



Zamestnanie pre mladých – Slovenská republika



**Ministerstvo práce,
sociálnych vecí a rodiny
Slovenskej republiky**

JÚN 2006

**Pôvodne vydané v OECD v anglickom a vo francúzskom jazyku pod názvom :
Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes Slovak Republic**

© 2007 OECD

Všetky práva vyhradené.

**© 2007 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky pre
toto slovenské vydanie**

Vydané po dohode s OECD, Paríž.

**Za kvalitu slovenského prekladu a jeho spojitosti s pôvodným textom
zodpovedá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.**

PREDHOVOR

Výbor OECD pre zamestnanosť, prácu a sociálne veci sa rozhodol uskutočniť tematický prieskum politík zameriavajúcich sa na uľahčenie prechodu zo školy do práce a na zlepšenie možností mladých ľudí zamestnať sa. Táto analýza je kľúčovou časťou implementácie revidovanej stratégie OECD pre pracovné miesta.

Šestnásť krajín (Austrália, Belgicko, Kanada, Dánsko, Francúzsko, Grécko, Japonsko, Kórea, Holandsko, Nórsko, Poľsko, Slovenská republika, Nový Zéland, Španielsko, Spojené kráľovstvo a USA) sa rozhodlo zúčastniť sa na tejto analýze, ktorá sa uskutoční v rokoch 2006 až 2009. Na základe analýzy všetkých uvedených krajín bude pripravená súhrnná správa zdôrazňujúca hlavné otázky a politické odporúčania. Politiky odporúčané v súhrnnej správe budú prediskutované vo Výbore pre zamestnanosť, prácu a sociálne veci, pokiaľ možno v rámci fóra na vysokej politickej úrovni, zaoberajúceho sa problematikou Pracovných príležitostí pre mladých (Jobs for Youth).

V tejto tematickej analýze sa pod „mládežou“ rozumejú mladiství (v štatistickom vyjadrení mladiství vo veku od 15/16 do 19 rokov), ako aj mladí dospelí (vo veku 20 - 24 rokov a 25 - 29 rokov).

Túto správu o Slovenskej republike vypracovala Catherine Saget. V oblasti štatistiky jej pomáhala Clarisse Legendre a Thomas Manfredi. Táto správa je v poradí druhou správou pripravenou v kontexte tejto tematickej analýzy, ktorú pripravili Raymond Torres (vedúci oddelenia) a Anne Sonnet (vedúca projektu). Návrh tejto správy bol prediskutovaný na seminári, ktorý zorganizovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v Bratislave 16. decembra 2006. Diskutujúcimi na seminári boli zástupcovia verejnej správy a sociálnych partnerov, ako aj zástupcovia akademickej obce.

OBSAH

Súhrn a hlavné odporúčania.....	8
Úvod.....	17
KAPITOLA 1. VÝZVA PRED NAMI	<u>18</u>
1. Demografické a makroekonomické trendy	<u>18</u>
2. Zamestnanosť	<u>23</u>
3. Nezamestnanosť	<u>26</u>
4. Mobilita	<u>31</u>
5. Prechod zo školy do práce.....	<u>33</u>
6. Porovnanie situácie mládeže na trhu práce v rokoch 1995 a 2005.....	<u>35</u>
7. Zhrnutie	<u>36</u>
KAPITOLA 2. ÚLOHA VZDELÁVANIA A ODBORNEJ PRÍPRAVY	<u>37</u>
1. Zlepšovať výkonnosť školstva	<u>37</u>
2. Zmeny v dosahovanom vzdelaní.....	<u>39</u>
3. Kombinovať školu a prácu nie je bežné	<u>42</u>
4. Prechodné situácie medzi školou a prácou.....	<u>46</u>
5. Školstvo potrebuje ďalšie reformy	<u>49</u>
6. Odborná príprava	<u>50</u>
7. Zhrnutie	<u>55</u>
KAPITOLA 3. PREKÁŽKY ZAMESTNÁVANIA MLADÝCH ĽUDÍ.....	<u>57</u>
1. Pohľad zamestnávateľov	<u>57</u>
2. Náklady práce.....	<u>58</u>
3. Legislatíva na ochranu zamestnania.....	<u>65</u>
4. Je legislatíva na ochranu materstva a rodičovská dovolenka prekážkou zamestnávania mladých žien	<u>67</u>
5. Zhrnutie	<u>70</u>
KAPITOLA 4. ÚLOHA SOCIÁLNYCH DÁVOK A AKTIVAČNÝCH POLITÍK	<u>72</u>
1. Prídavok na dieťa, dávka v nezamestnanosti a sociálna pomoc	<u>72</u>
2. Pomoc mladým uchádzačom o zamestnanie nájsť si prácu	<u>78</u>
3. Opatrenia na zvýšenie zamestnateľnosti mladých ľudí.....	<u>90</u>
4. Zhrnutie	<u>92</u>
Literatúra	94

Zoznam rámciekov

Rámček 1.1.	Skúsenosti Agentúry dočasného zamestnávania Tempo	26
Rámček 2.1.	Kombinácia práce a štúdia	44
Rámček 2.2.	Reforma školstva: hlavné úspechy a výzvy	49
Rámček 2.3.	Aj malé zmeny vo vzdelávaní sú výzvou	50
Rámček 2.4.	Posilnenie kariérneho poradenstva a poradenských služieb	51
Rámček 2.5.	Problémy zahraničných firiem s najímaním pracovníkov: príklad výrobcov automobilov a ich dodávateľov	52
Rámček 2.6.	Financovanie celoživotného vzdelávania v krajinách OECD	55
Rámček 3.1.	Platy mladých žien klesajú	64
Rámček 4.1.	Zmeny v sociálnom systéme, 1994-2006	77
Rámček 4.2.	Povinnosti evidovaných uchádzačov o zamestnanie, 2006	.81
Rámček 4.3.	Program Spojeného kráľovstva „New Deal for Young People“	85
Rámček 4.4.	Definícia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	86
Rámček 4.5.	Zvýšenie možnosti mladých rómskej komunity zamestnať sa	91

Zoznam grafov

Graf 1.1.	Klesajúci podiel mládeže na obyvateľstve v produktívnom veku v krajinách OECD, 1975-2025	19
Graf 1.2.	Reálny rast HDP a rast zamestnanosti mladých, 1995-2025	20
Graf 1.3.	Ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti mládeže v krajinách OECD, obyvateľstvo vo veku 15-24, 2005	22
Graf 1.4.	Ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti mládeže v SR, obyvateľstvo vo veku 15-24, 1994-2006	23
Graf 1.5.	Miera zamestnanosti žien vo veku 25-29 v krajinách OECD, 1997 a 2005	25
Graf 1.6.	Výskyt dočasného zamestnania podľa veku v krajinách OECD, 2005	26
Graf 1.7.	Krátkodobá a dlhodobá nezamestnanosť, obyvateľstvo vo veku 15-24, 1994-2006	27
Graf 1.8.	Výskyt dlhodobej nezamestnanosti, obyvateľstvo vo veku 15-24, 1994-2006	28
Graf 1.9.	Výskyt dlhodobej nezamestnanosti v krajinách OECD, obyvateľstvo vo veku 15-24, 1994-2006	28
Graf 1.10.	Pomer mier nezamestnanosti mládeže a dospelých, 1994-2006	29

Graf 1.11.	Regionálne rozdiely v nezamestnanosti mládeže a dospelých, 2004	30
Graf 1.12.	Mladí ľudia žijúci so svojimi rodičmi, 2002	32
Graf 1.13.	Osoby vo veku 15-29 rokov podľa typu aktivity, 2002	34
Graf 1.14.	Situácia na trhu práce rok po ukončení školy podľa úrovne vzdelania, 2004, mládež vo veku 15-24	35
Graf 2.1.	Priemerné bodové hodnotenie na matematickej stupnici v PISA, 2003	38
Graf 2.2.	Mládež vo veku 15-24 rokov stále navštevujúca školy alebo s ukončeným stredoškolským vzdelaním, 2003	39
Graf 2.3.	Percento obyvateľstva vo veku 25-34 rokov s terciárnym vzdelaním, 2004	41
Graf 2.4.	Využívanie práce na kratší pracovný čas podľa veku v krajinách OECD, 2005	43
Graf 2.5.	Mládež v sektore služieb v krajinách OECD, 2005	45
Graf 2.6.	Počet dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov podľa veku a pohlavia, apríl-júl 2006	47
Graf 2.7.	Preferencia odborného alebo všeobecného vzdelania, EÚ, 2004	52
Graf 2.8.	Participácia na celoživotnom vzdelávaní zamestnancov v členení podľa veku a úrovne vzdelania, 2005	53
Graf 3.1.	Profil vek-mzda pracovníkov na plný úväzok v členení podľa vzdelania a pohlavia v rokoch 1996 a 2004	61
Graf 3.2.	Profil vek-mzda pracovníkov na plný úväzok podľa pohlavia a vzdelania vo vybraných krajinách	63
Graf 3.3.	Ukazovatele prísnosti legislatívy na ochranu zamestnania, krajiny OECD	67
Graf 4.1.	Evidencia mladých ľudí vo veku 15-24 rokov v rámci verejných služieb zamestnanosti, s a bez dávky, 2005	74
Graf 4.2.	Pomer nezamestnaných a mládeže vo veku 20-24, 1994-2005	76

Zoznam tabuliek

Tab. 1.1.	Zamestnanci vo veku 15-24 rokov podľa odvetvia a zamestnania, 2002	24
Tab. 1.2.	Porovnanie mládeže vo veku 15-24, roky 1995 a 2005	35
Tab. 3.1.	Názory zamestnávateľov na zamestnávanie a vzdelávanie mladých ľudí	58
Tab. 3.2.	Financovanie poisťného systému, 2006	65
Tab. 3.3.	Legislatíva ochrany materstva a rodičovskej dovolenky vo vybraných krajinách OECD, 2005	69

Tab. 4.1.	Nárok na dávku v nezamestnanosti, 1991-2006	75
Tab. 4.2.	Obsah a cieľové skupiny programov aktívnych opatrení na trhu práce v roku 2006	80
Tab. 4.3.	Účastníci a náklady na programy aktívnych opatrení na trhu práce, 2004 a 2005	81

SÚHRN A HLAVNÉ ODPORÚČANIA

Výzvy budúcnosti

Mladí ľudia v Slovenskej republike majú v súvislosti s trhom práce veľmi ťažkú pozíciu. Hoci miera nezamestnanosti mladých ľudí klesla z historického maxima 37 % v roku 2001 na 27 % v roku 2006, stále je druhá najvyššia v krajinách OECD.¹ Takmer 58 % nezamestnaných ľudí vo veku 15-24 rokov si hľadá prácu dlhšie ako rok, kdežto v krajinách OECD je to v priemere 21 %. Podobná situácia je aj vo vývoji miery zamestnanosti: v roku 2006 malo zamestnanie iba 26 % mladých ľudí, priemerný údaj v krajinách OECD je 42 %. V roku 1995 bolo v SR zamestnaných 35 % mladých ľudí.

Výhľad mladých ľudí na zamestnanie sa v priebehu nadchádzajúcich rokov môže zlepšiť. Hospodársky rast v Slovenskej republike od roku 2002 prekračuje ročne 4% a na rok 2007 je odhadovaný rast 8 % - čo by sa mohlo odraziť na všeobecne vyššom dopyte po pracovnej sile, vrátane mladých ľudí.

Existuje však mnoho prekážok, ktoré môžu zabrániť tomu, že sa táto potreba odzrkadlí aj vo vyššej zamestnanosti mladých ľudí. Osobitne stredné odborné školy nie sú dostatočne pripravené reagovať rýchlo na meniace sa požiadavky trhu práce, hoci niekoľko krokov na odstránenie tohto nedostatku už bolo urobených – toto je dôležitý fakt, nakoľko 75 % študentov v Slovenskej republike navštevuje tento typ škôl. Rovnako slabé je aj prepojenie terciárneho vzdelávania a trhu práce, čo by mohlo pomôcť vysvetliť, prečo medzinárodné firmy, ktoré prichádzajú na slovenský trh, majú problémy pri hľadaní kvalifikovanej pracovnej sily.

Prekážky zamestnávania mládeže existujú aj na strane dopytu. Zamestnávateľia napríklad musia aj pri nízko platenej práci odvádzať vysoké príspevky na sociálne zabezpečenie. Pomoc nezamestnanej mládeži pri hľadaní si zamestnania je nedostatočná, rovnako ako aj pomoc mladým rodičom v ich snahách zosúladiť pracovné a rodičovské povinnosti.

1. Priemer krajín OECD v časti „Súhrn a najdôležitejšie odporúčania“ je za rok 2005.

Výhľadu zamestnania sa mladých ľudí bráni aj limitovaná regionálna mobilita.

Nedávne reformy ako odpoveď na výzvy

V posledných rokoch bolo v Slovenskej republike prijatých mnoho krokov s cieľom uľahčiť prechod zo školy do práce, pri znižovaní nezamestnanosti mladých ľudí, alebo pri zlepšovaní výhľadu mladých ľudí zamestnať sa. Medzi tieto kroky patrí napríklad reforma vzdelávania, opatrenia na posilnenie pracovnej motivácie a snaha pomáhať mladým uchádzačom o zamestnanie pri hľadaní si zamestnania.

Silnejšie základné vzdelanie

V období rokov 1989 až 2003 boli na všetkých úrovniach vzdelávania zavedené nové osnovy a programy, pričom bola snaha navrhnúť ich tak, aby plnili potreby trhového hospodárstva. Dosiahol sa aj určitý stupeň decentralizácie riadenia škôl a znížila sa prílišná špecializácia odborných škôl. Tieto reformy pomohli udržať podiel predčasného ukončenia školskej dochádzky na nízkej úrovni.

Aj napriek týmto reformným krokom však stále zostáva v Slovenskej republike mnoho výziev, najmä v oblasti kvality a relevantnosti vzdelávania. Na základe údajov OECD programu medzinárodného hodnotenia študentov (PISA) z roku 2003, výsledky 15-ročných slovenských študentov z matematiky sa blížia priemeru krajín OECD, avšak ich výsledky v oblasti čítania ležia hlboko pod priemerom.

Zaviedli sa motivačné opatrenia; účasť mladých ľudí v programe „Absolventská prax“ zostala vysoká kvôli nedostatočnému zacieleniu tohto programu

Od roku 1999 sa pre mladých ľudí veľmi sprísnil podmienky na získanie dávky v nezamestnanosti, čím sa vytvorila silná motivácia hľadať si zamestnanie. Výsledkom je, že v roku 2005 poberalo dávku v nezamestnanosti iba 2 % mladých nezamestnaných.

Rovnako tak aj počet mladých ľudí poberajúcich dávky sociálnej pomoci (tzv. „pomoc v hmotnej núdzi“) sa znížil na polovicu. Sociálna pomoc sa dnes poskytuje na základe príjmu domácnosti a nie príjmu jednotlivca, ako tomu bolo pred rokom 2003. Keďže väčšina mladých ľudí žije so svojimi rodičmi, mnohí z nich už nemajú nárok na dávky sociálnej pomoci.

Nedávna reforma dane z príjmu znížila daňové zaťaženie nízko platených zamestnaní, čo ešte viac zvýšilo motiváciu pracovať. Zavedená bola aj finančná motivácia pre študentov získať platenú prácu.

Aj napriek nízkym výdavkom na programy aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) od roku 2002 zostala účasť mladých ľudí v týchto programoch vysoká. Evidovaní uchádzači o zamestnanie sa musia povinne zúčastňovať AOTP, okrem odbornej prípravy (vzdelávanie a príprava pre trh práce).

V roku 2002 bol v rámci AOTP spustený program „Absolventská prax“, ktorý je zacielený na všetkých uchádzačov o zamestnanie mladších ako 25 rokov, bez ohľadu na dosiahnuté vzdelanie a profesionálne skúsenosti. Program pozostáva z maximálne 6-mesačnej stáže na kratší pracovný čas vo firme alebo v organizácii verejnej správy, s maximálnym počtom 20 odpracovaných hodín týždenne. Účastníci programu dostávajú príspevok od štátu (vo výške 25 % minimálnej mesačnej mzdy v roku 2006). Zamestnávateľia nemajú povinnosť odborne pripravovať týchto svojich „zamestnancov“. V roku 2005 sa programu „Absolventská prax“ zúčastnilo 8 % mladých ľudí.

Prebiehajúci program s tak širokým cieľom znamená pravdepodobnosť veľkej „mŕtvej váhy“: firmy často získavajú mladých ľudí, ktorých by prijali aj bez dotácie. Firmy takisto nemajú záujem ponechať si takýchto „zamestnancov“ po ukončení ich „zamestnania“, skôr majú záujem prijímať ďalších nových. Počas rokov 2004 a 2005 si po ukončení programu našlo prácu menej ako 20 % jeho účastníkov. To je pravdepodobne príčinou značnej fluktuácie, generuje to stratu ľudského kapitálu a opakovanú nezamestnanosť medzi mladými ľuďmi.

V roku 2004 bol spustený ďalší program AOTP „Aktivačná činnosť“ s cieľom zvýšiť výhľad získania zamestnania pre dlhodobo nezamestnaných a pre poberateľov sociálnej pomoci. Súčasťou programu je účasť na obecných a verejnoprospešných prácach, pri súčasnom zabezpečovaní podpory príjmu. Absolventi škôl tvoria približne 5 % účastníkov tohto programu. Dopad programu „Aktivačná činnosť“ sa zdá prinajmenšom veľmi mierny: mladí dlhodobo nezamestnaní tvoria od roku 2001 skupinu takmer nemenných 15 % - 17 %.

Na podporu zamestnania pracovníkov s veľmi nízkou kvalifikáciou boli zavedené ďalšie programy, ktoré im ponúkajú dokončenie základného a stredoškolského vzdelania. Tieto programy mali účastníkov najmä z rómskej komunity, ktorá v Slovenskej republike predstavuje veľmi znevýhodnenú skupinu, vrátane jej mládeže.

V roku 2004 boli zavedené dotácie na zamestnávanie určitých skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, vrátane nových absolventov.

Prax však ukázala, že v roku 2005 bol tento program prínosom iba pre 5 % absolventov.

Minimálna mzda nie je prekážkou pre zamestnávanie mladých ľudí, zaviedli sa flexibilnejšie pracovné zmluvy

Výška minimálnej mzdy v roku 2005 - okolo 36 % priemernej mzdy (v porovnaní so 47 % v roku 2003), je nízka. Minimálnu mzdu poberá menej ako 2 % zamestnancov, čo vo všeobecnosti nepredstavuje prekážku na zamestnávanie mladých ľudí, možno okrem mladých ľudí bez akýchkoľvek zručností v niektorých regiónoch. Na druhej strane, aj napriek zníženiu zostávajú príspevky na sociálne zabezpečenie vysoké a tvoria takmer 50 % z hrubých miezd a môžu preto tvoriť prekážku zamestnávania ľudí na východe krajiny a zamestnávania mladých ľudí bez akýchkoľvek zručností.

V roku 2004 boli zavedené flexibilné formy zamestnávania, ktoré pomáhajú získať študentov a ostatných pracovníkov na plnenie krátkodobých špecifických úloh (tzv. „dohody o vykonaní práce“ a „dohody o brigádnickej práci študentov“). Príspevky na sociálne zabezpečenie sú pre tieto formy zamestnania veľmi nízke, približne 1,05 % dohodnutej odmeny. Tieto dohody môžu pomôcť mladým ľuďom pri získavaní profesionálnych skúseností, zvyšujú však aj fluktuáciu a v dlhodobom horizonte môžu viesť k väčšej dualite trhu práce. Okrem toho, zamestnávateľia nemusia mať záujem zamestnať mladých ľudí formou štandardnej pracovnej zmluvy, ktorá si vyžaduje vysoké príspevky na sociálne zabezpečenie. V roku 2005 bol však podiel takýchto dohôd a štandardných dočasných dohôd na celkovej zamestnanosti mládeže nízky (13 %, v porovnaní s priemerným údajom 32 % v krajinách OECD).

Odporúčania pre ďalšie reformy

Aj keď mnoho z týchto reforiem má správny smer, sú dosť nesmelé – dôkazy, ktoré sú k dispozícii hovoria, že v skutočnosti nezlepšili výhľad zamestnávania mladých ľudí. Na druhej strane to znamená, že na odstránenie veľkého množstva prekážok pretrvávajúcich na strane dopytu a ponuky sú potrebné ďalšie reformy, súčasne so zachovaním rovnováhy medzi pružnosťou (flexibilitou) a istotou. Nasledujúca časť súhrnu obsahuje návrhy ako reagovať na tieto výzvy.

Mnoho z nasledujúcich odporúčaní predpokladá vyššie verejné výdavky. Hoci v mnohých prípadoch sa to dá zaručiť, vláda by mala zabezpečiť, že za svoje peniaze získava hodnotu a že sú zavedené mechanizmy na hodnotenie nových opatrení a preverovanie, či sú nákladovo efektívne.

Zabezpečenie, aby mládež mala po ukončení školskej dochádzky primerané zručnosti

Na strane vzdelávania je najdôležitejšou výzvou lepšie prepojiť systém vzdelávania – najmä odborného vzdelávania – s trhom práce. Posilniť by sa mala spolupráca firiem a odborných škôl. Veľmi dôležité je zaviesť výučbu vo firmách a zabezpečiť účasť firiem na financovaní odborného vzdelávania.

- *Zahrnúť firmy nielen do prípravy učebných osnov, ale aj do financovania odborného vzdelávania.* Je mimoriadne dôležité, aby zručnosti získavané v odborných školách zodpovedali potrebám trhu práce. Zodpovedné orgány by preto mali pri definovaní obsahu učebných osnov úzko spolupracovať so sociálnymi partnermi. Firmy by sa mohli zapojiť aj do financovania odborného vzdelávania. Veľké množstvo voľných pracovných miest v automobilovom priemysle prednedávnom vyvolalo záujem zahraničných automobiliek financovať výučbu na odborných školách, čo by vláda mala vnímať aj ako príležitosť prizvať aj viac firiem na trvalú spoluprácu v oblasti spolufinancovania odborného vzdelávania.
- *Zaviesť efektívny učňovský systém vo firmách.* Pre odborné vzdelávanie je kľúčové kľásť veľký dôraz na tzv. „duálny“ učňovský systém, kde sa vyučovanie v školách strieda s výučbou priamo na pracovisku. Skúsenosti s takýmto duálnym systémom ukazujú, že to môže byť efektívny spôsob na uľahčenie prechodu mladých ľudí zo školy do práce. Systém by mal i) poskytnúť mladým ľuďom možnosť získať reálne pracovné skúsenosti vo firmách; ii) zahŕňať aj zložku formálneho vzdelávania v triedach; iii) viesť k získaniu formálnej kvalifikácie; a iv) byť spolufinancovaný zamestnávateľmi a vládou. Úroveň učňovského odmeňovania by mala byť taká, aby pre zamestnávateľov predstavovala silnú motiváciu poskytovať dostatočné množstvo učňovských miest. Rovnako tak by program mal viesť k získaniu hodnotnej kvalifikácie uznávanej na trhu práce, aby boli mladí ľudia motivovaní prijať takéto učenie.
- *Podpora terciárneho odborného vzdelávania.* Pre niektoré študijné oblasti, napríklad automatizácia, by mali byť zorganizované dvoj až trojročné profesionálne orientované kurzy podobne, ako je tomu v iných krajinách. Súčasťou učebných osnov by mal byť aj dlhodobý pobyt vo firme. Príprava vyššieho odborného vzdelávania je finančne náročná a mala by byť spolufinancovaná firmami, ktoré takéto špecifické zručnosti požadujú.

