

Os sociálneho dialógu | **Trh práce**
Názov témy | **Rizikové skupiny**
Skúmaná oblasť | **Diskriminácia, teória,
legislatíva a prax**

Zodpovedný autor: Ľuboš Vagač

Editori: Peter Goliaš
Dušan Zachar

*Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu,
ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR*

Bratislava 30. júna 2011
(štúdia môže byť v priebehu roka 2011 aktualizovaná)

Obsah

| | |
|---|----|
| Zhrnutie | 3 |
| 1. Vymedzenie témy | 6 |
| 2. Popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov | 7 |
| 2.1 Popis stavu a kľúčových faktorov | 7 |
| 2.2 Popis existujúcich nástrojov a kľúčových problémov | 13 |
| 3. Stručná história vývoja | 18 |
| 4. Tabuľkové a grafické podklady komparácie SR a EÚ/OECD | 19 |
| 5. Prístup k riešeniu zamestnanosti rizikových skupín v krajinách EÚ/OECD | 29 |
| 6. Odporúčania | 39 |
| 7. Použitá literatúra | 46 |

Zhrnutie

Predkladaná štúdia analyzuje problematické postavenie rizikových skupín na trhu práce na Slovensku. Na základe dostupných údajov vymedzuje rizikové skupiny, skúma ich ekonomickú aktivitu a poukazuje na rozdiely, ktoré vedú k znevýhodnenému postaveniu na trhu práce v porovnaní s ostatnou pracovnou silou. Štúdia obsahuje prehľad existujúcich prístupov k riešeniu zamestnanosti týchto skupín v SR a porovnáva ich s politikami vo vybraných krajinách EÚ a OECD. Súčasťou štúdie je návrh zmien, ktoré by aj s využitím najlepšej praxe zo zahraničia mohli viesť k zlepšeniu postavenia rizikových skupín na trhu práce v SR.

Medzi pracovnou silou každej krajiny sa nachádzajú skupiny, ktoré čelia výraznejším problémom nájsť si zamestnanie, zotrvať v ňom alebo dosiahnuť vyšší zárobok, a zároveň sú nadpriemerne ohrozené nezamestnanosťou. K takýmto rizikovým skupinám na slovenskom trhu práce patria najmä ľudia v pred dôchodkovom veku, mladí ľudia po ukončení školskej dochádzky, ľudia s nízkym vzdelaním, osoby so zdravotným postihnutím, ženy s malými deťmi a príslušníci rómskeho etnika. Tieto skupiny do veľkej miery korelujú s vymedzením znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (zákon o službách zamestnanosti), ktoré je jedinou definíciou 'rizikových' skupín v legislatíve SR.

Situáciu rizikových skupín na trhu práce SR charakterizuje:

- *Vysoké riziko dlhodobej a opakovanej nezamestnanosti* – týka sa najmä osôb so základným vzdelaním alebo s výučným listom bez maturity, a zvyšuje sa vo vekovej skupine nad 50 rokov;
- *Nízka miera zamestnanosti* – vzťahuje sa hlavne na ľudí s nízkym vzdelaním, osoby so zdravotným postihnutím a ženy vo veku nad 55 rokov;
- *Nižšie príjmy zo zamestnania* – typické pre mladšie vekové kategórie, osoby so základným vzdelaním alebo neúplným stredoškolským vzdelaním, a všeobecne aj pre ženy;
- *Vyššie ohrozenie diskrimináciou* – najčastejšími diskriminačnými dôvodmi na trhu práce SR sú vek, pohlavie/rod, príslušnosť k etnickej skupine a zdravotné postihnutie.

Za kľúčové problémy súčasného prístupu k rizikovým skupinám možno považovať:

- *Nízku efektívnosť politik trhu práce.* Úspešnosť aktívnych opatrení v začleňovaní znevýhodnených uchádzačov na otvorený trh práce je pomerne nízka. Na vzdelávacie programy, ktoré sú v zahraničí považované v tomto smere za kľúčové, ide na Slovensku len zhruba 8 % celkových výdavkov, v porovnaní so 43 % v priemere v EÚ. Chýba systematické hodnotenie efektívnosti aktívnych programov, ktoré je v zahraničí smerodajné pre ich úpravu a skvalitňovanie.
- *Demotivačné efekty sociálnych dávok.* Úroveň dávok sociálnej pomoci, v kombinácii s nárokmi zo sociálneho poistenia a štátnej sociálnej podpory, znižuje motiváciu hľadať si prácu najmä u nízkokvalifikovaných a nízkopríjmových skupín obyvateľstva. Pre tieto skupiny môže byť celkový príjem zo sociálnych dávok atraktívnejší ako príjem z potenciálneho zamestnania.
- *Slabú odozvu vzdelávacieho systému na požiadavky trhu práce.* Chýba systém zisťovania a prognózovania potrieb trhu práce, ktorý by poskytoval nevyhnutnú spätnú väzbu pre vzdelávací systém, služby zamestnanosti a verejnosť.

- *Nízku pružnosť pracovnej legislatívy.* Flexibilita pracovnoprávných vzťahov je s ohľadom na pretrvávajúcu vysokú nezamestnanosť nedostatočná. Striktná ochrana zamestnania zhoršuje podľa medzinárodných skúseností šance znevýhodnených skupín zamestnať sa, keďže doplácajú relatívne viac na zníženú ochotu zamestnávateľov najímať pracovníkov.
- *Vysoké odvodové zaťaženie nízkoprijmových skupín.* Daňový klin sa za ostatné desaťročie podstatne znížil, ale zostáva vyšší, ako je priemer krajín OECD predovšetkým pre nízkoprijmové skupiny. Vysoké zaťaženie práce vyplýva najmä z nastavenia sociálnych odvodov. Zahraničná literatúra si všima negatívny vzťah medzi daňovým klinom a zamestnanosťou rizikových skupín.
- *Medzery v praktickom uplatňovaní antidiskriminačnej legislatívy.* Slovensko má porovnateľný antidiskriminačný rámec s najrozvinutejšími krajinami, podľa dostupných hodnotení je však nedostatočne aplikovaný v praxi. Účinnému uplatňovaniu bráni nielen pasívny prístup obetí nerovnakého zaobchádzania, ale aj nedostatočná kapacita zodpovedných inštitúcií a nízka vymožitelnosť práva.

Rozvinuté krajiny prispôsobujú už niekoľko desaťročí svoje politiky s cieľom zlepšiť postavenie znevýhodnených skupín na trhu práce. Uplatňujú pritom rôzne prístupy a nástroje:

- Zlepšenie pozície *mladých ľudí* a absolventov sa sleduje hlavne predchádzaním predčasného ukončenia vzdelávania (napr. program *Hľadacie tímy* vo Fínsku), budovaním systému odborného školstva a jeho prepojením s praxou v podnikoch (Rakúsko, Nemecko, Švajčiarsko), podporou uznávania neformálneho vzdelávania (Holandsko, Nórsko) a prispôbovaním vzdelávacieho systému požiadavkám trhu práce. Druhou hlavnou skupinou nástrojov sú špecifické aktívne opatrenia na trhu práce pre mladých ľudí (napr. program *Mládež v akcii* v Rakúsku alebo *Flexibilná nová dohoda* vo Veľkej Británii).
- Medzi hlavné nástroje zvyšovania zamestnanosti *starších ľudí* patrí úprava veku odchodu do dôchodku a jej naviazanie na demografický vývoj (napr. Švédsko, Dánsko), obmedzenie schém predčasného odchodu z trhu práce (napr. zdanenie predčasného dôchodku v Holandsku alebo neexistujúci nárok na predčasný dôchodok vo Veľkej Británii a Írsku), úprava súbehu starobného dôchodku a zamestnania, aktívne opatrenia na trhu práce (napr. program *Skúsenosť pracuje* vo Veľkej Británii), podpora flexibilných foriem zamestnania, programy celoživotného vzdelávania a antidiskriminačná politika.
- *Ľudia s nízkym vzdelaním* patria medzi najťažšie umiestniteľné skupiny na nepodporovanom pracovnom trhu, lebo dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile je nízky a neustále klesá. Viaceré krajiny orientujú aktívne opatrenia skôr na dlhodobo nezamestnaných ako na nízkokvalifikovaných, aj keď sa tieto kategórie značne prekrývajú. K úspešnejším prístupom patria tie, ktoré integrujú viaceré opatrenia (s dôrazom na vzdelávanie), individuálny prístup a poskytujú uchádzačovi dočasnú podporu aj po vstupe do zamestnania. Typickými príkladmi fungujúcich opatrení je prechodný trh (medzitrh) práce a školy druhej šance.
- Nárast ľudí na nemocenských a invalidných dávkach a nízka zamestnanosť *osôb so zdravotným postihnutím* nútia väčšinu krajín OECD prehodnotiť systémy posudzovania zdravotného stavu, lepšie kontrolovať prитоky do dočasnej a dlhodobej práceneschopnosti a zlepšovať služby zamestnanosti pre zdravotne postihnutých. OECD považuje za najlepší spôsob pomoci zdravotne znevýhodneným osobám posilnenie stimulov k práci úpravou systémov daní a dávok.

- *Rómovia* sú vo všetkých krajinách, kde majú významnejšie zastúpenie, považovaní za znevýhodnenú sociálnu skupinu. Zlepšenie postavenia Rómov na trhu práce môžu podľa Svetovej Banky priniesť najmä štrukturálne reformy ako podpora malého podnikania, zníženie daňovo-odvodového zaťaženia alebo reforma sociálnej pomoci smerom k aktivite a zníženiu závislosti na dávkach. Za kľúčové je považované vzdelávanie Rómov od najnižšieho veku.
- *Ženy* sa stávajú rizikovou skupinou najmä v období tehotenstva a starostlivosti o deti. V severských krajinách sa už dlhšie prejavujú snahy motivovať rodičov k rovnomernejšiemu rozdeleniu starostlivosti o deti a povzbudiť tak matky k návratu do zamestnania (napr. daňový bonus za rodovú rovnosť vo Švédsku). V Slovinsku pomáha matkám k rýchlejšiemu návratu do práce dobre organizovaná sieť verejných predškolských zariadení. V porovnaní so Slovenskom má väčšina krajín kratšiu materskú a rodičovskú dovolenku, avšak s vyššou náhradou predchádzajúcej mzdy.

Zahraničné i domáce skúsenosti ukazujú, že rizikové skupiny profitujú z celkového pozitívneho vývoja v ekonomike a na trhu práce, a preto je potrebné, aby špecifické politiky pre rizikové skupiny nadväzovali na štrukturálne reformy. Za kľúčové v tomto smere považujeme reformu daní a sociálnych odvodov vedúcu k zníženiu daňového klinu pre nízkopríjmové skupiny, reformu pracovného práva s cieľom zvýšiť pružnosť zamestnávania, reformu sociálnej pomoci, ktorá by podmienila poskytnutie dávok práceschopnému príjemcovi jeho zmysluplnou aktivitou, a reformu vzdelávania, ktorá by lepšie prepojila vzdelávací systém s požiadavkami trhu práce.

Pre zlepšenie postavenia rizikových skupín ďalej odporúčame:

- Reformovať aktívnu politiku trhu práce tak, aby sa posilnili vzdelávacie programy, podporila čo najskoršia intervencia pre rizikové skupiny a zaviedlo systematické hodnotenie účinnosti opatrení;
- Skvalitniť antidiskriminačný rámec dobudovaním kapacít antidiskriminačných orgánov, vzdelávaním sudcov a prokurátorov a zlepšovaním povedomia verejnosti o negatívnych dôsledkoch diskriminácie;
- Uvoľniť podmienky nároku na podporu v nezamestnanosti pre mladých ľudí skrátením povinnej doby poistenia na polovicu, aby sa zmiernilo znevýhodnenie mladých ľudí bez predchádzajúceho zamestnania;
- Preskúmať príčiny narastajúceho počtu invalidných dôchodkov, ktorý predbieha rast ekonomicky aktívneho obyvateľstva a naznačuje tak možné zneužívanie schémy na predčasný odchod z trhu práce;
- Umožniť všetkým dlhodobo nezamestnaným poberateľom dávky v hmotnej núdzi, aby mali v prípade nastúpenia do nízko plateného zamestnania prístup k dočasnej finančnej pomoci, ktorá s príjmom zo zamestnania prevýši sumu pôvodnej dávky;
- Obnoviť projekty škôl druhej šance na doplnenie základného a stredného vzdelania, ktoré môžu výrazne zlepšiť zamestnateľnosť marginalizovaných skupín;
- Zaviesť systém zberu etnických údajov o sociálnej situácii a zamestnanosti, pri rešpektovaní všetkých zásad ochrany osobných údajov, za účelom prípravy účinnejších sociálnych a antidiskriminačných politík;
- Vypracovať analýzu, či by bolo ekonomicky efektívne financovať z verejných zdrojov predškolské zariadenia v takom rozsahu, aby pokryli celkový dopyt.

1. Vymedzenie témy

Postavenie pracovnej sily na trhu práce sa líši medzi rôznymi skupinami obyvateľstva vplyvom viacerých faktorov ako sú vek, pohlavie, zdravotný stav, etnický pôvod alebo úroveň dosiahnutého vzdelania. Niektoré skupiny obyvateľstva čelia výrazným problémom nájsť si zamestnanie, zotrvať v ňom či napredovať, a zároveň sú nadpriemerne ohrozené nezamestnanosťou, najmä jej dlhodobými a opakovanými formami. Tieto skupiny možno z hľadiska ich pozície na trhu práce považovať za rizikové. S ohľadom na vyššie uvedené faktory sú ich charakteristickými znakmi predovšetkým nízke vzdelanie a kvalifikácia, starší vek, obdobie prechodu zo vzdelávania na trh práce, zhoršenie zdravotného stavu alebo invalidita, príslušnosť k národnostnej alebo sociálno-kultúrnej menšine, ale aj ženské pohlavie. Často je príčinou problematického postavenia na trhu práce kombinácia viacerých "rizikových" znakov, pričom ide zvyčajne o kombináciu nízkeho vzdelania a ďalšej, prípadne ďalších charakteristík. Medzi tzv. rizikové skupiny v našich podmienkach patria najmä:

- ľudia v preddôchodkovom veku;
- mladí ľudia po ukončení školskej dochádzky (najmä predčasne ukončenej);
- ženy s malými deťmi, resp. po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky;
- ľudia so zdravotným postihnutím;
- ľudia s nízkym formálnym vzdelaním;
- príslušníci rómskeho etnika;
- špecifické skupiny (imigranti; ľudia po výkone trestu; mladí ľudia, ktorí vyrástli bez rodiny; bezdomovci; a pod.).

V odbornej terminológii a politickej praxi sa používajú aj označenia cieľové alebo prioritné skupiny (z pohľadu smerovania politik), marginalizované skupiny (vzhľadom na ich vytlačanie na okraj pracovného trhu) alebo znevýhodnené skupiny (z pozície uchádzania sa o prácu na otvorenom trhu práce).¹ V legislatíve SR je zakotvená definícia znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie (zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti). Iné vymedzenie rizikových či znevýhodnených skupín na trhu práce legislatívne prostredie na Slovensku nepozná.

Znevýhodnenie na trhu práce môže mať rôzne podoby. Najbežnejším prejavom je vysoké riziko dlhodobej a opakovanej nezamestnanosti. Ďalším významným prejavom je segregácia do nízkoprijemných, dočasných a neštandardných zamestnaní, pre ktoré sú charakteristické nielen nižšie mzdy, ale aj celkovo nižšia ochrana. Takíto pracovníci sú zväčša medzi prvými, keď sa prepúšťa, a naopak, sú vytlačaní na koniec pomyselného radu, keď ide o najímanie nových pracovníkov. Tieto javy vystupujú do popredia najmä v období ekonomickej recesie, keď klesá dopyt po pracovnej sile a veľké množstvo ľudí súťaží o obmedzený počet voľných pracovných miest. Dlhodobé znevýhodnenie na trhu práce je aj hlavným faktorom vzniku chudoby a sociálneho vylúčenia.

Rizikové skupiny sa teda v rôznych situáciách – napríklad pri výberovom konaní, ohodnotení alebo prepúšťaní – dostávajú do horšej, resp. znevýhodnenej pozície oproti nerizikovým skupinám. Pokiaľ je takáto pozícia dôsledkom objektívnych charakteristík ako nedostatok skúseností alebo nízka úroveň dosiahnutého vzdelania na strane jednotlivca, možno to považovať za trhové ohodnotenie jeho nižšej (potenciálnej)

¹ V súvislosti so slabou pozíciou na trhu práce sa používajú aj termíny zraniteľné alebo ohrozené skupiny.

produktivity. Ak je však nerovnaké postavenie spôsobené osobnými charakteristikami človeka nesúvisiacimi s jeho produktivitou, môže ísť o diskrimináciu (Arrow, 1971). Týmito charakteristikami sú napríklad pohlavie, rasa, etnický alebo sociálny pôvod, sexuálna orientácia, náboženstvo, alebo aj vek.

V odbornej literatúre existujú dva hlavné smery chápania príčin, prečo znevýhodnenie na trhu práce postihuje niektoré skupiny neúmerne viac ako iné.

Neoklasický prístup vychádza z teórie ľudského kapitálu, ktorá, zjednodušene, predpokladá, že niektorí ľudia sú menej úspešní na trhu práce preto, lebo investujú menej do vzdelávania a prípravy a ich celková produktivita je nižšia. Tento prístup zároveň uznáva, že časť rozdielov na trhu práce je spôsobených diskrimináciou na základe charakteristík, ktoré sú irelevantné z pohľadu produktivity (napríklad na základe nedostatočných informácií, predsudkov alebo neochoty zamestnávateľa zamestnať určité skupiny). Diskriminácia tak vzniká kvôli zlyhaniu súťaže na trhu, ktoré umožňuje zotrvanie správania nesledujúceho maximalizáciu zisku.

Druhý prístup, charakterizovaný ako inštitucionálny, vychádza z predpokladu, že trh práce sa v priebehu času rozdelil na relatívne samostatné segmenty "lepších" a "horších" pracovných miest, pričom niektoré skupiny sú segregované do sekundárneho trhu a čelia problémom uplatniť sa v segmente lepších a stabilnejších pracovných miest. Príčinou ich obmedzeného prístupu k lepšej pozícii na trhu práce nie je ani tak nedostatok schopností na ich strane, ale skôr inštitucionálne a sociálne bariéry medzi jednotlivými trhmi.

Oba prístupy sledujú rozdielnosti v produktivite, pričom neoklasický prístup ich vníma ako rozdiely späté s rozdielnymi schopnosťami jednotlivcov a ich postojom k investovaniu do vlastného ľudského kapitálu, zatiaľ čo prístup segmentovaného trhu zdôrazňuje význam inštitucionálnych štruktúr vytvárajúcich pracovné miesta s rozdielnou produktivitou, ktorým sa pracovníci prispôbia. Neoklasické chápanie vidí riešenie situácie znevýhodnených skupín hlavne v podpore súťaže na trhoch práce a produktov, ale nevylučuje ani určité zásahy zlepšujúce postavenie znevýhodnených skupín napríklad v oblasti vzdelávania. Zástancovia teórie segmentovaných pracovných trhov podporujú priame intervencie na zlepšenie pozície znevýhodnených skupín s prvkami pozitívnej diskriminácie (napríklad zavedenie kvót na zamestnanie rizikových skupín alebo legislatívy rovnakého odmeňovania).²

2. Popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov

2.1 Popis stavu a kľúčových faktorov

Rizikové skupiny na trhu práce v SR predstavujú značne heterogénnu kategóriu. V mnohých prípadoch nie je možné postihnutých jednotlivcov priradiť jednoznačne k určitej skupine, pretože sa u nich prejavuje kombinácia viacerých rizikových znakov. Za jediný priamy odkaz na rizikové skupiny na trhu práce v legislatíve SR možno považovať zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Ten definuje znevýhodnených uchádzačov o prácu ako občanov, ktorí vzhľadom na vek, dĺžku

² Spracované podľa <http://openlearn.open.ac.uk/mod/oucontent/view.php?id=399032>

vedenia v evidencii uchádzačov, nedostatok praxe, zdravotný stav, stratu schopnosti vykonávať svoje doterajšie zamestnanie, rodinné dôvody alebo postavenie v spoločnosti ťažšie nachádzajú pracovné uplatnenie na trhu práce, a preto potrebujú zvýšenú starostlivosť.³ Znevýhodneným uchádzačom zo zákona vyplýva preferenčný prístup k verejným službám zamestnanosti, vrátane aktívnych opatrení na trhu práce. Koncom marca 2011 tvorili znevýhodnení uchádzači o prácu viac ako dve tretiny všetkých evidovaných nezamestnaných (69,3 %)⁴.

V súčasnosti paragraf 8 predmetného zákona vymedzuje 15 kategórií znevýhodnených uchádzačov o prácu⁵, pričom podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVAR) sú najpočetnejšími kategóriami:

- dlhodobo nezamestnaní občania – koncom marca 2011 spĺňalo toto kritérium 75,5 % znevýhodnených uchádzačov;
- občania starší ako 50 rokov – 32,2 %;
- občania mladší ako 25 rokov bez prvého zamestnania (absolventi škôl) – 10,6 %;
- občania, ktorí sa stali nezamestnanými z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôžu vykonávať pôvodné zamestnanie – 7,3 %;
- občania s problémami zosúladiť pracovný a rodinný život a osamelí rodičia starajúci sa o deti do 10 rokov – 1,1 %, resp. 1,5 % ;
- osobitnou skupinou sú občania so zdravotným postihnutím – 4,5 %.⁶

Dlhodobo nezamestnaní sú prierezovou kategóriou znevýhodnených uchádzačov, keď je za znevýhodnenie považované samotné zotrvanie v nezamestnanosti po dobu dlhšiu ako jeden rok bez špecifikácie rizikových faktorov, ktoré k tomuto stavu viedli (možno predpokladať, že predovšetkým nízke vzdelanie). Medzi zákonom definovanými znevýhodnenými skupinami nie sú špecifikované etnické menšiny, konkrétne Rómovia, u ktorých sa predpokladá vysoké zastúpenie medzi najviac marginalizovanými skupinami. Príčinou je, že evidencia nezamestnanosti nesleduje z ľudskoprávných dôvodov etnickú príslušnosť uchádzačov o prácu. Rómovia sú tak rozptýlení do viacerých kategórií znevýhodnených uchádzačov, podľa všetkého najmä medzi dlhodobo nezamestnanými.

Situáciu rizikových skupín na trhu práce SR možno dokumentovať nasledovnými údajmi (pozri aj tabuľkové a grafické podklady):

(1) **Rizikové skupiny čelia vysokému riziku dlhodobej nezamestnanosti.** Dlhodobá nezamestnanosť je napriek výraznému poklesu v ostatných rokoch (z 12,2 % v 2002 na 6,5 % v 2009) stále jasne najvyššia spomedzi krajín EÚ (v priemere 3,0 % v 2009); navyše, v kríze došlo k jej opätovnému nárastu (na 9,2 % v 2010, v EÚ27 na 3,8 %).⁷ Určitý obraz o rozsahu skutočne rizikového segmentu nezamestnaných poskytujú údaje

³ Zákon 5/2004 pritom vychádza z Nariadenia komisie (ES) č. 2204/2002 z 12. decembra 2002 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o ES o štátnej pomoci pre zamestnanosť.

⁴ Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVAR)

⁵ Definičiou sa nevylučuje kumulácia viacerých znevýhodnení; napríklad dlhodobo nezamestnaný uchádzač môže zároveň spĺňať kritérium nedokončenia sústavnej prípravy na povolanie na strednej škole a byť starší ako 50 rokov veku.

⁶ Zdroj: ÚPSVAR. Súčet vyšší ako 100 znamená, že časť uchádzačov spĺňa viac ako jedno kritérium znevýhodnenia.

⁷ Zdroj: Eurostat EU Labour Force Survey

o veľmi dlhodobo nezamestnaných osobách (2+ roky). Podľa údajov výberového zisťovania pracovných síl bola miera veľmi dlhodobej nezamestnanosti v roku 2010 na úrovni 5,4 %, inými slovami, každý dvadsiaty človek v ekonomicky aktívnom veku je bez práce minimálne 2 roky.⁸ Údaje o registrovanej nezamestnanosti z marca 2011 ukazujú, že v evidencii úradov práce je 112 tisíc ľudí (28,7 % evidovaných nezamestnaných), ktorí sú nezamestnaní dlhšie ako 2 roky, pričom viac ako 53 tisíc ľudí (13,7 %) je bez práce dlhšie ako 4 roky. Polovicu z tohto počtu predstavujú osoby so základným vzdelaním (41,2 %) alebo bez vzdelania (9,0 %) a takmer tretinu osoby s výučným listom bez maturity (31,2 %). Pri extrémne dlhodobo nezamestnaných (4+) je faktor nedostatočného vzdelania ešte výraznejší, keď osoby bez vzdelania, resp. so základným vzdelaním tvoria takmer dve tretiny (60,2 %) príslušného počtu nezamestnaných.⁹ U týchto osôb dochádza ku kumulácii viacerých znakov znevýhodnenia, ale aj odradenia a neochoty pracovať. Jedným z týchto znakov je vek, čo dokumentuje veková štruktúra veľmi dlho a extrémne dlho nezamestnaných osôb, kde majú ľudia vo veku 50-59 rokov najvyššie zastúpenie. Podľa dostupných štatistík sú ženy viac postihnuté nezamestnanosťou a jej dlhodobými prejavmi ako muži. Až vplyvom krízy, ktorá zasiahla viac mužskú časť populácie, došlo k zmenšeniu rodových rozdielov v nezamestnanosti (nie však k zlepšeniu situácie žien).

(2) **Rizikové skupiny majú všeobecne nižšie zárobky zo zamestnania.** Nízke priemerné mzdy sú typické najmä pre¹⁰:

- vekové kategórie zamestnancov 15-19 rokov (52,7 % priemernej hrubej mesačnej mzdy) a 20-24 rokov (71,7 %);
- zamestnancov so základným vzdelaním (62,4 %), s učňovským vzdelaním bez maturity (74,8 %) a stredným vzdelaním bez maturity (76,2 %);
- zamestnancov pracujúcich ako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (53,7 %), kvalifikovaní prevádzkoví zamestnanci v obchode a službách (70,4 %), a to najmä v sektore ubytovacích a stravovacích služieb (60,9 %) a administratívnych a podporných službách (78,5 %).

Nízke zárobky v uvedených kategóriách možno v duchu neoklasickej školy považovať za dôsledok nižšej formálnej kvalifikácie a nedostatku skúsenosti. Možno hovoriť aj o určitej vertikálnej a horizontálnej segregácii profesií a sektorov, ktoré sú tradične menej hodnotené a platené (odkaz na teóriu segmentovaných trhov).

Priemerný zárobok žien je zhruba o štvrtinu nižší ako priemerný zárobok mužov (25,3 % v 2009). V tomto rodovom mzdovom rozdieli, ktorý čiastočne koreluje s vekom a dosiahnutým vzdelaním¹¹, sa odráža viacero faktorov ako koncentrácia žien v povolaniach a odvetviach s nižšími mzdami, ich kratšia, resp. prerušovaná pracovná kariéra v dôsledku zosúladzovania pracovných a rodinných povinností, prítomnosť rodových stereotypov a diskriminácia.

(3) **Rizikové skupiny sú častejšie v neštandardných zamestnaniach.** Zamestnania na dobu určitú, skrátený pracovný čas, alebo dohody vykonávané mimo pracovného pomeru sú častejšie obsadzované rizikovými skupinami. Týka sa to najmä mladých ľudí

⁸ Zdroj: Štatistický úrad SR

⁹ Zdroj: ÚPSVAR

¹⁰ Všetky údaje sú za rok 2009. Zdroj: Štatistický úrad SR

¹¹ S rastúcim vzdelaním má rodový rozdiel v mzdách tendenciu stúpať (i keď nie priamočiaro). Rozdiel taktiež narastá zhruba do veku 40 rokov a od tohto veku sa mierne znižuje (Rodová rovnosť 2010).

(dočasné aj čiastočné úväzky, dohody) a starších pracovníkov (čiastočné úväzky, dohody), pričom podstatne väčšie zastúpenie v týchto formách má ženská časť pracovnej sily. Atypické zamestnania, hoci nie s univerzálnou platnosťou, sú považované za menej stabilné, nižšie ohodnotené a aj legislatívou menej chránené ako regulárne pracovné miesta. Dostupné údaje naznačujú, že zhruba dve tretiny kontraktov na dobu určitú a tretina kontraktov na skrátený pracovný čas sú "nedobrovoľné", teda pracovník nie je schopný nájsť si riadne zamestnanie, a naopak, v ostatných prípadoch ide zväčša o chcenú formu zamestnania kvôli potrebe zosúladiť prácu a rodinu, školu alebo z iných dôvodov.¹² Zo strany zamestnávateľov sa prejavuje opatrnosť alebo aj neochota zamestnávať rizikové skupiny (týka sa najmä mladých ľudí) na trvalé pracovné zmluvy kvôli nedostatočným skúsenostiam a zručnostiam. Neochota zamestnávať súvisí aj s rigiditou pracovnej legislatívy a vysokými nákladmi počas a po skončení zamestnania (povinné odvody, výpovedná doba, odstupné, atď.).

(4) **Rizikové skupiny sú častejšie obeťami diskriminácie.** O skutočnom rozsahu diskriminácie na trhu práce sa vie málo. V podstate jedinými hodnovernými informáciami o podobách diskriminácie (nie jej rozsahu) sú podnety alebo sťažnosti zo strany poškodených osôb, riešené príslušnými orgánmi. Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v SR za rok 2010 uvádza, že najčastejšími diskriminačnými dôvodmi na trhu práce sú vek, pohlavie/rod, príslušnosť k národnosti/etnickej skupine a zdravotné postihnutie. Tieto fakty potvrdzujú aj prieskumy verejnej mienky.¹³

(5) **Nízke vzdelanie je najčastejším dôvodom vylúčenia z trhu práce.** Ľudia so základným vzdelaním majú veľmi obmedzené šance nájsť si stabilné zamestnanie. Podiel ekonomicky aktívnych ľudí s nízkym vzdelaním (ISCED 0-2) je jedným z najnižších v rámci EÚ (zhruba 6 % z celej pracovnej sily, pre porovnanie 23 % v EÚ27¹⁴), ale ich miera zamestnanosti je trikrát nižšia (14,3 %) ako priemer EÚ27 (45,1 %). Aj pracovné miesta teoreticky určené pre nízkokvalifikovanú silu sú obsadzované pracovníkmi s vyšším vzdelaním. Miera nezamestnanosti v kategórii nízkokvalifikovanej pracovnej sily je so 44,3 % jasne najvyššia v EÚ (v priemere 16,2 %, údaje Eurostatu za rok 2010).

(6) **Každý siedmy človek vo veku 15 až 24 rokov sa nevzdeláva ani nepracuje.** Nezamestnanosť mladých ľudí na Slovensku mala v rokoch 2004-2008 výraznú klesajúcu tendenciu, aj keď zostávala nad úrovňou priemeru EÚ. Slabšia pozícia mladých pracovníkov sa naplno ukázala v čase krízy. V období zvýšeného prepúšťania a utlmenej tvorby nových miest boli mladí ľudia jednak medzi prvými čo prišli o prácu (keďže náklady na ich prepúšťanie sú relatívne nižšie), ale zhoršili sa aj podmienky pre vstup nových absolventov škôl do prvého zamestnania (keďže o zredukovaný počet pracovných príležitostí súťažia s hendikepom chýbajúcich skúseností). Zamestnanosť mladých ľudí bola relatívne nízka aj pred krízou, čo súvisí hlavne so zvyšujúcim sa podielom študujúcej mládeže. Veľký počet mladých ľudí však v tomto veku nie je ani v zamestnaní ani vo vzdelávaní. Tzv. NEET miera (neither in employment nor in education or training) vo vekovej kategórii 15-24 ročných je na Slovensku vyššia (14,1

¹² Zdroj: EU Labour Force Survey

¹³ Pozri napríklad Marošiová-Šumšalová (2006) alebo http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_fiche_sk.pdf

¹⁴ Zdroj: Eurostat. Vo vzdelanostnej štruktúre pracovnej sily na Slovensku dominuje veľký podiel obyvateľstva s úplným stredným vzdelaním (ISCED 3).

%), ako je priemer EÚ (12,8 %) a počas krízy narástla o 3 percentuálne body.¹⁵ Jednou z hlavných príčin je pretrvávajúci nesúlad medzi kvalifikáciou a požiadavkami trhu práce. Dlhšie zotrvanie mladých ľudí v NEET zvyšuje predpoklad budúceho znevýhodnenia na trhu práce. Absolventi škôl, ktorí končia na úradoch práce, majú vzhľadom na podmienky nároku len zriedkavo prístup k podpore v nezamestnanosti.

(7) ***Na trhu práce pribúdajú starší ľudia.*** Ekonomická aktivita starších ľudí v ostatných rokoch výrazne narástla najmä vplyvom predlžovania dôchodkového veku. Bez tohto vplyvu by však k zásadným zmenám v zamestnanosti ľudí v pred dôchodkovom veku nedošlo. Negatívny vplyv na zamestnanosť starších ľudí (najmä v kategórii nad 55 rokov) má viacero faktorov, vrátane možnosti predčasného odchodu do dôchodku¹⁶, chýbajúcich zručností (najmä jazykových a IT¹⁷), nízkej účasti na ďalšom vzdelávaní¹⁸, ale aj nepružnej pracovnej legislatívy a diskriminácie a predsudkov zo strany zamestnávateľov. Z informácií kontrolných zložiek úradov práce vyplýva, že vek je najčastejším dôvodom diskriminácie pri prijímaní do zamestnania a uvoľňovaní zo zamestnania, pričom je väčšinou uplatňovaná latentne a len veľmi ťažko sa preukazuje (Správa o dodržiavaní ľudských práv, 2009). Je pravdepodobné, že tieto javy budú naberať na intenzite vplyvom starnutia populácie. Na druhej strane, pokles podielu mladých ľudí na trhu práce bude vytvárať tlak na zamestnávateľov, a aj samotných starších pracovníkov prehodnotiť svoje pozície. Podľa demografických prognóz narastie podiel obyvateľstva vo veku nad 55 rokov z terajších 25 % na 30 % v roku 2020 a 45 % do roku 2050.

(8) ***Ľudia so zdravotným postihnutím sú najviac izolovaní od otvoreného trhu práce.*** Nepriaznivý zdravotný stav obmedzuje uplatnenie človeka nielen na trhu práce, ale aj v mnohých iných životných situáciách. Zdravotné znevýhodnenie je často spojené so sťaženým prístupom ku vzdelávaniu, čo výrazne limituje vyhliadky na nepodporovanom trhu práce. Ekonomická aktivita osôb so zdravotným postihnutím je veľmi nízka. Podľa údajov z výberového zisťovania pracovných síl z roku 2008 bola ich miera ekonomickej aktivity 11 % a miera zamestnanosti len 9 %, čo znamená, že veľká väčšina postihnutých zostáva mimo trhu práce a poberá invalidné dávky (Hanzelová-Brichtová-Repková, 2009). Podľa medzinárodného porovnania je miera zamestnanosti osôb so zdravotných postihnutím pod úrovňou priemeru OECD, avšak vyššia ako napríklad v Maďarsku, Francúzsku alebo Írsku (údaje z prieskumu EU SILC 2005). Osobitne nízka je na Slovensku zamestnanosť ľudí s mentálnym postihnutím (menej ako 30 % v porovnaní s inými typmi postihnutia).¹⁹ O podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím sa usilujú povinné kvóty. Zákon o službách zamestnanosti ustanovuje povinnosť zamestnávateľa s viac ako 20 zamestnancami zamestnať 3,2 % osôb so zdravotným postihnutím. Náhradným plnením tejto kvóty je zadanie zákazky chránenej dielni alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe so zdravotným postihnutím alebo, najbežnejšie používané, zaplatenie osobitného sociálneho odvodu za nezamestnanie povinného počtu zdravotne znevýhodnených osôb. Od roku 2004 môžu

¹⁵ Údaje za rok 2010. Zdroj: Eurostat, EU Labour Force Survey

¹⁶ Podľa údajov Eurostatu sú výdavky na predčasné dôchodky na Slovensku relatívne najvyššie v celej EÚ (ako podiel na celkových výdavkoch politik trhu práce). V dôsledku zrušenia súbehu predčasných dôchodkov a príjmu zo zamestnania od r. 2011 dochádza k zníženiu poberania predčasných dôchodkov.

¹⁷ Zdroj: Vespalec (2010)

¹⁸ Z údajov Eurostatu vyplýva, že celkovo veľmi nízka miera zapojenia dospelého obyvateľstva do niektorej z foriem celoživotného vzdelávania na Slovensku sa najvýraznejšie prejavuje práve v starších vekových kategóriách (účasť nižšia ako 1 % obyvateľstva nad 50 rokov, v porovnaní so 4,5 % v EÚ).

¹⁹ Zdroj: OECD (2009a)

poberatelia invalidných dôchodkov súbežne pracovať a naďalej poberať invalidnú dávku (predtým im bol po prekročení určitej hranice príjmu dôchodok odňatý). Osoby s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % sú vyňaté z povinného nemocenského a invalidného poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím ovplyvňuje častá práceneschopnosť, najmä ak má postihnutie zhoršujúci sa priebeh. Ďalšími limitujúcimi faktormi sú doprava a fyzická neprístupnosť mnohých pracovísk, alebo miestností a zariadení, ktoré musia počas práce navštevovať (Kuracina, 2007). Ochranné a podporné programy pre občanov so zdravotným postihnutím (chránené dielne a pracoviská, príspevky na vybavenie, vzdelávanie, dopravu, prevádzkovanie samozamestnania) majú rastúcu tendenciu, patria však medzi najnákladnejšie opatrenia aktívnej politiky, o ktorých efektívnosti nie je dostupných veľa informácií. Zdravotné postihnutie je častým dôvodom diskriminácie v zamestnávaní a z diskriminačných znakov je snáď najviac zaťažené nedostatkom vhodných informácií o znevýhodnení a jeho dôsledkoch.

(9) U rómskeho obyvateľstva dochádza ku kumulácii rizikových faktorov a diskriminácie. Podľa posledných dostupných údajov z konca 90-tych rokov tvorili Rómovia takmer 20 % celkovej nezamestnanosti, čo je vzhľadom na ich predpokladaný podiel na celkovej populácii SR (v priemere 9 %) veľmi vysoké číslo.²⁰ Nezamestnanosť Rómov má výrazný dlhodobý charakter, keď sa na nezamestnanosti trvajúcej viac ako 12 mesiacov podieľali 30 percentami a na extrémne dlhej nezamestnanosti (48 mesiacov a viac) až 52 percentami.²¹ V izolovaných komunitách, kde žije približne štvrtina Rómov, je nezamestnanosť a závislosť na sociálnej sieti dominantným statusom. Väčšina zamestnaných Rómov nachádza uplatnenie len na sekundárnom trhu práce alebo v sezónnych a príležitostných prácach, často v neformálnom sektore (Jurásková, 2004). Napriek tomu, že v prípade rómskej menšiny nejde o homogénnu skupinu, možno za hlavné príčiny nepriaznivého stavu všeobecne považovať nedostatočnú kvalifikáciu bez odborného či všeobecného stredného vzdelania a výrazný pokles dopytu po takejto pracovnej sile. Kultúra nezamestnanosti, chudoby a sociálnej závislosti posilňuje v majoritnej spoločnosti vnímanie Rómov ako ľudí, ktorí si zapríčinili tento stav sami a nesnažia sa o jeho zlepšenie. Toto vnímanie sa prenáša aj do oblasti zamestnávania, kde sa často na posúdenie schopností jednotlivca používa skupinová charakteristika (Jurásková, 2004). Napriek niekoľkým medializovaným prípadom²² je problematické určiť, aký podiel na slabej pozícii Rómov na trhu práce má diskriminácia, a aký je jej rozsah. Nepriame indície, napríklad prieskumy verejnej mienky²³, naznačujú, že diskriminácia Rómov v zamestnávaní je značne rozšírená.

(10) Ženy sa stávajú rizikovou skupinou najmä v období tehotenstva a starostlivosti o deti. Rozdiely medzi mužmi a ženami na trhu sa prejavujú najzreteľnejšie v miere ekonomickej aktivity a mzdovom ohodnotení. Na pozadí týchto rozdielov je rodovo podmienená koncentrácia žien v sektoroch a pozíciách s nižšími priemernými mzdami, pomalší a kratší kariérny postup kvôli vyššiemu zaťaženiu materskými a rodinnými povinnosťami, dobrovoľná neaktivita, rodové stereotypy a do určitej miery aj diskriminácia. Ženy sa stávajú znevýhodnenou skupinou najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, pričom je znevýhodnenie spravidla výraznejšie, ak ide o

²⁰ Zdroj: Národný úrad práce a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, štatistiky Rady Európy

²¹ Zdroj: Národná správa o ľudskom rozvoji SR 2000

²² <http://www.sme.sk/c/5571592/romske-ucitelky-stat-nezamestna.html>

²³ Napríklad: Nezamestnanosť a diskriminácia (2007)

matky samoživiteľky. Zamestnávateľia u žien predpokladajú zvýšené náklady spojené s prerušením práce, starostlivosťou o deti, nižšou časovou flexibilitou a mobilitou. To má vplyv na najímanie aj nastavenie miezd. Napriek týmto predpokladom je len veľmi málo oficiálnych podaní týkajúcich sa diskriminácie z dôvodu pohlavia. Podľa názoru odborníkov to súvisí so strachom pred stratou zamestnania, obavami z dôsledkov pri hľadaní ďalšieho zamestnania, ako aj rezignáciou kvôli pretrvávajúcim stereotypom v spoločnosti (Správa o dodržiavaní ľudských práv, 2011). Podľa prieskumov verejnej mienky sa viac ako tri štvrtiny respondentov (77 %) domnievajú, že ženy sú na trhu práce znevýhodňované z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Takmer dve tretiny (64 %) si myslia, že k znevýhodňovaniu dochádza kvôli starostlivosti o členov rodiny (napr. deti) a viac ako polovica (52 %) usudzuje, že k znevýhodňovaniu dochádza aj z dôvodu pohlavia (Marošiová-Šumšalová, 2006)

2.2 Popis existujúcich nástrojov a kľúčových problémov

Zlepšenie postavenia rizikových skupín na trhu práce je súčasťou širokej škály politík a nástrojov. Zjednodušene ich možno rozdeliť na tie, ktoré ovplyvňujú ponukovú a dopytovú stránku trhu práce:

- *opatrenia na strane ponuky práce*: politika trhu práce (pasívna a aktívna), sociálna pomoc, vzdelávacia politika (najmä v oblasti odborného vzdelávania a prípravy), daňové stimuly;
- *opatrenia na strane dopytu po práci*: pracovné právo, daňovo-odvodový systém, minimálna mzda, časť aktívnych opatrení na trhu práce sledujúcich podporu priamej tvorby pracovných miest, antidiskriminačná legislatíva.