- *Zaviesť včasné a dlhodobो pôsobiace programy prevencie predčasného ukončenia školskej dochádzky a programy pre mládež bez zručností.* 18 % mladých ľudí vo veku 15-24 rokov sa nevytvára ani nie je zamestnaných. Navrhujú sa zaviesť na školách čo možno najskôr dlhodobé udržateľné programy, napríklad podporné programy po vyučovaní pre rizikové skupiny mladých ľudí. Takéto programy by mohli začať ešte v rámci predškolského vzdelávania a starostlivosti o deti mladšie ako 6 rokov, zameriavajúc sa na najviac znevýhodnené deti a podporu ich rodín. Táto podpora by mohla trvať počas celého obdobia povinnej školskej dochádzky.
- *Poskytnutie kvalitného kariérneho poradenstva a informácií o možnostiach zamestnania sa ešte pred rozhodovaním o určitom študijnom odbore.* Riešiť by sa mal aj pretrvávajúci nedostatok informácií pre rodičov a žiakov o budúcich možnostiach na trhu práce. Dôležité je, aby slobodný výber vzdelávania išiel ruka v ruku s objektívnymi informáciami o tom, aká kariéra sa dá očakávať po ukončení školy. Jednou z možností je zaviesť systém projekcie povolania, ktorý by hodnotil budúce potreby a šíril tieto údaje v rámci poradenských inštitúcií do škôl, rodinám a deťom, aby mali viac informácií, o ktoré sa môžu pri výbere oprieť.

Posilnenie sociálnych a aktivačných politík

45 % mladých ľudí si hľadá zamestnanie aj rok po ukončení školy. Existuje preto reálne riziko, že kým bude k dispozícii pracovné miesto, alebo sa vyskytne možnosť vrátiť sa späť do školy či zúčastňovať sa AOTP, mnoho mladých ľudí stratí motiváciu a „odíde“ z trhu práce. Dôležitý je preto včasný zásah proti tomuto „prekliatiu nezamestnanosti“. Odporúčajú sa tieto kroky:

- *Zabezpečiť, aby sa nezamestnaní mladí ľudia zaevidovali v rámci verejných služieb zamestnanosti (úradu práce sociálnych vecí a rodiny) a včas sa pre nich implementoval cieľový postup; zaviesť aj povinnosť pre mladých poberajúcich sociálnu pomoc zaevidovať sa v rámci verejných služieb zamestnanosti.* Nezamestnaní mladí ľudia by mali byť v rámci verejných služieb zamestnanosti prioritnou cieľovou skupinou. Percento evidovaných nezamestnaných mladých ľudí v rámci verejných služieb zamestnanosti je vysoké (60 % vo vekovej kategórii 20-24 rokov), avšak klesá, z dôvodu sprísňujúcich sa požiadaviek na uchádzačov o zamestnanie. Veľmi dôležité je, aby sa v rámci verejných služieb zamestnanosti venoval dostatok času a zdrojov na včasný skrining mladých uchádzačov o zamestnanie a aby sa návrhy pripravovali na základe individuálnych potrieb. Ľudia

s nízkou alebo nedostatočnou kvalifikáciou by mali čo najskôr dostať príležitosť zvýšiť si vzdelanie v školách druhej šance a získavať zároveň aj pracovné skúsenosti vo firmách. Verejné služby zamestnanosti by sa mali zameriavať aj na účastníkov programu „Absolventská prax“. Mladí ľudia, žijúci v domácnostiach poberajúcich sociálnu pomoc, by sa mali povinne zaevidovať v rámci verejných služieb zamestnanosti.

- *Transformovať program „Absolventská prax“ na skutočný aktivačný program.* Dôležité je poskytnúť nezamestnaným mladým ľuďom príležitosť získať prvé pracovné skúsenosti vo firme spôsobom, ktorý vedie k formálnej kvalifikácii. Toto by znamenalo transformáciu programu „Absolventská prax“ z programu stáží na systém, ktorý kombinuje pracovné skúsenosti vo firmách s *odbornou prípravou*. Odbornú prípravu možno zorganizovať na pracovisku alebo v školách a po jeho ukončení by absolventi dostali certifikát. Verejné služby zamestnanosti by mohli ponúkať príležitosť mladým uchádzačom o zamestnanie zapojiť sa včas do programu Absolventská prax, zameriavajúc sa na skupiny mladých znevýhodnených ľudí, či už v zmysle zručností, profesionálnych skúseností alebo iných charakteristík. Ostatní mladí uchádzači o zamestnanie by mohli mať prístup k programu Absolventská prax iba po uplynutí určitého obdobia, kedy si neúspešne hľadali prácu (možno 6 alebo 9 mesiacov).
- *Posilnenie aktivačných politík pre mladých Rómov.* Zamestnanosť je v rómskej komunite veľmi znepokojujúca a miera nezamestnanosti sa pohybuje medzi 60-80 %. Ako už bolo spomínané, takéto ciele programy odbornej prípravy môžu byť prínosom pre uchádzačov o zamestnanie bez ukončeného základného alebo stredoškolského vzdelania (čo je práve prípad veľkej časti rómskej mládeže), avšak mladí Rómovia by mali dostávať viac pomoci. Niektoré z vyššie uvedených odporúčaní pre dlhodobo nezamestnaných mladých, včasné preventívne programy pre školy a učňovské stáže nemusia pre Rómov znamenať prínos. Preto by ich implementácia mala ísť ruka v ruku s uplatňovaním prísnych antidiskriminačných opatrení na školách a aj na trhu práce.
- *Modifikovať podmienku oprávnenosti na získanie dávky v nezamestnanosti.* Dostať sa k dávke v nezamestnanosti môže byť príliš náročné. Je to možné zmeniť, ak, a iba ak, je poberanie dávky v nezamestnanosti spojené so silnou aktiváciou a podporou hľadania si zamestnania tak, ako to už bolo popísané vyššie. Odporúčajú sa znížiť príspevkové požiadavky (príspevok na poistenie v nezamestnanosti) na úroveň, aká sa vyskytuje v iných

krajinách OECD (rok platenia poistenia zo zamestnania, niekedy menej, veľmi zriedkavo dva roky – v porovnaní so súčasnými tromi rokmi v SR).

Odstránenie prekážok zamestnávania mladých ľudí

Dôležité je zabezpečiť, aby podniky mali motiváciu prijímať mladých ľudí, ako aj zvýšiť príležitosti mladých rodičov zamestnať sa. Aby tieto ciele bolo možné dosiahnuť, navrhuje sa:

- *Znížiť príspevky na sociálne zabezpečenie pri nízko-platených prácach.* Náklady práce mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou sú príliš vysoké v porovnaní s očakávanou produktivitou. Preto sa odporúča znížiť povinné príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie pri nízko platenej práci o 15-20 % tak, ako to bolo navrhnuté v OECD Ekonomickom prehľade SR za rok 2005 (*OECD Economic Survey of the Slovak Republic*). Nižšie povinné príspevky by jednak zlepšili pracovné vyhliadky mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou, a jednak by boli ďalšou motiváciou pre zamestnávateľov zaevidovať svojich zamestnancov v Sociálnej poisťovni. Hoci nie sú presne známe čísla o nelegálnej práci, údaje sa medzi mladými ľuďmi vyskytuje častejšie.
- *Zaviesť pre dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí podporu zamestnávania.* Ďalšou možnosťou je poskytnúť časovo ohraničené zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie pre zamestnávateľov v prípade, ak zamestnajú dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí.
- *Skrátiť dĺžku rodičovskej dovolenky z troch rokov na rok a rozvinúť sieť zariadení starostlivosti o deti.* Dlhá rodičovská dovolenka sa ukázala ako prekážka návratu rodičov malých detí do zamestnania. V rámci pomoci mladým rodičom zosúladiť pracovné a rodičovské povinnosti sa navrhuje skrátiť trvanie rodičovskej dovolenky na jeden rok a súčasne s tým vyvinúť primeraný systém dobrých a cenovo vhodných zariadení starostlivosti o deti týchto rodičov. Zavedenie systému certifikátov opatrovania detí v domácom prostredí by bolo nákladovo efektívnym spôsobom, ktorý umožní mladým rodičom vrátiť sa späť k svojim ekonomickým aktivitám. Ďalšou možnosťou je práca na kratší pracovný čas, čo by mohlo pomôcť zastaviť obavy vzbudzujúci pokles miery zamestnanosti mladých žien vo veku 20-29 rokov, osobitne ak majú deti mladšie ako 6 rokov.
- *Chrániť mladých ľudí pred zneužívaním pružných / flexibilných foriem dohôd.* Ako už bolo spomínané, prednedávnom boli zavedené flexibilné formy dohôd, ktorými je možné zamestnávať

mladých ľudí na konkrétne úlohy pri takmer nulovom sociálnom zabezpečení. Vláda by však mala zabezpečiť, aby sa používanie takýchto dohôd obmedzilo iba na špecifické úlohy definované v zákone a aby tieto druhy dohôd nenahrádzali štandardné formy pracovných zmlúv. Aby sa zabránilo ich zneužívaniu, odporúča sa, aby inšpektoráty práce hodnotili kvalitu pracovných vzťahov, ktoré tieto dohody upravujú.

Podpora územnej mobility mládeže

Nezamestnanosť mladých ľudí sa značne líši v jednotlivých regiónoch. Do určitej miery je to spôsobené aj územnou mobilitou v SR. Odporúčajú sa tieto kroky:

- **Odstránenie administratívnych prekážok vnútornej mobility.** Vnútna mobilita by mohla pomôcť mládeži prijímať nové príležitosti zamestnať sa v iných regiónoch. Programy navrhnuté s cieľom uľahčiť územnú mobilitu nezamestnaných ľudí v každej vekovej kategórii zlyhali, pretože požadovali, aby príjemcovia zmenili adresu trvalého pobytu. V roku 2006 bol tento program nahradený novým programom, ktorý financuje časť výdavkov súvisiacich s dochádzkou za prácou z miesta trvalého alebo prechodného pobytu na iné miesto zamestnania. Táto zaujímavá inovátna politika by mala byť aj vyhodnotená, aby sa zistilo, či naozaj podporuje dochádzku do zamestnania, najmä medzi mladými ľuďmi.
- **Rozvoj trhu s nájomnými bytmi.** Ďalším faktorom, ktorý obmedzuje pohyb mladých ľudí z oblastí s vysokou nezamestnanosťou je nedostatok primeraných ubytovacích kapacít v oblastiach, kde je zamestnanosť vyššia. Výsledkom tejto skutočnosti je, že 85 % mladých ľudí vo veku 20-24 rokov a 60 % ľudí vo veku 25-29 rokov žijú so svojimi rodičmi, často vo vidieckych oblastiach a malých mestách, kde si nedokážu nájsť prácu, ktorá by zodpovedala ich kvalifikácii. Mal by sa preto zvýšiť podiel sociálneho bývania poskytovaného za primerané ceny, čo dnes predstavuje menej ako 4 % všetkých ubytovacích kapacít. Okrem toho takmer neexistuje súkromný nájomný sektor. Jedným z dôvodov je silná legislatívna ochrana nájomníkov. Takéto ubytovacie kapacity spolu s výstavbou nových nájomných bytov by mohol podporiť aj primeraný legislatívny rámec; určité významné investície do sociálneho bývania by mali byť zacielené práve na nízkopríjmové mladé domácnosti.

ÚVOD

Mladí ľudia v Slovenskej republike čelia pri úspešnom integrovaní sa na trh práce veľkým problémom. Absolventi škôl zostávajú príliš často nezamestnaní, pričom táto situácia pretrváva niekoľko mesiacov, až rokov. Ak sa nepodniknú akcie na uľahčenie prechodu zo školy do práce príde k situácii, kedy sa veľká časť obyvateľstva nebude schopná úspešne integrovať do spoločnosti a zostane z nej vylúčená. Táto situácia kladie mnoho výziev do budúcnosti.

Táto situácia vznikla aj napriek silnému ekonomickému rastu, nárastu dosiahnutej úrovne vzdelania a špeciálnym opatreniam, ktoré boli prijaté na posilnenie možností pre mladých zamestnať sa. Preto je dôležité zamerať sa na politiky uľahčujúce prechod zo školy do práce. Na zlepšenie výhľadu zamestnania sa mladých bude potrebné prijať nové opatrenia, ktoré im zabezpečia lepšie možnosti vzdelávania a odbornej prípravy, lepšie služby zamestnanosti a upravia rovnováhu medzi flexibilitou a zárukou zamestnania. Táto správa využíva integrovaný a komparatívny prístup k otázke prechodu mládeže zo školy do práce v Slovenskej republike, ako aj ich prvým rokom na trhu práce, pričom uvádza aj návrhy na zlepšenie situácie.

Kapitola 1 predstavuje základné skutočnosti o situácii mládeže na trhu práce v Slovenskej republike. Úloha systémov vzdelávania a odbornej prípravy pri objasňovaní náročnej situácie mládeže je rozanalyzovaná v kapitole 2. Kapitola 3 popisuje prekážky zamestnávania mladých na strane dopytu. Kapitola 4 analyzuje úlohu sociálnych dávok a služieb zamestnanosti.

KAPITOLA 1

VÝZVA PRED NAMI

Postavenie mládeže na trhu práce v Slovenskej republike ovplyvňuje demografický problém, ktorým je veľký počet absolventov škôl vstupujúcich na trh práce, prínosom však je silný ekonomický rast v prvej polovici prvého desaťročia nového milénia.

Miera zamestnanosti mladých je nízka a miera nezamestnanosti, hlavne dlhodobá, patrí medzi najvyššie v rámci krajín OECD. Zdá sa, že u mladých ľudí, ktorí majú prácu, existuje nesúlad medzi zručnosťami nadobudnutými v škole a vykonávanou prácou.

Medzi ďalšie výzvy patrí nízka územná mobilita v rámci krajiny, ktorá prispieva k veľkým regionálnym rozdielom v nezamestnanosti. pričom časť mladých ľudí, hlavne vysokokvalifikovaných jedincov, lákajú možnosti odísť do iných európskych krajín, aby zlepšili svoje jazykové schopnosti, naučili sa o ich kultúre alebo si našli primerané zamestnanie.

1. Demografické a makroekonomické trendy

A. Na trh práce prichádza viac mladých ľudí ako z neho odchádza starších ľudí do dôchodku

V roku 2005 vstúpilo na trh práce asi 50 tis. absolventov škôl, pričom približne 24 tis. ľudí vo veku 55-64 rokov odišlo z trhu práce do dôchodku. V roku 2001 na trh práce nastúpilo trikrát viac nových absolventov škôl ako z neho odišlo ľudí do dôchodku. Z dôvodu demografického vývoja v posledných rokoch musí trh práce absorbovať relatívne veľký počet nových ľudí. Postupne sa znižujúca pôrodnosť však znamená, že demografické tlaky sa budú znižovať.

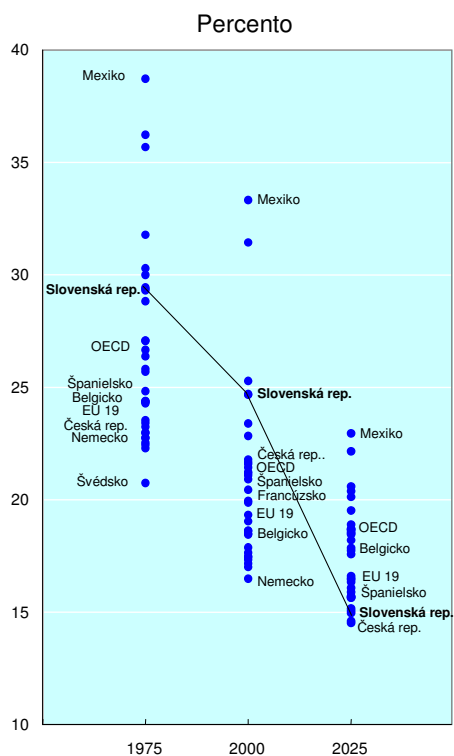
B. Podiel mládeže na obyvateľstve v pracovnom veku / produktívnom (PV) sa znižuje

Medzi rokmi 1975 až 2000 poklesol podiel mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov na obyvateľstve PV vo veku 15-64 z 29 na 25 %. Tento pokles bol relatívne malý v porovnaní s inými krajinami, pričom v roku 2000 bol

podiel mladých na obyvateľstve PV vyšší ako bol priemer krajín OECD. Očakáva sa však prudký pokles tohto podielu. Do roku 2025 bude podiel mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov na vekovej kategórii 15 až 64 rokov asi 15%, čo je jeden z najnižších podielov v krajinách OECD (Graf 1.1)

Tieto trendy odrážajú rýchly pokles miery pôrodnosti zaznamenaný v posledných štyroch desaťročiach. V roku 2003 mali ženy v Slovenskej republike v priemere 1,2 detí – najnižšiu mieru pôrodnosti zaznamenanú v krajinách OECD okrem Kórey. Na porovnanie, v roku 1980 pripadalo na jednu ženu približne 2,2 detí a v roku 1960 dokonca až 3 (OECD, 2005a).²

Graf 1. 1. **Klesajúci podiel mládeže na obyvateľstve v produktívnom veku v krajinách OECD, 1975-2025^a**



2. Hoci podiel mládeže na celkovom obyvateľstve postupne klesá, podiel mládeže z rómskej menšiny stúpa. V roku 2005 bolo podľa odhadov je 15% detí vo veku medzi 6-15 rokom rómskeho pôvodu. Tento podiel vzrastie na 17 % v roku 2025 (OECD, 2005b). Nárast sa pripisuje vyššej miere pôrodnosti medzi rómskymi ženami.

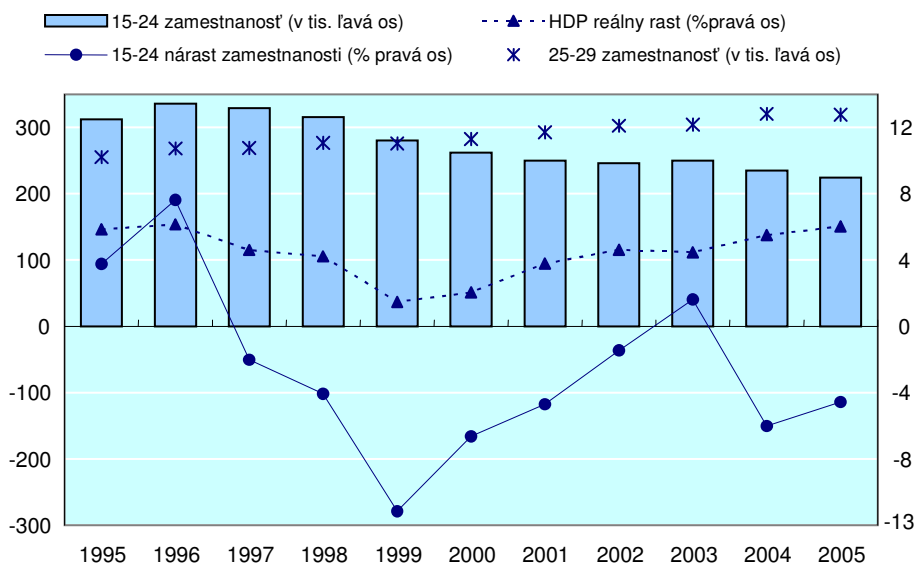
a) Podiel obyvateľstva vo veku medzi 15-24 rokom k obyvateľstvu vo veku 15-64 rokov.

Zdroj: Národné populačné projekcie (stredná hypotéza) okrem údajov za Grécko a Luxembursko, pre ktoré pochádzajú údaje z projekcie Eurostat z roku 2004, a Mexika a Turecka, pre ktoré pochádzajú údaje z materiálu OSN *Svetové populačné výhľady 1950-2050 (2002 revízia)*.

C. Makroekonomické trendy

Zamestnávanie sa mladých má veľmi cyklický priebeh (pozri Graf 1.4) a závisí od makroekonomickej výkonnosti. Slovenská republika prijala začiatkom nového milénia zdravé makroekonomické politiky, ktorými dosahuje dobré výsledky v zmysle nízkej inflácie, stability výmenného kurzu a fiškálnej konsolidácie. Prísun priamych zahraničných investícií je vysoký, čo následne pozitívne vplyva na domáce firmy, a súkromná spotreba je vysoká. Výsledkom toho je rovnomerný rast v priebehu posledných piatich rokov a nárast zamestnanosti hlavne v súkromnej sfére. HDP rástol v Slovenskej republike od roku 1995 každý rok o viac ako 4%, s výnimkou rokov 1999 a 2000, kedy dosiahol menej ako 2% (Graf 1. 2). Takýto pozitívny rast sprevádzalo relatívne dobré vytváranie nových pracovných miest, hlavne pre mladých ľudí vo veku 25 - 29 rokov. Pre mladých vo vekovej kategórii 15 - 24 rokov však zamestnanosť klesala v tisícach (graf 1.2).

Graf 1.2. **Reálny rast HDP a rast zamestnanosti mladých, 1995-2005**



Zdroj: Ekonomický výhľad OECD a Národné výberové zisťovanie pracovných síl (OECD Economic Outlook and national labour force survey).

Medzi priority, ktoré napomáhajú tvorbe rastu a zamestnanosti patrí reforma systému vzdelávania, znižovanie veľmi vysokých príspevkov na sociálne zabezpečenie pre nízko kvalifikovaných pracovníkov, lepšia verejná správa a podpora výrobkov konkurencieschopných na trhoch (OECD, 2005b; OECD, 2007).

Požiadavky na zamestnávanie mladých závisia od rastu tých odvetví a povolání, v ktorých je pravdepodobnejšie, že zamestnajú mladých pracovníkov. Vzhľadom na ich zručnosti a znalosti je pravdepodobnejšie, že mladí ľudia sa zamestnajú v sektore služieb, v hoteloch a reštauráciách alebo v maloobchodnom predaji, ako aj v sektore hi-tech služieb a v niektorých priemyselných odvetviach (pozri Tab. 1. 1).

Odstraňovanie bariér pre trhovo konkurencieschopné výrobky, hlavne v oblasti služieb, by preto bolo prínosom pre vyhliadky mladých na zamestnanie.

2. Zamestnanosť

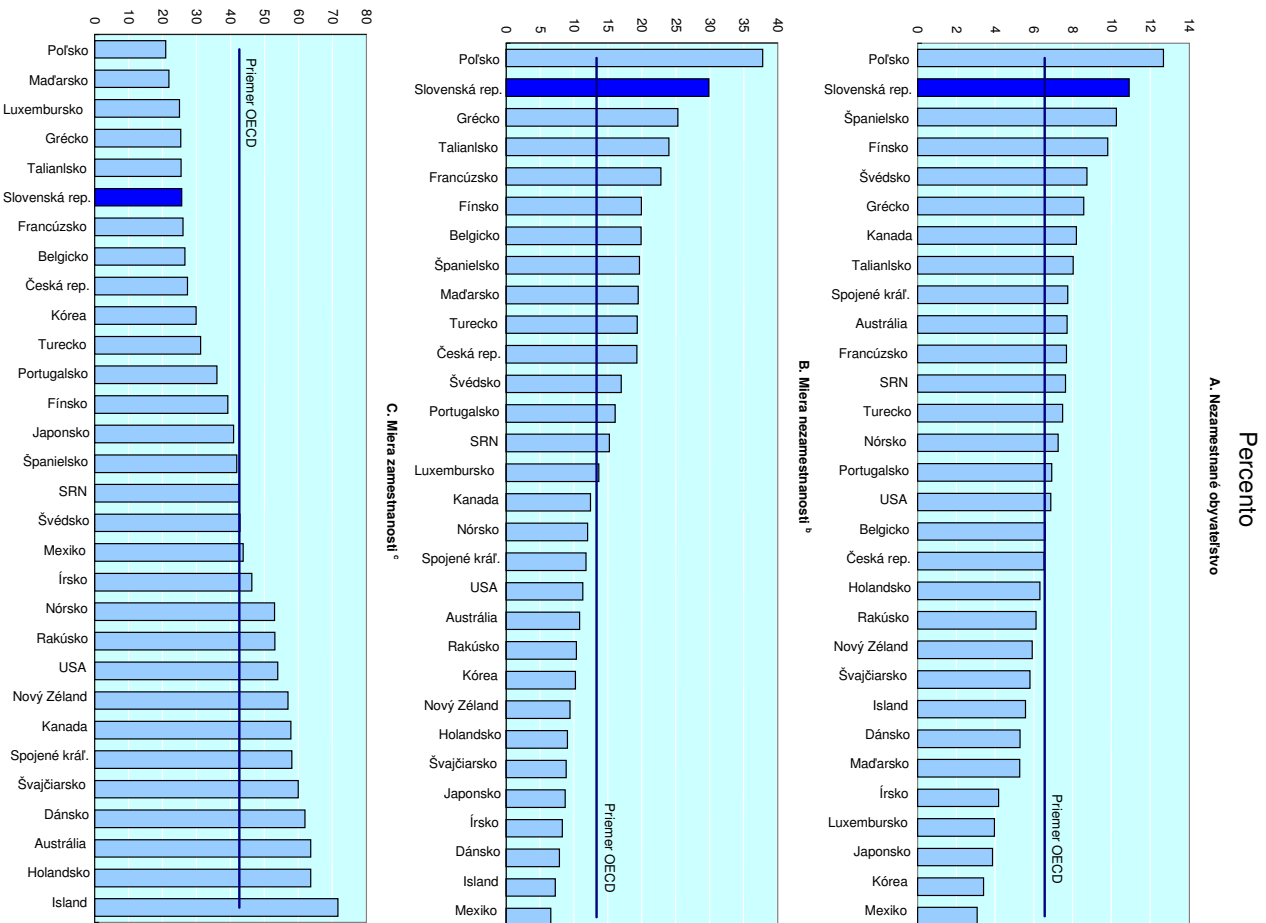
A. Miera zamestnanosti mládeže je nízka...