Rizikové skupiny, ktoré sú v stave nezamestnanosti, sú adresátmi pasívnej a aktívnej politiky trhu práce. Pasívna politika sleduje udržanie príjmu nezamestnaných, aktívna politika sa snaží prostredníctvom súboru aktivačných opatrení uľahčiť ich vstup alebo návrat na trh práce. Evidovaní nezamestnaní, ktorí boli poistení v nezamestnanosti aspoň dva z posledných troch rokov, majú nárok na podporu v nezamestnanosti po dobu šiestich mesiacov (podporná doba je štyri mesiace v prípade predchádzajúceho zamestnania na dobu určitú). Po uplynutí tejto doby môžu v prípade nedostatočného príjmu poberať dávku v hmotnej núdzi a účelové príspevky k dávke. Svojim charakterom možno k pasívnej politike priradiť aj poberanie predčasného starobného dôchodku (napr. ak bol starší pracovník prepustený z organizačných dôvodov). Počas evidencie na úrade práce majú nezamestnaní prístup k rôznym službám a programom aktívnej politiky, vrátane sprostredkovania zamestnania, poradenských služieb, vzdelávacích programov, podporovaného zamestnania, priamej tvorby pracovných miest, podporu k štartu samostatnej zárobkovej činnosti, a pod. Pre osoby so zdravotným postihnutím sú určené špecifické podporné a aktivačné programy. Okrem tejto hlavnej schémy môžu nezamestnané rizikové skupiny profitovať z účasti v rôznych dopytovo-orientovaných projektoch spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.

Rizikové osoby, ktoré sú v zamestnaní, a sú považované za znevýhodnené (týka sa najmä nízkopríjmových), môžu taktiež profitovať z obmedzeného počtu nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Antidiskriminačný rámec zabezpečuje, že v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, resp. podozrenia z diskriminácie má

postihnutá osoba k dispozícii viacero prostriedkov ochrany a nápravy, od neformálneho riešenia, cez podanie sťažnosti na úrade práce alebo podnetu na inšpektorát práce, až po možnosť obrátiť sa na súd.

Tabuľka 1 Prehľad vybraných politík a nástrojov pre rizikové skupiny v SR

| Rizikové skupiny | Existujúce opatrenia vplyvajúce na zamestnanosť rizikových skupín | |
|---------------------------------|---|--|
| | Špecifické politiky | Prierezové a spoločné politiky |
| Mladí ľudia, absolventi | <ul style="list-style-type: none"> • Systém počiatočného formálneho vzdelávania • Projekty spolupráce odborných škôl s podnikateľským sektorom • Systém sociálnych a prospechových štipendií • Naviazanie niektorých sociálnych transferov na školskú dochádzku dieťaťa • Projekty škôl druhej šance • Absolventská prax (súčasť aktívnych opatrení na trhu práce) | <ul style="list-style-type: none"> • Dávka v nezamestnanosti (max. po dobu 6 mesiacov, náhrada 50 % predošlej hrubej mzdy) • Dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke (na základe testovania príjmu domácnosti) • Prednostný prístup k službám zamestnanosti, informačné a poradenské služby, (sprostredkovateľské služby, vypracovanie individuálneho akčného plánu) • Prednostný prístup k aktívnym opatreniam na trhu práce (vzdelávanie, podporované zamestnanie, stimuly zamestnania, priama tvorba pracovných miest, podpora samozamestnania) • Odpočítateľná položka z dane z príjmu, nízka až nulová efektívna daň pri nízkych príjmoch • Daňový bonus na dieťa pre pracujúcich rodičov • Zamestnanecká prémie • Systém celoživotného vzdelávania • Antidiskriminačná legislatíva (Ústava SR, Antidiskriminačný zákon, Zákonník práce, Zákon o službách zamestnanosti) |
| Starší ľudia | <ul style="list-style-type: none"> • Systém ďalšieho vzdelávania (neformálneho, informálneho) • Úprava podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok • Umožnenie súbehu poberania starobného dôchodku a príjmu zo zamestnania bez obmedzenia • Zvýhodnenie sumy starobného dôchodku v prípade predĺženia pracovnej činnosti bez uplatnenia nároku na starobný dôchodok | <ul style="list-style-type: none"> • Odpočítateľná položka z dane z príjmu, nízka až nulová efektívna daň pri nízkych príjmoch • Daňový bonus na dieťa pre pracujúcich rodičov • Zamestnanecká prémie • Systém celoživotného vzdelávania • Antidiskriminačná legislatíva (Ústava SR, Antidiskriminačný zákon, Zákonník práce, Zákon o službách zamestnanosti) |
| Ľudia s nízkym vzdelaním | <ul style="list-style-type: none"> • Systém formálneho vzdelávania • Projekty škôl druhej šance • Systém ďalšieho vzdelávania (neformálneho, informálneho) • Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (súčasť aktívnych opatrení na trhu práce) | <ul style="list-style-type: none"> • Odpočítateľná položka z dane z príjmu, nízka až nulová efektívna daň pri nízkych príjmoch • Daňový bonus na dieťa pre pracujúcich rodičov • Zamestnanecká prémie • Systém celoživotného vzdelávania • Antidiskriminačná legislatíva (Ústava SR, Antidiskriminačný zákon, Zákonník práce, Zákon o službách zamestnanosti) |
| Osoby so zdravotným postihnutím | <ul style="list-style-type: none"> • Systém špecializovaného školstva a úroveň integrovania detí a mládeže so zdravotným postihnutím do nešpecializovaného školstva • Špecifické opatrenia na trhu práce (príprava, chránené dielne a pracoviská, podpora samostatnej zárobkovej činnosti, pracovní asistenti, agentúry podporovaného zamestnávania) • Povinný podiel zamestnávania osôb so ZP, resp. zadávanie zákaziek alebo odvod za neplnenie povinného podielu • Úľavy z poistných odvodov platených za zamestnanca so ZP, alebo SZČO so ZP • Oslobodenie od povinného nemocenského a invalidného poistenia a poistenia v | <ul style="list-style-type: none"> • Odpočítateľná položka z dane z príjmu, nízka až nulová efektívna daň pri nízkych príjmoch • Daňový bonus na dieťa pre pracujúcich rodičov • Zamestnanecká prémie • Systém celoživotného vzdelávania • Antidiskriminačná legislatíva (Ústava SR, Antidiskriminačný zákon, Zákonník práce, Zákon o službách zamestnanosti) |

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| | <p>nezamestnanosti pre osoby s ťažkým ZP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvýšená ochrana v Zákonníku práce (pracovné podmienky, úprava pracovného času, prepúšťanie) • Invalidné a nemocenské poistenie • Príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia • Sociálne služby (opatrovateľská služba, atď.) | |
| Ženy s deťmi | <ul style="list-style-type: none"> • Materská a rodičovská dovolenka • Odpočítateľná položka zo základu dane z príjmu na manželku/manžela • Príspevok na starostlivosť o dieťa • Predškolská výchova • Zvýšená ochrana v Zákonníku práce (úprava pracovného času, prepúšťanie) • Horizontálna priorita rovnosť príležitostí – Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013 | |
| Príslušníci rómskeho etnika | <ul style="list-style-type: none"> • Projekty Úradu splnomocnenca vlády pre rómske komunity • Horizontálna priorita marginalizované rómske komunity – Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013 • Vládna koncepcia rozvoja rómskej národnostnej menšiny | |

Zdroj: Autor

Medzi kľúčové problémy súčasného prístupu k rizikovým skupinám patria:

(1) **Relatívne slabé výsledky aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP).** Dostupné štatistiky AOTP a nezamestnanosti naznačujú, že úspešnosť existujúcich programov s ohľadom na uplatnenie znevýhodnených uchádzačov na otvorenom trhu práce po skončení programov je relatívne nízka.²⁴ Počet opatrení je vysoký, viacero z nich sa zameraním prekrýva (čo vedie k neprehľadnosti) a niektoré sa prakticky nevyužívajú (čo predstavuje zbytočné náklady). U viacerých opatrení je vysoké riziko efektov mŕtvej váhy alebo substitúcie.²⁵ Malý podiel majú vzdelávacie programy a opatrenia, ktoré by zabezpečili dlhšie zotrvanie znevýhodnených uchádzačov v pracovnom procese a uľahčili tak ich vstup na nepodporovaný trh. Vážnym nedostatkom je tzv. follow-up, teda sledovanie a spolupráca s uchádzačom nielen počas, ale aj po skončení aktivačných programov, čo je podstatný aspekt úspešných opatrení pre znevýhodnené skupiny v zahraničí. Chýba systematické monitorovanie a hodnotenie efektívnosti AOTP.

²⁴ Pozri napríklad Harvan (2011) a Vagač (2010)

²⁵ Efekty alebo náklady mŕtvej váhy (deadweight effects) vznikajú, keď je podpora poskytnutá uchádzačovi alebo zamestnávateľovi, ktorí by vytvorili pracovného miesta alebo začali podnikat' aj bez verejnej podpory. Substitučné efekty alebo efekty vytlačania (substitution effects, crowding-out effects) vznikajú, keď podporené osoby vytlačajú z trhu práce tých, ktorí takúto podporu nedostávajú. To znamená, že dochádza k presmerovaniu zamestnania smerom k podporovaným skupinám na úkor nepodporovaných osôb alebo pracovných miest.

(2) **Nedostatočná odozva systémov formálneho a neformálneho vzdelávania na požiadavky trhu práce.** Chýba systém mapovania a prognózovania potrieb trhu práce (národného aj regionálneho/lokálneho), ktorý by bol prepojený na vzdelávací systém a služby zamestnanosti a poskytoval nevyhnutnú spätnú väzbu pre koncipovanie vzdelávacích programov. Slabé prepojenie vzdelávacieho systému s trhom práce má za dôsledok, že značná časť absolventov viacerých študijných odborov končí na úradoch práce a oddaľuje sa ich vstup do prvého zamestnania. Nedostatkom je tiež chýbajúca stratégia ako zvýšiť účasť ľudí na celoživotnom vzdelávaní, ktorá je veľmi nízka predovšetkým u nezamestnaných a neaktívnych osôb.

(3) **Demotivačné efekty sociálnych dávok.** Úroveň dávok sociálnej pomoci (dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke) je po reforme z rokov 2003-2004 relatívne nízka, ale v segmente najviac marginalizovaných kategórií, hlavne nízkokvalifikovaných a potenciálne nízkopríjmových, má ešte stále demotivačné efekty na ochotu pracovať. Pre tieto skupiny je celkový príjem zo sociálnych dávok zaujímavejší ako príjem z potenciálneho zamestnania, znížený o nevyhnutné náklady (napr. cestovanie, ošatenie, a pod.) a vo viacerých prípadoch aj o možnosť vedľajšieho neformálneho príjmu. Zníženie, resp. podmienenie časti sociálnych dávok aktivitou príjemcu by malo zvýšiť motiváciu týchto skupín pracovať, aj keď nebude mať zrejme dosah na všetkých nezamestnaných, najmä tých, ktorým chýbajú aj základné zručnosti, alebo nie sú ochotní vôbec pracovať.

(4) **Nízka pružnosť pracovnej legislatívy.** Flexibilita pracovnoprávných vzťahov, sledovaná cez ochranu zamestnania, organizáciu práce a pracovného času, alebo nastavenie miezd, je na Slovensku pomerne nízka. Celková regulácia ochrany zamestnania je zhruba na úrovni priemeru krajín OECD, pričom regulárne (stále) pracovné miesta sú chránené pomerne prísne, a naopak, dočasné zamestnania miernejšie. Súčasná odborná literatúra si všíma, že príliš striktná ochrana zhoršuje možnosti znevýhodnených skupín zamestnať sa (týka sa to najmä mladých ľudí, nízkokvalifikovaných osôb a sčasti aj starších pracovníkov).²⁶ Tieto skupiny doplácajú relatívne viac ako iné skupiny na zníženú ochotu zamestnávateľov najímať pracovníkov. Uvoľnenie regulácie pracovnoprávných vzťahov môže zlepšiť šance týchto skupín nájsť si stabilnejšie zamestnanie.

(5) **Nastavenie parametrov daňovo-odvodového systému a minimálnej mzdy.** Vysoké daňovo-odvodové zaťaženie práce a administratívna náročnosť systému majú negatívny vplyv jednak na motiváciu zamestnávateľov vytvárať nové pracovné miesta a zároveň aj na motiváciu ľudí, osobitne niektorých skupín, pracovať. Daňový klin²⁷ sa na Slovensku za posledných desať rokov podstatne znížil, ale zostáva vyšší ako je priemer krajín OECD pre takmer všetky typy domácností. Najväčší rozdiel je v prípade domácnosti osamelého rodiča s dvoma deťmi, poberajúceho mzdu na úrovni 67 % priemernej mzdy (klin v SR 21,4 %; OECD 15,8 %; údaje za rok 2010).²⁸ Zníženie zaťaženia práce (najmä na strane odvodov) by malo mať pozitívny vplyv na podnikanie a pracovné miesta. To naznačuje aj odborná literatúra, ktorá poukazuje na negatívny vzťah medzi

²⁶ Napríklad: Venn (2009). Existujú aj štúdie, ktoré nepotvrdzujú koreláciu medzi nezamestnanosťou a striktnosťou ochrany práce (pozri Oesch, 2010)

²⁷ Daň z príjmu a odvody na sociálne zabezpečenie platené zamestnancom a zamestnávateľom ako podiel na celkových nákladoch práce.

²⁸ Zdroj: http://www.oecd.org/document/42/0,3746,en_2649_37427_47428586_1_1_1_37427,00.html

daňovým klinom a zamestnanosťou. Zníženie zdanenia práce zvyšuje dopyt po pracovnej sile a zamestnanosť, keďže stimuluje zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta, obzvlášť pre nízkopríjmové skupiny, a zároveň zvyšuje ochotu ľudí pracovať.²⁹

Negatívny efekt na zamestnanosť znevýhodnených skupín má aj neprimeraná úroveň minimálnej mzdy, ktorá nezohľadňuje rast produktivity a priemerných zárobkov v rôznych odvetviach a regiónoch.

(6) **Nedostatky v zbere údajov a monitoringu.** Vyššej efektívnosti a účinnosti politík zameraných na rizikové/znevýhodnené skupiny bráni aj obmedzená databáza (napr. údaje o zdravotne postihnutých, etnických menšinách, a pod.). Snáď najzreteľnejšie sa v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie ukazuje chýbajúci systém zberu etnických údajov, ktorý by umožnil lepšie nastaviť a monitorovať uplatňovanie príslušných politík, vrátane antidiskriminačného rámca. Rómovia majú podľa všetkých indícií rozhodujúce zastúpenie medzi rizikovými skupinami vo viacerých oblastiach (vzdelávanie, zamestnanosť, bývanie, sociálna pomoc, zdravie). Existujúce politiky orientované na Rómov sa za daného stavu spoliehajú najmä na kvalitatívne údaje. Zavedenie zberu etnických dát odporúča Slovenskej republike aj Európska komisia proti rasizmu a intolerancii pri Rade Európy (Council of Europe/ECRI, 2009).

(7) **Primeraný antidiskriminačný legislatívny rámec s medzerami v praktickom uplatňovaní.** Slovensko má porovnateľnú antidiskriminačnú legislatívu s väčšinou krajín EÚ a pokrýva dokonca viacej aspektov diskriminácie ako európske smernice.³⁰ Rovnosť v právach bez akéhokoľvek znevýhodňovania zaručuje ústava SR, ale aj medzinárodné právne dokumenty a od roku 2004 osobitný antidiskriminačný zákon (zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Antidiskriminačný zákon ustanovuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie³¹ v oblasti pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov, konkrétne v prístupe k zamestnaniu, vrátane požiadaviek a podmienok pri prijímaní do zamestnania, spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, výkonu zamestnania, prístupu k odbornému vzdelávaniu, členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov. Ustanovenia antidiskriminačného zákona v znení neskorších predpisov sú transponované a rozšírené v právnych predpisoch upravujúcich pracovnoprávne a obdobné vzťahy (Zákonník práce, Zákon o štátnej službe, Zákon o výkone prác vo verejnom záujme, Zákon o živnostenskom podnikaní, Zákon o službách zamestnanosti, atď.).

Podľa názorov štátnych i mimovládnych organizácií, ako aj sociálnych partnerov, sa javí právna ochrana zamestnancov v Zákonníku práce a v antidiskriminačnom zákone

²⁹ Napríklad: OECD (2009) alebo Dolenc-Laporšek (2010)

³⁰ Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, a Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Podrobné porovnanie antidiskriminačných rámcov krajín EÚ možno nájsť na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5681&langId=en>

³¹ Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

ako dostatočná, najväčším problémom zostáva preukázanie existencie diskriminácie a predovšetkým jej nepriamych foriem (Správa o dodržiavaní ľudských práv, 2009). Účinnému uplatňovaniu práva na rovnaké zaobchádzanie bráni nielen pasívny prístup obetí k nezákonnému správaniu, ale aj nedostatočná aplikácia prevencie z úrovne orgánov štátnej správy a územnej samosprávy, u ktorých často absentuje systémový prístup k danému problému (Správa o dodržiavaní ľudských práv, 2011). Podľa názoru Rady Európy je implementácia antidiskriminačného zákona nedostatočná aj preto, že sa ešte v potrebnom rozsahu neuskutočnilo vzdelávanie sudcov a prokurátorov o tomto zákone a o otázkach diskriminácie všeobecne. Za nedostatočné považuje RE aj kapacity inštitúcií a orgánov s právomocou v otázkach diskriminácie (Council of Europe/ECRI, 2009).

3. Stručná história vývoja

Rizikové skupiny zamestnaných existovali už v plánovanej ekonomike. Štátna politika plnej zamestnanosti (právo sa rovnalo povinnosti pracovať) síce znamenala vysokú zamestnanosť týchto skupín, obvykle však boli vyčleňovaní do málo produktívnych odvetví a pozícií s nižším ohodnotením. Týkalo sa to najmä ľudí s nízkou kvalifikáciou, zdravotným postihnutím a do určitej miery aj žien. Ekonomická aktivita žien bola ku koncu 80. rokov vysoká aj dôsledkom rastu vzdelanosti žien, prenikaním do tzv. mužských povolání a deklarovanou rovnoprávnosťou medzi mužmi a ženami. V skutočnosti ale pretrvávali značné mzdové rozdiely a nízka participácia žien v riadiacich pozíciách, a to najmä v dôsledku rodových stereotypov (Barošová, 2005). Ľudia so zdravotným postihnutím boli prostredníctvom odborov sociálnych vecí vtedajších okresných národných výborov umiestňovaní na základe kvótového systému priamo do podnikov, najčastejšie však nachádzali uplatnenie v manuálnych činnostiach vo výrobných družstvách invalidov (Kuracina, 2007). Väčšina Rómov pracovala vzhľadom k nízkemu vzdelaniu v nekvalifikovaných a nízko platených robotníckych profesiách.

Transformácia po roku 1989 znamenala nielen zánik mnohých nekonkurencieschopných výrobných podnikov, ale aj zdobrovoľnenie práva pracovať a uvoľnenie systému hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti. Došlo k výraznému poklesu zamestnanosti, ktorý sa premietol do prudkého nárastu nezamestnanosti a odlivu časti pracovnej sily do ekonomickej neaktivity. Prakticky od začiatku bola nezamestnanosť sprevádzaná nárastom dlhodobej nezamestnanosti a formovaním "tradičných" skupín nezamestnaných. Výrazný pokles výroby v ťažkom priemysle, stavebníctve a poľnohospodárstve znamenal menej pracovných príležitostí pre nízkokvalifikovanú pracovnú silu, na čo doplatila veľká časť Rómov. Poklesom dopytu sa zhoršila aj pozícia ľudí so zdravotným postihnutím. Väčšina družstiev invalidov v konkurencii nových firiem zanikla a povinné kvóty zamestnávania nahradila možnosť platenia vyšších odvodov. Zamestnanosť žien klesla v období rokov 1990-1999 o 20 %³² a odvtedy došlo len k jej malému nárastu.

V oblasti politiky trhu práce bolo dôležité schválenie zákona č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti (platnosť od februára 1991-1996), ktorý vymedzil hmotné zabezpečenie uchádzačov o prácu (pasívnu politiku) a niektoré prvky aktívnej politiky, vrátane

³² Zdroj: Lubyová, Martina: Trh práce. In: Beblavý, Miroslav – Marcinčin, Anton: Hospodárska politika 1990-1999, SFPA, Centrum pre spoločenskú a mediálnu analýzu, INEKO, 2000

podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Zákon o zamestnanosti bol novelizovaný zákonom č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti (1997- február 2004), ktorý deklaroval snahu o zvýšenú starostlivosť o pracovné uplatnenie niektorých skupín (mladiství, absolventi, občania nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní, zdravotne postihnutí) a rozšíril škálu aktívnych opatrení.

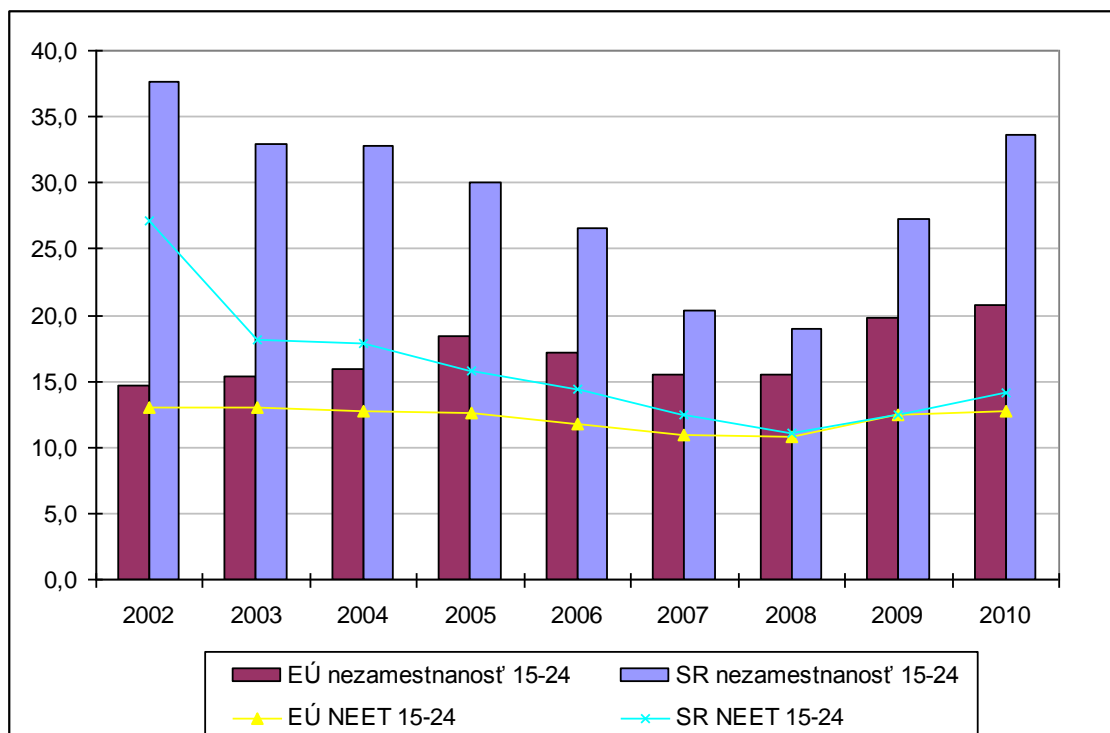
V roku 2003 bola spustená reforma sociálneho systému a trhu práce, ktorej cieľom bola podpora rastu zamestnanosti cez posilnenie motivácie jednotlivca nájsť a udržať si prácu, obmedzenie zneužívania sociálneho systému a spružnenie trhu práce. Podmienky nároku na podporu v nezamestnanosti boli sprísnené, maximálna doba poberania zjednotená, resp. skrátená na 6 mesiacov a čiastočne bola znížená aj miera náhrady. V oblasti sociálnej pomoci v hmotnej núdzi došlo k plošnému zníženiu dávok a ich čiastočnému naviazaniu na aktiváciu dlhodobo nezamestnaných príjemcov pomoci. Od roku 2004 sa zaviedol nový inštitucionálny rámec pre politiky zamestnanosti a sociálnych vecí. Schválením zákona o službách zamestnanosti bola nanovo definovaná aktívna politika trhu práce a znevýhodnení uchádzači o zamestnanie (spočiatku 8 kategórií). Financovanie aktívnej politiky bolo naviazané na Európsky sociálny fond prostredníctvom národných projektov. Viacerými novelizáciami tohto zákona sa neskôr sledovalo rozšírenie súboru opatrení alebo zlepšenie zamerania existujúcich opatrení na znevýhodnené skupiny.

Právo na prácu, slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie³³ bola zakotvená už v pôvodnom Zákonníku práce (65/1965 Zb.) od roku 1991. Dôležitú úlohu vo formovaní antidiskriminačného rámca mal prístupový proces a vstup do EÚ a s ním súvisiaca transpozícia európskej antidiskriminačnej legislatívy. Nový Zákonník práce (311/2001 Z.z.) obsahoval už od roku 2002 zákaz priamej a nepriamej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré počtom presahovali dôvody obsiahnuté v antidiskriminačných smerniciach (Debrecéniová, 2007). Dôležitým momentom bolo prijatie zákona o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v roku 2004. Skvalitnenie antidiskriminačného rámca priniesli následné novelizácie antidiskriminačného zákona, ako aj Zákonníka práce.

4. Tabuľkové a grafické podklady komparácie SR a EÚ

Graf 1 Miera nezamestnanosti a miera NEET (ani v zamestnaní ani vo vzdelávaní) mladých ľudí vo veku 15-24 rokov (v %)

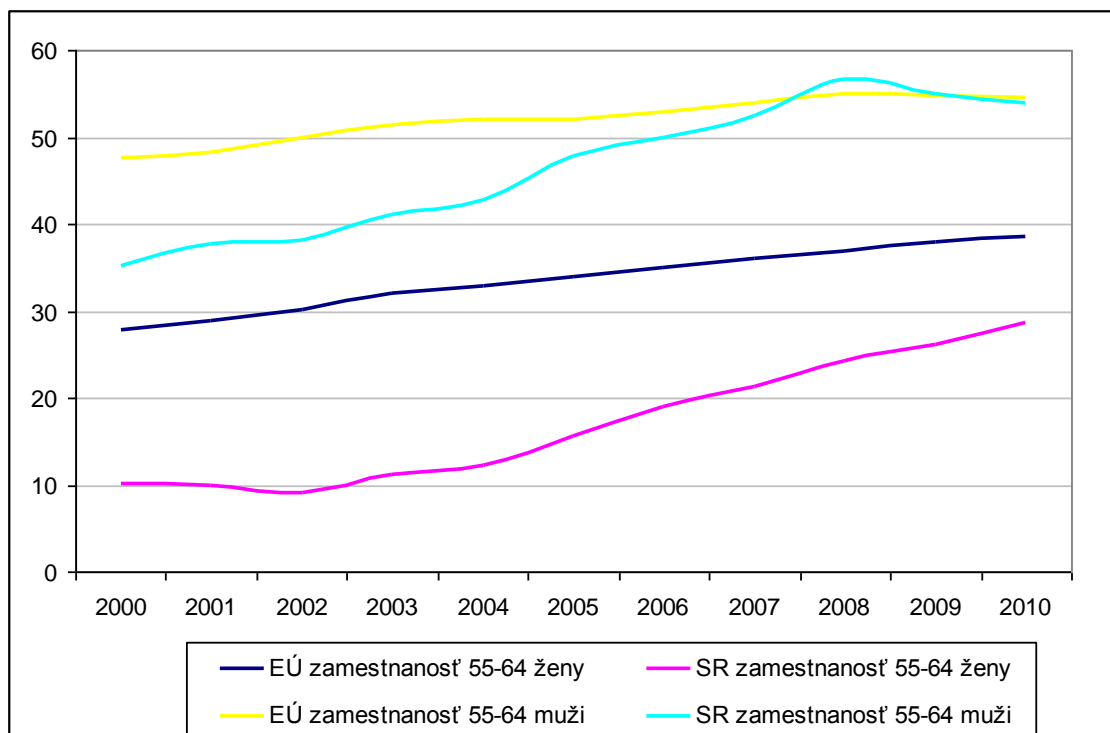
³³ Podľa rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, odborovej činnosti, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine alebo iného postavenia.



Zdroj: Eurostat

Nezamestnanosť mladých ľudí sa v období vysokého ekonomického rastu (2004-2008) znížila takmer na polovicu, ale v čase recesie znova prudko vzrástla. Podobný vývoj od roku 2008 zažíva väčšina členských krajín, ale na Slovensku je nárast nezamestnanosti mladých jeden z najvýraznejších. Čísla naznačujú, že mladí ľudia sú v období krízy na trhu práce najviac postihnutou kategóriou. Časť mladých kompenzovala znížený dopyt po pracovníkoch prechodom do neaktivity, vrátane vzdelávania. Kritickou skupinou ostávajú ľudia, ktorí nie sú v tomto veku ani v zamestnaní ani v niektorej z foriem vzdelávania. Podiel tejto skupiny mladých ľudí je na Slovensku mierne vyšší ako priemer EÚ.

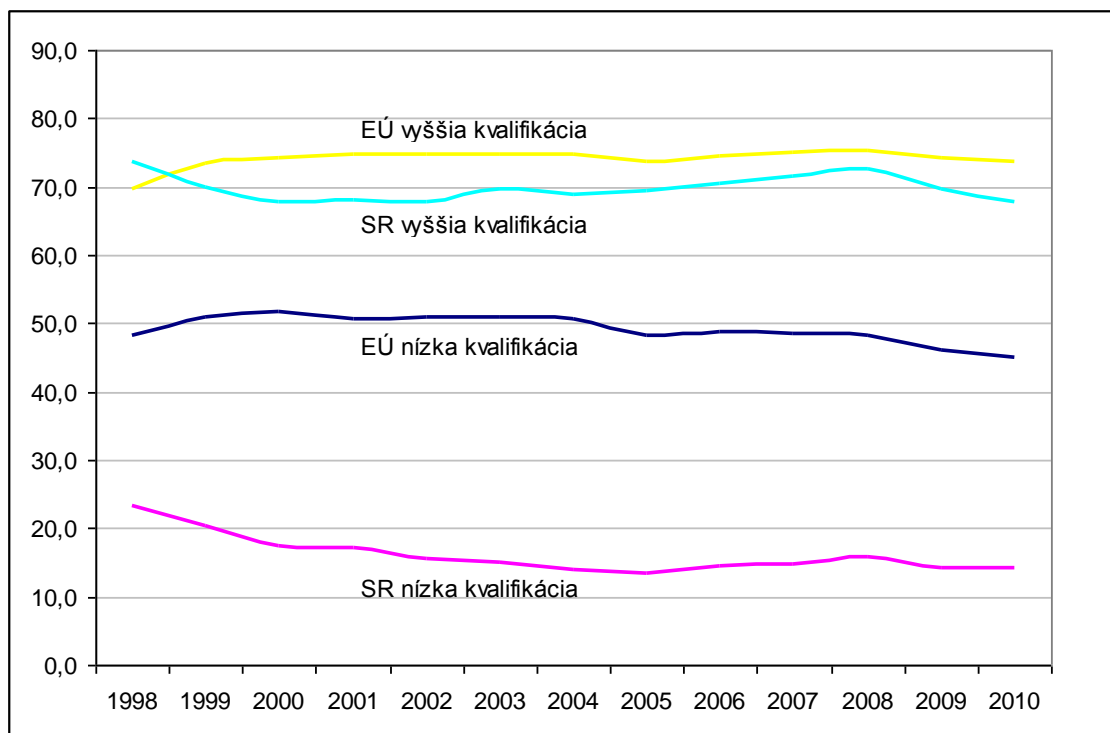
Graf 2 Miera zamestnanosti žien a mužov vo veku 55-64 rokov (v %)



Zdroj: Eurostat

Zamestnanosť starších ľudí na Slovensku má tendenciu dobiehať priemerné hodnoty krajín EÚ. Mužská časť populácie vo veku 55-64 rokov dosahuje už niekoľko rokov porovnateľnú mieru zamestnanosti ako priemer EÚ. Nárast zamestnanosti v tejto vekovej skupine profitoval z pozitívneho vývoja na trhu práce od roku 2002, avšak rozhodujúcim faktorom bolo (a je) zvyšovanie dôchodkového veku od roku 2004. Pokračujúce predlžovanie dôchodkového veku žien je na pozadí rastu miery zamestnanosti v skupine 55-64 ročných aj v období krízy, keď zamestnanosť ostatnej produktívnej zložky populácie zreteľne poklesla.

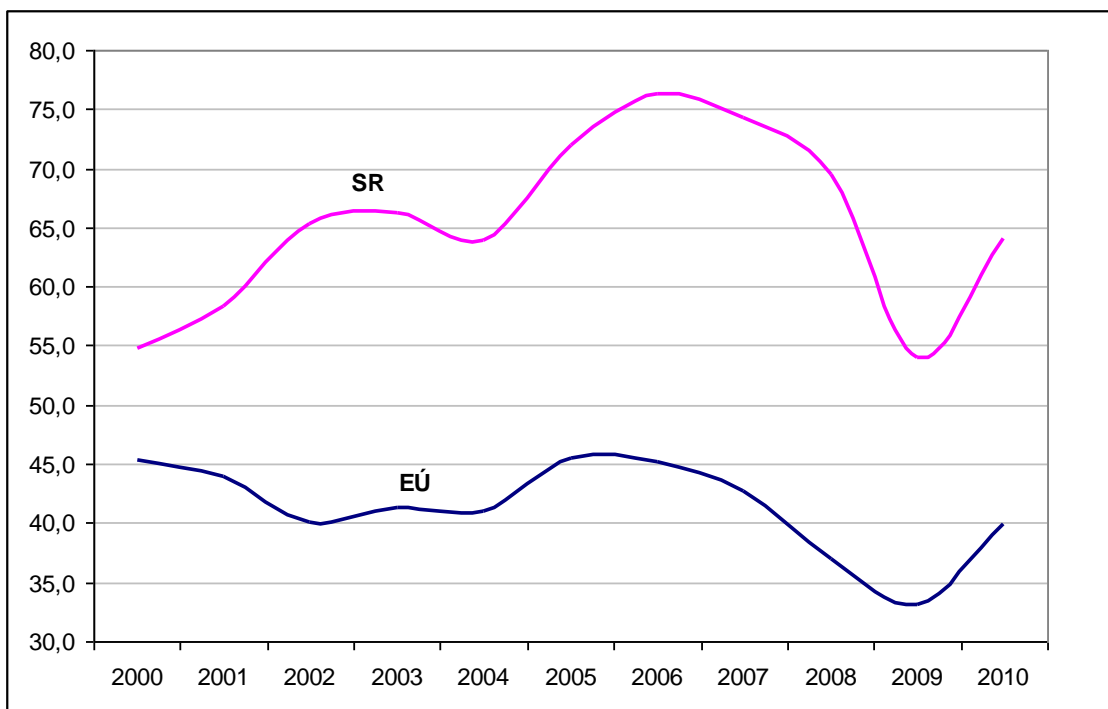
Graf 3 Miera zamestnanosti podľa úrovne vzdelania (v %)



Poznámka: Nízka kvalifikácia zahŕňa úroveň ISCED 0-2, vyššia kvalifikácia ISCED 3-6
 Zdroj: Eurostat, prepočet autora

Graf 3 naznačuje veľmi slabú pozíciu ľudí s nízkym vzdelaním na trhu práce v SR. Miera zamestnanosti pracovnej sily s maximálne základným vzdelaním je na Slovensku trojnásobne nižšia ako priemer EÚ a s odstupom je na chvoste celej Únie. Medzinárodné porovnania naznačujú, že na Slovensku je relatívne malá skupina ľudí v produktívnom veku s nízkym alebo chýbajúcim vzdelaním, zato však s mimoriadne nízkym podielom na zamestnanosti.

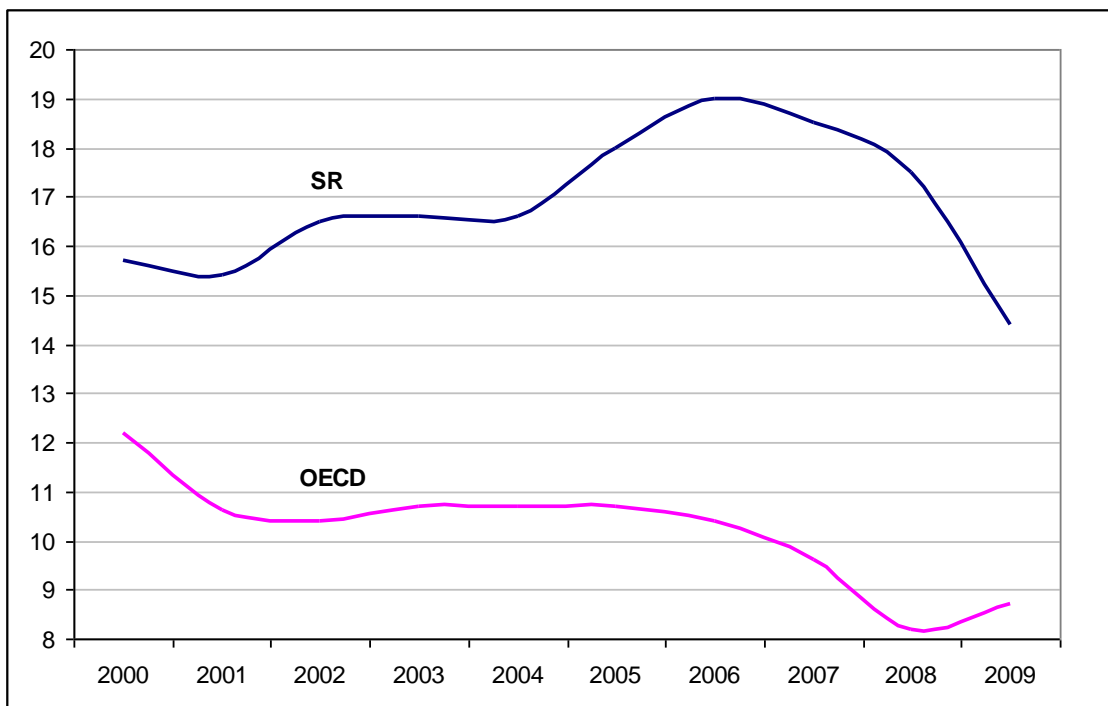
Graf 4 Podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej nezamestnanosti (v %)



Zdroj: Eurostat

Dlhodobá nezamestnanosť, vyjadrená ako podiel na ekonomicky aktívnom obyvateľstve a aj ako podiel na celkovej nezamestnanosti, je na Slovensku s odstupom najvyššia v EÚ. Trendy zachytené v grafe sú podobné, avšak v prípade SR je dlhodobá nezamestnanosť nielen rozšírenejšia, ale aj citlivejšia na ekonomický cyklus.

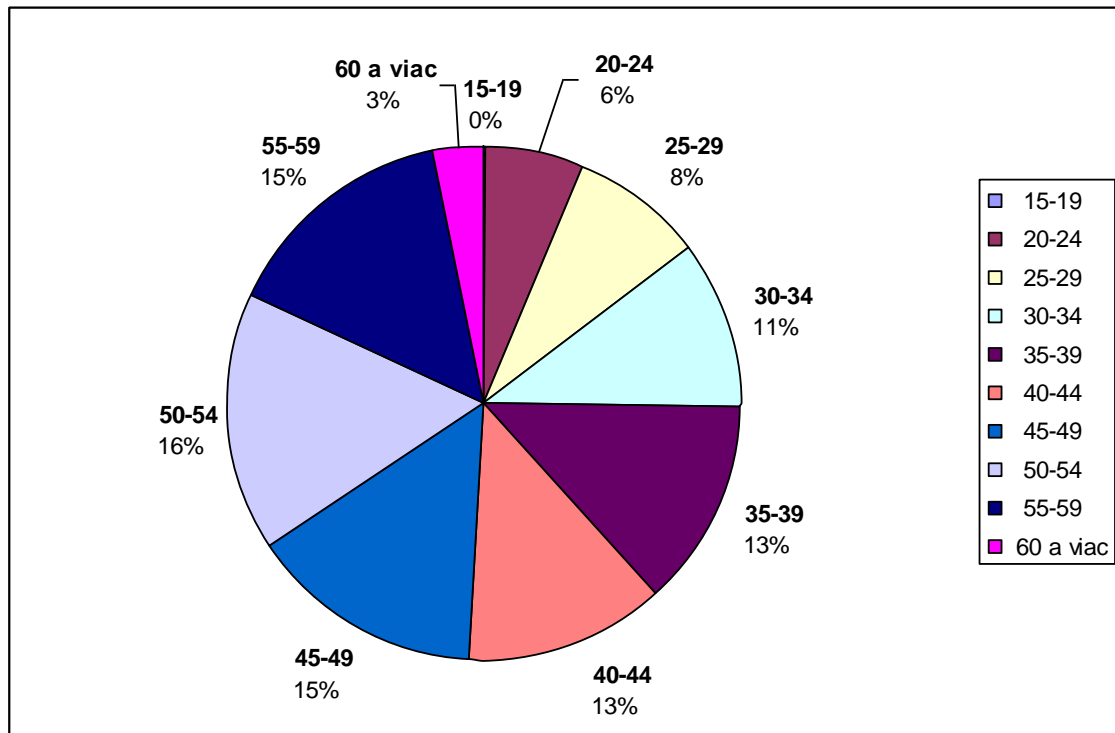
Graf 5 Priemerné trvanie nezamestnanosti (v mesiacoch)



Zdroj: OECD

V posledných rokoch sa spolu so znižujúcou dlhodobou nezamestnanosťou skracovala aj priemerná dĺžka zotrvania v nezamestnanosti. Aktuálnejšie údaje z evidencie úradov práce naznačujú, že priemerné trvanie nezamestnanosti sa od roku 2009 znova predlžuje (nie je zachytené v grafe). Údaje z databázy OECD/Eurostatu pre rôzne vekové skupiny ukazujú, že najdlhšie v nezamestnanosti zotrvávajú starší pracovníci (55-64 rokov).

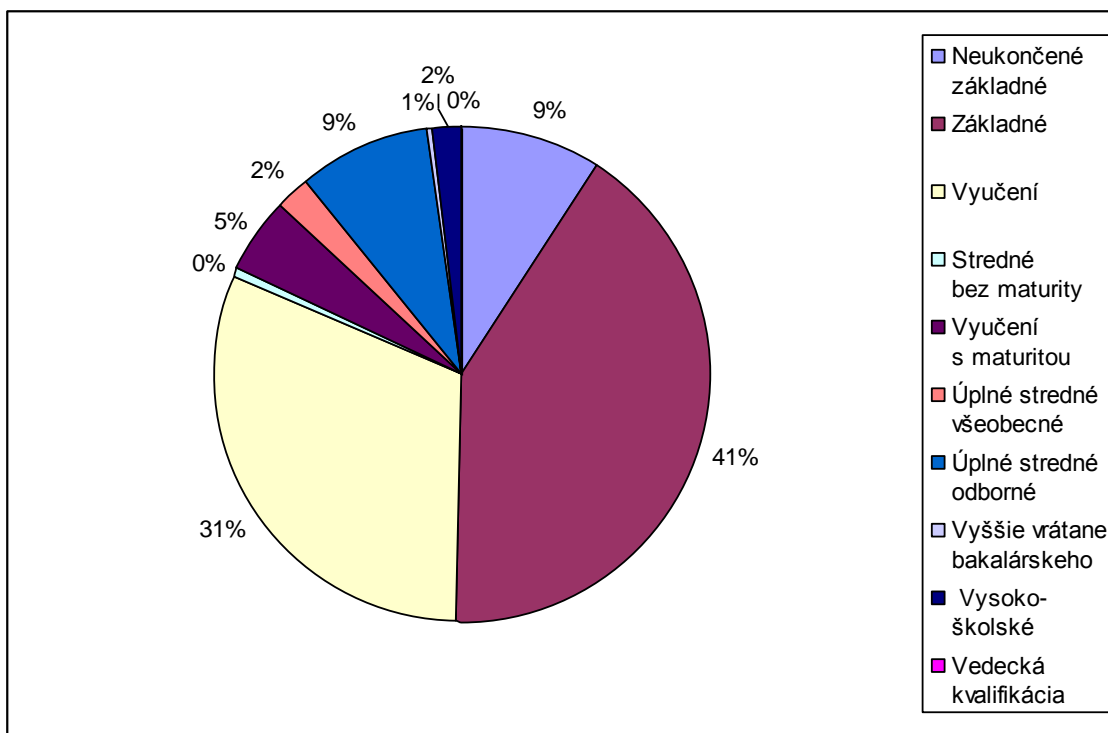
Graf 6 Veková štruktúra veľmi dlhodobo nezamestnaných v SR (nad 24 mesiacov), stav ku koncu marca 2011



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Koreláciu medzi dĺžkou evidencie a vekom uchádzača potvrdzuje aj štatistika Ústredia práce. Nezamestnaní vo veku nad 50 rokov majú nadpriemerné zastúpenie na veľmi dlhej a extrémne dlhej nezamestnanosti.