Miera zamestnanosti mládeže vo veku 15 až 24 rokov je nízka: len 26 % v roku 2006. Oproti tomu v piatich krajinách OECD (Austrália, Dánsko, Island, Holandsko a Švajčiarsko) v roku 2005 dosiahol podiel zamestnanosti mladých ľudí 60% a viac, (Graf 1.3)³. V týchto krajinách sa dosiahli aj vyššie percentá ukončenia vysokoškolského štúdia ako v Slovenskej republike (Kapitola 2). Rozdiely medzi mierou zamestnanosti mladých sa preto nemôžu pripisovať len rozdielnosti v dĺžke štúdia v jednotlivých krajinách.

V období rokov 2001 až 2006 pokračoval pokles miery zamestnanosti mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov, kedy klesala nezamestnanosť mladých. Toto odráža skutočnosť, že študenti často odkladali ukončenie školy, aby sa vyhli nezamestnanosti. Môže to však odrážať aj skutočnosť, že mladí ľudia si dnes predlžujú štúdium, čo by mohlo byť dobré pre produktivitu v dlhodobom výhľade (Graf 1.4).

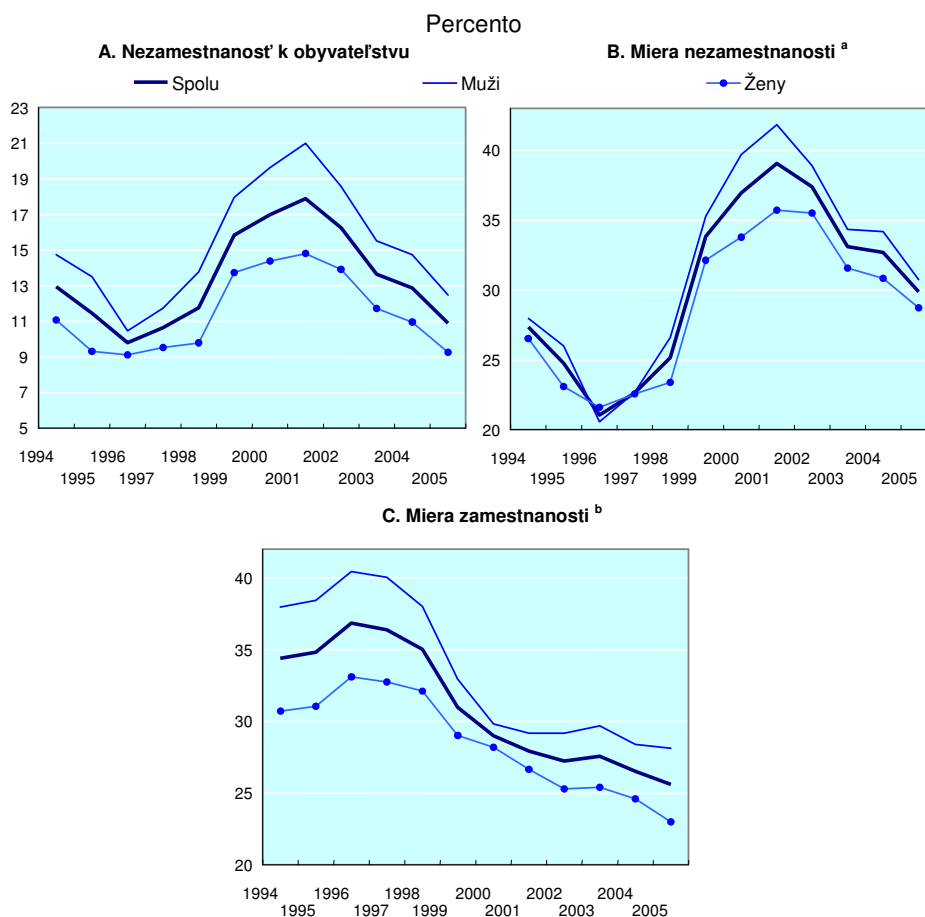
³ V čase publikovania správy nie sú k dispozícii priemerné údaje OECD za rok 2006.

Graf 1. 3. Ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti mládeže v krajinách OECD, obyvateľstvo vo veku 15-24 rokov, 2005



- a) Mládež vo veku 16-24 rokov na Islande, v Nórsku, Španielsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve, USA; mládež vo veku 15-24 rokov vo všetkých ostatných krajinách.
 b) nezamestnaní ako percento pracovnej sily.
 c) zamestnaní ako percento vekovej skupiny.
 Zdroj: Národné výberové zisťovania pracovných síl.

Graf 1. 4. Ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti mládeže v Slovenskej republike, obyvateľstvo vo veku 15-24 rokov, 1994-2006



- a) nezamestnaní ako percento pracovnej sily.
 b) zamestnaní ako percento vekovej skupiny.
 Zdroj: Národné výberové zisťovanie pracovných síl.

Tab. 1. 1. Zamestnanci vo veku 15-24 rokov podľa odvetvia a zamestnania, 2002

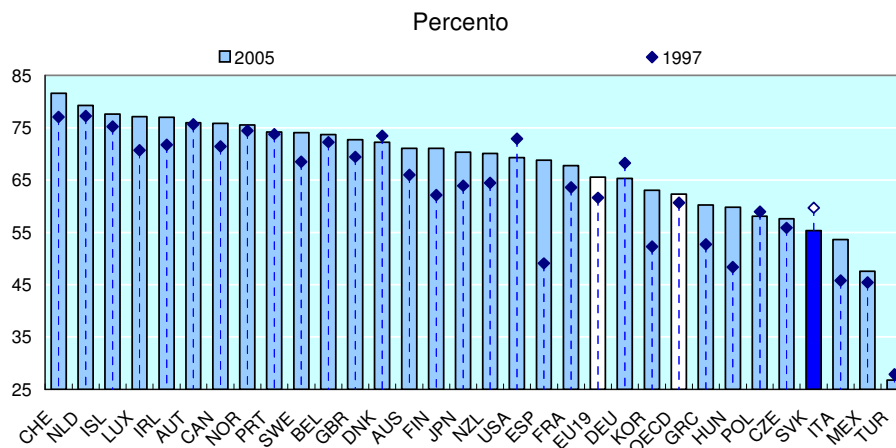
	Podiel všetkých zamestnancov v každej kategórii			Podiel všetkých zamestnancov vo veku 15-24		
	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy
Všetci zamestnanci	11.8	11.9	11.8	100.0	100.0	100.0
Podľa odvetví:						
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo, rybolov	6.4	8.4	2.1	3.7	8.3	0.8
Baníctvo a ťažba kameňa, spracovanie, dodávka elektriny, plynu a vody	13.0	13.2	12.8	34.9	37.6	28.0
Stavebníctvo	12.6	12.2	17.8	7.2	11.9	1.8
Maloobchod a veľkoobchod	16.1	17.6	15.2	15.8	8.9	19.3
Hotely a reštaurácie	26.9	34.1	22.9	6.8	1.8	7.7
doprava, skladovanie a komunikácie	6.5	6.7	6.1	4.1	10.5	2.5
Finančná a realitná oblasť	13.4	11.6	15.2	6.8	6.0	8.0
Verejná správa, školstvo, zdravotníctvo a sociálna práca	9.2	8.0	9.6	20.6	14.9	31.8
Podľa zamestnania:						
Legislatívci, vyššie vedenie a manažéri	2.0	2.2	1.5	0.6	4.6	0.3
Odborníci	5.2	5.4	5.1	4.4	6.1	6.0
Technici a príbuzné profesie	10.3	8.4	11.5	16.9	15.0	24.5
Úradníci a príbuzné zamestnania	17.9	19.7	17.2	10.6	3.6	15.5
Pracovníci v službách a predaji	18.1	21.3	16.8	20.8	7.7	28.2
Pracovníci v poľnohospodárstve a rybolove	5.3	9.7	1.3	0.5	1.0	0.1
Remeselníci a príbuzné profesie	12.1	11.5	14.8	19.1	30.4	8.8
Pracovníci v prevádzke a operátori zariadení	13.5	12.8	15.4	18.7	23.0	11.9
Základné povolania	9.8	14.7	5.0	8.4	8.6	4.6

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl EÚ.

B. ... Nízka miera zamestnanosti mladých dospelých žien

Slovenská republika patrí k nemnohým krajinám, v ktorých za posledné desaťročie klesala miera zamestnanosti mladých dospelých žien. Okrem toho mieram zamestnanosti mladých dospelých žien nepriniesol prosperch vyššie uvedený ekonomický rast. Zatiaľ čo miera zamestnanosti mladých mužov vo veku 25 až 29 rokov sa v období rokov 2003 až 2006 zvýšila zo 79 % na 84 %, u žien vo veku 25-29 sa udržiavala na stabilnej úrovni 60 %. Paralelne možno pozorovať zvýšenie počtu zamestnancov mužov v povolaniach, v ktorých v minulosti dominovali zamestnankyne, ako je sektor vzdelávania, finančný sektor a montážne linky. Miera zamestnanosti mladých žien vo veku 25 až 29 rokov je v porovnaní s inými krajinami OECD nízka (Graf 1.5).

Graf 1. 5. Miera zamestnanosti žien vo veku 25 až 29 rokov v krajinách OECD, 1997 a 2005



Zdroj: Národné výberové zisťovania pracovných síl.

C. Dočasné zamestnanie stúpa, avšak z nízkych „štartovacích pozícií“

U mladých je pravdepodobnejšie ako u dospelých, že začnú svoju profesionálnu kariéru v dočasnom zamestnaní. Ilustruje to skúsenosť agentúry dočasného zamestnávania Tempo (rámček 1.1). Výskyt dočasného zamestnania však zostáva v Slovenskej republike v porovnaní s krajinami OECD nízky a predstavuje okolo 5 % z celkovej zamestnanosti a 13 % zo zamestnanosti mladých (Graf 1.6). Dôvodom môže byť, že pred rokom 2004 neexistovali agentúry na sprostredkovanie dočasného zamestnania (pozri kapitolu 3).⁴ Pred rokom 2004 mali zamestnávateľi možnosť prideliť svojich zamestnancov na prácu v inej firme, ale takéto spôsoby zamestnávania boli len zriedkavé.

Dočasné zamestnanie by mohlo byť riešením ako získať praktické skúsenosti skôr, ako sa začne budovať stabilnejšia kariéra. Dôležité je zabezpečiť, aby dočasné zamestnanie bolo prvým krokom v budovaní si kariéry a vyhnúť sa tomu, aby mladí ľudia neustále menili dočasné zamestnania bez akejkoľvek vyhliadky odbornej prípravy alebo postupu.⁵

4. V roku 2004 zamestnali agentúry dočasného zamestnávania menej ako 1% zamestnancov (Czíria, 2005).

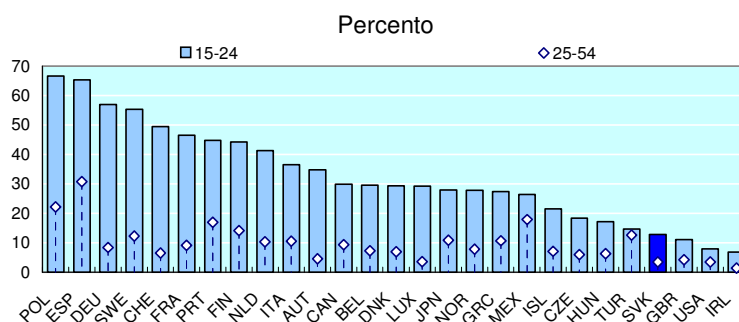
5. Skúsenosti Poľska ukazujú, že vysoký výskyt dočasného zamestnania medzi mládežou neznižuje vysokú nezamestnanosť. V Poľsku nebola v rokoch 2002 až 2004 obmedzená maximálna dĺžka trvania krátkodobých zmlúv, ani možný počet predĺžení (Portet, 2005), zatiaľ čo legislatíva na ochranu trvalého zamestnania bola omnoho prísnejšia. Výsledkom

Rámček 1. 1. Skúsenosti agentúry dočasného zamestnávania Tempo

Agentúra dočasného zamestnávania Tempo má sídlo v Bratislave. Agentúra úzko spolupracuje s firmou Volkswagen a zabezpečuje mu takmer polovicu náborových potrieb. Tempo zamestnáva mnoho mladých robotníkov: priemerný vek pracovnej sily je 30 rokov. Podľa skúseností Tempa si po jednom roku skúseností nájde 50 až 60% dočasne zamestnaných robotníkov trvalú prácu, či už u súčasného zamestnávateľa (10-15%) alebo inde.

Tieto percentuálne údaje ukazujú, že pre viac ako polovicu týchto mladých robotníkov je prvá skúsenosť s dočasným zamestnaním súčasťou procesu prechodu do trvalého zamestnania. Druhá polovica bude potrebovať viacnásobné skúsenosti, možno prerušované obdobiami nezamestnanosti alebo neaktivity. Preto je pri tvorbe politik potrebné vziať do úvahy riziko, že mladí robotníci zostanú „zachytení“ v dočasnom zamestnaní. Vyžaduje si to zabezpečiť im špeciálnu ochranu medzi obdobiami zamestnanosti, čo je v súčasnosti problematické pri súčasných pravidlách dávok poistenia v nezamestnanosti (pozri Kapitolu 4).

Graf 1. 6. Výskyt dočasného zamestnania podľa veku v krajinách OECD, 2005^a



a) 2002 pre Island, 2004 pre Mexiko.

b) Mládež vo veku 16-24 rokov na Islande, v Nórsku, Španielsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve, USA; mládež vo veku 15-24 rokov vo všetkých ostatných krajinách.

Zdroj: Národné výberové zisťovanie pracovných síl.

3. Nezamestnanosť

A. Nezamestnanosť je vysoká, avšak klesá

Miera nezamestnanosti mladých vo veku 15 až 24 rokov v roku 2006 dosiahla 27 %. V roku 2005 predstavovala dvakrát viac ako priemer OECD (Graf 1.3). Jediná krajina, ktorá dosiahla vyššiu mieru nezamestnanosti

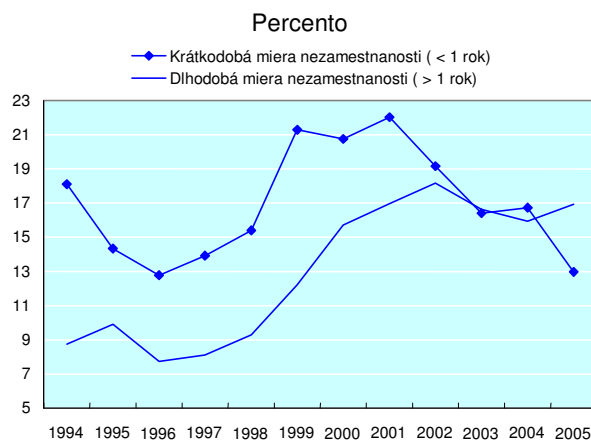
bol nárast výskytu dočasného zamestnania o 64% v období rokov 2001 až 2004, hlavne medzi mladými pracujúcimi. Nezamestnanosť však zostala aj naďalej vysoká.

mladých bolo Poľsko. Analýza ukazovateľov nezamestnanosti za viacero rokov ukazuje, že situácia mladých sa zhoršovala od roku 1997 a maximum dosiahla na začiatku nového milénia (Graf 1.4).

Hoci situácia je aj naďalej vážna, v posledných rokoch sa objavilo niekoľko povzbudivých príznakov. Pokračuje pokles nezamestnanosti mladých, z 37% v roku 2001 na 27 % v roku 2006. Zatiaľ čo v roku 2002 bol každý šiesty jednotlivec vo veku 15 až 24 rokov nezamestnaný, v roku 2006 to už bol iba každý jedenásty.

Nezamestnanosť dlhšia ako jeden rok však od roku 2001 stagnovala na približne 15-17 % z pracovnej sily, zatiaľ čo nezamestnanosť kratšia ako jeden rok v posledných rokoch poklesla. Krátkodobá a dlhodobá nezamestnanosť sa pohybovali v období rokov 1995 až 2000 paralelne, pričom v rokoch 1997 až 1999 obidve nepatrne narástli. Preto bolo obnovenie rastu od roku 2001 sprevádzané poklesom krátkodobej nezamestnanosti, avšak nie dlhodobej nezamestnanosti. To znamená, že krátkodobá nezamestnanosť má cyklický priebeh, čo však neplatí pre dlhodobú nezamestnanosť (Graf 1.7).

Graf 1. 7. **Krátkodobá a dlhodobá nezamestnanosť, obyvateľstvo vo veku 15-24 rokov, 1994-2006^a**



a) Pomery sú vyjadrené ako percento pracovnej sily.

Zdroj: Národné výberové zisťovanie pracovných síl.

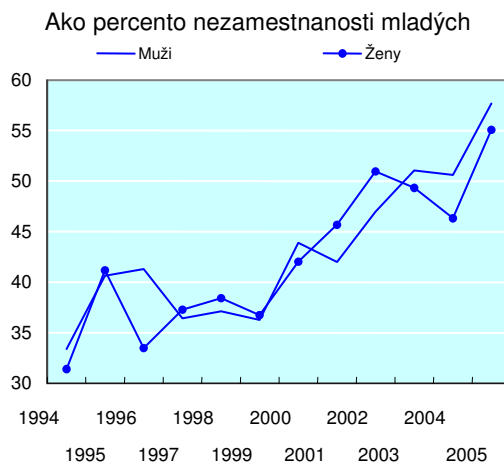
B. Vysoká dlhodobá nezamestnanosť

Dlhodobá nezamestnanosť medzi mládežou je vysoká.⁶ Podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej nezamestnanosti mládeže od roku

6. Dlhodobá nezamestnanosť sa tu definuje ako tá, ktorá pretrváva jeden rok a viac.

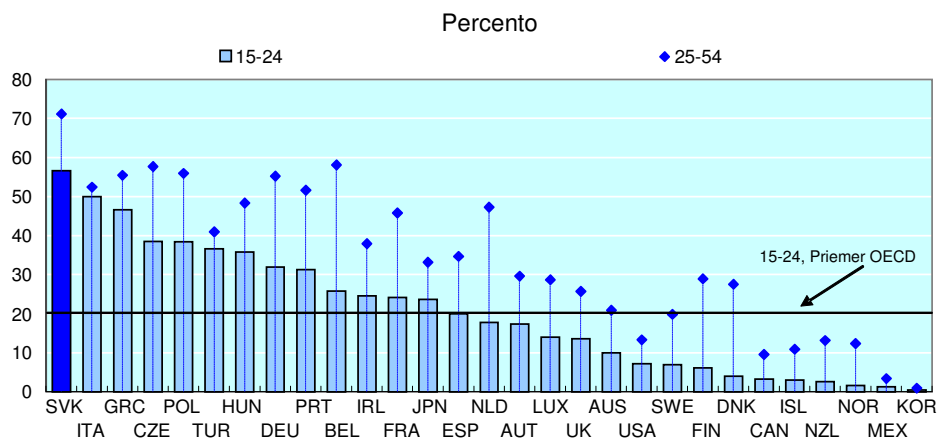
1994 nikdy neklesol pod 31 %, pričom po roku 1999 nepretržite stúpал až na 54 % u žien a 60 % u mužov v roku 2006 (Graf 1.8.).

Graf 1. 8. Výskyt dlhodobej nezamestnanosti, obyvateľstvo vo veku 15-24 rokov, 1994-2006



Zdroj: Národné výberové zisťovanie pracovných síl.

Graf 1. 9. Výskyt dlhodobej nezamestnanosti v krajinách OECD, obyvateľstvo vo veku 15-24 rokov, 2005^a



a) 2004 pre Rakúsko, Island a Švédsko.

b) Mládež vo veku 16-24 rokov na Islande, v Nórsku, Španielsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve, USA; mládež vo veku 15-24 rokov vo všetkých ostatných krajinách.

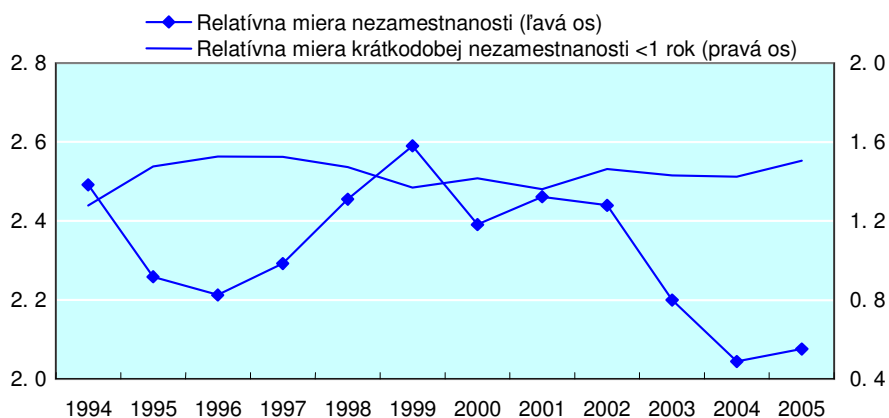
Zdroj: Národné výberové zisťovania pracovných síl.

Mládež v Slovenskej republike má najhoršie výhľady v dlhodobej nezamestnanosti zo všetkých krajín OECD. Vo viac ako polovici krajín OECD predstavuje dlhodobá nezamestnanosť mladých menej ako 20 % (Graf 1.9).

C. Miera nezamestnanosti mládeže je dvojnásobná ako u dospelých

Nájsť si prvú prácu chvíľku trvá, dospelí s preukázateľnými profesionálnymi skúsenosťami vo všeobecnosti prechádzajú jednoduchšie z jedného zamestnania do druhého, alebo z nezamestnanosti do zamestnania. V Slovenskej republike bola v roku 2006 nezamestnanosť mládeže 2,3-násobne vyššia ako u dospelých.

Graf 1. 10. Pomer mier nezamestnanosti mládeže a dospelých^a, 1994-2005



a) Relatívne miery nezamestnanosti zodpovedajú miere nezamestnanosti vo veku 15-24 a 25-54 rokov. Relatívne miery krátkodobej nezamestnanosti zodpovedá miere krátkodobej nezamestnanosti (menej ako 1 rok) vo veku 15-24 rokov, ktorá je vyššia ako vo veku 25-54 rokov.

Zdroj: Národné výberové zisťovanie pracovných síl.

Pomer nezamestnaných mladých a dospelých klesá takmer nepretržite od roku 1999 do roku 2004, kedy sa zaznamenal opätovný nárast. Okrem toho relatívna krátkodobá nezamestnanosť sa po roku 2004 zvýšila a miera nezamestnanosti mládeže v roku 2006 predstavovala 4-násobok miery nezamestnanosti dospelých (Graf 1.10).