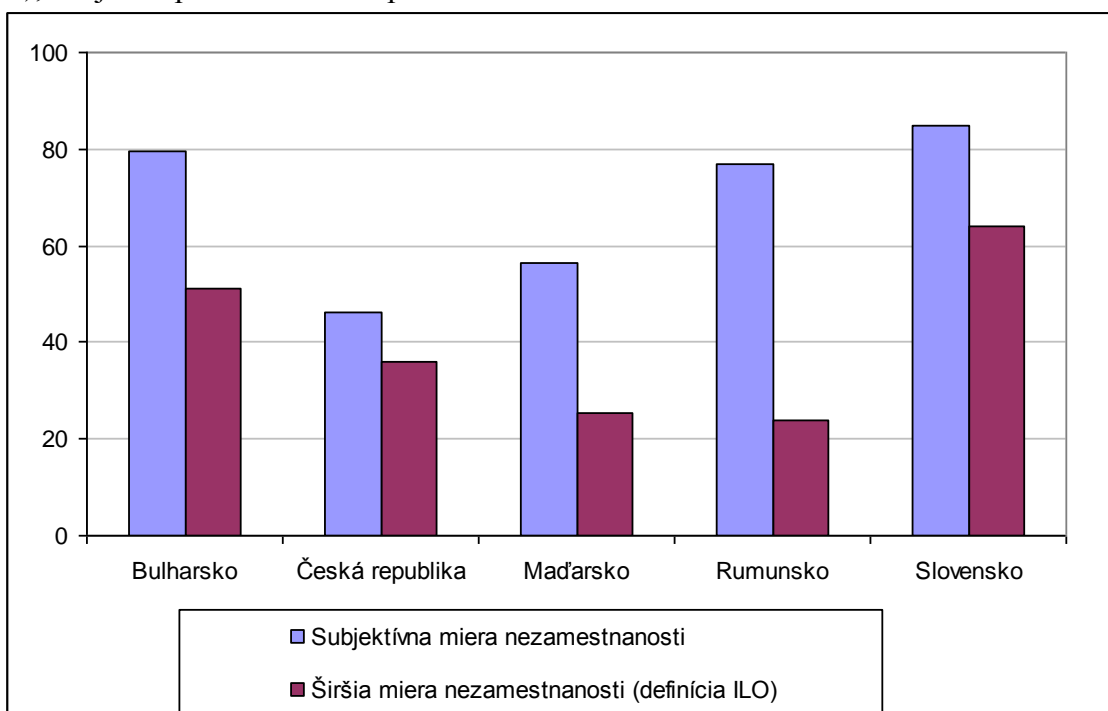
Graf 7 Vzdelanostná štruktúra veľmi dlhodobo nezamestnaných v SR (nad 24 mesiacov), stav ku koncu marca 2011



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Medzi dlhodobo nezamestnanými dominujú osoby s nízkym alebo chýbajúcim vzdelaním. V rámci skupiny nezamestnaných po dobu dlhšiu ako 2 roky predstavujú zhruba polovicu počtu a v kategórii ľudí, čo sú bez práce dlhšie ako 4 roky, takmer dve tretiny. Nedostatočné vzdelanie je kľúčovým faktorom znevýhodnenia na trhu práce.

Graf 8 Subjektívna a širšia miera nezamestnanosti Rómov v piatich krajinách (v %), údaje z reprezentatívneho prieskumu uskutočneného v r. 2001/2002

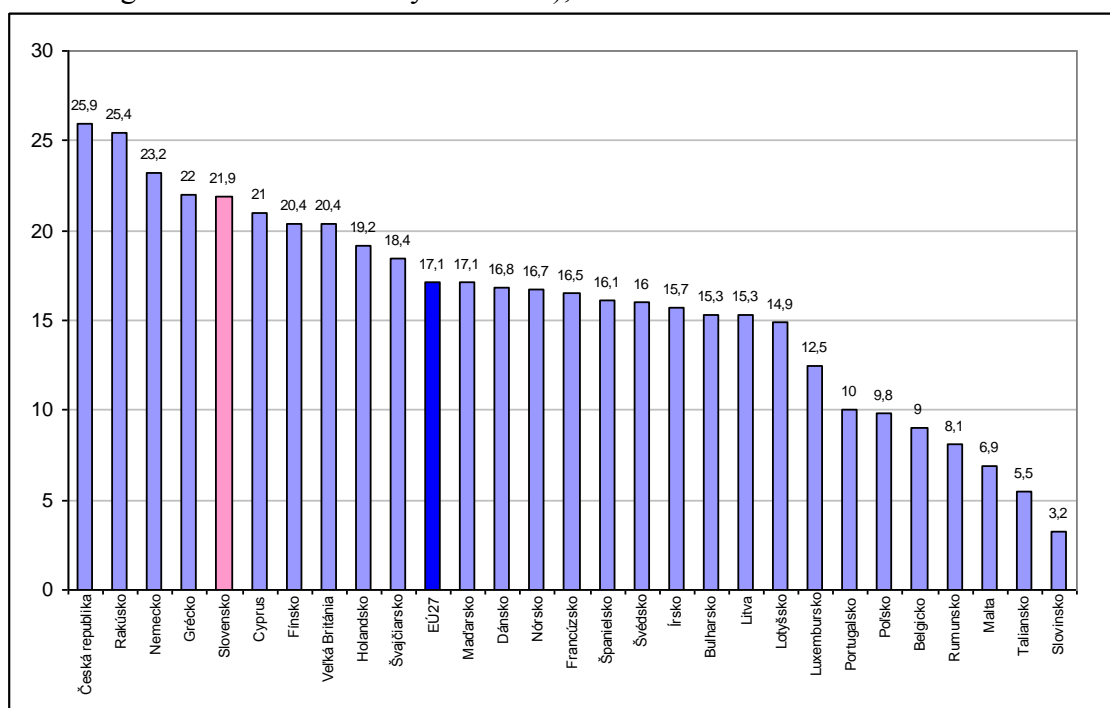


Poznámka: Subjektívna miera nezamestnanosti vyjadruje podiel respondentov, ktorí sa považujú za nezamestnaných, na nezamestnaných a zamestnaných. V širšej miere nezamestnanosti je subjektívna miera nezamestnanosti upravená o neдекларované zárobkové aktivity.

Zdroj: UNDP/ILO

Kvantitatívnych údajov o ekonomickej aktivite Rómov je veľmi málo. Veľký reprezentatívny prieskum, ktorý zrealizoval Rozvojový program OSN v spolupráci v Medzinárodnou organizáciou práce na prelome rokov 2001 a 2002 v piatich krajinách strednej a južnej Európy³⁴, potvrdzuje predpoklady o veľmi vysokej nezamestnanosti rómskej populácie. Podľa výsledkov prieskumu je postavenie Rómov na trhu práce relatívne najhoršie na Slovensku. Až 84 % Rómov sa subjektívne považuje za nezamestnaných. Po zohľadnení neformálnych aktivít možno hovoriť o miere nezamestnanosti na úrovni 64 percent. Za hlavný dôvod, prečo si nemôžu nájsť zamestnanie, považujú Rómovia na Slovensku svoju etnickú príslušnosť (65,5 % - čo je najviac v regióne), nasleduje zlá ekonomická situácia v krajine (61,0 %) a 43,5 % respondentov vidí za problémom nájsť si prácu aj svoju nedostatočnú alebo nevhodnú kvalifikáciu.

Graf 9 Rodový mzdový rozdiel (neupravená miera, %, NACE Rev. 2, metodológia zisťovania štruktúry zárobkov), 2009



Poznámka: Neupravený rodový mzdový rozdiel predstavuje rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužov a žien ako percento z priemernej hodinovej hrubej mzdy mužov. Údaje za Belgicko a Grécko sú za rok 2008.

Zdroj: Eurostat

Rozdiel v priemerných mzdách žien a mužov dosahuje na Slovensku podľa rôznych metód výpočtu zhruba 25 percent v neprospech žien. Medzinárodné porovnanie

³⁴ UNDP RBEC: Avoiding the Dependency Trap, Bratislava 2002. K stiahnutiu na <http://europeandcis.undp.org/home/show/62BBCD48-F203-1EE9-BC5BD7359460A968>

neupraveného mzdového rozdielu ukazuje, že nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov na Slovensku patria medzi najväčšie v EÚ.

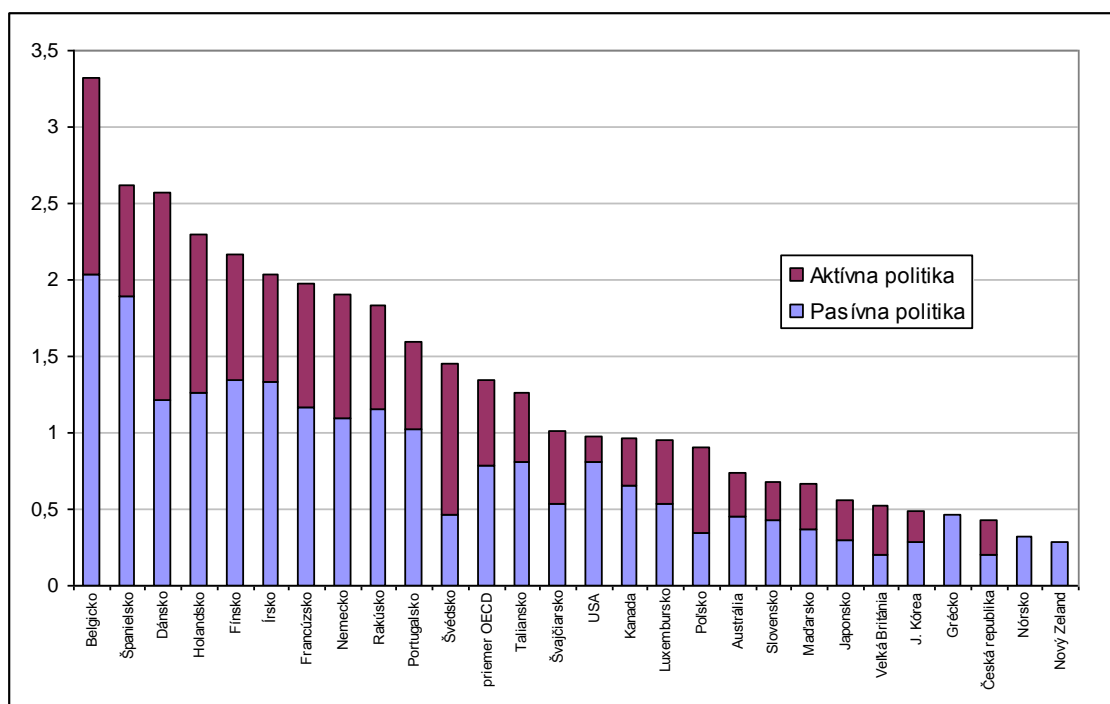
Tabuľka 1 Vplyv rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov vo veku 25-49 rokov (rozdiel v percentuálnych bodoch v miere zamestnanosti v prípade dieťaťa do 12 rokov a v prípade bez dieťaťa), 2009

| | Ženy | Muži |
|-----------------|-------|------|
| Slovinsko | 2,1 | 9,1 |
| Portugalsko | -1,0 | 11,4 |
| Rumunsko | -3,3 | 8,5 |
| Litva | -5,1 | 13,3 |
| Dánsko | -5,3 | 1,9 |
| Holandsko | -5,5 | 6,2 |
| Cyprus | -5,8 | 8,6 |
| Belgicko | -6,7 | 9,1 |
| Francúzsko | -7,9 | 8,0 |
| Luxembursko | -7,9 | 6,3 |
| Taliansko | -7,9 | 11,3 |
| Lotyšsko | -8,3 | 11,1 |
| Španielsko | -9,6 | 10,7 |
| Grécko | -10,1 | 9,7 |
| Rakúsko | -10,8 | 4,9 |
| EÚ-27 | -11,4 | 8,5 |
| Bulharsko | -11,9 | 6,6 |
| Poľsko | -12,3 | 11,0 |
| Fínsko | -13,0 | 9,5 |
| Nemecko | -13,3 | 7,1 |
| Malta | -15,4 | 7,6 |
| Veľká Británia | -16,8 | 5,8 |
| Írsko | -17,3 | 7,3 |
| Estónsko | -21,0 | 9,0 |
| Slovensko | -28,0 | 9,2 |
| Maďarsko | -29,4 | 7,1 |
| Česká republika | -33,8 | 6,6 |

Zdroj: Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010 (2011)

Tabuľka ukazuje, že na Slovensku (podobne aj v Maďarsku a Českej republike) má rodičovstvo najsilnejší vplyv na zníženie zamestnanosti žien v EÚ. Miera zamestnanosti žien klesá v prítomnosti dieťaťa zhruba o tretinu (z 82,4 % na 54,3 %). Naopak, u mužov rodičovstvo posilňuje zamestnanosť viac-menej rovnako v celej Únii. Výrazný pokles zamestnanosti žien v SR súvisí s relatívne dlhou materskou/rodičovskou dovolenkou, ktorej dominujú ženy (na čom majú podiel mzdové rozdiely ale aj tradičné rozdelenie rodových úloh), ale aj nedostatkom služieb starostlivosti o deti a flexibilných foriem práce.

Graf 10 Výdavky na pasívne a aktívne opatrenia na trhu práce (% z HDP), 2008



Zdroj: OECD

Slovensko napriek vysokej a dlhodobej nezamestnanosti vynakladá na opatrenia na trhu práce relatívne nízky objem verejných zdrojov. Výdavky na AOTP sú polovičné v porovnaní s priemerom krajín OECD a zhruba tretinové oproti priemeru EÚ. Po prepočítaní na počet nezamestnaných sú výdavky približne desaťkrát nižšie ako priemer EÚ, a na počet účastníkov aktívnych opatrení zhruba päťkrát nižšie.³⁵ Rozhodujúci však nie je ani tak balík peňazí, ako efektívnosť ich použitia. Porovnanie efektívnosti schém jednotlivých krajín je problematické, lebo celková úroveň evaluačnej kultúry je rôzna a viacero krajín, vrátane Slovenska, má veľké nedostatky v systematickom hodnotení účinkov aktívnych opatrení (najmä hrubých a čistých efektov na zamestnanosť účastníkov).

Tabuľka 2 Výdavky na opatrenia trhu práce, 2009

| Katégoria | Služby zamestnanosti | Vzdelávanie | Zdieľanie zamestnaní | Stimuly zamestnania | Podporované zamestnanie, rehabilitácia | Priama tvorba pracovných miest | Impulzy k štartu | Spolu - aktívne opatrenia | Podpora v nezamestnanosti | Predčasné dôchodky |
|--------------|----------------------|-------------|----------------------|---------------------|--|--------------------------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 2-7 | 8 | 9 |
| SR (€ mil) | 47,065 | 7,286 | 0 | 19,121 | 16,798 | 8,977 | 42,439 | 94,62 | 182,301 | 240,230 |
| (%) | | 7,7 | 0,0 | 20,2 | 17,8 | 9,5 | 44,9 | 100,0 | | |
| EÚ27 (€ mil) | 27 019,641 | 27 621,841 | 234,548 | 15 425,434 | 9 371,23 | 7 874,728 | 4 386,169 | 64 913,95 | 155 045,635 | 9 332,898 |
| (%) | | 42,6 | 0,4 | 23,8 | 14,4 | 12,1 | 6,8 | 100,0 | | |

Zdroj: Eurostat

Štruktúra výdavkov na AOTP sa v SR líši od väčšiny krajín EÚ, ako ukazuje tabuľka (opatrenia označené kategóriami 2 až 7). Zásadný rozdiel je vo výdavkoch na

³⁵ Zdroje: Prepočet autora podľa OECD/Eurostat Labour Market Policy database; Harvan, Peter: Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. Inštitút finančnej politiky, 2011. K stiahnutiu na <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=5947>; Odporúčania projektu Ukazovatele a systém hodnotenia efektívnosti aktívnych opatrení trhu práce v Slovenskej republike pre implementáciu do praxe. Infostat, Trexima, 2010. K stiahnutiu na <http://www.cvmprsvr.sk/AOTPXI.pdf>

vzdelávacie programy, na ktoré ide na Slovensku len zhruba 8 % celkovej sumy, v porovnaní so 43 % v priemere za EÚ. Naopak, na Slovensku je výrazná podpora rozbehnutia podnikania nezamestnaných (45 % výdavkov), čo je takmer 7-krát viac ako v celej EÚ. Tradične vysoké výdavky na priamu tvorbu pracovných miest a podporu samostatnej zárobkovej činnosti na Slovensku sú pozostatkom pôvodného nastavenia aktívnych opatrení z polovice minulého desaťročia, keď bolo prioritou čo najrýchlejšie znížiť celkovo vysokú nezamestnanosť (podporený samozamestnaný uchádzač totiž na rozdiel od väčšiny ostatných opatrení vypadáva z evidencie a tým "vylepšuje" štatistiku). Štruktúra výdavkov sa v priebehu rokov menila vplyvom zmien na trhu práce, najmä nárastom dlhodobej nezamestnanosti, ale nízka úroveň alokovania zdrojov na vzdelávanie, ktoré je z pohľadu znevýhodnených skupín kľúčové, pretrváva dodnes.

5. Prístup k riešeniu zamestnanosti rizikových skupín v krajinách EÚ/OECD

Vo všetkých rozvinutých krajinách existujú skupiny ľudí, ktoré čelia väčšiemu riziku nezamestnanosti, ťažšie získavajú zamestnanie, alebo obsadzujú horšie platené a neisté pracovné miesta. Charakteristiky týchto skupín sú veľmi podobné, rozdielna je spravidla ich štruktúra a početnosť. Krajiny s trhovými ekonomikami už niekoľko desaťročí prispôbujú svoje politiky s cieľom zlepšiť postavenie znevýhodnených skupín na trhu práce. Uplatňujú pritom prístupy a súbory nástrojov, ktoré majú veľa spoločných znakov ale aj viaceré odlišnosti. Tieto prístupy odrážajú nielen tradičné hodnoty a prevládajúce princípy sociálnej politiky daných krajín (napr. liberálne, konzervatívne alebo sociálno-demokratické³⁶), ale aj iniciatívy "nadnárodného" charakteru, ktoré si v ostatných desaťročiach vplyvom rastúcej integrácie našli miesto v sociálnej agende prakticky každej rozvinutej krajiny (napr. aktívne opatrenia na trhu práce, antidiskriminačná politika).

Nasledovný text je výberom dobrej praxe krajín EÚ/OECD vo vzťahu k rizikovým/znevýhodneným skupinám na trhu práce. Opatrenia a politiky sú členené podľa "tradičných" rizikových skupín s ohľadom na situáciu na Slovensku.

Mladí ľudia a absolventi škôl³⁷

Stratégie na zlepšenie pozície mladých ľudí na trhu práce sa sústreďujú do dvoch hlavných oblastí – politiky vzdelávania a politiky zamestnanosti. Opatreniami v oblasti vzdelávania a výchovy na školách sa vo väčšine krajín sleduje hlavne (i) predchádzanie predčasného ukončenia vzdelávania a nadobudnutie základných zručností, (ii) zlepšenie systému odborného školstva, (iii) podpora uznávania neformálneho a informálneho vzdelávania, (iv) prepojenie vzdelávania s praxou v podnikoch, a (v) prispôbovanie vzdelávacieho systému požiadavkám trhu práce.

Druhou hlavnou skupinou nástrojov sú aktívne opatrenia na trhu práce. Viacero krajín, najmä z bývalého východného bloku, nemá špecifické aktívne opatrenia pre mladých ľudí, hoci sú identifikovaní ako prioritná skupina v rámci AOTP. Väčšina krajín však venuje mladým ľuďom osobitnú pozornosť a špecifické opatrenia.

³⁶ Toto členenie vychádza z práce dánskeho sociológa Gosta Esping-Andersena (The three worlds of welfare capitalism, 1990).