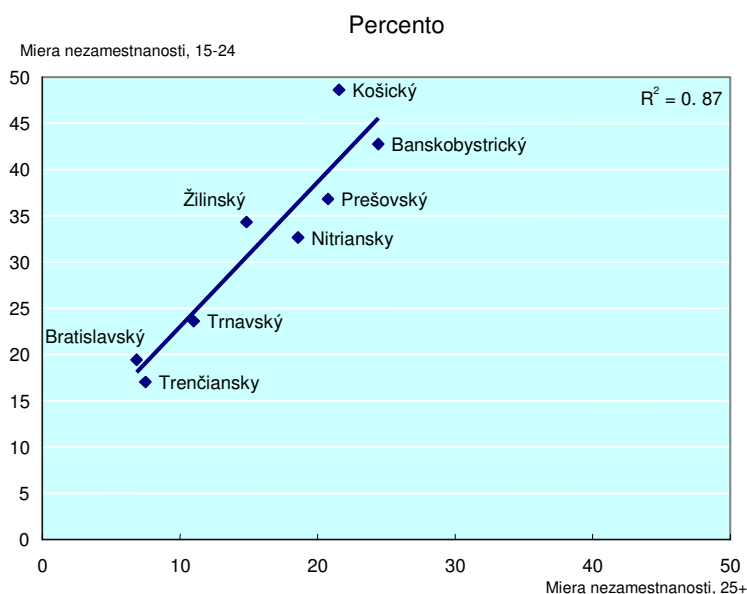
D. Nezamestnanosť podľa dosiahnutého vzdelania a regiónu

Je prekvapujúce, že nezamestnanosť neprimerane padá na mládež so stredoškolským odborným vzdelaním. Na základe výberového zisťovania pracovných síl je miera nezamestnanosti mládeže vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov s vyšším stredným odborným vzdelaním (malo by sa jej

zabezpečiť priamy prístup na trh práce) je 37%; zatiaľ čo miera nezamestnanosti tých, ktorí dosiahli vyššie ako stredoškolské odborné vzdelanie s prístupom ku terciárnej úrovni vzdelávania je 27%. Miera nezamestnanosti mladých dospelých s vysokoškolským vzdelaním vo vekovej kategórii 24 až 29 rokov je 6%.⁷

Nezamestnanosť sa výrazne mení aj v ôsmich administratívnych regiónoch Slovenskej republiky. Nezamestnanosť mladých podľa regiónov sa pohybuje od 49 % v Košickom kraji až do 17 % v Trenčianskom kraji (Graf 1. 11). Tieto vysoké regionálne rozdiely môžu byť prekvapujúce vzhľadom na veľkosť krajiny (OECD, 2006a).

Graf 1. 11. Regionálne rozdiely v nezamestnanosti mládeže a dospelých, 2004



Zdroj: Databáza Eurostat NewCronos.

Vysoká nezamestnanosť v niektorých regiónoch, hlavne dlhodobá nezamestnanosť, môže tlačiť na prijímanie zamestnania v neohlásenej ekonomike. Táto otázka je analyzovaná v Kapitole 2.

7. Administratívne údaje o evidovaných nezamestnaných ukazujú, že v septembri 2004 malo 79% všetkých mladých uchádzačov o zamestnanie jednu alebo druhú formu stredného odborného vzdelania. Aj tu je čiastočne prílišné zastúpenie mladých ľudí, ktorí si hľadajú zamestnanie z prakticky orientovaných stredných škôl (SOU) (zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny).

4. Mobilita

A. *Mierna medzinárodná mobilita*

Vzhľadom na vysokú úroveň nezamestnanosti a nové (aj keď obmedzené) možnosti pohybu v rámci Európskej únie sa očakáva, že slovenská mládež by mohla zvažovať emigráciu. Viac ako 60 % respondentov prieskumu vo vekovej kategórii 15 až 24-ročných, ktorý sa v roku 2002 uskutočnil v Maďarsku, ČR a SR, inklinovalo k migrácii (Eurofound, 2004).

Iná štúdia regiónov hraničiacich s Rakúskom zistila, že 36 % slovenských respondentov uvažovalo o práci v zahraničí; jedna tretina z nich mala menej ako 25 rokov (Eurofound, 2005a). Avšak približne iba 10 % ľudí pripravených emigrovať boli nezamestnaní.

Pokiaľ ide o vysokoškolských študentov, prieskum zrealizovaný v roku 2006 slovenským Inštitútom pre výskum práce a rodiny ukázal, že asi 20 % až 60 % študentov, podľa jednotlivých študijných odborov, malo záujem pracovať v zahraničí. Výhľad lepších pracovných podmienok uviedlo 8 z 10 študentov, ktorí by opustili kvôli práci Slovensko, a nepriaznivá situácia na trhu práce v Slovenskej republike by bola hybnou silou pre siedmich z desiatich opýtaných.

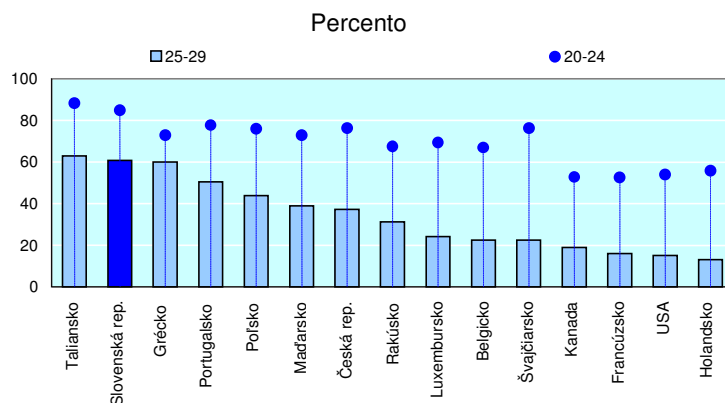
Podľa oficiálnych odhadov, na základe porovnania miesta trvalého pobytu a pracovného povolenia v krajinách Európy žilo v roku 2005 v členských štátoch Európskej únie a vo Švajčiarsku asi 160 tis. Slovákov. V skutočnosti je na základe vyjadrení miestnych úradov počet Slovákov žijúcich v zahraničí vyšší asi o 100 tis. osôb (Le Monde, 18.-19. jún 2006). Toto je relatívne mierny údaj vzhľadom na obyvateľstvo SR (5,4 mil. osôb). Hoci neexistujú konkrétne informácie o veku a pohlaví týchto migrantov, panuje názor, že väčšinu predstavujú mladí ľudia a muži. Medzi hlavné „destinácie“ patrí Česká republika so skoro 80 tis. Slovákami, po ktorej nasleduje Spojené kráľovstvo/Veľká Británia (30 tis.), Maďarsko (22 tis.), Írsko (10 tis.) a Rakúsko (8 tis.).

B. *Nízka vnútorná mobilita a jej negatívne dôsledky*

Slovenská republika patrí ku krajinám Európy s najnižším percentom ľudí, ktorí sa presťahovali potom, čo odišli z rodičovského domu. Nízka je aj mobilita trhu práce, pretože 65 % ľudí nikdy nezmenilo zamestnávateľa (Eurofound, 2006b). Mobilita mladých Slovákov v rámci krajiny je nízka, čo dokazujú vysoké rozdiely v miere nezamestnanosti mladých medzi regiónmi, ako aj skutočnosť, že mladí ľudia často bývajú so svojimi rodičmi aj v pokročilejšom veku. V roku 2002 bývalo s rodičmi 85 % ľudí vo veku 20 až 24 rokov. V tom istom roku žila väčšina mladých dospelých vo veku

25 až 29 rokov stále so svojimi rodičmi, hoci 97 % z nich už v tom veku nechodilo do školy (graf 1.12).

Graf 1. 12. **Mladí ľudia žijúci so svojimi rodičmi, 2002^a**



a) údaje za rok 2001 pre USA.

Zdroj: OECD INES-Network B, špeciálny zber údajov YALLE .

Percento mladých ľudí žijúcich so svojimi rodičmi je v Slovenskej republike najvyššie spomedzi 15 krajín, za ktoré boli k dispozícii údaje. Na porovnanie, v Kanade, Francúzsku, Holandsku a USA žije s rodičmi menej ako 20 % mladých vo veku 15 až 24 rokov.

Nakoľko Slovenská republika je stále málo urbanizovaná krajina, nízka mobilita má negatívne dôsledky na príležitosti mladých zamestnať sa. Dôvodom je, že mládež a ostatné obyvateľstvo žijú vo vidieckych oblastiach a malých mestách, kde príležitosti na zamestnanie nemusia zodpovedať ich zručnostiam. Keďže je mobilita nízka, proces hľadania si práce je komplikovanejší. V mestských sídlach žije iba asi 10 % obyvateľstva (OECD, 2006a).

Nízka mobilita vypláva z kombinácie nedostatku bytov a možností bývania, nedostatočnej dopravnej infraštruktúry a kultúrnych charakteristík. Bývanie je drahé: podľa Eurostatu sa približne 27 % výdavkov domácnosti minie na bývanie, poplatky za elektrinu a plyn. Verejné sociálne bývanie poskytované za primerané ceny je stále nevyvinuté a predstavuje menej ako 4 % všetkých hlavných typov bývania (Štatistika bývania v Európskej únii, 2003 - Housing Statistics in the European Union, 2003, citované v OECD, 2005b). Súkromný prenájom bývania takmer neexistuje, sčasti kvôli neexistujúcemu právnemu rámcu na ochranu majiteľov v prípade nesolventnosti nájomcu.

Okrem toho, viac ako 80 % bývajúcich vlastní svoje domy, čo je jeden z najvyšších údajov v priemyselných krajinách. Vlastníctvo sa často pokladá za silnú prekážku mobility. Štúdia regiónov hraničiacich s Rakúskom napríklad ukázala, že vlastníctvo majetku predstavuje spolu so sociálnymi väzbami na domovskú krajinu najdôležitejšie obmedzenia pre emigráciu zo Slovenskej republiky (Eurofound, 2005a).

Prijali sa niektoré opatrenia súvisiace s nedostatkom dostupného bývania, ako je podpora výstavby sociálneho bývania pre mladé rodiny a mládež, podpora výstavby malých bytov a dotácia hypoték pre jednotlivcov mladších ako 35 rokov. Tieto opatrenia sú však nedostatočné na výraznú podporu mobility mládeže.

5. Prechod zo školy do práce

A. Dlhé hľadanie práce po ukončení školskej dochádzky

V akom veku prichádza k prechodu zo školy do práce? Ako dlho trvá mladým ľuďom nájsť si zamestnanie? Koľko absolventov škôl skončí ako nezamestnaní a neaktívni? Graf 1.13 odpovedá na tieto otázky a ukazuje pre každý vek medzi 15 a 29 rokom podiel obyvateľstva podľa postavenia na trhu práce v roku 2002. V mladšom veku väčšina mladých ľudí chodí do školy. Tento podiel sa potom s vekom znižuje. Výsledkom toho je, že 50 % mládeže opustilo vzdelávací systém vo veku 18 až 20 rokov. V roku 2002 bolo viac ako 90 % 18-ročných súčasťou vzdelávacieho systému, avšak v skupine 22-ročných klesol tento podiel iba na 18 %.

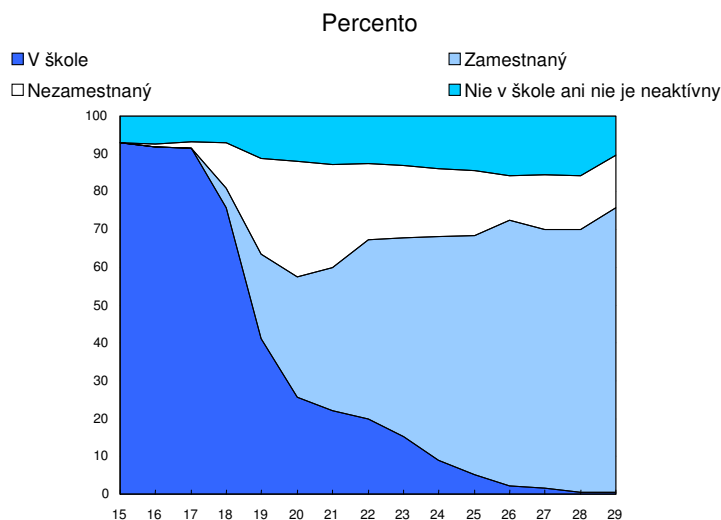
Oproti tomu podiel mladých v zamestnaní narastal s vekom. Vo veku 20 rokov bolo iba 32 % danej skupiny v zamestnaní. Percento zamestnaných mladých ľudí rástlo na 47 % vo veku 22 rokov a 63% vo veku 25 rokov. Podiel nezamestnanej mládeže je najväčší pri veku 20 rokov, kedy bolo nezamestnaných 30 % ľudí z vekovej skupiny.

Podiel mladistvých, ktorí nenavštevovali školy a neboli aktívni - jedna z najzraniteľnejších skupín - je 11 % vo veku 19 rokov. Hoci nie je možné rozdeliť údaje z grafu 1.13 podľa pohlavia, z iných zdrojov vyplýva, že vyšší podiel nevzdelávaných a neaktívnych tvorili ženy. Napríklad v roku 2002 bolo 19 % žien s vyšším stredoškolským vzdelaním vo veku od 20 do 24 rokov mimo trhu práce, pričom ani nenavštevovali vysokú školu (OECD, 2005d). Takisto sa uvádza, že veľký podiel mládeže, ktorá nie je vo vzdelávacom systéme a ani na trhu práce, patrí do rómskej menšiny. Neexistuje však žiadny odhad o podiele Rómov v tejto podskupine mladých.

Ďalšou dimenziou pri prechode zo školy do práce je podiel mládeže, ktorá nepracuje, nevzdeláva sa ani nie je v odbornej príprave (NEET). V Slovenskej republike, podľa NEET v roku 2006, medzi 15 až 19-ročnými

mladistvými (tínedžermi) bolo asi 8 % a medzi 20 až 24-ročnými 28 %. Tento podiel odráža v prvom rade vysokú úroveň nezamestnanosti mládeže a vysokú úroveň neaktivity mladých žien a rómskej mládeže.

Graf 1. 13. Osoby vo veku 15 až 29 rokov podľa typu aktivity, 2002



Zdroj: Podľa odhadu Sekretariátu OECD na základe Výberového zisťovania pracovných síl EÚ.

B. Situácia rok po ukončení školy

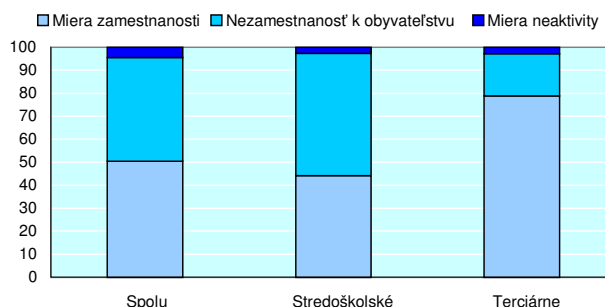
Graf 1.14 ukazuje podiel zamestnaných, nezamestnaných a neaktívnych mladých ľudí medzi novými absolventmi, v členení podľa úrovne vzdelania. Noví absolventi sú definovaní ako tí, ktorí chodili do školy približne rok pred zisťovaním, ale počas zisťovania už do školy nechodili. Užitočné bolo následne sledovať absolventov v priebehu niekoľkých rokov, ale v súčasnosti takéto štúdie neexistujú.

Rok po ukončení školskej dochádzky vstúpilo viac ako 9 % mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov na trh práce. Je to pozitívny vývoj, pretože ukazuje, že relatívne málo absolventov (menej ako 5 %) je neaktívnych a v podstate väčšina uprednostňuje buď vzdelávanie alebo trh práce, hoci k dispozícii je málo pracovných miest. V roku 2004 bolo však rok po ukončení školy zamestnaných iba niečo viac ako 50 % mladých, zvyšná časť bola nezamestnaná.

Príležitosť zamestnať sa rok po ukončení školy sa líši v závislosti od úrovne vzdelania. V roku 2004 boli zamestnaní štyria z piatich nových absolventov so vzdelaním tretieho stupňa, zatiaľ čo v prípade absolventov so stredoškolským vzdelaním bol tento údaj menej ako 50 %.

Graf 1. 14. **Situácia na trhu práce rok po ukončení školy podľa úrovne vzdelania, 2004, mládež vo veku 15-24^{ab}**

Percento ľudí vo veku 15 - 24 rokov rok po ukončení školy



a) Neaktívni a nie študenti.

b) Stredné: vyššia stredná škola; terciárne: vyššie ako stredoškolské vzdelanie, primárne: úroveň nižšia ako stredná škola (nedostatok údajov na výpočet percent).

Zdroj: Quintini a Martin (2006).

6. Porovnanie situácie mládeže na trhu práce v rokoch 1995 a 2005

Vývoj situácie mládeže na trhu práce medzi rokmi 1995 a 2005 je uvedený v tab. 1.2, z ktorej vidno, že situácia pre niektoré ukazovatele sa zhoršovala: výskyt dlhodobej nezamestnanosti je v roku 2005 vyšší ako v roku 1995, zatiaľ čo miera zamestnanosti významne poklesla. Podiel mládeže, ktorá nie je ani v škole ani v zamestnaní, stagnuje. Na druhej strane pokračoval, z už aj tak nízkych čísel, pokles predčasných ukončení školy.

Tab. 1. 2 **Porovnanie mládeže vo veku 15 až 24^a rokov, roky 1995 a 2005**

	1995			2005		
	SR	EÚ ^b	OECD ^b	SR	EÚ ^b	OECD ^b
Miera zamestnanosti (% vekovej skupiny)	34,8	39,1	43,6	25,8	37,2	42,3
Miera nezamestnanosti (MNZ) (% pracovnej sily)	24,8	19,5	16,4	29,9	18,6	15,7
Relatívna MNZ mládež/dospelí (15-24)/(25-54)	2,3	2,3	2,4	2,1	2,6	2,7
Pomer nezamestnanosti k obyvateľstvu (% vekovej skupiny)	11,5	8,8	8,0	10,9	7,7	7,1
Výskyt dlhodobej nezamestnanosti (% z nezamestnaných)	40,9	32,2	25,4	56,6	27,4	21,4
Výskyt dočasného zamestnania (% zamestnanosti)	6,5	27,9	26,4	12,8	35,5	32,4
Výskyt kratšieho pracovného času (% zamestnanosti)	1,2	14,9	18,4	2,7	20,5	23,6
Ani v škole ani v zamestnaní (% vekovej skupiny) ^c	22,7	13,8	15,1	21,4	11,9	12,9
Predčasné ukončenie škol. dochádzky (% vekovej skupiny) ^d	7,1	13,5	17,0	4,7	11,4	14,4
Relatívna MNZ, nízke zručnosti / veľké zručnosti (<ISCED3)/(>ISCED3) ^e	2,7	2,6	2,5	2,9	2,2	2,2

a) Mládež vo veku 16-24 rokov na Islande, v Nórsku, Španielsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve, USA; mládež vo veku 15-24 rokov vo všetkých ostatných krajinách EÚ a priemeroch OECD.

b) Nevážené priemery za 19 krajín OECD a EÚ krajiny a za 30 krajín OECD.

c) 2003.

d) Mládež nenavštevujúca školu a bez vyššieho stredoškolského vzdelania (2003 namiesto 2005).

e) 1997 a 2003.

Zdroj: OECD databáza o vzdelávaní a účasti pracovnej sily.

7. Zhrnutie

Podiel mladých na obyvateľstve produktívneho/pracovného veku (PV) klesá, ale krátkodobo musí trh práce absorbovať viac absolventov, ako je počet ľudí odchádzajúcich do dôchodku. Od roku 2000 je zaznamenaný silný rast a nezamestnanosť mladých poklesla, v absolútnom aj relatívnom vyjadrení, napr. v údajoch pre dospelých. Pre mladých ľudí je však stále náročné nájsť si svoje miesto na slovenskom trhu práce. V porovnaní s inými krajinami OECD patrí ich situácia k jednej z najťažších.

Veľmi znepokojujúci je fakt, že údaj o dlhodobej nezamestnanosti mládeže sa od roku 2001 „tvrdohlavo“ drží na vysokej úrovni - okolo 15 – 17 %, a že miera zamestnanosti je nízka a neustále klesá, hlavne u mladých dospelých žien. Okrem toho, regionálne rozdiely v nezamestnanosti zostávajú aj naďalej vysoké (hlavne vzhľadom na veľkosť krajiny). Niektorých mladých ľudí táto situácia „dotlačila“ do emigrácie, hoci menej ako v iných členských štátoch EÚ. Pokiaľ ide o vnútornú mobilitu v rámci krajiny, presun mládeže z regiónov s vysokou nezamestnanosťou do oblastí, v ktorých je nízka nezamestnanosť, brzdia také faktory ako politika bývania a dopravná infraštruktúra. Výsledkom je, že prechod zo školy do práce trvá v Slovenskej republike v priemere dlho, hlavne mladým ľuďom s odborným vzdelaním.

Nasledujúca kapitola sa bude zaoberať politikami, ktoré by mohli byť zodpovedné za zmiešané výsledky zamestnanosti, navrhne aj ako túto situáciu zlepšiť. Začiatok kapitoly 2 analyzuje úlohy systému vzdelávania a odbornej prípravy.

KAPITOLA 2

ÚLOHA VZDELÁVANIA A ODBORNEJ PRÍPRAVY

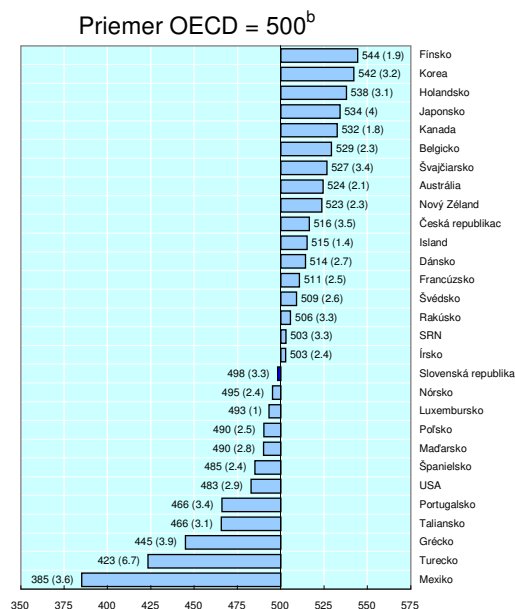
Pätnásť rokov po transformácii socialistického štátu sú pre systém školstva Slovenskej republiky potreby a požiadavky trhovej ekonomiky aj napriek zrealizovaným hlbkovým reformám stále výzvou. K dispozícii je iba málo možností skombinovať štúdium a prácu, hoci je všeobecne známe, že takýto postup má pozitívne dopady na výhľady z hľadiska zamestnávania po ukončení školy. Možnosti práce na kratší pracovný čas, čo je jedna z možností pre študentov nájsť si prácu, sú veľmi obmedzené. Prednedávnom však bola zavedená nová flexibilná forma pracovnej zmluvy, aby mali študenti a ostatní mladí pracovníci možnosť získať profesionálne skúsenosti. Celoživotné vzdelávanie je však stále medzi mladými ľuďmi slabé.

Táto kapitola analyzuje úlohu vzdelávania a odbornej prípravy v súčasnej situácii mladých na trhu práce. Ukazuje, že výkonnosť vzdelávacieho systému je v tomto smere možné zvýšiť. Vysvetľuje, prečo sú iba obmedzené príležitosti skombinovať prácu so školou. Nasleduje diskusia o pracovných miestach pre mladých ľudí a prístupu k celoživotnému vzdelávaniu.

1. Zlepšovať výkonnosť školstva

A. Dosiahnuté výsledky v matematike sa približujú priemeru OECD, okrem zručností v oblasti čítania

Podľa prieskumu PISA z roku 2003, ktorý hodnotil hlavne výkony 15-ročných študentov v matematike, sú výkony tesne pod priemerom OECD (Graf 2.1). V oblasti čítania je však Slovenská republika na treťom najnižšom mieste. Vo všetkých oblastiach, ktoré prieskum sledoval, boli výkony Slovenskej republiky slabšie ako Českej republiky.

Graf 2. 1 Priemerné bodové hodnotenie na matematickej stupnici v PISA, 2003^a

a) Štandardné chyby sú uvedené ako údaje v zátvorke.

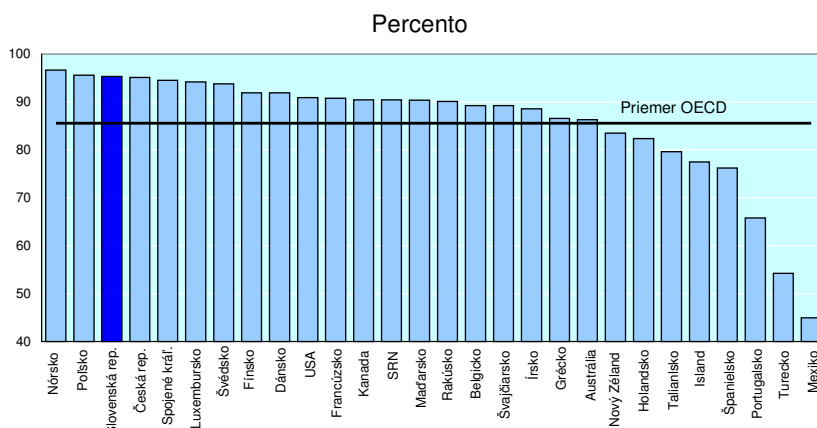
Zdroj: OECD PISA Databáza.

B. Nízke percento predčasného ukončenia školskej dochádzky sú čiastkovým ukazovateľom kvality školstva

Veľmi málo mladých Slovákov opustí školu predčasne. V roku 2003 95 % mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov navštevovalo školu alebo už mali ukončené stredoškolské vzdelanie. Toto je jedno z najvyšších čísel v krajinách OECD (Graf 2.2). Odrazom nízkych hodnôt predčasného ukončenia školskej dochádzky je, že v roku 2004 dosiahlo 90 % percent mladých ľudí vo vekovej kategórii 20 až 24 ročných minimálne stredoškolské vzdelanie. Takže cieľ Európskej únie do roku 2010 (85 % podiel 22-ročných s ukončeným stredoškolským vzdelaním) už je splnený.

Desaťročná školská dochádzka je povinná. Povinná školská dochádzka sa obvykle zavŕši vo veku 16 rokov, čo zodpovedá 9 rokom základnej školy plus jeden rok na strednej škole. Takže študenti musia absolvovať minimálne jeden rok na strednej škole. Táto povinnosť sa spolu so zabezpečením, že študenti vzdelávanie na strednej škole aj ukončia, sa pokladá za najdôležitejší faktor, ktorý vysvetľuje nízke hodnoty predčasného ukončenia školskej dochádzky na tejto úrovni vzdelávania.

Graf 2. 2. **Mládež vo veku 15 až 24 rokov navštevujúca školy alebo s ukončeným stredoškolským vzdelaním, 2003^{a,b}**



- a) Pre Island, Taliansko, Holandsko a USA sa údaje týkajú roka 2002; pre Nový Zéland sa údaje týkajú roka 2001.
- b) Mládež vo veku 16-24 rokov na Islande, v Nórsku, Španielsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve, USA; mládež vo veku 25-24 rokov vo všetkých ostatných krajinách.

Zdroj: Databáza OECD o Stave trhu práce na základe vzdelania.

Tento pozitívny výsledok však skrýva výrazné rozdiely v kvalite stredoškolského vzdelávania. V polovici 90-tych rokov navštevovalo 40 % mladých ľudí prakticky orientované stredné školy (Vantuch, 2005), avšak výhľad zamestnania mladých, ktorí ukončia tieto školy je nízka.⁸ Táto medzera ilustruje potrebu používať na zlepšenie situácie mladých na trhu práce širší prístup.

2. Zmeny v dosahovanom vzdelaní

Dosahované vzdelanie mladých Slovákov sa veľmi zvýšilo. Odborné vzdelávanie stále prevažuje, avšak preferencie študentov sa presunuli z odborného vzdelania na všeobecné formy vzdelávania. Možnosti štúdia na vysokej škole vzrástli, hoci v porovnaní s medzinárodnými normami je to stále nízke.

A. Odborné vzdelávanie je stále dominantné, hoci je na ústupe

Ako už bolo povedané vyššie, v Slovenskej republike je nízke percento predčasného odchodu zo školy. Ďalšou charakteristikou systému školstva

8. Praktické odborné vzdelávanie vedie mladých ľudí priamo na trh práce, kým odborné vzdelávanie zamerané na teóriu je navrhnuté na to, aby sa ich absolventi pripravili na priamy vstup do terciárneho vzdelávania.

v SR je silný dôraz na odborné vzdelávanie zdedené z doby socializmu. Takmer tri štvrtiny mládeže je zapísaných na odborné vzdelávanie alebo absolvovali podobné programy (OECD, 2005c).

Preto pri hodnotení efektivity procesu prechodu zo školy do práce na Slovensku je najdôležitejšie zistiť, či odborné vzdelávanie odpovedá na požiadavky trhu práce. V tejto súvislosti je pre odborné vzdelávanie výzvou prispôbiť sa novej ekonomickej realite, keďže veľké štátne podniky, ktoré v minulosti financovali systém, boli zatvorené.

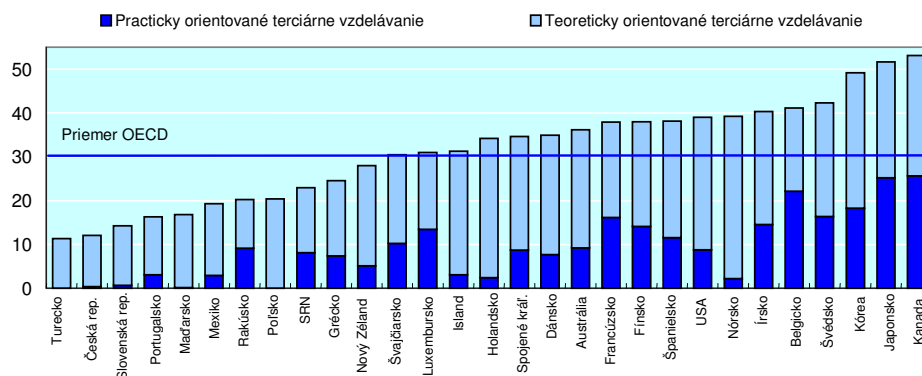
Odborné vzdelávanie je rozdelené na prakticky orientované školy, ktoré boli navrhnuté tak aby poskytovali priamy prístup na trh práce, a na teoreticky orientované školy. Prakticky orientované odborné vzdelávanie je poskytované v rámci SOU (Stredné odborné učilište – *Secondary vocational school*), zatiaľ čo teoreticky orientované odborné vzdelávanie je poskytované v SOŠ (Stredná odborná škola – *Secondary specialised school*). Študenti stredných odborných škôl si čoraz menej volia prakticky orientované SOU. V roku 1995 sa pre SOU rozhodlo 42 % študentov, zatiaľ čo v roku 2003 to bolo 24 %.

V minulom režime dostávali SOU masívnu podporu od štátnych podnikov. Firmy dokázali ovplyvňovať študijné programy tak, aby spĺňali ich potreby, a boli hlavnými poskytovateľmi zamestnania pre ich absolventov. V 90-tych rokoch sa tento systém zrútil.

Štátne podniky už túto úlohu neplnia a s výnimkou jedného alebo dvoch sektorov sa, žiaľ, vyvinulo iba málo úsilia na prepojenie nových firiem a odborného vzdelávania. Až na malé výnimky slovenské firmy prestali byť priamo zapojené do financovania odborného vzdelávania. Napriek tomu, s obnovením ekonomiky na začiatku milénia a veľkým množstvom voľných pracovných miest v automobilovom priemysle, prišlo k obnoveniu kontaktov medzi školami a niektorými veľkými firmami. Tento obnovený záujem o odborné prakticky orientované školy zo strany zamestnávateľov je pozitívny, avšak môže byť iba krátkodobý, v závislosti od potrieb zamestnávateľa obsadiť pracovné pozície. Navyše, malé firmy sa tohto procesu nezúčastňujú, čoho dôsledkom je pretrvávanie nedostatočnej spolupráce medzi školstvom a malými firmami.

B. Počet vysokoškolákov je nízky, avšak narastá

Podiel mládeže študujúcej na univerzitách je na vzostupe. Podiel dospelých vo vekovej kategórii 25 až 34 rokov s terciárnym vzdelaním bol v roku 2004 13%, čo je stále veľmi nízko v porovnaní s priemerom OECD. V polovici krajín OECD je podiel dospelých vo vekovej kategórii 25 až 34 rokov s vysokoškolským vzdelaním viac ako 32 % (Graf 2.3). Tento podiel, ktorý v roku 1998 dosiahol 11 %, rýchlo stúpa.

Graf 2. 3. **Percento obyvateľstva vo veku 25 až 34 rokov s terciárnym vzdelaním, 2004^a**

a) údaje za rok 2003 pre Českú republiku, Japonsko, Poľsko, Portugalsko a Turecko.
Zdroj: Databáza OECD *Education at a Glance*.

Pozoruhodnosťou v Slovenskej republike je málo rozvinuté krátkodobé terciárne vzdelávanie v porovnaní s dlhodobým terciárnym vzdelávaním, a teda nedostatok vyššieho odborného vzdelania. Krátke terciárne štúdium by sa malo v Slovenskej republike podporovať, rovnako - vo Francúzsku, napríklad v 80-tych rokoch zaviedli post-stredoškolské dvojročné odborné školy, čo viedlo k dobrým výsledkom v zmysle kariérnych vyhlíadok absolventov.

Výsledkom skutočnosti, že viac študentov študuje na vysokých školách a že študenti z odborných škôl si vyberajú teoretickejšie zamerané (a dlhšie) programy, je predĺženie školského veku. Takže kým v roku 1997 navštevovalo školy 43 % mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov, o šesť rokov neskôr dosiahlo toto číslo 52 % (OECD, *Education at a Glance*, jednotlivé roky). Dlhšie obdobie školskej dochádzky do určitej miery odráža chabé pracovné výhľady, čo by mohlo študentov odrádzať od odchodu zo školy a vstupu na trh práce.

C. Nesúlad zručností

Prioritou preto je konať v oblasti odborného vzdelávania, aby sa uľahčil prechod zo školy do práce. Potrebne bude vziať do úvahy aj požiadavky slovenských firiem na vysoko kvalifikovaných, ale aj manuálne zručných robotníkov. Nesúlad medzi zručnosťami nadobúdanými počas odborného štúdia a tým, čo požadujú firmy, je potrebné vyriešiť. Rovnako tak je potrebné zladit' informácie o evidovaných nezamestnaných v členení podľa vzdelania a regiónov získavané verejnými službami zamestnanosti s údajmi o pracovných požiadavkách na základe kvalifikácie.

Úroveň platov zamestnancov vo vekovej kategórii 25 až 29-ročných je relatívne vysoká (Kapitola 3). Vo finančnom a automobilovom priemysle je mnoho voľných miest na začatie individuálnej kariéry, pričom priemerný vek v niektorých nových sektoroch je nízky (Rámček 1.1 a Rámček 2.5). To naznačuje, že v niektorých sektoroch a povolaniach je veľká potreba mladých pracovníkov. Nezamestnanosť mladých ľudí je však tiež veľmi vysoká. Táto situácia je typická pre nesúlad medzi zručnosťami získanými v škole a tými, aké požadujú firmy.

Nesúlad zručností môže byť priamym dôsledkom absencie spolupráce medzi firmami a školami aj v iných oblastiach ako je príprava učebných osnov. Na zlepšenie situácie musia školy venovať viac pozornosti vývoju trhu práce. Včasná identifikácia potrebných zručností na regionálnej úrovni sa stala prioritou v rámci Európskeho sociálneho fondu (ESF). Ústav informácií a prognóz školstva a regionálne orgány pripravujú odhady počtu študentov a vývoj nezamestnanosti podľa dosiahnutej úrovne vzdelania. Monitorovanie potrieb trhu práce však stále chýba hlavne vo východnej časti krajiny (Vantuch, 2004). Dnešné informácie sú založené na vzdelávaní: musí sa doplniť o plánovanie vzdelávania a potrieb odbornej prípravy na základe vývoja trhu práce. Túto otázku v súčasnosti riešia relevantné slovenské orgány, ktoré vyvíjajú celonárodný projekt na harmonizáciu poskytovaného vzdelávania s dopytom na kvalifikovanú a flexibilnú pracovnú silu. S týmto súvisí aj nedostatok informácií pre študentov a ich rodiny o výhladoch zamestnania po ukončení školy.

3. Kombinovať školu a prácu nie je bežné

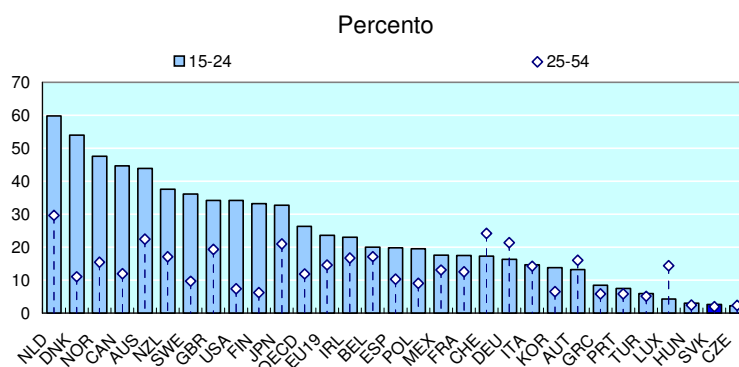
Prechod zo školy do práce je v Slovenskej republike zdĺhavý proces, čiastočne aj preto, že existuje iba málo príležitostí skombinovať štúdium a prácu. Štúdiu, ktoré sú k dispozícii naznačujú, že za určitých podmienok kombinácia práce a štúdia urýchli prechod do zamestnania, pričom to neovplyvní ich študijné výsledky.

V Slovenskej republike nie je bežné kombinovať prácu a štúdium kvôli malému počtu príležitostí pracovať na kratší pracovný čas, nedostatočne rozvinutému sektoru služieb a absencii učňovského systému, ktorý by kombinoval učenie sa v škole s prácou vo firme. Nedávne reformy však zaviedli nové typy pracovných zmlúv, ktoré sú veľmi flexibilné a firmy ich používajú na zamestnávanie mladých ľudí. V takomto prechode na flexibilné formy zmlúv sa odzrkadľujú prekážky v rozvoji práce na kratší pracovný čas a vysoké odvody do sociálneho fondu obligatórne pri štandardných pracovných zmluvách (Kapitola 3).

A. Práca na kratší pracovný čas sa vyskytuje málo

Práca na kratší pracovný čas reprezentuje menej ako 3 % z celkového zamestnávania mladých aj dospelých v Slovenskej republike. Toto je druhý najnižší podiel zo všetkých krajín OECD. Oproti tomu v jedenástich krajinách OECD, vrátane Holandska, Dánska, Kanady a USA (Graf 2.4.), reprezentuje práca na kratší pracovný čas viac ako 30 % zamestnávania mladých ľudí.

Graf 2. 4. Využívanie práce na kratší pracovný čas podľa veku v krajinách OECD, 2005^a



- a) 2004 pre Mexiko.
 b) Mládež vo veku 16-24 rokov pre Island, Nórsko, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo, USA; mládež vo veku 15-24 pre všetky ostatné krajiny.

Zdroj: Národné výberové zisťovania pracovných síl.

Práca na kratší pracovný čas je v mnohých krajinách OECD bežný spôsob ako skombinovať štúdium a prácu. V Európskej únii, kde je 17 % pracovných miest obsadených na kratší pracovný čas, uviedlo 22 % mužov a 7% žien dôvod práce na kratší pracovný čas štúdium alebo odbornú prípravu (Eurofound, 2006a).

Vplyv práce na kratší pracovný čas na akademické výsledky a výkony v zamestnaní okamžite po ukončení školy, ale aj v dlhodobom horizonte, nie je jednoznačný. Výskumy preukázali, že pracovať menej hodín je obvykle spojené s pozitívnymi skúsenosťami v škole a akademickými úspechmi (napríklad pozri DeSimone, 2006), najmä ak práca študenta súvisí s tým, čo študuje. Pracovať menej ako 16 hodín týždenne sa pokladá pre študentov denného štúdia primerané.

Ako je vidieť v Rámčeku 2. 1, kombinovanie práce a štúdia je bežné aj v krajinách Európy, ktoré nemajú tradičný duálny systém učňovského

vzdelávania⁹. Vo Francúzsku nebolo až do 80-tych rokov minulého storočia bežné spájať prácu so štúdiom. Dnes vo Francúzsku pracuje 11 % študentov.

Rámček 2. 1. Kombinácia práce a štúdia

V Európe je zaužívaných viacero spôsobov ako skombinovať prácu a štúdium. Práca vo firme ako integrálna súčasť odbornej prípravy, podobne ako v učňovskom systéme, dlhodobé praktické zaučenie sa, ktoré požadujú niektoré školy, sezónne práce a práca na kratší pracovný čas sú najčastejšie formy. V roku 2005 vo Francúzsku kombinovalo prácu a štúdium 11 % študentov vo veku od 15 do 24 rokov, v Holandsku to bolo 59 %. V Slovenskej republike pracuje menej ako 1 % študentov. Počet odpracovaných hodín je obvykle nízky (v Spojenom kráľovstve, Nemecku a Holandsku napríklad menej ako 10 hodín).

Je až notoricky ťažké porovnať využívanie kombinácie práce a štúdia v jednotlivých krajinách, z dôvodu rozdielnych údajov. Údaje v SR môže podhodnocovať počet mladých ľudí využívajúcich „dohody o vykonaní práce“ a „dohody o brigádnickej práci študentov“. Bez ohľadu na tieto údajové obmedzenia, z medzinárodných skúseností vyplýva, že v Slovenskej republike existujú ešte veľké možnosti na rozvoj práce študentov.

Percento študentov, ktorí kombinovali prácu so štúdiom, 2005

	Krajiny s tradičným duálnym učňovským systémom		Krajiny bez tradičného učňovského systému			
	Dánsko	Nemecko	Francúzsko	Holandsko	Spojené kráľovstvo	Slovenská republika
Ako % študentov 15-24 ^a	55.6	30.8	10.8	58.3	35.1	<1

a) Mládež vo veku 16-24 rokov pre Spojené kráľovstvo; mládež vo veku 15-24 rokov pre ostatné krajiny

Zdroj: Chagny a Passet (2006), okrem údajov pre SR: Odhady Sekretariátu OECD. Všetky údaje sú založené na Výberových zisťovaniach pracovných síl Eurostatu a týkajú sa druhého polroka 2005.

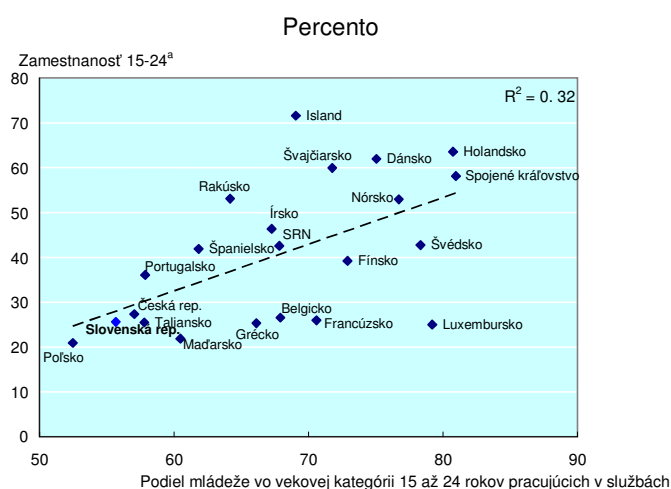
Jedno z možných vysvetlení nízkeho využívania práce na kratší pracovný čas v Slovenskej republike je nedostatočne vyvinutý sektor služieb, ako aj nízka úroveň miezd.

9. V rámci duálneho systému učňovského školstva je odborné vzdelávanie v škole skombinované s praktickou odbornou prípravou na pracovisku. Uční sú zamestnaní vo firme a dostávajú plat.

B. Sektor služieb je stále nedostatočne rozvinutý

Mladí ľudia viac inklinujú k práci v sektore služieb. Nedostatok pracovných príležitostí v tomto sektore preto ovplyvňuje všetkých zamestnaných ľudí, avšak viac vplyva na mladých (Graf 2.5). V Slovenskej republike trhové služby predstavujú iba 22 % z celkovej zamestnanosti, čo je po Turecku najnižší podiel zo všetkých krajín OECD (OECD, 2005b).

Graf 2. 5. **Mládež v sektore služieb v krajinách OECD, 2005**



a) Mládež vo veku 16-24 rokov pre Island, Nórsko, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo, USA; mládež vo veku 15-24 pre všetky ostatné krajiny.

Zdroj: Databáza Eurostat NewCronos.

C. Vo firmách sa realizuje len málo odborného výcviku

Študenti učňovských škôl majú iba málo príležitostí pracovať vo firme v rámci študijného programu. Medzinárodné skúsenosti ukazujú, že aktívnejšia spolupráca medzi školami a firmami by pomohla vyriešiť niektoré problémy odborného vzdelávania. Ak by učni mali možnosť pracovať vo firmách, pomohlo by im to získať skúsenosti v oblasti materiálov a postupov, ktoré si učňovské školy nemôžu dovoliť zabezpečiť vo svojich dielňach. Rovnako tak to zabráni ďalšiemu vyučovaniu takých predmetov v školách, ktoré nie sú relevantné pre potreby a požiadavky trhu práce.

V Slovenskej republike však odborné vzdelávanie poskytuje pracovné skúsenosti iba v školách a nie vo firmách. Študenti na SOŠ musia vo firme odpracovať minimálne 2 týždne v každom školskom roku, a študenti SOU

6 hodín v pracovnom týždni. Dĺžka takejto pracovnej stáže je v rámci štúdia na SOU stanovená fixne, pričom hlavný problém je nesúlad so zručnosťami, ktoré si vyžaduje trh práce. Vzhľadom na podfinancovaný systém vzdelávania sa študenti učia na zastaraných technológiách, používajú zastarané vybavenie, aké sa vo firmách už vôbec nepoužíva.

Okrem toho systém duálneho učňovského vzdelávania ako ďalšia forma odborného výcviku na pracovisku v Slovenskej republike neexistuje. V Rakúsku, Dánsku, Nemecku a Švajčiarsku sa učni zoznamujú s najmodernejším vybavením priamo v podnikoch.

Slovenské firmy by sa mali priamo zapájať do odbornej prípravy. Potrebné je vytvoriť systém spolupráce, ktorý by bol prijatý na národnej úrovni. Ako už bolo povedané, priame financovanie odbornej prípravy firmami, tak ako je to zavedené vo Francúzsku, je na Slovensku len zriedkavé, avšak priestor na jeho rozvoj tu je. V skutočnosti je niekoľko spoločností, ktoré dotujú svoje vlastné školiace inštitúcie, ale ich počet je minimálny. Dôležité je poskytnúť študentom a absolventom možnosti získať skúsenosti v oblasti, ktorú študovali, pretože to je najlepší spôsob ako zabezpečiť pre študentov výhľad budúceho zamestnania. Rozvoj dlhodobých pracovných stáží v podnikoch ako súčasť učebných osnov je najslubnejším a najlacnejším riešením situácie v Slovenskej republike.

4. Prechodné situácie medzi školou a prácou

A. Dohoda o vykonaní práce a dohoda o brigádnickej práci študentov

Na zamestnávanie mladých ľudí sa najčastejšie využívajú dva druhy dohôd o dočasnom zamestnaní, ktoré je možné uzatvoriť na dohodnuté obdobie. Jedna sa výlučne týka študentov (*dohody o brigádnickej práci študentov*), zatiaľ čo druhý spôsob je otvorený pre každého (*dohoda o vykonaní práce*). Získať samostatné informácie o ľuďoch pracujúcich na základe takýchto dohôd nie je možné. Pri oboch týchto typoch dohôd nie je potrebné platiť príspevky do sociálnych fondov, okrem úrazového poistenia (0,8% z odmeny) a garančného poistenia (0,25% z odmeny). Takéto spôsoby zamestnávania sa nemôžu vzťahovať na opakovanú prácu, skôr na prácu, ktorá je nepravidelná; je vykonávaná podľa toho, ako je pracovník k dispozícii; alebo pravidelná práca, ale za podmienok, ktoré boli pre zamestnávateľa neekonomické, pretože by musel neustále koordinovať, monitorovať alebo kontrolovať jej výkon.