³⁷ Spracované podľa: Youth Employment Measures (2010); Duell-Grubb-Singh (2009); <http://www.bmsk.gv.at/>

Rakúsko

Systém vzdelávania kladie veľký dôraz na odborné vzdelávanie a prípravu; viac ako 80 % mladých ľudí po skončení povinnej školskej dochádzky pokračuje v odbornom vzdelávaní, vrátane učňoviek, stredných odborných škôl a vyšších stredných odborných škôl. Aj vysoké školstvo má do veľkej miery odbornú orientáciu. Silnou stránkou systému je, že ponúka na každom stupni rôzne možnosti postupu a zabraňuje vzniku slepých uličiek. Vzdelávací systém integruje školy druhej šance pre tých, čo majú len základné vzdelanie a chcú si ho doplniť o stredné odborné vzdelanie. Zákon o odbornej príprave obsahuje garanciu učňovského vzdelania pre mladých ľudí do 18 rokov v tzv. *nadpodnikovom vzdelávacom programe* (Überbetriebliche Lehrausbildung) ako regulárnej súčasťi duálneho systému. Ide o rizikové skupiny mladých ľudí, ktorí chcú absolvovať učňovské vzdelanie, a majú problém nájsť si program, ktorý prebieha aj v podniku. Aktívne opatrenia pre mladých nezamestnaných sú úzko prepojené so vzdelávacím systémom (spolu tvoria tzv. *Balik pre mládež*, JugendPaket) a sú súčasťou verejných služieb zamestnanosti, ale aj tzv. *teritoriálnych paktov zamestnanosti* (Territoriale Beschäftigungspakte – regionálne partnerstvá samosprávy, úradov práce, sociálnych partnerov a mimovládnych inštitúcií s cieľom zefektívniť politiku zamestnanosti a súvisiace politiky na regionálnej/miestnej úrovni). Príkladom úspešných opatrení je *Mládež v akcii* (Jugend in Aktion) – snaha, aby mladí nezamestnaní vo veku 19-24 rokov boli čo najskôr umiestnení do zamestnania prostredníctvom vzdelávacích aktivít na zlepšenie zručnosti, podpory zamestnávania alebo iných projektov. Mladí ľudia s nízkym vzdelaním, ktorí predčasne ukončili vzdelávanie alebo vyžadujú zvýšenú pozornosť, sú cieľovou skupinou tzv. *výrobných škôl* (Produktionsschulen, podľa dánskeho vzoru), ktoré kombinujú rôzne kreatívne prístupy výučby a podporu zo strany sociálnych pracovníkov (úspešnosť až 80 % v umiestnení účastníkov do ďalšieho vzdelávania alebo zamestnania). Dôležitým aspektom politik je motivovaná účasť podnikateľskej sféry na príprave, realizácii a aj financovaní vzdelávacích programov. Mladí ľudia do 25 rokov sú zvýhodnení aj menej prísnymi podmienkami nároku na finančnú podporu v nezamestnanosti (podmienka zamestnania po dobu 26 týždňov počas posledného roka, namiesto 52 týždňov z posledných dvoch rokov pred žiadosťou o podporu). Výdavky na politiky trhu práce sú v Rakúsku približne trojnásobne vyššie ako na Slovensku (v HDP vyjadrení). Nezamestnanosť v skupine 15-24 ročných sa udržala aj počas krízy pod 10 %.

Fínsko

Fínsky vzdelávací systém je známy vysokou mierou účasti vo všetkých vekových kategóriách, čo je dôsledok úzkeho prepojenia so sociálnou politikou a politikou zamestnanosti. Dôležitú úlohu zohráva odborné vzdelávanie a príprava, kam smeruje po skončení základného vzdelania takmer polovica študentov. Učňovské smery, spojené s praktickou výučbou v podnikoch, patria medzi úspešné dráhy do zamestnania, hoci nie sú také rozšírené ako napríklad v Nemecku či Rakúsku. V ostatných rokoch sa presadzuje myšlienka "zrýchlenia" vstupu na trh práce, teda zredukovania počtu rokov strávených vo vzdelávaní v prospech rokov strávených v práci. Motívom je najmä demografický vývoj a pokles novej pracovnej sily. Riziková časť mládeže, ktorá vypadáva predčasne zo vzdelávania a nepracuje, je adresátom tzv. *hl'adacích tímov* (Työpari). Ide o úspešný projekt, v rámci ktorého je na lokálnej úrovni pridelený mladému človeku z cieľovej skupiny osobný poradca (sieť poradcov zriadená pri obciach), ktorý poskytuje nevyhnutné poradenstvo a spolu s mladým adresátom hľadajú spolu vhodné zamestnanie alebo návrat do školy. Súčasťou aktívneho systému je aj

garancia včasnej intervencie pre mladých uchádzačov o prácu (napr. vypracovanie individuálneho plánu zamestnania do troch mesiacov, a od mája 2010 už do dvoch týždňov od registrácie). Novým opatrením na podporu mladých nezamestnaných ľudí sú tzv. *šanca karty* (Sanssi-kortti), systém poukázok na podporované zamestnávanie absolventov odborných škôl. Zamestnávateľia, ktorí príjmu mladého držiteľa karty, majú nárok na dotáciu jeho mzdy po dobu 10 mesiacov. Dostupné hodnotenia aktívnych opatrení ukazujú, že medzi najúčinnejšie nástroje pre mladých patria vzdelávacie programy s odborným zameraním a väzbou na lokálny dopyt po zručnostiach. Nárok na podporu v nezamestnanosti (dva druhy) vzniká od veku 17 rokov, podmienkou je poistenie v jednom z tridsiatich fondov nezamestnanosti, pričom aj nepoistení mladí ľudia majú nárok na podporu po splnení podmienky účasti v aktivačných opatreniach (napr. vzdelávanie). Nezamestnanosť mladých (15-24) sa v čase krízy vyšplhala zo 16,5 % (2008) na 21,4 % (2010).

Dánsko

Dánsko má tradične vysokú zamestnanosť a nízku nezamestnanosť aj v mládežníckych kategóriách (napr. medzi 15-19 ročnými je zamestnanosť cez 50 %). Je to dôsledok rozšíreného zvyku kombinovať štúdium a zamestnanie, čo sa odráža aj na vysokom podiele mladých pracovníkov v dočasných formách zamestnania (viac ako 20 %). Prechod zo školy do práce je pre väčšinu dánskej mládeže pomerne plynulý. Asi najvýraznejším problémom dánskeho systému je relatívne veľký podiel mladých ľudí, ktorí končia vzdelanie len s nižším stredným vzdelaním (takmer 20 % v r. 2010). To súvisí so systémom učňovského školstva, ktorý je napriek mnohým výhodám značne závislý od ponuky dostatočného množstva učňovských miest v podnikoch. Vláda v období recesie vyčlenila značné zdroje na subvenciu takýchto miest vo verejnom aj súkromnom sektore. Politika trhu práce kombinuje štedrú podporu v nezamestnanosti a sociálnu pomoc s prepracovaným systémom aktívnych opatrení. Zneužívaniu systému dávok zabráňuje zaužívaný prístup tzv. vzájomných záväzkov, keď je podpora príjmu podmienená účasťou v aktivačných opatreniach. Pre všetkých poberateľov podpory vo veku do 30 rokov platí, že musia najneskôr v treťom mesiaci podpory nastúpiť do aktivačného programu na minimálne obdobie 6 mesiacov. Pre mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou to znamená najmä účasť vo vzdelávacích programoch. Financovanie AOTP automaticky zohľadňuje oficiálne prognózy nezamestnanosti. Nezamestnanosť v skupine 15-24 ročných bola pred krízou na úrovni 7,6 %, počas krízy narástla na 13,8 % (2010).

Starší ľudia³⁸

Zamestnanosť starších ľudí sa v poslednom desaťročí dostala do pozornosti sociálnych politik vo všetkých rozvinutých ekonomikách. Hlavným dôvodom je demografické starnutie obyvateľstva, ktoré núti krajiny prehodnotiť dôchodkové a sociálne systémy a vytvára tlak na predlžovanie ekonomickej aktivity staršej populácie. Medzi základné nástroje zvyšovania účasti starších ľudí na trhu práce patrí legislatívna úprava veku odchodu do dôchodku a jej naviazanie na demografický vývoj, obmedzenie schém predčasného odchodu z trhu práce (predčasné starobné a invalidné dôchodky), úprava súbehu dôchodku a zamestnania, podpora flexibilných foriem zamestnania, aktívne

³⁸ Spracované podľa: OECD (2006); Kostolná (2009); asisp Annual national reports 2010, k stiahnutiu na <http://www.socialprotection.eu/>; Australian Human Rights Commission <http://www.hreoc.gov.au/age/>; databáza Eurostat a OECD

opatrenia na trhu práce, programy celoživotného vzdelávania a antidiskriminačná politika.

Veľká Británia

Veľká Británia patrí medzi krajiny, ktoré v poslednom desaťročí najviac pokročili v podpore aktívneho starnutia. Z verejných a zamestnaneckých dôchodkových schém sú postupne odstraňované rozhodujúce prekážky dlhšieho zotrvania v zamestnaní (napr. zrušenie tzv. default retirement age, keď zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca odísť ani po dosiahnutí oficiálneho dôchodkového veku 65 rokov). Vláda sa snažila kampaňou *Vekovo pozitívny* (Age Positive) a *Kódexom praxe vekovej rozmanitosti v zamestnaní* (Code of Practice on Age Diversity in Employment) zmeniť postoje zamestnávateľov a podnikateľskej sféry. Hlavný nástroj aktívnej politiky trhu práce, tzv. *Nová dohoda*, (New Deal, od októbra 2010 Flexible New Deal) má aj podprogram pre starších uchádzačov o prácu (New Deal 50 Plus – po novom sa stáva súčasťou Flexible New Deal), ktorý kladie dôraz na ciele zaradenie nezamestnaných do aktívnych opatrení (najmä vzdelávania) a rýchly návrat do zamestnania. Zúčastniť sa môžu tí, ktorí aspoň 6 mesiacov poberajú niektorú z pasívnych dávok. Požiadať môžu aj o *daňový bonus na prácu* (working tax credit) alebo príspevok na vzdelávanie. Ďalším dôležitým aktívnym opatrením napomáhajúcim návratu do zamestnania je program *Skúsenosť pracuje* (Experience works). Vláda podporuje vzdelávanie starších aj cez rôzne projekty celoživotného vzdelávania a zlepšovania zručností (napr. pilotné tréningy u zamestnávateľov). Britský antidiskriminačný rámec je považovaný za jeden z najprepracovanejších v rámci OECD (všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní plus osobitná legislatíva pokrývajúca jednotlivé aspekty diskriminácie). Zamestnanosť v kategórii 55-64 ročných bola v roku 2010 na úrovni 57,1 % (EÚ27 46,3 %), oficiálny vek odchodu do dôchodku je 65 rokov a očakávaná dĺžka života pri narodení 79,4 roka (2008).

Holandsko

Krajina pristúpila v rámci podpory aktívneho starnutia k viacerým opatreniam. Jedno z nich sleduje zníženie motivácie starších pracovníkov odísť do predčasného dôchodku zdanením predčasného dôchodku. V rámci programu *Finančná pomoc pre dlhšie zotrvanie v práci* (Fiscal Aid for Working Longer) sú starší pracovníci dočasne motivovaní k zotrvaniu v zamestnaní poskytnutím prémie, ktorá je v prvej fáze vyššia ako predčasný dôchodok. Vláda rozhodla aj o vyplácaní bonusu ku mzde, ak pracovník zostane v práci aj po veku 62 rokov. Nezanedbateľný má byť fiškálny efekt tohto opatrenia v podobe zvýšených daňovo-odvodových príjmov. Finančná kríza a zhoršená výkonnosť penzijných fondov pôsobili tiež ako brzda predčasných dôchodkov. Na riešenie problematickej situácie nezamestnaných ľudí v pred dôchodkovom veku sú zamerané viaceré vzdelávacie aktivity *Centier pre prácu a príjem* (Centres for Work and Income), ktoré sa najmä v poslednom období venujú reintegrácii starších ľudí na trh práce. Príkladom dobrej praxe spolupráce vlády a sociálnych partnerov je akčná skupina *Práca šedivých* (Action Group on Grey at Work). Miera zamestnanosti v skupine 55-64 predstavuje 53,7 % (2010), dôchodkový vek vo väčšine schém je 65 rokov, očakávaná dĺžka života predstavuje 79,9 roka (2008).

Írsko

Starší nezamestnaní ľudia sú cieľovou skupinou tzv. *komunitného zamestnávania* (Community Employment), čo je súčasť schémy aktívnych opatrení na trhu práce. Ide o dočasné formy zamestnania v komunitnej sfére (napr. sociálne služby, cestovný ruch,

životné prostredie alebo vzdelávanie), z ktorých však mnoho prerastá do stabilných pracovných miest. Príkladom uplatnenia takýchto zamestnancov sú samotné služby zamestnanosti, ale aj starostlivosť o deti (jasle) alebo práca v sektore zdravotníctva. V rámci AOTP schémy majú starší uchádzači o prácu prístup k rôznym špeciálnym vzdelávacím programom na rozvoj ich potenciálu, organizovaným komunitnými a miestnymi vzdelávacími centrami a financovaným cez verejné služby zamestnanosti. Osobitná pozornosť je venovaná pritiahnutiu a udržaniu starších žien na trhu práce. Podobne ako vo Veľkej Británii, nárok na predčasný starobný dôchodok z verejnej schémy neexistuje. Vo vekovej kategórii 55-64 rokov bolo zamestnaných v r. 2010 50 %, dôchodkový vek je nastavený na 65 rokov a očakávaná dĺžka života činí 79,9 rokov (2008).

Austrália (príklad "neeurópskeho" riešenia diskriminácie na trhu práce kvôli veku)
Základom legislatívneho rámca je federálny *Zákon o diskriminácii kvôli veku* (Age discrimination act) z roku 2004. Ten zabezpečuje ochranu proti diskriminácii aj v oblasti zamestnávania. Podobne ako európske antidiskriminačné politiky definuje priamu a nepriamu diskrimináciu, prejavy a výnimky. Obsahuje aj definíciu pozitívnych opatrení a ochrany tzv. neoddeliteľných požiadaviek, čo znamená, že za diskrimináciu sa nepovažuje, keď dotyčná osoba nie je schopná splniť požiadavky súvisiace s výkonom konkrétnej práce. V prípade podozrenia z diskriminácie sa môže zamestnanec (alebo potenciálny zamestnanec) obrátiť na Austrálsku komisiu ľudských práv telefonicky, e-mailom, listom, alebo cez on-line formulár na stránke Komisie. Ak Komisia usúdi, že sťažnosť je "pokrytá" zákonom, kontaktuje druhú stranu a následne sa snaží s oboma stranami o urovnanie sporu zmierom. Zmierom sa končí veľká časť podaní a ten môže mať podobu ospravedlnenia, opätovného zaradenia na pracovné miesto, vyplatenia finančnej kompenzácie, organizačných zmien u zamestnávateľa a pod. Ak nedôjde k zmiereniu, diskriminovaná osoba sa môže obrátiť na federálny súd. Štatistika podaní na Komisiu ukazuje, že až polovica sťažností v rokoch 2009-2010 sa týkala diskriminácie v zamestnaní kvôli vysokému veku a 15 % diskriminácie kvôli nízkemu veku. Komisia taktiež podniká viacero preventívnych aktivít na zvýšenie povedomia o diskriminácii, právach a povinnostiach jednotlivcov a organizácií. Príkladom je on-line portál *Zrelí pracovníci to myslia vážne* (Mature Workers Mean Business), ktorý sa prostredníctvom výskumu, prípadových štúdií, a iných zdrojov informácií snaží zdôrazniť prínos a hodnotu starších pracovníkov a zbavovať spoločnosť stereotypov a mýtov. Miera zamestnanosti v skupine 55-64 ročných bola na úrovni 57,4 % (2008), dôchodkový vek je 65 rokov (ženy ho dosiahnu v r. 2014), očakávaná dĺžka života je 81,5 roka (2008).

Eudia s nízkym vzdelaním³⁹

V skupine nekvalifikovaných a nízkokvalifikovaných osôb sa často prejavuje kumulácia viacerých znevýhodnení (napr. vek, etnický pôvod, imigrácia) a dlhodobé zotrvanie v nezamestnanosti. Tieto skupiny patria medzi najťažšie umiestniteľné na nepodporenom pracovnom trhu, keďže dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile je nízky a má klesajúcu tendenciu. Účinnosť väčšiny tradičných opatrení je relatívne nízka. Úspešnejšie prístupy charakterizuje integrácia viacerých politík, individuálny prístup a dôkladná pozornosť aj po skončení pomoci (follow-up). Jednotkové náklady sú preto

³⁹ Spracované podľa: Duell-Tergeist-Bazant-Cimper (2010); Skills Upgrading: New Policy Perspectives http://www.oecd.org/document/14/0,2340,en_2649_34417_36427887_1_1_1_1.00.html ; Statistics Canada <http://www.statcan.gc.ca>; databáza Eurostat a OECD

pomerne vysoké. V krajinách, ktoré v nedávnej minulosti dosiahli najvýraznejšie zníženie miery nezamestnanosti nízkokvalifikovanej pracovnej sily (Dánsko, Holandsko), došlo zároveň k podstatnému zvýšeniu výdavkov na aktívne politiky.

Švajčiarsko

Švajčiarsko je jednou z krajín, ktoré majú zavedený systém medzitrhu práce. Program *Medzizárobok* (Gain intermédiaire) nie je súčasťou AOTP schémy, aj keď je koordinovaný národným úradom práce. Príspevok je vyplácaný (pôvodne) nezamestnanému registrovanému uchádzačovi o prácu, ak jeho príjem z nového zamestnania je nižší ako príspevok v nezamestnanosti. Cieľom tejto podpory je prekonať chýbajúce stimuly v oblasti nízkokvalifikovanej práce a povzbudiť nezamestnaných, aby prijali aj menej platené miesta. "Medzizárobok" je zárukou, že celkový príjem je v každom prípade vyšší ako predošlá dávka, čím dochádza aj k úsporám vo фонде nezamestnanosti. Existujúce hodnotenia schémy poukazujú na pozitívne výsledky najmä v segmente nízkokvalifikovaných príjemcov, u ktorých dochádza k zlepšeniu vyhliadok na zamestnanie viac ako v iných aktívnych opatreniach. Výhodou opatrenia je, že popri práci v "reálnom" prostredí (väčšinou na skrátenej úväzok) má uchádzač možnosť a zároveň aj povinnosť hľadať si ďalej prácu aj počas účasti v programe a nedochádza tak k tzv. lock-in efektu (uviaznutie v programe).⁴⁰ Nezamestnaní s nízkou kvalifikáciou môžu profitovať aj z účasti vo viacerých vzdelávacích programoch inštitucionálneho (tréningové kurzy, praktické firmy, motivačné semestre) a podnikového typu (stáže na pracoviskách). Výsledky sú prevažne pozitívne. Hodnotenie úspešnosti programov má dôležité miesto v politike trhu práce, sčasti aj preto, lebo je ustanovené priamo v zákone o poistení v nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti ľudí s nízkym vzdelaním (ISCED 0-2) dosiahla úroveň 7,5 % v roku 2010 (celková miera nezamestnanosti 4,7 %), príslušná miera zamestnanosti prevyšuje 60 % (62,7 %, pre porovnanie priemer EÚ27 je 45,1 %).

Kanada

V Kanade, podobne ako v mnohých iných krajinách OECD, sú verejné vzdelávacie programy (napr. v rámci verejných služieb zamestnanosti) orientované skôr na dlhodobu nezamestnaných ako na nízkokvalifikovaných (aj keď sa tieto kategórie značne prekrývajú). Ľudia s nízkym alebo chýbajúcim vzdelaním často pociťujú nedostatok cieľných programov na zvýšenie kvalifikácie a "upgrade" zručností. Kanadská vláda a neskôr aj provincie a lokálni aktéri podnikli v poslednom desaťročí kroky na zlepšenie kvalifikačnej štruktúry pracovnej sily. Dôležitým momentom boli výsledky prvého medzinárodného prieskumu čitateľskej gramotnosti dospelých (IALS) z r. 1994. Ďalším motívom bola nízka úroveň vzdelávania v podnikoch. Vláda rozbehla od roku 2003 iniciatívu *Základné zručnosti a gramotnosť na pracovisku* (Essential Skills and Workplace Literacy), ktorej cieľom je zlepšiť úroveň zručností ľudí, ktorí vstupujú na trh práce alebo už sú ekonomicky aktívni. Aktivity zahŕňajú zlepšenie povedomia o základných zručnostiach, vypracovanie rôznych pomôcok a aplikácií, výskum, atď. Súčasťou iniciatívy sú aj dva projekty, *Výskumný projekt základných zručností* (ESRP – Essential Skills Research Project) a *Test základných zručností pre pracovisko* (TOWES – Test Of Workplace Essential Skills). Prvý projekt identifikoval nevyhnutné zručnosti (9 kategórii) pre každé z 520 skupín povolání vedených v Národnej sústave povolání. Služi najmä zamestnávateľom a vzdelávacím inštitúciám na

⁴⁰ Skúsenosti z programov prechodného trhu (medzitrhu) práce z viacerých krajín sú podrobne popísané napríklad v Hanzelová-Belan (2009).

nastavenie vzdelávacích štandardov pre príslušné povolania. Druhý projekt predstavuje test troch základných zručností (čítanie textu, použitie textu, znalosť základných aritmetických úkonov), ktorý slúži podnikom a úradom práce na zhodnotenie pracovníkov pre umiestnenie do vzdelávacieho programu a zamestnania. Teritoriálne vlády sú zodpovedné za implementáciu všetkých rozhodujúcich politík v oblasti vzdelávania dospelých, rekvalifikačných programov a podpory zamestnateľnosti. Je tu snaha o holistický prístup, ktorý integruje vzdelávanie a prípravu, kariérny rozvoj a podporné služby. Za týmto účelom vznikajú multi-sektorálne partnerstvá medzi teritoriálnou vládou, vzdelávacími inštitúciami, privátnym sektorom, miestnymi komunitami a mimovládnyimi organizáciami. Miera nezamestnanosti obyvateľstva vo veku 25-54 rokov s nízkym vzdelaním bola v roku 2010 na úrovni 13,2 % (celková miera nezamestnanosti 6,9 %), príslušná miera zamestnanosti dosiahla 61,7 % (80,5 % v celkovej populácii).

Osoby so zdravotným postihnutím⁴¹

Napriek všeobecnému zlepšovaniu zdravotného stavu je vo väčšine krajín OECD badateľný nárast osôb na nemocenských a invalidných dávkach. Je to dôsledok neprimeraných systémov posudzovania zdravotného stavu, využívania nemocenských a invalidných schém na predčasný odchod z trhu práce, ale aj pretrvávajúcej slabej integrácie ľudí so zdravotným znevýhodnením do zamestnania. Krajiny sa preto snažia prehodnotiť hodnotiace procedúry (od posudzovania funkčnej neschopnosti smerom k posudzovaniu zostávajúcej kapacity pracovať), lepšie kontrolovať prítoky do dočasnej a dlhodobej práceneschopnosti, minimalizovať dlhodobé dávky a zlepšovať služby zamestnanosti pre zdravotne postihnutých, ktorí majú dostatočnú kapacitu a chcú pracovať. OECD považuje za najlepší spôsob pomoci zdravotne znevýhodneným osobám posilnenie stimulov k práci úpravou systémov daní a dávok. V zahraničí sa venuje veľká pozornosť včasnej identifikácii zdravotných problémov medzi pracujúcou populáciou, ale aj medzi nezamestnanými (dlhodobá nezamestnanosť je považovaná za jeden z najčastejších predstupňov invalidity). Zároveň sa zvyšuje tlak na potieranie diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia nielen v oblasti zamestnávania, ale aj vzdelávania, zdravotníctva, atď. Skúsenosti z viacerých krajín však ukazujú, že prísna antidiskriminačná legislatíva je síce prospešná pre postihnutých, ktorí sú už v zamestnaní, ale môže sťažovať najímanie nových pracovníkov so zdravotným postihnutím.

Nórsko

V Nórsku poberá invalidný dôchodok 10,3 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva, čo je tretí najvyšší podiel v OECD (po Maďarsku a Švédsku) a päťnásobne viac ako počet poberateľov dávky v nezamestnanosti v krajine. Nórsko má aj s odstupom najvyššiu mieru krátkodobej práceneschopnosti v rámci OECD. Odhaduje sa, že vysoký prílev do invalidity a práceneschopnosti spôsobuje nielen starnutie obyvateľstva a reštrukturalizácia hospodárstva, ale aj príliš voľné a štedré nastavenie parametrov, ktoré stimuluje k využitiu schémy napríklad aj v prípade straty zamestnania. OECD preto odporúča krajine sprísniť a obmedziť nemocenské dávky, viac zainteresovať zamestnávateľov do ich financovania, sprísniť posudkovú činnosť lekárov a motivovať resp. vyžadovať od poberateľov dávok, ktorí majú dostatočnú kapacitu pracovať, aby

⁴¹ Spracované podľa: OECD "Sickness, Disability and Work" project, k stiahnutiu na: http://www.oecd.org/document/20/0,3746,en_2649_34747_38887124_1_1_1_1,00.html; Duell-Singh-Tergeist (2009); OECD (2009a)

opustili dlhodobé invalidné dávky a participovali na aktivácii. Zdravotne postihnutí sú v rámci aktívnych opatrení súčasťou skupiny osôb so zníženou pracovnou kapacitou (osoby s telesným, duševným alebo sociálnym hendikepom). Schéma zahŕňa pomerne široký súbor opatrení: vzdelávacie aktivity v "normálnom" alebo adaptovanom študijnom prostredí (inštitucionálne vzdelávanie alebo na pracovisku), pracovné stáže v podnikoch, chránené podporované zamestnávanie, mzdové dotácie. Účastníci programov môžu zároveň poberať finančný príspevok (work assessment allowance). Hodnotenia poukazujú na rozdielne výsledky opatrení, ale aj celkovo vyššiu efektívnosť ako v prípade štandardných aktívnych opatrení. Kľúčovým faktorom úspešnej integrácie znevýhodnených je včasná intervencia a úzky kontakt s poradcom.

Španielsko

V Španielsku nie je poberanie invalidných dávok veľmi rozšírené (menej ako 4 % z ekonomicky aktívnej populácie). Na rozdiel od mnohých iných krajín OECD tu nedošlo k nárastu invalidných dôchodkov ani v čase výrazného poklesu nezamestnanosti v prvej polovici ostatného desaťročia. Zamestnanosť osôb so zdravotným hendikepom je však pomerne nízka, na čom má podiel slabá motivácia zamestnávateľov aj znevýhodnených pracovníkov, rozšírené predsudky o ich schopnostiach a málo efektívna verejná podpora zamestnanosti. Vláda aj s pomocou európskych štrukturálnych fondov podnikla niekoľko krokov na zvýšenie účasti ľudí s postihnutím na pracovnom trhu, najmä podporou samostatnej zárobkovej činnosti a zamestnávania na otvorenom trhu práce. OECD odporúča krajine zlepšiť zameranie verejných služieb zamestnanosti na zdravotne znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a zvýšiť motiváciu zamestnávateľov najímať týchto pracovníkov.

Veľká Británia

Krajina má pomerne dlhú tradíciu pasívnej a aktívnej politiky zamestnanosti pre ľudí so zdravotným postihnutím. Stredobodom pozornosti prebiehajúcich reforiem je dlhodobý trend presunu z nezamestnanosti do invalidity (pokles nezamestnanosti z 10 na 5 percent počas posledných 15 rokov bol sprevádzaný nárastom miery poberania invalidných dávok zo 4 na 8 percent). Jedným z úspešných opatrení je program *Cesty k práci* (Pathways to work), v rámci ktorého musia žiadatelia o invalidný dôchodok prejsť na úrade práce sériou pravidelných rozhovorov s osobným poradcom pre dávku v neschopnosti (Incapacity benefit personal adviser) týkajúcich sa možnosti zaradenia do práce. Poradcovia sú pracovnými facilitátormi, ktorých úlohou je identifikovať prekážky zamestnania a podporiť klientov v prekonaní týchto bariér. Spolu so žiadateľom vypracujú individuálny akčný plán, ktorý počas stretnutí predebatujú a upravujú do finálnej verzie. Osobný prístup je považovaný za kľúčový, preto je počet klientov na jedného poradcu nízky (v priemere 35 klientov). Poradcovia môžu podľa potreby klienta odporučiť k poradcovi pre zamestnanie alebo psychológovi v oblasti práce. Jedným z odporúčaní OECD pre krajinu je posilniť podmienenie poskytnutia dávky nielen účasťou na rozhovoroch, ale aj povinnou účasťou na aktivitách identifikovaných v akčnom pláne.

*Rómovia*⁴²

⁴² Spracované podľa: Ringold (2006); UNDP RBEC (2002); UNDP RBEC (2006); Legal situation of the Roma in Europe (2002); Simon (2007); Jurásková (2004)

Rómovia žijú prakticky v celej Európe. Vo všetkých krajinách, kde je ich zastúpenie početnejšie, sú považovaní za znevýhodnenú skupinu – nielen etnickú, ale a predovšetkým sociálnu. Krajiny si osvojili viacero prístupov k riešeniu nepriaznivej sociálnej situácie Rómov, v závislosti od toho, či považujú Rómov za osobitnú skupinu (vylučovacie politiky, politiky založené na menšinových právach) alebo za individuálnych členov širšej spoločnosti (asimilačné politiky, integračné politiky).⁴³ V súčasnosti prevažujú v Európe politiky založené na právach, teda minoritné práva a integrácia, pričom často ide o ich kombináciu (napr. Slovensko, Česká republika, Maďarsko, Bulharsko).

Mnohoraké korene chudoby a sociálneho vylúčenia Rómov vyžadujú komplexný prístup. Preto medzi úspešnejšie stratégie patria tie, ktoré kombinujú nástroje viacerých politík, najmä vzdelávania, sociálnej inklúzie a ochrany, zamestnanosti, zdravotníctva a bývania. Za kritickú oblasť je považované vzdelávanie Rómov od najnižšieho veku. Medzi príkladmi úspešných škôl sú také, ktoré integrujú Rómov, ale aj také, ktoré zdôrazňujú ich identitu. V oblasti politík zamestnanosti sa často uvádzajú ako dobrý príklad verejnoprospešné práce, ale skúsenosť viacerých krajín, vrátane Slovenska, je skôr taká, že ide o krátkodobé nekvalifikované práce s minimálnym efektom na ďalšiu zamestnanosť účastníkov. Preto je dôležité Rómov zapojiť do celej škály aktívnych opatrení, predovšetkým vzdelávania a prípravy. Súčasťou balíka je sociálna pomoc, do ktorej sú zabudované stimuly k zamestnaniu, napríklad podmienenie (časti) dávok prácou alebo vzdelávaním, časové obmedzenie alebo postupné zníženie pomoci. Svetová Banka zdôrazňuje význam systémových (štrukturálnych) reforiem pre zlepšenie postavenia Rómov na trhu práce – podpora malého podnikania, zníženie daňovo-odvodového zaťaženia, reforma vzdelávania reflektujúca potreby trhu práce a reforma sociálnej pomoci smerom k aktivite a zníženiu závislosti na dávkach. Jedným z častejších sa opakujúcich príkladov fungujúcich nástrojov je podpora samozamestnávania a podnikania Rómov.

Keďže vo väčšine krajín je príslušnosť k rómskej etnicite alebo národnosti spájaná s diskrimináciou na trhu práce, vedie sa aj diskusia o pozitívnej diskriminácii Rómov. Príkladom takýchto prístupov je poskytnutie výhody (napr. daňovej) za zamestnanie určitého počtu alebo podielu zamestnancov rómskeho etnika. Často sa uvádzajú organizácie verejnej správy, ktoré by mohli vytvárať pozitívny príklad pre ostatných zamestnávateľov zamestnávaním znevýhodnených skupín. Ďalším diskutovaným nástrojom je zavedenie špeciálnych teritoriálnych zón so zvýhodnenými podmienkami. Zvýhodnenie by sa potom dotýkalo nielen firiem zamestnávajúcich Rómov, ale všetkých firiem zamestnávajúcich v danej lokalite. Súčasťou úspešnejších prístupov je dôsledné hodnotenie a monitoring politík, s čím súvisí potreba väčšieho množstva a kvalitnejších údajov.

Matky s malými deťmi

Nižšia zamestnanosť a vyššia nezamestnanosť žien ako mužov a rodový rozdiel v odmeňovaní sú oblasti, kam smeruje aj vďaka európskym iniciatívam neustála pozornosť. Zamestnanosť matiek je o 11,5 percentuálneho bodu nižšia ako zamestnanosť bezdetných žien, zatiaľ čo u otcov je zamestnanosť v priemere o 8,5

⁴³ Vylučovanie a asimilácia sú chápané ako donucovacie prístupy, zatiaľ čo menšinové práva a integrácia ako prístupy založené na právach.

percentuálneho bodu vyššia ako u mužov bez detí. Rozdiel medzi priemernými mzdami v EÚ je 17,5 %. Prístup krajín EÚ a OECD k riešeniu rodových nerovností na trhu práce ma niektoré spoločné znaky súvisiace najmä s antidiskriminačným rámcom, ale aj viacero rozdielov, ktoré odrážajú celkovú rodovú politiku v krajine.

Viacero krajín sa snaží zlepšiť zosúladienie práce, rodiny a osobného života. Vo Švédsku bol v roku 2008 zavedený tzv. bonus za rodovú rovnosť.⁴⁴ Cieľom je povzbudiť rodičov k spravodlivejšiemu rozdeleniu starostlivosti o deti a posilniť tak motiváciu matiek vrátiť sa do zamestnania. Obaja rodičia majú spolu nárok na 16 mesiacov (2+2 každý + 12 spolu) platenej rodičovskej dovolenky, počas ktorej si môžu nárokovať príspevok vo výške 80 % predchádzajúcej mzdy. Ak si podelia rodičovskú dovolenku rovnomerne po 8 mesiacov, majú nárok na daňový bonus v plnej výške (zhruba 275 eur mesačne), za podmienky, že jeden rodič pracuje, zatiaľ čo druhý sa stará o dieťa (nemôže byť vo verejnej škôlke). Ak si rodičovskú dovolenku rozdelia nerovnomerne, suma bonusu sa adekvátne znižuje. Podľa medializovaných informácií po zavedení bonusu nedošlo k výrazným zmenám v poberaní rodičovskej dovolenky.

Rozširuje sa aj škála nelegislatívnych opatrení na zlepšenie rodovej rovnosti na pracovisku (napr. podnikové kódexy rovnosti odmeňovania, pridelenie etikiet a certifikátov rovnosti, rebríčky, atď.)⁴⁵ a na zvýšenie povedomia (napr. Deň rovnosti platov).

V *Slovinsku* je zamestnanosť žien tradične veľmi vysoká, pričom ani po spoločenských zmenách začiatkom 90. rokov nedošlo k jej výraznejšiemu poklesu, ako to bolo napríklad v Československu. U žien pretrvávajú vysoké očakávania ohľadom zamestnania, ktoré je považované za dôležitý prejav ekonomickej nezávislosti, ale aj nevyhnutnosti, vzhľadom na potrebu druhého príjmu zabezpečujúceho slušnú životnú úroveň pre rodinu s deťmi. Je nepísaným pravidlom, že ani po narodení dieťaťa ženy neodchádzajú z trhu práce. Veľká väčšina žien je zamestnaná na plný úväzok a po skončení rodičovskej dovolenky (zvyčajne 1 rok, 100 % náhrada predošlej mzdy so stropom 2,5 násobku priemernej mzdy⁴⁶) sa vracajú do zamestnania. Napriek existujúcim rodovým stereotypom nie je preto prekvapujúce, že Slovinsko je jedinou krajinou EÚ, kde miera zamestnanosti matiek s malými deťmi je dokonca vyššia ako u bezdetných žien (tabuľka 1). Významný podiel na tomto stave má široko dostupná a dobre organizovaná sieť verejných predškolských zariadení aj pre deti mladšie ako tri roky. Po rodičovskej dovolenke majú ženy garantovaný návrat do pôvodného zamestnania. Rodičia detí do veku 3 rokov dieťaťa (alebo 6 rokov v prípade dvoch alebo viacerých detí) si môžu zvoliť prácu na čiastočný úväzok a ich sociálne zabezpečenie spolufinancuje štát. Pre túto možnosť sa však rozhoduje len menšia skupina rodičov. Slovinsko má tak v rámci EÚ taktiež najvyšší podiel domácností s deťmi do 5 rokov veku, kde sú všetky osoby v produktívnom veku zamestnané na plný úväzok (Stropnik, 2010).

⁴⁴ Zdroj:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=28

⁴⁵ Zdroj: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5631&langId=en>

⁴⁶ Strop sa neuplatňuje počas prvých 105 dní, čo je materská dovolenka.

6. Odporúčania

Skúsenosti z vývoja doma i v zahraničí ukazujú, že rizikové skupiny profitujú z celkového pozitívneho vývoja v ekonomike a na trhu práce. Potvrďuje to aj vývoj zamestnanosti hlavných rizikových skupín v SR v rokoch 2003-2008. Preto je nevyhnutné, aby špecifické politiky pre rizikové skupiny nadväzovali na štrukturálne reformy v oblasti podnikateľského prostredia, vzdelávania, dôchodkov, zdravotníctva, atď. Za kľúčové reformy s predpokladaným pozitívnym vplyvom na zamestnávanie rizikových skupín považujeme (i) *reformu daní a sociálnych odvodov* vedúcu k zníženiu daňového klinu najmä pre nízkopříjmové skupiny, (ii) *reformu pracovného práva* s cieľom zvýšiť pružnosť najímania a prepúšťania v štandardných aj dočasných režimoch práce, organizácie práce a pracovného času, a znížiť náklady na zamestnávanie, (iii) *reformu sociálnej pomoci*, ktorá by podmienila poskytnutie časti dávky v hmotnej núdzi práceschopnému príjemcovi jeho zmysluplnou aktivitou v schéme verejných služieb zamestnanosti, (iv) *reformu vzdelávania*, ktorá by lepšie prepojila vzdelávací systém s požiadavkami pracovného trhu.

V nasledovnom texte sú uvedené odporúčania zmien, ktoré majú potenciál zlepšiť zamestnanosť rizikových skupín, spolu s uvedením predpokladaného dopadu na verejné financie.

Odporúčania pre všeobecné/spoločné politiky

(1) *Zreformovať aktívnu politiku trhu práce (Zákon 5/2004 o službách zamestnanosti)*

- posilnenie vzdelávacích programov – presmerovaním financovania z iných opatrení, zameraním vzdelávania na potreby lokálneho trhu, zapojením zamestnávateľov do tvorby a hodnotenia programov, adaptáciou programov na jednotlivé profily znevýhodnených nezamestnaných;
- obmedzenie opatrení a služieb pre nerizikové skupiny (napríklad vzdelávania zamestnancov), čím dôjde k zníženiu nákladov mŕtvej váhy;
- vytvorenie funkčného monitorovacieho a hodnotiaceho systému účinnosti aktívnych opatrení (prepracovaný systém má napríklad Švajčiarsko alebo Švédsko);
- postupné zavádzanie financovania opatrení podľa dosiahnutých merateľných výsledkov namiesto fixných príspevkov na účastníka opatrenia (trend vo viacerých krajinách OECD, napríklad vo Veľkej Británii a Austrálii, kde je časť služieb nakupovaná u súkromných poskytovateľov služieb zamestnanosti a odmena závisí od úspešného umiestnenia účastníka do práce a jeho zotrvania v zamestnaní počas špecifikovaného obdobia);
- testovanie nových opatrení v pilotných projektoch, ktoré umožnia vyskúšať programy v reálnych podmienkach v menšom formáte a minimalizovať tak budúce zlyhania a náklady;
- vyhýbanie sa označovaniu opatrení termínmi "znevýhodnení", "nízkopříjmoví" a ich synonymom – podľa medzinárodných skúseností to môže viesť k stigmatizácii "znevýhodnenia" a odrádzaniu uchádzačov aj zamestnávateľov od využívania takýchto programov;

- zrušiť, resp. upraviť nepoužívané opatrenia (§ 53a - Príspevok na presťahovanie za prácou⁴⁷), zlúčiť prekrývajúce sa/obdobné opatrenia (§ 49a - Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, § 50 - Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, § 50a - Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami), (§ 52 - Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec, § 52a - Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby), vyňať opatrenia, ktoré nespĺňajú kritérium aktivácie nezamestnaných a presunúť ich pod iné schémy (§ 50d - Príspevok na podporu udržania zamestnanosti, § 53b - Príspevok na dopravu do zamestnania).

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny

Zefektívnením schémy AOTP sa zlepšia šance účastníkov opatrení na vstup do nepodporovaného zamestnania, čo by malo priniesť zvýšenie daňových a odvodových príjmov.

- (2) **Nastaviť podmienky nároku a dobu poskytovania dávky v nezamestnanosti tak, aby sa automaticky prispôbovali ekonomickému cyklu a vývoju nezamestnanosti.** Takéto nastavenie je možné napríklad zavedením pohyblivého intervalu doby poskytovania príspevku v nezamestnanosti alebo prispôbením povinnej doby poistenia, ktoré by v časoch ekonomického rastu poskytovali nižšiu ochranu, a naopak, v časoch recesie by umožnili štedrejšiu podporu nezamestnaných. Rizikové skupiny sú podľa medzinárodných skúseností viac senzitívne na cyklus. Anti-cyklická podpora v nezamestnanosti zohráva podľa skúseností viacerých krajín z doznievajúcej ekonomickej krízy dôležitú funkciu podpory príjmov domácností zasiahnutých prepúšťaním (ktoré zasahuje rizikové skupiny nepomerne viac), ako aj makroekonomického stabilizátora. Dánsko a Švajčiarsko ako jediné krajiny OECD majú nastavené aj financovanie aktívnej politiky trhu práce tak, že výdavky rastú kvázi-automaticky s rastom nezamestnanosti.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: negatívny až pozitívny v závislosti od nastavenia parametrov a vývoja cyklu

- (3) **Zlepšiť antidiskriminačný rámec**
- Zaviesť pravidelný prieskum diskriminácie v zamestnávaní a názorov a postojov zamestnávateľov na túto tému; podľa potreby iniciovať tzv. testing (metóda zisťovania miery diskriminácie používaná vo viacerých krajinách OECD, kde dvojica vyškolených osôb s podobným profilom – jedna z majoritnej a jedna z minoritnej populácie – absolvujú napr. vstupné pohovory)
 - Zlepšiť prevenciu budovaním povedomia o negatívnych dôsledkoch diskriminácie, o prínosoch rôznorodosti a rovnakého zaobchádzania. Podľa ekonomickej teórie je diskriminácia ekonomicky nevýhodná. Preto je dôležité osvetou poukazovať na náklady nerovnakého zaobchádzania.
 - Zohľadniť odporúčania Rady Európy do budovania kapacít antidiskriminačných orgánov a vzdelávaním sudcov a prokurátorov.

⁴⁷ Alternatívou zrušenia je úprava podmienky zmeny trvalého pobytu na zmenu trvalého alebo prechodného pobytu.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny vplyv vyplýva zo zvýšených výdavkov na osvetu, kontrolu, budovanie kapacít. Pozitívny vplyv, ktorý by mal dlhodobo prevládať, sa predpokladá z vyššej zamestnanosti, úspor na dávkach, vyšších priemerných miezd, resp. vyššej produktivity, vyšších daňových a odvodových príjmov, úspor z nižšieho počtu súdnych konaní, atď.

(4) *Spustiť dlho pripravované zisťovanie a prognózovanie potrieb trhu práce.*

Monitorovanie potrieb trhu práce v kontexte vytvorenia Národnej sústavy povolání a Národného kvalifikačného rámca je dlho očakávaným projektom, ktorý môže výrazne zlepšiť zosúladovanie dopytu a ponuky kvalifikácií a zručností a do budúcnosti obmedziť problémy na trhu práce spojené s nevyhovujúcou kvalifikáciou. Dôležité je, aby boli výsledky monitorovania v zrozumiteľnej forme prezentované verejnosti, a súčasne aby sa stali podkladom pre úpravu vzdelávacích programov s cieľom prispôbiť ich požiadavkám trhu práce.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny vplyv vyplýva z nákladov na financovanie monitoringu a prognózovania potrieb trhu práce. Pozitívny vplyv, ktorý by mal dlhodobo prevládať, sa predpokladá z lepšieho zosúladenia vzdelávania s požiadavkami trhu práce, vyššej zamestnateľnosti a zamestnanosti, daňových a odvodových príjmov, úspor v sociálnych transferoch, atď.

Špecifické odporúčania – mladí ľudia a absolventi

(5) *Zmeniť absolventskú prax (§ 51 zákona o službách zamestnanosti) na opatrenie, ktoré by kombinovalo teoretickú a praktickú prípravu u zamestnávateľa.* Súčasná forma programu zameraná len na praktickú prípravu má podľa dostupných hodnotení relatívne slabý dosah na zamestnanie účastníkov. Kombinácia cielenej teoretickej prípravy a praxe v reálnom pracovnom prostredí by zvýšila hodnotu nadobudnutých zručností. Program by mohol eventuálne končiť aj certifikátom (odporúčanie OECD).