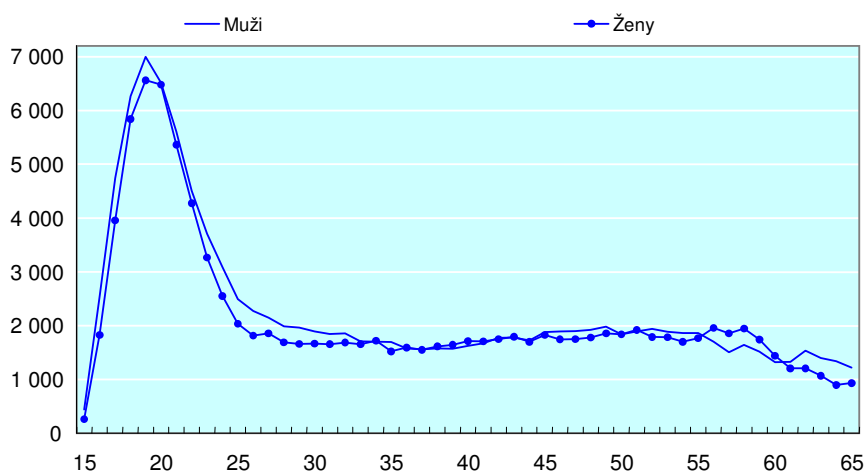
Zamestnávateľ môže uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov na dobu kratšiu ako 20 hodín týždenne. Súčasťou písomnej dohody musí byť aj

zoznam pracovných úloh, odmena, pracovný čas a obdobie, na ktoré je dohoda uzatvorená.

Dohoda o vykonaní práce musí rovnako obsahovať definíciu pracovných povinností, dátum ukončenia práce, ako aj dĺžku trvania. Nesmie prekročiť 300 hodín ročne a odmena závisí od úspešného ukončenia práce.

V období apríl až júl 2006 bolo uzatvorených 236 000 dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov. Viac ako jedna tretina z celkového počtu dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov bola uzatvorená s ľuďmi vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov (Graf 2. 6). Pracovné zmluvy sa najčastejšie uzatvárajú s mladými ľuďmi vo veku 17 až 22 rokov. Počet dohôd o vykonaní práce alebo dohôd o brigádnickej práci študentov uzatvorených s mladistvými a mladými ľuďmi vo veku od 15 do 24 rokov predstavuje 10 % obyvateľstva v tejto vekovej skupine. Neznamená to však automaticky, že 10% ľudí z tejto vekovej skupiny vykonávalo prácu v rámci týchto zmlúv, pretože niektorí študenti a ostatní zamestnanci mali počas toho 4 mesačného obdobia takýchto zmlúv viaceru. Využívanie dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov sa zdá byť vysoké, berúc do úvahy krátke skúmané obdobie.

Graf 2. 6. **Počet dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov podľa veku a pohlavia (apríl - júl 2006)**



Zdroj: Sociálna poisťovňa.

Ako už bolo uvedené vyššie, potrebné bude vytvoriť pre študentov pracovné príležitosti, pričom tieto dohody môžu hrať pozitívnu úlohu. Vláda

by však mala zariadiť to, aby boli takéto zmluvy používané na uskutočňovanie úloh, ktoré majú obmedzenú dĺžku tak, ako je to uvedené v zákone a zabrániť situácii, aby tieto nahradili štandardné pracovné zmluvy. V Poľsku a Maďarsku podobné druhy dohôd spôsobili zmenu postavenia trvalých zamestnancov pri vykonávaní tej istej práce na postavenie dočasných pracovníkov s nízkou ochranou a sociálnym zabezpečením (Vaughan-Whitehead, 2005).

B. Nelegálna práca

Vysoká nezamestnanosť môže tlačiť na akceptovanie zamestnania v šedej zóne ekonomiky. Podľa rôznych odhadov reprezentuje šedá ekonomika v SR približne 5-10% HDP (OECD, 2004), čím sa Slovenská republika umiestňuje medzi krajiny kontinentálnej a severnej Európy, Kanadu, Japonsko a USA s „nízkou úrovňou šedej ekonomiky“ a krajiny južnej Európy a nové členské krajiny EÚ „so silnou šedou ekonomikou“.¹⁰

Pre oblasť zamestnanosti existujú posledné odhady z roku 2001, ktoré ukazujú, že podiel nelegálnej práce predstavuje približne 5 % z celkovej zamestnanosti. Keďže príspevky na sociálne zabezpečenie sú vysoké, niektorí zamestnávateľia sa snažia neprihlasovať svojich zamestnancov do Sociálnej poisťovne (Kapitola 3). Využívanie čiernej práce môže byť z týchto dôvodov v skutočnosti vyššie. Kontrola uskutočnená Inšpektorátom práce ukázala, že mladí robotníci predstavujú veľké percento čiernych pracovníkov, omnoho vyššie ako je ich podiel v oficiálnom zamestnaní. Využívanie čiernej práce je vyššie v sektore hotelov a reštaurácií. Nie je však jasné, či čiernu prácu, tak ako je uvedená vo výberovom zisťovaní pracovných síl, oznamujú jednotlivci, alebo či sú údaje o zamestnanosti mladých v Kapitole 1 podhodnotené.

Účasť v šedej ekonomike pomáha podľa Svetovej banky (2006) udržať životný štandard jednotlivcov tam, kde, sa chudoba stáva vážnejšia. Existujú tienisté stránky pre firmy aj zamestnancov. Najmä mládež pracujúca načierno sa môže „chytiť“ do kruhu zamestnaní s nízkou produktivitou a nízkou ochranou. Takéto skúsenosti na druhej strane nie je možné uviesť v životopise a prechod na formálne spôsoby zamestnávania sa je nepravdepodobný.

Znížiť čiernu prácu sa v roku 2005 pokúsila reforma pracovnoprávných vzťahov, ktorá ukladá firmám povinnosť prihlasovať svojich zamestnancov do Sociálnej poisťovne ešte predtým, ako nastúpia do práce. Pred reformou mali zamestnávateľia na zaevidovanie týždeň, čo spôsobovalo, že kontroly

10. Podiel šedej ekonomiky leží v takýchto stredných hodnotách aj v Českej republike.

Inšpektorátu práce boli relatívne neefektívne. Zaevidovanie je dnes možné urobiť SMS-kou alebo zaslaním emailu.

5. Školstvo potrebuje ďalšie reformy

Pri úprave vzdelávacieho systému na požiadavky modernej trhovej ekonomiky už bol dosiahnutý veľký pokrok. Školstvo však stále čelí viacerým výzvam a je nedostatočne financované. V roku 2002 vyčlenila Slovenská republika na školstvo 4,2 % HDP, zatiaľ čo priemer v krajinách OECD dosiahol 6,1 % (OECD, 2005c). Mohlo by sa zdať, že takéto nízke sumy prostriedkov môžu odrážať vyššiu efektívnosť slovenského systému. Hlavným dôvodom však je nedostatok zdrojov pre školstvo. Toto je kritická otázka pre krajinu, v ktorej je veľmi rozšírené odborné vzdelávanie, ktoré je zároveň finančne náročnejšie ako všeobecné vzdelávanie. Navyše neexistujú žiadne finančné stimuly pre školy, aby ponúkali vzdelávanie prepojené na potreby trhu práce, pretože školy sú financované na základe počtu žiakov. Medzi ďalšie slabé stránky patrí medzera medzi poskytovaným vzdelaním a požiadavkami trhu práce, a v prípade odborného školstva nedostatočne aktívna participácia sociálnych partnerov na vzdelávaní - nedostatočný rozvoj terciárneho odborného vzdelávania (Rámček 2.2).

Rámček 2.2. Reforma školstva: hlavné úspechy a výzvy

V 90-tych rokoch a v novom miléniu bolo zavedených viacero reforiem, ktorými sa významne upravila ponuka a organizácia vzdelávania.

Reformami sa dosiahlo mnoho pozitívnych výsledkov:

- Na všetkých úrovniach vzdelávania boli pripravené nové učebné osnovy a programy
- Decentralizovalo sa riadenie škôl
- Príliš úzka špecializácia odborného vzdelávania sa odstránila

V niektorých oblastiach však reformy až také úspešné neboli:

- Financovanie školstva je stále nedostatočné a platy učiteľov sú nízke
- Sociálni partneri sa nezúčastňujú na vzdelávaní ani odbornej príprave
- Školy sa rozrastali v oblastiach, ktoré nezodpovedajú priemyselnému rozvoju ani potrebám trhu
- Nie je rozvinuté terciárne odborné vzdelávanie

Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva (2005).

Školy a zamestnávateľia už podnikli rôzne iniciatívy, aby zaplätali diery medzi potrebami trhu práce a tým, čo poskytuje odborné vzdelávanie. Aby školy lepšie pochopili potreby trhu práce, kontaktovali sa s niektorými vybranými zamestnávateľmi formou dotazníkov, aby špecifikovali požadované zručnosti. Toto je spôsob, akým sa školy môžu dozvedieť viac

informácií o potenciálnych zamestnávateľoch ich absolventov a aby mohli adekvátne upraviť svoje učebné osnovy a kritériá pri prijímaní svojich študentov. Aj zamestnávatelia podnikli určité kroky pri riešení nedostatku dostatočne pripravenej pracovnej sily. Niektoré firmy, najmä tie väčšie, sú ochotné podporovať vybrané školy alebo určité študijné odbory - napríklad tak, že prijímú študentov na prax. Nedostatok vyškolenej pracovnej sily a odborníkov dosiahol však už takú úroveň, že zamestnávatelia majú obavy, že stratia tých pracovníkov alebo študentov, ktorých pomohli vyškoliť.

Problémy so zavádzaním voliteľného predmetu „Úvod do sveta práce“ ilustruje výzvy na reformovanie slovenského vzdelávacieho systému konkrétnejším spôsobom (Rámček 2.3).

Rámček 2.3. Aj malé zmeny vo vzdelávaní sú výzvou

To, že existujú len obmedzené služby kariérneho poradenstva a poradenské služby prispieva k tomu, že proces prechodu zo školy do práce je zložitý. Aby sa tento problém začal riešiť bola v roku 2003 poskytnutá možnosť absolvovať dobrovoľný predmet „Úvod do sveta práce“ v rámci posledného roka na strednej odbornej škole a strednom odbornom učilišti.

Zavedenie tohto predmetu sa oproti pôvodnému plánu vlády podstatne oneskorilo. Tento predmet bol už uvedený v Stratégii zamestnanosti vlády v roku 1996 a pilotné projekty boli realizované na 20 školách v rokoch 1996-1998 predtým, ako sa tento predmet ponúkol v roku 2003 pre použitie v celej republike. Učebnice pre tento kurz však boli k dispozícii až v roku 2006. Okrem toho predmet sa nezaoberal poradenstvom pre žiakov základných škôl predtým, ako sa rozhodnú pre strednú školu, a ani neposkytuje študentom informácie o možnostiach samostatného podnikania. Požiadavky na potreby odbornej prípravy učiteľov boli tiež riešené až v roku 2006 a do dnešného dňa absolvoval odbornú prípravu len malý počet učiteľov. V dôsledku uvedených výziev je predmet považovaný ako nedostatočný na poskytovanie vhodného poradenstva pre študentov.

6. Odborná príprava

Študenti potrebujú poradiť pri výbere školy tak, aby zodpovedala ich predstávám a pomohla im zároveň aj úspešne odštartovať profesionálnu kariéru. Hlavnú úlohu verejných služieb zamestnanosti, a to informovať študentov a ich rodiny, je potrebné posilniť. Avšak to, čo verejné služby zamestnanosti odporúčajú na základe výhľadu zamestnať sa po ukončení školy a profilu študenta, nemusí nevyhnutne spĺňať predstavy študenta.

A. Neprimerané kariérne poradenstvo a poradenstvo

Verejné poradenské služby poskytuje sektor školstva v samostatných poradenských centrách pre rodiny a v rámci verejných služieb zamestnanosti (Vantuch, 2004). Poradenské služby sú však stále v procese prispôsobovania sa potrebám trhovej ekonomiky (Rámček 2.4).

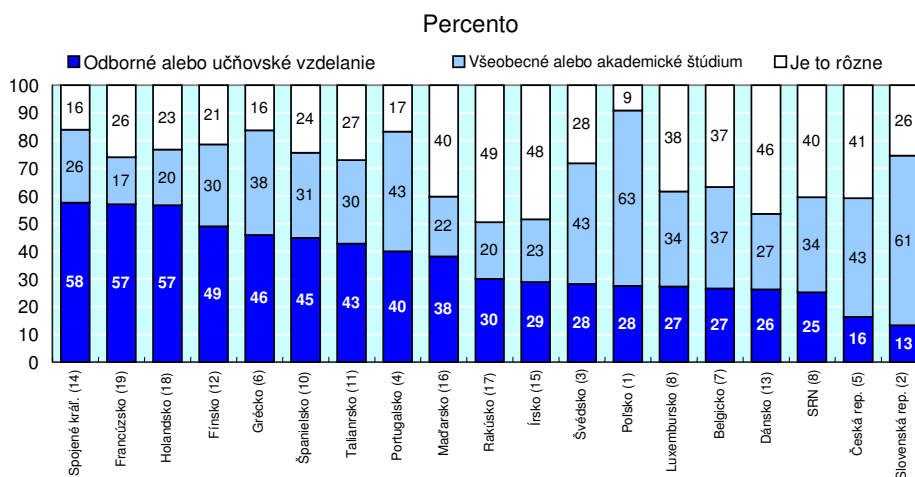
Rámček 2.4. Posilnenie kariérneho poradenstva a poradenských služieb

Požaduje sa ďalšia spolupráca a koordinácia poskytovateľov poradenských služieb a kariérneho poradenstva na národnej, regionálnej a lokálnej úrovni, aby sa zabezpečila koherencia a poskytovanie rozšírenejších služieb. Zlepšilo by to aj kvalitu služieb poskytovaných rizikovým skupinám. Súčasne je tiež potrebné posúdiť poskytované poradenské služby a služby kariérneho poradenstva a zlepšiť koordináciu a spoluprácu medzi Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvom školstva SR. Kariérny poradcovia by sa tiež mali zapájať do celoživotného vzdelávania, aby sa zabezpečilo, že ich rady poskytované študentom sú založené na aktuálnych informáciách o zamestnaniach budúcnosti. Školenia v komunikačných technológiách môžu tiež zlepšiť dopad nimi poskytovaných služieb.

Poradenské služby samy o sebe nemôžu poskytnúť študentom a ich rodičom všetky potrebné informácie. Ako už bolo uvedené vyššie, v odbornom vzdelávaní je problémom kvalita. Okrem toho existuje podľa Ministerstva školstva SR mnoho nesprávnych „povier“ a informácií o školstve, že všeobecné vzdelávanie sa uprednostňuje pred odborným vzdelávaním aj v tých oblastiach, kde existujú pracovné príležitosti. Na druhej strane boli niektoré oblasti, ako napríklad podnikateľská administratíva, vychvaľované, avšak pracovných príležitostí tu bolo málo.

Podľa prieskumu Eurobarometer by väčšina občanov EÚ odporučila študentom po ukončení povinnej dochádzky pokračovať v odbornom vzdelávaní a nie vo všeobecnom vzdelaní. Výsledky prieskumu sa však veľmi rôznia v závislosti od toho, či bol uskutočnený v „starej“ krajine EÚ, alebo v novom členskom štáte. Viac ako 50 % respondentov vo Francúzsku, Veľkej Británii a v Holandsku uviedlo, že odborné vzdelávanie je lepšia alternatíva, zatiaľ čo menej ako 30 % respondentov bolo presvedčených, že vhodnejšie by bolo všeobecné štúdium. Občania Poľska, Českej republiky a Slovenska naproti tomu by viac odporúčali všeobecné vzdelanie pred odborným vzdelaním: politické zmeny v týchto krajinách uskutočnené v roku 1990 znížili záujem študentov o odborné vzdelávanie, čo bolo na čele socialistického školstva. V Slovenskej republike malo menej ako 15 % obyvateľov dobrú mienku o odbornom vzdelávaní (Graf 2.7).

Vzhľadom na stúpajúci nezáujem mladých o odborné vzdelávanie a nedostatok vyššieho (terciárneho) odborného vzdelávania začali mať firmy problémy s naplnením pracovných pozícií, vyžadujúcich si technické zručnosti. Nedávnym prípadom je nedostatok pracovnej sily u výrobcov automobilov a ich dodávateľov (Rámček 2.5).

Graf 2. 7. Preferencia odborného alebo všeobecného vzdelania^{a,b}, EÚ, 2004

a) Položená otázka "Čo z nasledujúceho by ste odporučili mladej osobe po ukončení povinnej školskej dochádzky alebo stredoškolského vzdelania?".

b) Čísla v zátvorkách znamenajú hodnotenie všeobecného vzdelania.

Zdroj: Špeciálny Eurobarometer 216 (2005), European Commission Wave 62. 1 fieldwork Okt-Nov 2004.

Rámček 2.5. Problémy zahraničných firiem s najímaním pracovníkov: príklad výrobcov automobilov a ich dodávateľov

Od roku 1999 je Slovenská republika krajinou s najvyšším počtom priamych zahraničných investícií. Vďaka finančným stimulom a nízkej cene pracovnej sily predstavovali v roku 2002 priame zahraničné investície až 16 % HDP. Medzi najväčšie projekty priamych zahraničných investícií patria automobilky. Volkswagen začal výrobu v roku 1991, nasledovaný PSA Peugeot-Citroen v roku 2006, a KIA-Hyundai, ktorá by mala začať výrobu v roku 2007 (OECD, 2005b). Očakáva sa, že počas nasledujúcich 4 rokov sa v Slovenskej republike vyrobí 4 milióny automobilov.

Aj keď nezamestnanosť je vysoká, automobilový priemysel čelí čoraz väčším ťažkostiam pri prijímaní nových pracovníkov. V júni 2006 hľadal Volkswagen 800 nových robotníkov priamo a 700 cez Agentúru dočasného zamestnávania Tempo.

Vo výrobe áut pracujú prevažne mladí ľudia. Priemerný vek vo Volkswagene je 33 rokov. Hoci automobilový priemysel prijíma aj robotníkov s krátkodobým terciárnym vzdelaním, riaditelia odborov ľudských zdrojov sa sťažujú na odpor mladých ľudí voči technickým školám, hlavne na vyšších úrovniach. Na prekonanie tohto problému veľké firmy čoraz častejšie uzatvárajú partnerstvá s odbornými školami. Poskytnutím vybavenia do školských dielní zabezpečia, že študenti sa oboznámia s ich výrobnými postupmi. Odborná príprava však určitý čas trvá a firmy si nedokázali vykryť plne svoje potreby nových pracovníkov cez tieto partnerstvá. Okrem toho, takéto ad-hoc partnerstvo, ktoré závisí od krátkodobých potrieb firiem, nemusí byť životaschopnou stratégiou na posilnenie spolupráce škôl a firiem. Môže sa totiž skončiť po vyriešení problému s prijímaním pracovných síl. Malé firmy si navyše nemôžu dovoliť takéto aktivity a sú z procesu von.

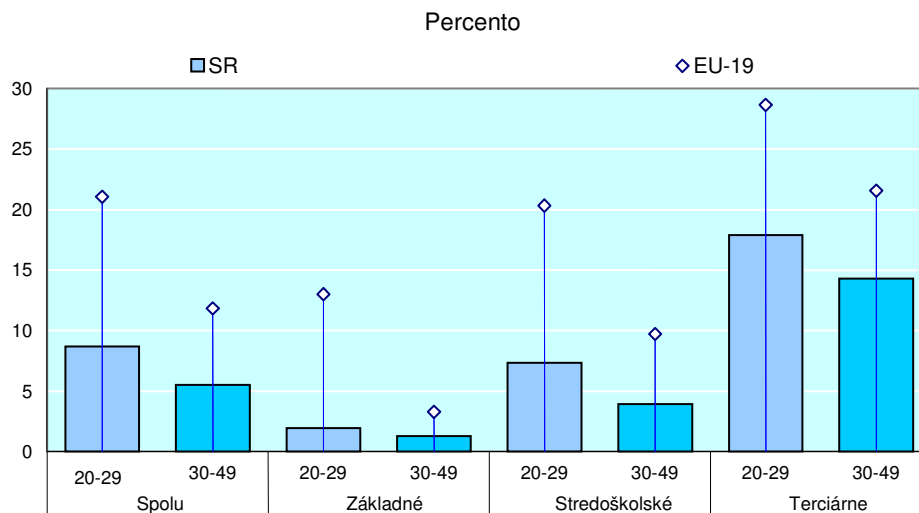
Zatiaľ čo nie je dostatok vysoko kvalifikovanej pracovnej sily na pokrytie dopytu zahraničných firiem, niektorí pozorovatelia poznamenávajú, že výška mzdy v týchto firmách nemusí byť dostatočná na to, aby prilákala zamestnancov. Agentúra Tempo mala problémy nájsť zamestnancov pre Volkswagen, pretože uchádzači o zamestnanie sa sťažovali na veľké rozdiely medzi požadovaným výkonom a ponúkanou mzdou.

Aj keď potreba pracovnej sily, hlavne mladých ľudí, je v týchto firmách vysoká, dopad priamych zahraničných investícií na zamestnanosť začína byť miernejší, ako sa pôvodne očakávalo. Keďže agentúra Tempo nedokázala nájsť robotníkov v Bratislave, spustila kampaň v Poľsku.

B. Vzdelávanie počas zamestnania a celoživotné vzdelávanie

Zistilo sa, že vzdelávanie počas profesionálnej kariéry školenie pozitívne vplýva na produktivitu pracovníkov, a súvisí aj s vyššími príjmami (OECD, 2005f). V Slovenskej republike sa však vzdelávanie počas práce využíva iba veľmi málo a počet hodín vzdelávania na účastníka je tiež nízky.

V roku 2005 participovalo na celoživotnom vzdelávaní, definovanom ako participácia na vzdelávaní alebo odbornej prípravy, iba 5 % obyvateľstva vo vekovej kategórii 25 až 64 rokov. Využívanie celoživotného vzdelávania medzi mladými pracujúcimi bolo trochu vyššie. V roku 2005 sa v Slovenskej republike vzdelávania zúčastnilo iba 8 % ľudí vo veku od 20 do 29 rokov, v porovnaní s 21 % v 22 krajinách EÚ. Celoživotné vzdelávanie je prínosom hlavne pre ľudí s vyšším vzdelaním (Graf 2.8).

Graf 2.8. **Participácia na celoživotnom vzdelávaní zamestnancov v členení podľa veku a úrovne vzdelania, 2005^a**

a) Aby sme eliminovali participáciu na počiatočnom vzdelávaní, osoby zahrnuté v celoživotnom vzdelávaní sú tie, ktoré získali diplom pred rokom 2005 a v roku 2004 už neštudovali.
Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl EÚ.

Nízky podiel využívania celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike odráža organizačné a finančné problémy. Dôvodom môže byť aj to, že celoživotnému vzdelávaniu nevenujú patričnú pozornosť sociálni partneri, vo všeobecnosti zodpovední za definovanie potrieb a realizáciu dohôd o celoživotnom vzdelávaní. V podmienkach, kde nie je nedostatok relatívne lacnej pracovnej sily, nemajú zamestnávateľia dostatočnú motiváciu na zabezpečovanie celoživotného vzdelávania a zvyšovanie produktivity práce. V každom prípade sa však v Slovenskej republike vie pomerne málo o celoživotnom vzdelávaní a vyplnenie tejto medzery by si vyžadovalo viac práce. Potrebne sú aj návrhy ako zlepšiť využívanie celoživotného vzdelávania.

V tejto súvislosti je možné zaviesť viacero schém financovania, aby sa znížili náklady pracovníkov zúčastňujúcich sa vzdelávaní (pozri Rámček 2.6). Medzi vhodné postupy patrí rozdelenie financovania celoživotného financovania medzi štát, zamestnávateľa a jednotlivca.

Rámček 2. 6. Financovanie celoživotného vzdelávania v krajinách OECD

Grantové schémy na poskytovanie grantov na vzdelávanie používa Japonsko, Kórea a Španielsko (OECD, 2005f).

Francúzsko má zavedené systémy odvodov na vzdelávanie, kedy si zamestnávateľi môžu vybrať, či investujú časť rozpočtu na platby do vzdelávania, alebo budú platiť odvody na vzdelávanie.

Systém, kedy je vyškolený pracovník povinný uhradiť náklady na vzdelávanie v prípade, že dobrovoľne podá výpoveď počas konkrétneho časového obdobia, platí v Luxembursku a v Poľsku. V iných krajinách zase vláda poskytuje pracovníkom dotácie, aby sa zúčastnili na vzdelávaní pre dospelých. Systém individuálnych účtov na učenie sa, kedy viaceró účastníkov financuje vzdelávanie, je zavedený v Kanade, Holandsku, Španielsku, UK a v USA.

Mnoho veľkých slovenských firiem a organizácií, v ktorých je vysoká dobrovoľná fluktuácia, rado využíva systém úhrady vzdelávania. Príkladom je Sociálna poisťovňa, kde novoprijatý pracovník musí uhradiť časť nákladov na vzdelávanie, ktoré mu poskytla organizácia v prípade, že dobrovoľne podá výpoveď počas prvých 5 rokov zamestnania. Náklady na vzdelávanie predstavujú približne 200 000 Sk ročne na jedného účastníka vzdelávania (5 320 eur).

7. Zhrnutie

Ukončenie školskej dochádzky je pre mnoho mladých ľudí šokom, pretože dovtedy len zriedkavo pracovali a pred odchodom zo školy nezískali pracovné skúsenosti. Dlhšie obdobie školskej dochádzky, ktorým si študenti odkladajú odchod zo školy, aby sa vyhli nezamestnanosti a narastajúcim potrebám ovládať sofistikovanejšie zručnosti, silno tlačí na aj tak zraniteľné školstvo. Nárast dosiahnutého vzdelania je pozitívom, hlavne univerzitného vzdelania, kde boli dosahované nízke čísla. Školstvo však potrebuje reformu, aby sa znížili nezrovnalosti medzi zručnosťami a podporila sa kombinácie školy a práce.

Prepojenie vzdelávania a trhu práce by sa zlepšilo zavedením duálneho učňovského systému, kde sa vyučovanie v škole strieda s učením sa na pracovisku. Skúsenosti s takýmto duálnym systémom v krajinách OECD ukazujú, že by to mohol byť efektívny spôsob podpory hladšieho priebehu prechodu mladých ľudí do zamestnania. Výška platieb za učňov by mala byť taká, aby dala zamestnávateľom silnú motiváciu na poskytovanie dostatočného množstva miest pre učňov. Súčasne by program mal viesť k tomu, aby sa dostatočne uznali a ohodnotili kvalifikácie na trhu práce, čo by podnietilo mladých ľudí študovať na učňovských školách.

Posilniť sa musí aj terciárne odborné vzdelávanie. Boli by vhodné zaviesť krátkodobé dvoj až trojročné kurzy, ktorých silnou súčasťou by bolo získavanie praktických skúseností. Firmy, ktoré požadujú špecifické zručnosti by mali byť zapojené do prípravy učebných osnov, ako aj do financovania vyššieho odborného vzdelávania.

Dvadsaťjeden percent mládeže vo veku 15-24 rokov nenavštevujú školu a ani nie sú zamestnaní. Musí sa im dať príležitosť na školenie a účasť na programoch „druhej šance“. Aby sa zabránilo nízkemu podielu mládeže na vzdelávaní a zamestnaní, je navrhnuté zaviesť na školách čo najskôr intervenčné programy, ako sú napríklad podpora mimoškolských aktivít pre rizikovú mládež. V podstate takéto intervenčné programy zamerané na najviac znevýhodnené deti by mohli začať už pred povinnou školskou dochádzkou. Je dôležité, aby sa tieto intervenčné programy udržali aj počas povinnej školskej dochádzky, čím by sa mladým ľuďom poskytla najlepšia šanca na prekonanie ich mnohých nevýhod.

Ďalším problémom je, že odborné školy prispievajú ku vysokým regionálnym rozdielom v nezamestnanosti mladých ľudí. V niektorých regiónoch existuje zničujúci kruh medzi poskytovaným vzdelaním a situáciou mládeže na trhu práce, ktorý je potrebné prerušiť. Študenti s nízkou mobilitou a nedostatočnými informáciami a poradenstvom navštevujú slabé školy a logicky po ukončení školy majú nízku perspektívu zamestnať sa, zatiaľ čo školy nepociťujú tlaky reformovať sa, pretože študenti ich aj tak naďalej navštevujú. Mobilita študentov by mohla byť podporená zavedením finančných mechanizmov ako sú granty a podpory pre študentov a ich rodiny.

Mladí ľudia a dospelí málo využívajú celoživotné vzdelávanie. Neexistujú silné mechanizmy, ktoré by po ukončení školy vykryli nedostatky v odbornom vzdelaní.

Zaviedli sa flexibilné dohody, aby sa študentom a ostatným mladým ľuďom poskytla možnosť získať úvodné pracovné skúsenosti. Zatiaľ čo tieto dohody mohli niektorým mladým ľuďom pomôcť prechode zo školy do zamestnania, musí sa zabezpečiť, aby sa používali len na špecifické úlohy a nenahrádzali štandardné pracovné zmluvy.

Zdá sa, že v Slovenskej republike neexistujú rôzne schémy, ktoré v mnohých krajinách pomáhajú mladým integrovať sa na trh práce. Potrebné je zaviesť systém projektovania dopytu a ponuky trhu práce; takýto systém sa môže používať na poskytovanie vzdelávania a zefektívnenie poradenských služieb. Aktívnejšia participácia sociálnych partnerov na odbornom vzdelávaní a celoživotnom vzdelávaní by tiež mohla pomôcť situáciu zlepšiť. Rovnako je dôležité dať študentom príležitosť získať praktické skúsenosti vo svojom odbore. Nasledujúca kapitola detailnejšie rozoberá prekážky zamestnávania sa mladých ľudí.

KAPITOLA 3

PREKÁŽKY ZAMESTNÁVANIA MLADÝCH ĽUDÍ

Hoci je zlepšovanie systému vzdelávania a odbornej prípravy dôležité, rozhodujúcu úlohu hrajú aj faktory ovplyvňujúce rozhodnutia zamestnávateľov prijímať a udržať si mladých ľudí. Tieto rozhodnutia závisia od pohľadu zamestnávateľov na produktivitu a pripravenosť mladých ľudí pracovať, v porovnaní s inými vekovými skupinami. Rozhodovanie o prijímaní je ovplyvnené zákonmi v pracovnoprávnej oblasti, ako sú nariadenia o minimálnej mzde, kolektívnej zmluvy, odvody do sociálnych fondov a legislatíva na ochranu zamestnania, nakoľko tieto prvky môžu zvýšiť náklady práce.

Výhľady mladých ľudí zamestnať sa môžu ovplyvniť aj také faktory, ako je materská a rodičovská dovolenka. Táto kapitola skúma tieto otázky a identifikuje možné oblasti pre reformu.

1. Pohľad zamestnávateľov

Ako vidia zamestnávatelia zamestnateľnosť mladých pracovníkov v Slovenskej republike? Na zodpovedanie tejto otázky bol v roku 2001 uskutočnený prieskum, ktorý sa zaoberal potrebami slovenských zamestnávateľov najímať absolventov. Ohľadom zručností a kompetencií zamestnávatelia zdôraznili, že študenti nie sú schopní zvládať stres, sťažovali sa na ich slabé komunikačné schopnosti, vrátane jazykových. Zamestnávatelia, ktorí sa zúčastnili prieskumu, navrhli, aby ponuka vzdelávania bola lepšie zosúladená s požiadavkami trhu práce, a aby mali študenti možnosť získavať odborné skúsenosti vo firmách, napr. aj cez systém daňových úľav v prípade zamestnávania študentov počas štúdia (Tab. 3.1).

Tab. 3. 1. **Názory zamestnávateľov na zamestnávanie a vzdelávanie mladých ľudí v Slovenskej republike**

Hodnotené podľa klesajúceho významu dôležitosti

Aké zručnosti a kompetencie chýbajú absolventom škôl?

1. Schopnosť zvládať stres a pracovať pod tlakom
2. Komunikačné zručnosti, služby klientom
3. Invencia
4. Empatia

Význam ktorých zručností a kompetencií bude vo vašich firmách narastať?

1. Jazykové znalosti
2. Počítačová gramotnosť
3. Schopnosť spracovávať informácie
4. Adaptabilita a flexibilita

Aké sú priority reformy vzdelávacieho systému?

1. Prepojenie vzdelávania s potrebami trhu práce
2. Prepojenie teórie s praxou
3. Aktualizácia učebných osnov
4. Zabezpečenie možnosti daňových úľav pre zamestnávanie absolventov alebo ich odbornej prípravy počas štúdia

Zdroj: "Čo potrebujú zamestnávatelia?" Prieskum (2001), Štátny inštitút odborného vzdelávania SR; poskytnuté boli iba štyri najdôležitejšie odpovede na každú otázku.

2. Náklady práce

Môžu vysokú nezamestnanosť spôsobovať vysoké náklady práce? Môžu byť náklady práce príliš vysoké pre nízko kvalifikovanú mládež vzhľadom na nízku kvalitu niektorých odborných škôl? Táto časť sa snaží nájsť odpovede na tieto otázky, a to analýzou rôznych zložiek nákladov na prácu a ich porovnaním s nákladmi práce dospelých.

A. Minimálna mzda je nízka

Vo všeobecnosti sú mzdy mladých pracovníkov pri nástupe do práce nižšie ako mzdy dospelých pracovníkov. Dôvodom sú ich nedostatočné profesionálne skúsenosti a vyššia potreba konkrétneho zaškolenia na daný druh práce, ako aj všeobecného odborného vzdelávania.

Z týchto dôvodov niektoré krajiny stanovili nižšiu minimálnu mzdu pre mladých pracovníkov ako pre dospelých. Viacero krajín OECD spadá do

tejto kategórie. Štyri z nich - Belgicko, Česká republika, Holandsko a Spojené kráľovstvo zaviedli nižšiu minimálnu mzdu pre pracujúcich do veku od 21 alebo 22 rokov. V iných krajinách, vrátane Slovenska, je nižšia minimálna mzda zavedená iba pre pracujúcich vo veku do 18 rokov (Eyraud a Saget, 2005).

Slovenská republika má pre týchto pracujúcich špeciálne ustanovenia. Mladiství vo veku 16 až 18 rokov môžu dostávať 75 % minimálnej mzdy, kým mládež pod 16 rokov môže dostávať 50 % minimálnej mzdy. Od októbra 2005 do septembra 2006 bola minimálna mzda stanovená na sumu 6 900 Sk (183,50 EUR) mesačne a 39,70 Sk na hodinu (1,1 EUR). Od októbra 2006 do septembra 2007 bola minimálna mzda stanovená na sumu 7 600 Sk (202 EUR) mesačne a 43,70 Sk na hodinu (1,20 EUR).

Študenti však veľmi zriedkavo odchádzajú zo školy pred dovŕšením 16 roku života, keďže je zavedená povinná 10-ročná školská dochádzka, ktorá spravidla začína 6. rokom dieťaťa. Okrem toho, ako už bolo uvedené, keďže v SR je vysoké percento ukončenia stredoškolského vzdelania a ukončenia školskej dochádzky sa odkladá, v roku 2005 študovala väčšina ľudí mladších ako 18 rokov. Výsledkom toho je, že v tejto vekovej skupine by teoreticky menej ako 9 % mohlo poberať nižšiu minimálnu mzdu. Po zavedení nižšej minimálnej mzdy pre mladých ľudí v roku 1991 v SR bola možnosť, že to ovplyvní väčší podiel mladého obyvateľstva vo veku od 15 do 18 rokov. Situácia v Spojenom kráľovstve, ďalšia krajina, ktorá prijala pre mladých ľudí špecifické tarify, je úplne rozdielna: v roku 2004 opustilo školy 35 % mladistvých do 18 rokov veku.

Mládež staršia ako 18 rokov môže poberať minimálnu mzdu, ktorá je v súčasnosti nízka: minimálna mzda predstavovala 36 % priemernej mzdy v roku 2005, pričom v roku 2003 to bolo 47 % (OECD, 2005e). Ak použijeme údaje o mzde v rámci celého hospodárstva, minimálna mzda v roku 2004 predstavovala 47 % z priemernej mzdy a v roku 2005 40 % z priemernej mzdy. V roku 2005 pracovalo za minimálnu mzdu menej ako 2 % zamestnancov.¹¹

Minimálna mzda je v Slovenskej republike relatívne vysoká v porovnaní s úrovňou „dávkov v hmotnej núdzi“, čo sú dávky sociálnej pomoci pre tých, ktorých príjem je nižší ako životné minimum. V roku 2005 predstavovala dávka pre jedného dospelého človeka 1 530 Sk (41 eur), čo predstavuje 22 % minimálnej mzdy. Preto pre mladých ľudí, poberajúcich dávky

11. ŠÚ SR odhaduje na základe prieskumu zamestnávateľov priemerné príjmy. Keďže podiel šedej ekonomiky je veľký a povinné sociálne odvody dosť vysoké, priemerný príjem z prieskumov môže byť podhodnotený. Na druhej strane môže pomer minimálnej mzdy a priemernej mzdy vo výške 36 % predstavovať horný limit.

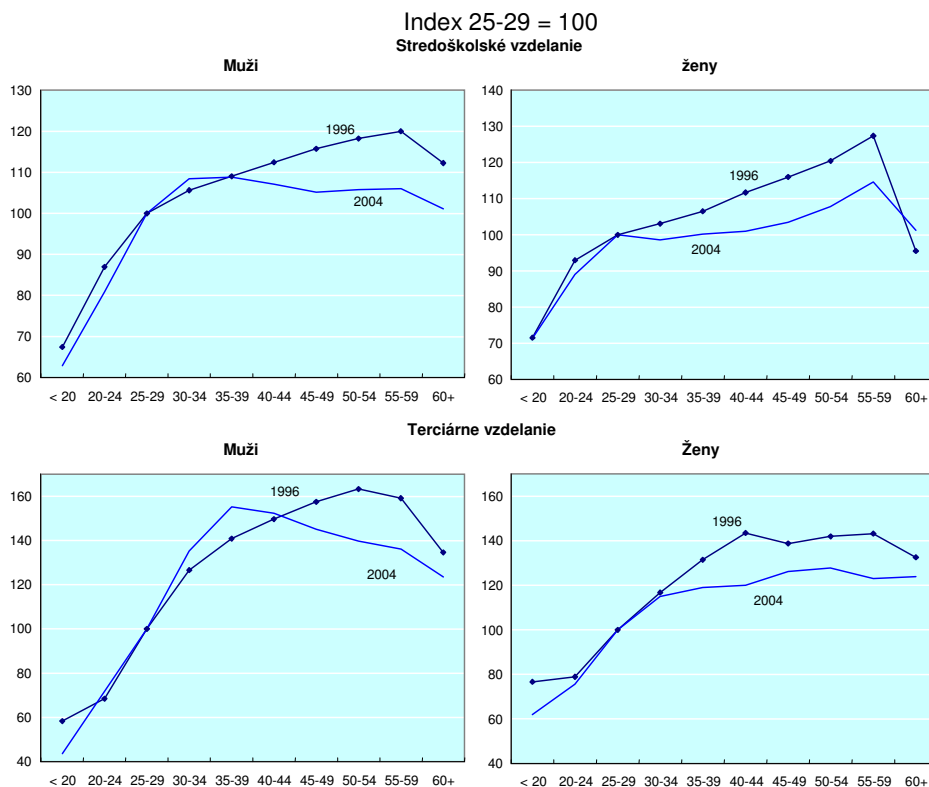
v hmotnej núdzi, neexistuje žiadna prekážka vziať prácu za minimálnu mzdu.

A na záver, nezdá sa, že by úroveň minimálnej mzdy predstavovala pre zamestnávateľov prekážku pri zamestnávaní mladých pracovníkov, možno s výnimkou malých firiem vo východnej časti krajiny, hlavne v sektore služieb, kde náklady práce predstavujú vysoký podiel celkových výrobných nákladov.

B. Mzdy pre mladých ľudí sú relatívne vysoké v porovnaní s mzdami pre dospelých

Ako už bolo uvedené vyššie, mzdy pre mladých pracujúcich sú v mnohých krajinách nižšie ako pre dospelých; tento vzorec môže odrážať ich nižšiu produktivitu. Nižšie mzdy pre mladých ľudí odrážajú aj skutočnosť, že u mládeže je pravdepodobnejšie, že by mohli podať výpoveď a tak zvyšovať náklady súvisiace s vysokou fluktuáciou pracovnej sily. Dôvodom môže byť aj neschopnosť krátkodobo pracujúcich “získať” od zamestnávateľa vyšší plat. Profil vek-mzda v Slovenskej republike sleduje tento vzorec. Rozsah, v ktorom však mzda stúpa s vekom bol v roku 2004 značne mierny v porovnaní s rokom 1996, čo je vidieť na grafe 3.1., ktorý ukazuje profil vek-mzda podľa vzdelania v dvoch časových obdobiach 1996 a 2004.

Graf 3. 1. Profil vek-mzda pracovníkov na plný úväzok v členení podľa vzdelania a pohlavia v roku 1996 a 2004



Zdroj: MPSVR SR.

Profil vek-mzda má v roku 2004 vodorovnejší priebeh ako v roku 1996. Toto platí pre stredoškolské aj terciárne vzdelanie, ako aj pre mužov aj pre ženy. V porovnaní so mzdami dospelých starších ako 40 rokov, mzdy pre mladých ľudí boli v roku 2004 vyššie ako v roku 1993.

Pracovníci s vyšším stredoškolským vzdelaním vo veku 25 až 29 rokov mali v roku 2004 mzdy o 5 % nižšie ako pracovníci vo veku 39 až 59 rokov. V roku 1996 bol rozdiel trikrát väčší. Maximálne príjmy v roku 2004 mali muži vo veku 35 až 39 rokov, v roku 1996 vo veku 50 až 54 rokov. Ženy s vysokoškolským vzdelaním vo veku 25 až 29 rokov mali v roku 1996 príjmy o 40 % nižšie ako ženy vo veku 40 až 59 rokov. V roku 2004 bol rozdiel 20%.

Profil vek-mzda v Slovenskej republike má vodorovnejší priebeh aj v medzinárodnom porovnaní. Spomedzi porovnávaných krajín má

Slovenská republika asi najrovnejší priebeh profilu vek-mzda pre ženy aj pre mužov a všetky úrovne vzdelania, okrem mužov s vysokoškolským vzdelaním. Okrem tejto výnimky sú mzdy mladých ľudí vo veku 25 až 29 rokov v SR najvyššie v porovnaní so mzdami vekovej kategórie 30 až 59 ročných. Toto platí, ak situáciu v Slovenskej republike porovnávame so škandinávskymi krajinami ako Švédsko, ktoré sú známe pre svoje profily vek-mzda s vodorovným priebehom (Graf 3. 2).

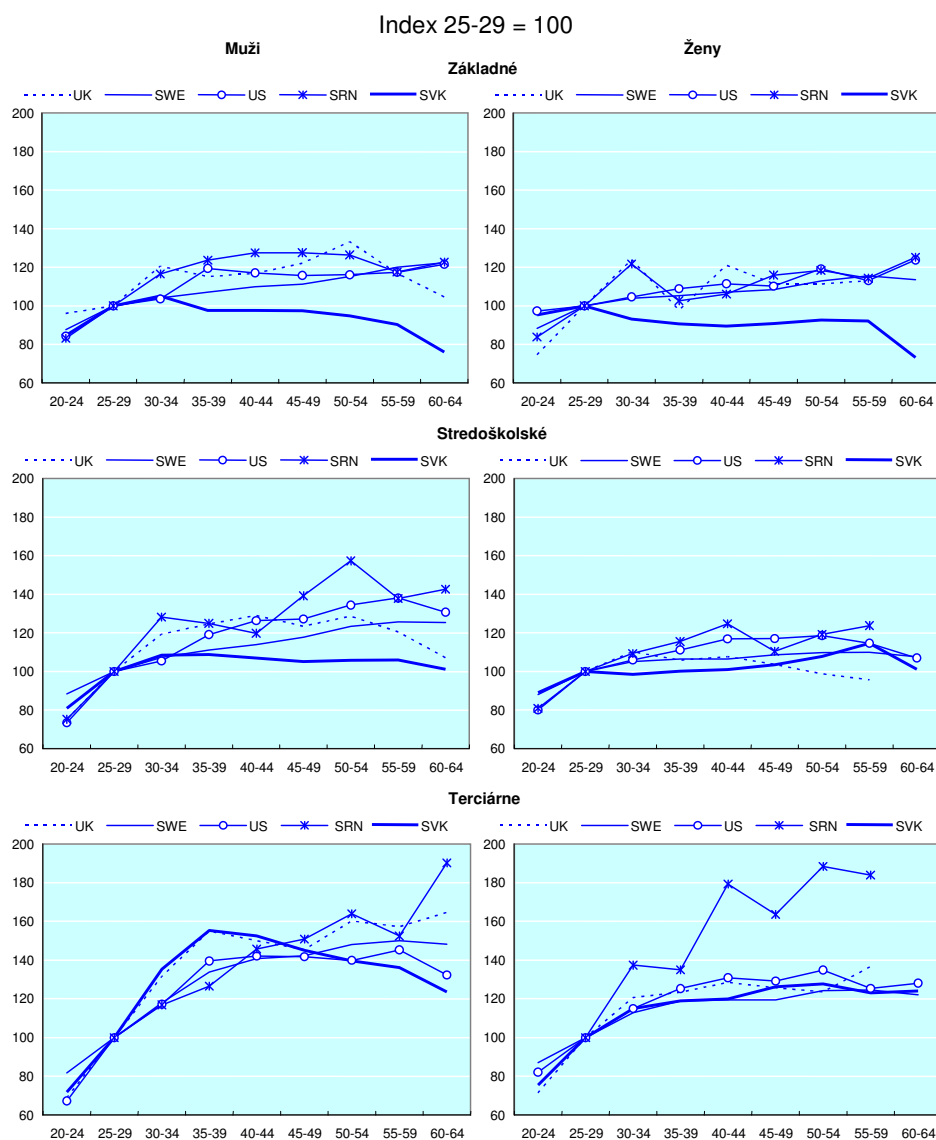
Aj keď sú mladí ľudia ako skupina častejšie nezamestnaní ako dospelí, ich mzdy pár rokov po zaradení sa na trh práce vo veku 25 až 29 rokov nie sú tak nízke, ako by sa očakávalo.

Sú v Slovenskej republike mzdy mladých ľudí privysoké? Keďže minimálna mzda je dosť nízka a 60 % zamestnancov nechráni kolektívna zmluva (Eurofound, 2005b), väčšina miezd sú mzdy trhové.¹² Preto je pravdepodobné, že mzdy mladých ľudí odrážajú ich lepšie zručnosti a nesúlad zručností diskutovaný v Kapitole 2.13 Mzdy mladých ľudí sú preto vysoké z dvoch dôvodov. Po prvé, niektoré zručnosti mladých ľudí sú na trhu práce vysoko hodnotené, hlavne tie, ktorých je nedostatok. Po druhé, mladí ľudia so zručnosťami, ktoré nie sú v súlade s tým, čo požadujú firmy, sú nezamestnaní, a preto nemajú mzdy, ktoré by sa zaznamenávali. Ďalším faktorom na vysvetlenie vysokých miezd je, že dlhodobá nezamestnanosť - ktorá, ako bolo objasnené v Kapitole 1, je v SR u mladých ľudí vysoká - takmer vôbec negatívne neovplyvňuje mzdy (Blanchard, 2005).

¹² Toto ustanovenie sa zmenilo: o administratívnom rozšírení kolektívnych zmlúv na strany, ktoré nepodpísali zmluvu bolo hlasované v Parlamente na začiatku roku 2007.

¹³ Ako sme už videli vyššie, vnímanie produktivity mládeže nemusí byť vysoké, ale produktivita zamestnanej mládeže je. Tento rozdiel je spôsobený vysokou mierou nezamestnanosti mládeže.