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny vplyv súvisí s vyššími verejnými výdavkami na kombinovanú absolventskú prax, tie by však mohli byť pokryté presmerovaním zdrojov z menej používaných alebo menej efektívnych aktívnych opatrení. Pozitívny vplyv sa predpokladá z vyradenia väčšieho počtu mladých uchádzačov z evidencie a tiež z daňových a odvodových príjmov z ich ekonomickej aktivity.

(6) *Zmierniť podmienky nároku na podporu v nezamestnanosti pre mladých ľudí do 25 rokov (prípadne 22 rokov) skrátením povinnej doby poistenia na polovicu (t.j. 365 dní).* Skrátená doba povinného poistenia/zamestnania za účelom nároku na dávku v nezamestnanosti pre mladých uchádzačov o prácu je bežnou praxou v krajinách OECD. V SR platná podmienka "2 z 3" je prísna v medzinárodnom porovnaní a znevýhodňuje mladých ľudí bez predchádzajúceho zamestnania (absolventov), ktorí v prípade, že počas štúdia nepracovali, alebo neboli dobrovoľne poistení, nemajú prvé dva roky nárok na dávku v nezamestnanosti.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: negatívny

Negatívny vplyv vyplýva zo zvýšených výdavkov na poskytovanie dávky väčšiemu počtu evidovaných nezamestnaných.

- (7) ***V nadväznosti na Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave vypracovať s účasťou sociálnych partnerov stratégiu vytvorenia a zavedenia systému duálneho odborného vzdelávania.*** Duálny systém stredného odborného školstva, teda vytvorenie siete školských zariadení odborného vzdelávania pri prosperujúcich podnikoch zohráva v okolitých krajinách (Rakúsko, Nemecko, Švajčiarsko) rozhodujúcu úlohu v zabezpečení plynulého prechodu mladých ľudí zo školy do zamestnania.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny vplyv: výdavky na spolufinancovanie duálneho vzdelávania.

Pozitívny vplyv: nižšie výdavky na podporu v nezamestnanosti, sociálnu pomoc a aktiváciu nezamestnaných mladých ľudí, vyššie daňové a odvodové príjmy.

Špecifické odporúčania – starší ľudia

- (8) ***Prešetriť motiváciu k predčasnému odchodu z trhu práce do invalidity.*** Nedávne obmedzenie predčasných starobných dôchodkov (zákaz súbehu so zárobkovou činnosťou) znížilo ich poberanie zhruba o jednu štvrtinu. Štatistika invalidných dôchodkov ukazuje stabilný nárast počtu poberateľov od ostatnej reformy v r. 2004. Počet poberateľov invalidných dôchodkov predbieha rast ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Je potrebné preskúmať, aký podiel na tomto trende má starnutie populácie, zhoršenie zdravotného stavu, a aký je vplyv možného zneužívania schémy invalidného dôchodku na predčasný odchod zo zamestnania.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: neutrálny

Možný (pozitívny) efekt na verejné financie by bol v prípade zredukovania neodôvodnených odchodov na invalidný dôchodok. Negatívny vplyv môže súvisieť s vyššími nákladmi na prešetrenie existujúceho stavu.

- (9) ***Zlepšiť ponuku vzdelávacích programov pre starších uchádzačov o prácu.*** Vzdelávanie zamerané na starších pracovníkov v pred dôchodkovom veku, osobitne tých s nižšou kvalifikáciou, môže podstatne zlepšiť ich šance na návrat do zamestnania alebo samozamestnania.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Pozitívny efekt sa predpokladá z vyššej zamestnanosti (vyššie daňové a odvodové príjmy) a nižšej neaktivity (úspory v dôchodkovom fonde alebo fonde zamestnanosti). Negatívny efekt môže vyplývať z vyšších nákladov na lepšiu ponuku vzdelávania.

Špecifické odporúčania – ľudia s nízkym vzdelaním

- (10) ***Umožniť všetkým nezamestnaným poberateľom dávky v hmotnej núdzi, aby mali v prípade nastúpenia do nízko plateného zamestnania prístup k dočasnej***

finančnej dávke, ktorá spolu s príjmom zo zamestnania prevýši sumu pôvodnej dávky. Medzi príjemcami sociálnej pomoci je nízka motivácia hľadať si zamestnanie aj z dôvodu, že potenciálny príjem z práce, v ktorej sa vzhľadom na ich kvalifikáciu majú šancu uplatniť, je nízky a v úhrne menej zaujímavý ako príjem zo sociálnych dávok. Časovo obmedzené poskytovanie finančného príspevku k nízkemu pracovnému príjmu by mohlo pomôcť prekonať chýbajúce stimuly v oblasti nízkokvalifikovanej práce a povzbudiť nezamestnaných, aby prijali aj menej platené miesta. Ide o určitú obdobu medzitrhu práce, avšak v tomto prípade by finančný príspevok patril všetkým nezamestnaným poberateľom dávky v hmotnej núdzi, ktorí by si našli zamestnanie na nepodporovanom trhu práce. Implementácia takejto schémy by vyžadovala zároveň diskusiu o minimalizovaní možností jej zneužívania.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Vplyv na verejné financie závisí od konkrétneho nastavenia parametrov, avšak z dlhodobého hľadiska by mal efekt z vyšších daňových a odvodových príjmov a úspor na pasívnej podpore prevýšiť náklady na dočasné príplatky k mzde.

- (11) **Zaviest' medzitrh práce až po úspešných pilotných projektoch.** Medzitrh (alebo prechodný trh) práce patrí k dobrej praxi vo viacerých krajinách OECD. Tento nástroj spočíva vo vytvorení systému dočasného podporovaného zamestnávania, kombinovaného s poskytovaním finančnej dávky a ďalšími aktivitami, ktoré majú napomôcť prechodu dlhodobo nezamestnaných do zamestnania na otvorenom pracovnom trhu. Zahraničné skúsenosti s obdobnými programami sú prevažne pozitívne, najmä v segmente ľudí s nízkou kvalifikáciou. Kritickým miestom býva stabilita financovania a manažment projektov na miestnej úrovni. Po neúspechu tunajšieho projektu sociálnych podnikov, ktorý má isté spoločné črty s medzitrhom, je nevyhnutné nové opatrenie dôkladne otestovať. V zahraničí (napr. vo Veľkej Británii) je súčasťou medzitrhu práce širší balík aktívnych opatrení, vrátane vzdelávania, poskytovania poradenstva a pomoci v hľadaní zamestnania, atď.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Vplyv na verejné financie bude závisieť od úspešnosti programu v začleňovaní podporených osôb na otvorený trh práce. Z dlhodobého hľadiska by mal pozitívny efekt (vyššie daňové a odvodové príjmy, úspory na pasívnej podpore) prevýšiť náklady na financovanie medzitrhu, v opačnom prípade by projekt bol neutržateľný.

- (12) **Obnovit' projekty škôl druhej šance na doplnenie základného a stredného vzdelania.** Školy druhej šance sú projekty, ktoré umožňujú osobám (najmä mladým ľuďom) s neukončenou základnou alebo strednou školou – teda skupinám, ktoré sa najťažšie uplatňujú na trhu práce – doplniť si v dennej alebo diaľkovej forme štúdiá základné a prípadne aj stredoškolské vzdelanie. Zmiešané výsledky minulých projektov škôl druhej šance by nemali odrádzať od snáh rozbehnúť podobné projekty v inovovanej forme, ktorá by zvýšila dochádzku aj mieru úspešného dokončenia štúdií (adaptovaním učebného prostredia, flexibilnejším rozvrhom štúdia, inovatívnymi študijnými metódami, prispôbením vyučovacieho jazyka, prepojením s praktickou výchovou, atď.). Značnú časť študentov škôl druhej šance tvoria Rómovia.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny vplyv súvisí s nákladmi na financovanie projektov.

Pozitívny vplyv prinášajú úspory na pasívnych dávkach a vyššie rozpočtové príjmy z predpokladanej vyššej zamestnanosti a vyšších priemerných miezd, t.j. vyšších príjmov z daní a odvodov.

Špecifické odporúčania – ľudia so zdravotným postihnutím

- (13) ***Preskúmať efektívnosť existujúcich stimulov pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a navrhnúť zmeny ich nastavenia.*** Napriek početným stimulom (povinný podiel zamestnávania osôb so ZP, zadávanie zákaziek alebo špeciálny odvod za neplnenie povinného podielu, úľavy na odvodoch do zdravotného poistenia, oslobodenie ZŤP z nemocenského a invalidného poistenia a poistenia v nezamestnanosti, atď.) je zamestnanosť zdravotne postihnutých osôb veľmi nízka.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: neutrálny

- (14) ***Zlepšiť služby zamestnanosti pre evidovaných občanov so zdravotným postihnutím***

- Zamerať sa na čo najskoršiu intervenciu a individualizované služby zamestnanosti (príklady Nórska alebo Veľkej Británie)
- Umožniť aj ťažko zdravotne postihnutým, u ktorých je zostávajúca kapacita pracovať dostatočná alebo sa zlepšuje, aby mali jednoduchý prístup k službám zamestnanosti
- Rozšíriť programy vzdelávania a prípravy a analyzovať dôvody nepoužívania existujúceho programu zaškolenia občana so zdravotným postihnutím na pracovné uplatnenie (§ 55a zákona o službách zamestnanosti)
- Rozšíriť outsourcing služieb špecializovaným agentúram – v súčasnosti agendu vykonávajú okrem úradov práce aj poradensko-informačné centrá pri úradoch práce a agentúry podporovaného zamestnania

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny efekt súvisí so zvýšenými nákladmi na realizáciu nových/rozšírených programov. Pozitívny vplyv možno očakávať z umiestnenia väčšieho počtu osôb so zdravotným postihnutím na otvorený trh práce, a teda vyšších daňových a odvodových príjmov, ako aj nižších vyplatených dávok.

- (15) ***Zaviest' stimuly na komplexné preventívne prehliadky pracovníkov a monitoring zdravotného stavu evidovaných dlhodobo nezamestnaných.*** Včasné identifikovanie zdravotných problémov môže znížiť mieru dočasnej a trvalej pracovnej neschopnosti. V súčasnosti si náklady na komplexné preventívne prehliadky môžu firmy účtovať ako nákladovú položku. Zvýšenie motivácie zamestnaných ľudí podstupovať pravidelné zdravotné prehliadky by mohlo priniesť zavedenie stimulov do zdravotného poistenia v spolupráci so zdravotnými poisťovňami.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: pozitívny aj negatívny

Negatívny vplyv súvisí s nákladmi na zvýšenie stimulov na kontrolu zdravotného stavu.

Úspory vo verejných financiách prinesú nižšie náklady na liečenie, invalidné dôchodky, sociálne služby a dávky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia.

Špecifické odporúčania – Rómovia

Vzhľadom na charakteristiky ako nízka kvalifikácia, dlhotrvajúca a opakujúca sa nezamestnanosť, ktoré sú rozšírené najmä medzi mladou generáciou Rómov, možno predpokladať pozitívny vplyv viacerých už spomenutých špecifických opatrení na postavenie Rómov na trhu práce.

- (16) **Zaviest' celoplošný systém zberu etnických údajov o sociálnej situácii a zamestnanosti.** Vytvorenie takéhoto systému pri plnom rešpektovaní zásady dôvery, informovaného súhlasu a dobrovoľného prihlásenia sa osôb k určitej skupine podporuje a odporúča Rada Európy aj Svetová Banka. Zber etnických údajov považujú za základ pre tvorbu účinných sociálnych a antidiskriminačných politík.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: *pozitívny aj negatívny*

Negatívny vplyv súvisí s nákladmi na rozšírenie existujúcich štatistických zisťovaní o etnické údaje. Kvalitnejšie údaje by mali viesť k efektívnejším politikám a v konečnom dôsledku priniesť úspory resp. vyššie príjmy do verejných financií.

Špecifické odporúčania – Ženy s deťmi

- (17) **Vzhľadom na odporúčania OECD a nepriaznivé štatistiky zamestnanosti žien s malými deťmi iniciovať diskusiu o skrátení rodičovskej dovolenky z 3 na 2 roky s tým, že by došlo k adekvátnemu zvýšeniu sumy rodičovského príspevku.** Skrátenie rodičovskej dovolenky odporúča dlhodobo Slovensku aj OECD, keďže považuje dlhú rodičovskú dovolenku za prekážku návratu do zamestnania a príčinu nižších miezd žien. Slovensko má spolu s Českou republikou, Poľskom a Rakúskom najdlhšiu rodičovskú dovolenku v rámci OECD.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: *negatívny až pozitívny*

Vplyv na verejné financie závisí od nastavenia parametrov a správania sa matiek po zavedení zmien.

- (18) **Vypracovať analýzu, či je ekonomicky efektívne financovať z verejných zdrojov predškolské zariadenia v takom rozsahu, aby pokryli skutočný dopyt po týchto službách.** Nedostatok miest v detských škôlkach a jasliach zriadených obcami je zjavný najmä vo väčších mestách a oblastiach s väčšou ponukou pracovných príležitostí. Niektoré krajiny ako napríklad Slovensko financujú širokú sieť cenovo dostupných predškolských zariadení z verejných prostriedkov, aby umožnili matkám skorý a plynulý návrat do zamestnania. Analýza by mala porovnať predpokladané verejné výdavky na rozšírenie siete zariadení s príjmami plynúcimi z vyššej zamestnanosti žien s malými deťmi a úsporami na sociálnych transferoch.

Predpokladaný vplyv na verejné financie: negatívny
Vypracovanie analýzy predpokladá relatívne nízke náklady.

Použitá literatúra

Arrow, Kenneth J.: The theory of discrimination. Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section, Working Paper 30a, October 1971. Dokument k stiahnutiu na adrese: <http://www.irs.princeton.edu/pubs/pdfs/30a.pdf>

Hanzelová, Eneke - Brichtová, Lýdia - Repková, Kvetoslava: Report on the employment of disabled people in European countries, ANED, 2009. K stiahnutiu na: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SK-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>

Barošová, Margita: Zabránenie diskriminácii na trhu práce. Diskusný príspevok na konferencii "Význam ľudských práv v modernej spoločnosti: Slovensko rok po vstupe do EÚ", 8-9.12.2005, Stredisko pre štúdium práce a rodiny

Council of Europe/ECRI: Správa ECRI o Slovensku (štvrtý monitorovací cyklus). Štrasburg, 2009. K stiahnutiu na: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Slovakia/SVK-CbC-IV-2009-020-SVK.pdf>

Debrecéniová, Janka: Diskriminácia vo vnútroštátnom kontexte. Občan a demokracia, 2007. K stiahnutiu na: http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/diskriminacia_MVO_2007.pdf

Dolenc, Primož – Laporšek, Suzana: Tax wedge on labour and its effect on employment growth in the European Union, Prague Economic Papers 4, 2010. K stiahnutiu na: <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=pep&pdf=381.pdf>

Duell, Nicola – Grubb, David – Singh, Shruti: Activation policies in Finland, OECD, 2009. K stiahnutiu na: <http://www.oecd.org/document/5/%5C%5Cdx.doi.org%5C10.1787/220568650308>

Duell, Nicola – Singh, Shruti - Tergeist, Peter: Activation policies in Norway. OECD, 2009. K stiahnutiu na: <http://dx.doi.org/10.1787/226388712174>

Duell, Nicola – Tergeist, Peter – Bazant, Ursula – Cimper, Sylvie: Activation policies in Switzerland. OECD, 2010. K stiahnutiu na: <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>

Hanzelová, Eneke – Belan, Pavol: Riešenie dlhodobej nezamestnanosti v krajinách EÚ s dôrazom na jej špecifiká a možnosti aplikácie dobrých skúseností v podmienkach SR, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2009. K stiahnutiu na <http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Hanzelova/Hanzelova-Bellan.pdf>

Harvan, Peter: Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. Inštitút finančnej politiky, 2011. K stiahnutiu na <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=5947>

Chopin, Issabelle – Gounari, Eirini-Maria: Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 27 EU Member States compared. European Commission, 2009. K stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5681&langId=en>

Jurásková, Martina: Diskriminácia Rómov na trhu práce, IVO, 2004. K stiahnutiu na http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/diskriminacia-romov-na-trhu-prace_ek5ho

Kostolná, Zuzana: Podpora zamestnávania starších osôb. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2009. K stiahnutiu na <http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Kostolna/Kostolna.pdf>

Kuracina, Peter: Uplatnenie telesne postihnutých na trhu práce s využitím prostriedkov z Eurofondov. Diplomová práca, Technická univerzita v Košiciach, 2007. K stiahnutiu na <http://diplomovka.sme.sk/zdroj/3167.pdf>

Legal situation of the Roma in Europe. Council of Europe, 2002. K stiahnutiu na <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc02/EDOC9397.htm>

Lubyová, Martina: Trh práce. In: Beblavý, Miroslav – Marcinčin, Anton: Hospodárska politika 1990-1999, SFP, Centrum pre spoločenskú a mediálnu analýzu, INEKO, 2000

Marošiová, Lýdia – Šumšalová, Sylvia (eds): Matky na trhu (práce a života), výskumná štúdia, Inštitút pre verejné otázky, Bratislava, 2006. K stiahnutiu na: http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Matky_na_trhu.pdf

Národná správa o ľudskom rozvoji SR 2000, UNDP, CPHR, Bratislava 2000. K stiahnutiu na <http://www.cphr.sk/undp2000.htm>

Nezamestnanosť a diskriminácia. Záverečná správa vychádza v rámci projektu Identifikovanie bariér efektívnejšieho využívania antidiskriminačnej legislatívy vo vzťahu k (dlhodobu) nezamestnaným. Inštitút pre verejné otázky, Bratislava, 2007. K stiahnutiu na: http://www.ivo.sk/buxus/docs/vyskum/subor/vyskumna_sprava_nezamestnanost_diskriminacia.pdf

Odporúčania projektu Ukazovatele a systém hodnotenia efektívnosti aktívnych opatrení trhu práce v Slovenskej republike pre implementáciu do praxe. Infostat, Trexima, 2010. K stiahnutiu na <http://www.cvmpsvr.sk/AOTPXXI.pdf>

OECD Employment Outlook 2009. Tackling the Jobs Crisis, 2009. K stiahnutiu na: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2009_empl_outlook-2009-en

OECD: Live Longer, Work Longer. 2006. K stiahnutiu na:
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/live-longer-work-longer_9789264035881-en

OECD (2009a): Sickness, Disability and Work, Keeping on Track in the Economic Downturn, Background paper, May 2009. K stiahnutiu na:
<http://www.oecd.org/dataoecd/42/15/42699911.pdf>

OECD: Skills Upgrading: New Policy Perspectives
http://www.oecd.org/document/14/0,2340,en_2649_34417_36427887_1_1_1_1,00.html

Oesch, Daniel: What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries. European Journal of Industrial Relations, 2010. K stiahnutiu na http://www.unige.ch/ses/spo/Membres/Enseignants/Oesch-1/Publications/Oesch_2010_Lowskilled_unemployment_EJIR.pdf

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. Európska Komisia, 2011. K stiahnutiu na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6562&langId=en>

Ringold, Dena: Roma in an expanding Europe. World Bank, 2006. K stiahnutiu na:
http://siteresources.worldbank.org/EXTROMA/Resources/roma_in_expanding_europe.pdf

Rodová rovnosť 2010, Štatistický úrad SR,
<http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2010/cela/rodova-rovnost-2010.pdf>

Simon, Patrick: "Ethnic" statistics and data protection in the Council of Europe countries. Study Report, European Commission against Racism and Intolerance, Council of Europe, Strasbourg, 2007. K stiahnutiu na:
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/themes/Ethnic_statistics_and_data_protection.pdf

Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2010. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2009
<http://www.snslp.sk/CCMS/files/sprava-dodrziavanie-lp-2008.pdf>

Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2010. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2011
http://www.snslp.sk/CCMS/files/SPR%C3%81VA_za_rok_2010.pdf

Stropnik, Nada: Policy overview and policy impact analysis - A case study: Slovenia. In: Child poverty and child well-being in the European Union. Volume IV: Country case studies. TÁRKI, Budapest, January 2010. K stiahnutiu na:
http://www.tarki.hu/en/research/childpoverty/case_studies/childpoverty_slovenia.pdf

UNDP RBEC: Avoiding the Dependency Trap, Bratislava 2002. K stiahnutiu na <http://europeandcis.undp.org/home/show/62BBCD48-F203-1EE9-BC5BD7359460A968>

UNDP RBEC: Prekážky pri zvyšovaní zamestnanosti Rómov na Slovensku. Pracovná verzia, 2006. K stiahnutiu na: <http://www.clovekvtisni.sk/upload/File/TRUST/Prekazky%20pri%20zvyšovaní.pdf>

Vagač, Ľuboš: Active labour market measures in Slovakia, European Employment Observatory Ad hoc request, December 2010. K stiahnutiu na <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Slovakia-EmploymentServicesLaw.pdf>

Venn, D.: Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators. OECD 2009. K stiahnutiu na <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>

Vespalec, Roman: Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce. Univerzita Tomáše Baťa v Zlíne, 2010. K stiahnutiu na http://dspace.knihovna.utb.cz/bitstream/handle/10563/11089/vespalec_2010_dp.pdf?sequence=1

Youth Employment Measures. European Employment Observatory, 2010. K stiahnutiu na <http://www.eu-employment-observatory.net/en/reviews/index.aspx>

Webové stránky

<http://www.employment.gov.sk/>

<http://www.rokovania.sk/>

<http://www.nrsr.sk/>

<http://www.socpoist.sk/>

<http://www.sspr.gov.sk/>

http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/jaspiw_mini_fr0.htm

<https://lt.justice.gov.sk/Default.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

<http://www.ineko.sk/>

<http://www.eu-employment-observatory.net/>

<http://www.socialprotection.eu/>

Databázy

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd>

http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page_id=1247

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

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