Graf 3. 2. Profil vek-mzda pre pracovníkov na plný úväzok podľa pohlavia a vzdelania vo vybraných krajinách



Zdroj: Blöndal a Girouard (2002) pre Nemecko, 1998; Spojené kráľovstvo (UK), 2000; Švédsko, 1999; USA, 2000. Národné údaje pre SR, 2005. Údaje o príjmoch boli získané z národných zdrojov a týkajú sa mužov a žien pracujúcich na plný úväzok.

Aj napriek relatívne vysokým mzdám mladých ľudí platy mladých žien klesajú v porovnaní s platmi mladých mužov (Rámček 3.1).

Rámček 3.1. Platy mladých žien klesajú

Kapitola 1 ukázala, že rozdiely medzi nezamestnanosťou mladých mužov a žien sú malé. Avšak z hľadiska miezd mladé ženy zarábajú podstatne menej ako mladí muži. Rozdiel v príjmoch pohlaví u mladých ľudí vo veku 29 rokov so stredoškolským vzdelaním predstavoval v roku 1996 80 % a v roku 2004 72 %.

Jedným z faktorov, ktorý môže byť “zodpovedný” za tento výsledok, je rozdiel v práci, ktorú vykonávajú mladí muži a ženy. Ako bolo uvedené v Kapitole 1, mladé ženy sa viac koncentrujú vo verejnom sektore, kde sú platy relatívne nízke, kdežto mladí muži obvykle pracujú v súkromnom sektore, ktorý platí viac. Ako už bolo povedané, vo verejnej sfére pracuje 32 % žien vo veku 15 až 24 rokov, avšak iba 15 % mužov. Toto by naznačovalo, že mladé ženy “vymenia” bezpečné zamestnanie, a ako uvidíme v Kapitole 4, jednoduchší “prístup” k materskej dovolenke, ktorý je charakteristický pre verejnú sféru, za nižšie platy.

C. Príspevky na sociálne zabezpečenie sú vysoké

Suma, ktorú zamestnanec a zamestnávateľ platia na sociálne zabezpečenie je v Slovenskej republike neprimerane vysoká. Spolu predstavuje 48,6 % hrubého mesačného príjmu. Pre vysoké platy je však výška príspevkov do sociálneho zabezpečenia limitovaná hornou hranicou, ktorá je založená na priemernej mzde. Podobne príspevok zamestnávateľa, ktorý predstavuje 35,2 % hrubej mzdy sa zdá vysoký: v roku 2005 predstavoval 21 % nákladov práce v Slovenskej republike a 15 % priemeru OECD.

Aby sa zabránilo prekážkam vo financovaní systému poistenia, ktoré by “hrali” proti zamestnávaniu mladistvých mladších ako 18 rokov (Tab. 3.2), zaviedli sa nižšie limity pre mladistvých pracujúcich vo veku od 16 do 18 rokov.¹⁴ Pre týchto zamestnancov je hranica príspevkov založená na minimálnej mzde pre mladistvých a nie na štandardnej minimálnej mzde.

14. Mladiství vo veku 15 a 16 rokov nemajú žiadne výhody z nižších limitov príspevkov na sociálne zabezpečenie. Mladí pracovníci mladší ako 16 rokov majú nárok špecifickú minimálnu mzdu, ktorá zodpovedá 50 % “normálnej” sadzby. Príspevky na sociálne zabezpečenie sa však odvádzajú z plnej minimálnej mzdy. Toto diskriminačné opatrenie zostáva do značnej miery teoretické, pretože deti do školy obvykle nastupujú vo veku 6 rokov a povinná školská dochádzka je 10 rokov.

Tab. 3.2. **Financovanie poisťného systému, 2006^a**

Príspevky	Zamestnanec	Zamestnávateľ	Limity
Zdravotné poistenie	4 %	10 %	Min. 1 X min. mzda Mladiství: min. mzda Max: 3 X priem. mzda
Nemocenské dávky a dávky v materstve (peňažná dávka)	1,4 %	1,4 %	Min. 1 X min. mzda Max: 1,5 X priem. mzda Mladiství: 75 % min. mzda
Invalidné poistenie	3 %	3 %	Min. 1 X min. mzda Mladiství: 75 % min. mzda Max: 3 X priem. mzda
Starobné poistenie	4 %	14 %	Min. 1 X min. mzda Mladiství: 75 % min. mzda Max: 3 X priem. mzda
Úrazové poistenie	-	0,6 %	-
Poistenie v nezamestnanosti	1 %	1 %	Min. 1 X min. mzda Mladiství: 75 % min. mzda Max: 3 X priem. mzda
Garančný fond	-	0,25 %	Min. 1 X min. mzda Max: 1,5 X priem. mzda
Rezervný fond solidarity	-	4,75 %	Min. 1 X min. mzda Mladiství: 75 % min. mzda Max: 3 X priem. mzda
Spolu	13,4 %	35,2 %	

a) pre účely príspevkov do sociálneho zabezpečenia sú mladiství definovaní ako veková kategória 16-18 rokov.

Zdroj: Sociálna poisťovňa (2006).

D. Mali by sa znížiť príspevky na sociálne zabezpečenie pri nízkych platoch?

Keďže vysoké náklady práce môžu tvoriť bariéru prijímať mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou, zamestnanosť tejto skupiny je možné zlepšiť „hraním“ v oblasti nákladov práce. Čo by sa malo urobiť ako prvé? Ako už bolo uvedené, minimálna mzda je už aj tak nízka a nezdá sa, že by klesla ešte nižšie. Navyše, 60 % pracovníkov nepokrývajú kolektívne zmluvy a tak ich mzdy sú viac alebo menej určované trhom. Preto stojí za zváženie znížiť výšku príspevkov na sociálne zabezpečenie, čo by u pracujúcich s nízkou mzdou významne prispelo v oblasti nákladov práce a zvýšilo by to ich cenu na trhu práce. Priestor na cielené znižovanie príspevkov na sociálne zabezpečenie pre nízkopríjmové skupiny, hlavne mládež, určite existuje.

3. Legislatíva na ochranu zamestnania

Cieľom legislatívy na ochranu zamestnania – súbor pravidiel, ktorými sa riadi prijímanie a prepúšťanie zamestnancov – je zabezpečiť bezpečnosť práce pre pracovníkov. Legislatíva na ochranu zamestnania však tiež zvyšuje náklady zamestnávateľa súvisiace so zladením pracovnej sily s požiadavkami na tovary a služby a môže pôsobiť ako prekážka najímania

pracovníkov. Nedávne informácie z krajín OECD ukazujú, že dopad legislatívy na ochranu zamestnania na celkovú nezamestnanosť je pravdepodobne malý. Niektoré štúdie napriek tomu uvádzajú, že príliš prísna legislatíva na ochranu zamestnania vyrovnáva vyhliadky na zamestnanie tých skupín, ktorých vstup na trh práce je najťažší, ako sú mladí ľudia, ženy a dlhodobo nezamestnaní. Neochota zamestnávateľov prijímať mladých pracovníkov je možné odvodiť od prísnej legislatívy na ochranu zamestnania, keďže zamestnávatelia budú pravdepodobne radšej prijímať zamestnancov do dočasného zamestnania vzhľadom na slabé obmedzenia súvisiace s dočasnou prácou, čo by mohlo nerovnomerne ovplyvniť mladých ľudí.

V súvislosti s ukončením pracovného pomeru Zákonník práce Slovenskej republiky neposkytuje žiadnu špeciálnu ochranu mladých pracovníkov: podliehajú rovnakým pravidlám ako ostatní pracovníci. Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca v rámci povolenej výpovednej lehoty z rôznych dôvodov: prebytočnosť, premiestnenie, dlhodobá choroba (pracovná neschopnosť), neuspokojivé pracovné výkony a disciplinárne dôvody. Zamestnávateľ však vôbec nemusí rešpektovať pravidlo “posledný dnu-prvý von”.

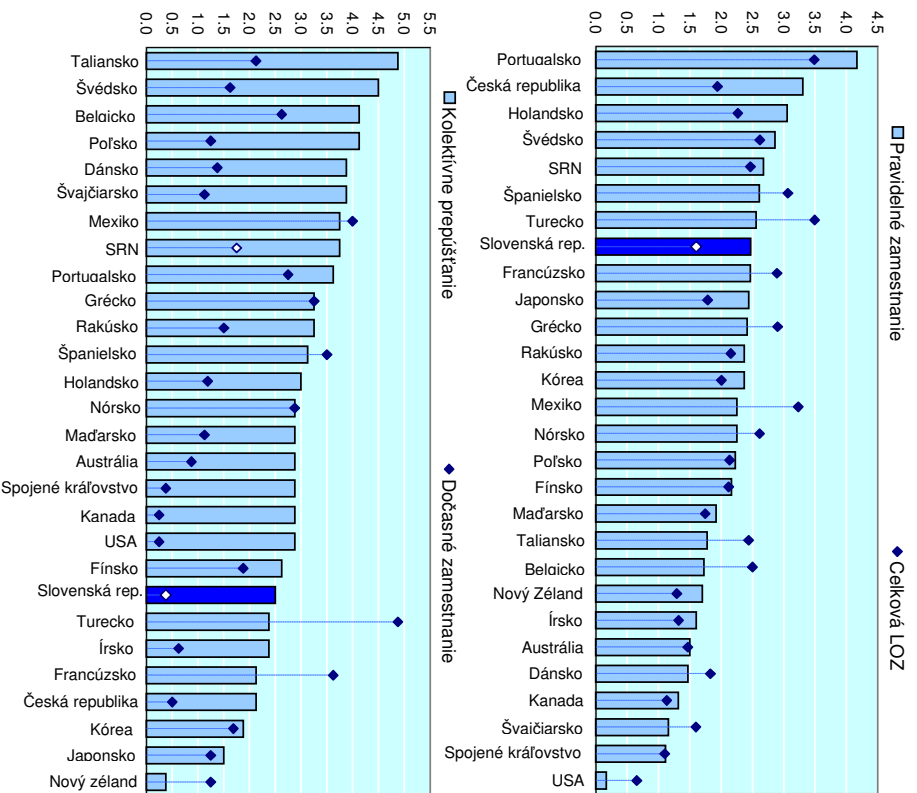
Legislatíva na ochranu zamestnancov v Slovenskej republike je v podstate dosť flexibilná a radí krajinu na 7. miesto najflexibilnejších krajín z 28 krajín, v ktorých bol tento ukazovateľ v roku 2003 počítaný (OECD, 2004, s upravenými tabuľkami). Poradie krajín sa zostavuje na základe viacerých faktorov, ako napríklad náklady na uvoľnenie zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, obmedzenia ohľadom využívania dočasného zamestnania a nariadenia o kolektívnom prepúšťaní (Graf 3.3).

Ochrana zamestnancov v trvalom pracovnom pomere proti prepúšťaniu predstavuje priemernú úroveň ochrany, ktorá má veľmi blízko k tomu, čo je zavedené v Rakúsku, Fínsku, Francúzsku, Grécku, Japonsku, Kórei, Nórsku, Poľsku, Španielsku a v Turecku. Nariadenia ohľadom dočasného zamestnania sú v porovnaní s inými krajinami flexibilné. Zamestnávatelia môžu využívať dohody o vykonaní práce, pri ktorých je ochrana nižšia ako pri trvalom pracovnom pomere. Aj nariadenia o kolektívnom prepúšťaní sa zdajú byť flexibilné: Slovenská republika patrí medzi 25 % krajín s najnižšou ochranou.

Záverom, legislatíva na ochranu zamestnania nie je v Slovenskej republike príliš prísna, a preto ju nie je možné brať na zodpovednosť za nezamestnanosť mládeže. Hoci legislatíva na ochranu zamestnania je v oblasti dočasného zamestnania veľmi flexibilná, mladí ľudia sú aj naďalej prijímaní do trvalého pracovného pomeru. Dôvodom je to, že agentúry dočasného zamestnávania pred rokom 2004 neexistovali, avšak môže to

odrážať aj fakt, že ustanovenia na ochranu trvalého zamestnania sú menej reštriktívne, ako by sa mohlo zdať z grafu 3.3.

Graf 3.3. Ukazovatele prínosti legislatívy na ochranu zamestnania, krajiny OECD



Zdroj: Prehľad o zamestnanosti (Employment Outlook 2004), OECD 2004 (s upravenými tabuľkami pre SR).

4. Je legislatíva na ochranu materstva a rodičovskej dovolenky prekážkou zamestnávania mladých žien?

Miera zamestnanosti mladých žien vo veku 20 až 24 rokov a 24 až 29 rokov v posledných rokoch poklesla, pričom už predtým bola nízka (Kapitola 1). Keďže v Slovenskej republike je bežnejšie, že ženy majú deti v mladšom veku, otázkou je úloha legislatívy na ochranu materstva

a materskej dovolenky pri tomto trende.¹⁵ V priemere sa v roku 2000 prvé dieťa ženám v Slovenskej republike narodilo vo veku ženy 24 rokov (OECD, 2005a). Ešte špecifickejšie platí, že miera zamestnanosti žien s deťmi mladšími ako 6 rokov je nízka. V roku 2002 pracovalo iba 28 % žien v takejto situácii (OECD, 2005g).

S obvyklou dĺžkou trvania 28 týždňov patrí platená materská dovolenka v Slovenskej republike medzi najdlhšie v krajinách OECD. Pre osamelé matky, ako aj pre viacnásobné matky, je platená materská dovolenka predĺžená na 37 týždňov. Toto jednoznačne prevyšuje obdobie, ktoré platí vo väčšine krajín OECD. Podobnú alebo dlhšiu dobu trvania materskej dovolenky majú iba v Českej republike, Nórsku a Spojenom kráľovstve (Tab. 3.3).

Okrem toho, zamestnávateľa v Slovenskej republike na požiadanie jedného z rodičov musia umožniť čerpať rodičovskú dovolenku až do veku 3 rokov dieťaťa. Matka alebo otec dieťaťa s postihnutím má nárok na rodičovskú dovolenku až do 6 roku dieťaťa. Zamestnanci na rodičovskej dovolenke majú záruku v tom, že sa môžu vrátiť na rovnakú alebo podobnú prácu. Platená rodičovská dovolenka je tak v Slovenskej republike dlhšia ako vo väčšine krajín; Česká republika, Francúzsko, a v menšom rozsahu aj Španielsko, prijali podobné opatrenia.

Podobne ako vo väčšine krajín sú materské a rodičovské príspevky v Slovenskej republike financované zo sociálneho poistenia (verejných prostriedkov SR) a nie priamo zamestnávateľom. Dlhé prestávky v zamestnaní však jednoznačne so sebou prinášajú náklady, ako napríklad tie, ktoré súvisia s prijatím a vyškolením náhradných pracovníkov a tých, ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Preto je možné argumentovať, že materská a rodičovská dovolenka môže odrádzať zamestnávateľov od prijímania mladých žien.

Nie je preto prekvapujúce, že jedna tretina žien vo veku 20 až 24 rokov pracuje vo verejnom sektore, zdravotníctve, školstve a sociálnej oblasti, čo sú oblasti, v ktorých sa takéto dohody dosahujú ľahšie (Kapitola 1). Rodičovskú dovolenku využíva iba málo mužov.

15. Podľa definície zamestnania prijatej ILO sa osoba dočasne neprítomná v práci s oficiálnym popisom práce, napríklad chorá osoba alebo osoba na materskej dovolenke, počíta ako zamestnaná. V prípade predĺženej dovolenky sa potom takáto osoba klasifikuje ako inaktívna. V SR sa osoby na rodičovskej dovolenke rátajú medzi zamestnaných počas prvých 26 týždňov. Následne sa pokladajú za inaktívnych.

Tab. 3. 3. **Legislatíva ochrany materstva a rodičovská dovolenka vo vybraných krajinách OECD, 2005^{a,b}**

	Platená materská dovolenka			Rodič. dovolenka
	Dĺžka	Dávky	Financovanie	
Austrália	0 týždňov, okrem pracovníkov štátnej správy (12 týždňov)	0, okrem pracovníkov štátnej správy (plný plat)	-	Nie
Rakúsko	16 týždňov	100 % platu	Sociál. poistenie, špeciálny fond, zamestnávateľ	Neplatená
Belgicko	15 týždňov	82% platu (30 dní) 75% potom (limit)	Sociálne poistenie	3 mesiace na rodiča. Platená.
Kanada ^b	17 týždňov federálny štát a Ontario 18 týždňov (Quebec)	55 % platu s limitom na max. 15 týždňov	Federálne a štátne zdroje	35 týždňov platená
Česká republika	28 týždňov	69 % s limitom	Sociálne poistenie	Do 3. roku veku dieťaťa. Platená. 4. rok neplatená.
Fínsko	21 týždňov	70 % z 1/300 ročného príjmu na deň	Sociálne poistenie	40 týždňov. Platená.
Francúzsko	16 až 26 týždňov	100 % platu s limitom	Sociálne poistenie	Do 3. roku veku dieťaťa. Platená nízkopríjmovým domácnostiam.
SRN	14 týždňov	100 % platu s limitom	Sociál. poistenie, špeciálny fond, zamestnávateľ	3 roky. Neplatená.
Írsko	22 týždňov	75 % platu s limitom	Dávky sociálneho poistenia	12 týždňov. Neplatená.
Japonsko	14 týždňov	60 % platu	Sociálne poistenie	Platená.
Nový Zéland	13 až 14 týždňov	100 % platu s limitom	Verejné zdroje	Neplatená.
Nórsko	38 až 48 týždňov	100 % platu (38 týždňov) 80 % platu s limitom (48 týždňov)	Sociálne poistenie	54 týždňov vr. materskej dovol. Platená.
Poľsko	16 až 18 týždňov	100 % platu s limitom	Sociálne poistenie	2 roky. Platená.
Španielsko	16 týždňov	100 % platu	Sociálne poistenie	Do 3. roku veku dieťaťa. Neplatená. Ale počas 1 roku poskytované soc. zabezpečenie.
Slovenská rep.	28 týždňov	55 % ročného príjmu za posledný rok s limitom	Sociálne poistenie	Do 3. roku veku dieťaťa. Platená.
Spojené kráľ.	26 týždňov	90 % platu (6 týždňov), potom nižšia sadzba (s nižším limitom)	Verej. zdroje: 92% Zamestnávateľ: 8%	13 týždňov. Neplatená.
USA	0 týždňov	-	-	Nie

a) Rodičovská dovolenka je ignorovaná.

b) Tabuľka poskytuje informácie o dávkach v Kanade z federálnych zdrojov. Poskytuje aj príklad dvoch provincií na ilustráciu faktu, že ochrana materstva je regulovaná vo väčšine hospodárskych odvetví na úrovni provincií.

Zdroj: Databáza ILO o pracovných podmienkach a zamestnaní, získať sa dá z www.ilo.org/travail; MISSCOC, 2005; Moss a O'Brien (2006).

Prítomné však môžu byť aj iné faktory. Štúdie vo Francúzsku ukázali, že rodičia, ktorí majú náročné pracovné podmienky, ktoré im sťažujú zosúladiť profesionálny a súkromný život, si pravdepodobne vezmú aj rodičovskú dovolenku (Fagnani, 2006).

Dlhá rodičovská dovolenka môže zvýšiť náklady zamestnávateľa pri zamestnávaní žien počas ich rokov plodnosti. Dlhá rodičovská dovolenka môže byť na škodu pre zamestnávanie žien – najmä tých s nižšími zručnosťami, u ktorých sa predpokladá, že na materskej dovolenke budú dlhší čas. Skrátenie rodičovskej dovolenky na jeden rok by pomohlo návratu do zamestnania po prerušení kariéry a popritom umožnilo rodičom starať sa o malé deti.

Súčasne je potrebné ponúknuť alternatívne možnosti starostlivosti o dieťa rodičmi, čo by v prvom rade malo byť zabezpečenie kvalitných a dostupných zariadení starostlivosti o deti. Na druhej strane, súkromná starostlivosť o deti poskytnutá starými rodičmi a susedmi by sa mohla nahradiť starostlivosťou samotných rodičov o deti. Mohol by sa však objaviť nežiaduci efekt vytlačania pracovníkov, ktorý by spôsobil, že ak sa rodičia vrátia skôr do zamestnania, zamestnanosť iných skupín obyvateľstva, ako napríklad starších žien, by tým utrpela.

Rozvoj práce na kratší pracovný čas by mohol byť ďalším a vôbec nie exkluzívnym spôsobom zosúladovania pracovného a rodinného života. Okrem toho by mali firmy byť podporované v tom, aby zavádzali také pracovné vzťahy, ktoré pomôžu mladým rodičom, najmä ženám, zladať pracovné a rodinné povinnosti. Mali by zahrňovať flexibilný pracovný čas, tele-working, práca doma, čas šetriace účty a iné druhy pracovných dohôd. Legislatívny rámec umožňuje flexibilné pracovné dohody, ale v praxi nie sú široko používané neštandardné formy pracovných dohôd.

5. Zhrnutie

Vysoké príspevky do sociálneho zabezpečenia – ktoré predstavujú približne 50 % hrubej mzdy – môžu byť prekážkou zamestnávania mladých ľudí. Zníženie vysokých príspevkov na sociálne zabezpečenie pre nízkopríjmové skupiny by pomohlo zamestnávať tých, ktorí vstupujú po prvýkrát na trh práce, a hlavne ľudí s nízkou kvalifikáciou. Zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie platených zamestnávateľmi na 15 % až 20 % pre nízkopríjmové skupiny odporúčal Slovenskej republike aj Ekonomický prieskum Slovenskej republiky v roku 2005, ako aj v dokumente OECD “Restated Jobs Strategy”. Takýto krok by pomohol znížiť nezamestnanosť mladých ľudí s nedostatočnými zručnosťami a nízkou produktivitou.

Okrem toho viac sa musí urobiť pre mladých ľudí, ktorí uviazli v dlhodobej nezamestnanosti, a to najmä prostredníctvom znižovania príspevkov do sociálneho zabezpečenia pre ich prijímanie do zamestnania.

Zdá sa, že pre mladých ľudí s nedostatočnou kvalifikáciou je okrem nákladov práce málo prekážok, ktoré by zamestnávateľom bránili zamestnávať a udržať si mladých ľudí. Okrem toho relatívne vysoké platy mladých dospelých ľudí vo veku od 25 do 29 rokov ukazujú, že je dopyt po skupine mladých pracujúcich a ich kvalifikácii.

No a nakoniec, predĺžená rodičovská dovolenka (tri roky) pôsobí ako prekážka zamestnávania mladých rodičov, najmä mladých žien. Je dôležité pomôcť mladým ženám integrovať sa na trh práce po materskej a rodičovskej dovolenke. Na dosiahnutie tohto cieľa sa navrhuje skrátiť rodičovskú dovolenku z troch rokov na jeden rok. Súčasne je dôležité vybudovať dostatok kvalitných a dostupných zariadení starostlivosti o deti, ktoré by mali dôveru rodičov.

KAPITOLA 4

ÚLOHA SOCIÁLNYCH DÁVOK A AKTIVAČNÝCH POLITÍK

Mládež musí mať prístup k programom sociálnej pomoci a dávkam v nezamestnanosti, ktoré predstavujú po ukončení školy silnú motiváciu pracovať a zabezpečujú potrebnú ochranu. Pre tých, čo sú nezamestnaní, môžu dobré služby v oblasti poradenstva pri hľadaní práce, odbornej prípravy a iné programy podpory v oblasti zamestnanosti poskytované verejnými službami zamestnanosti, urýchliť návrat do práce.

Táto kapitola hodnotí rôzne existujúce schémy ako aj aktivačné politiky, prijatými na podporu zamestnávania mladých ľudí, a navrhne aj možnosti zlepšenia do budúcnosti.

1. Prídavok na dieťa, dávka v nezamestnanosti a sociálna pomoc

V Slovenskej republike počet poberateľov dávok sociálnej pomoci a úroveň nezamestnanosti poklesla po reforme v roku 2004, ktorá posilnila motiváciu najmä mladých ľudí pracovať. Na druhej strane bol zaznamenaný nepatrný nárast chudoby (Svetová banka, 2005).

A. Prídavok na dieťa

Prídavky na deti poskytujú podporu príjmov pre rodiny so študujúcimi deťmi do veku 25 rokov, a používajú sa aj na posilnenie prepojenia detí a školy pre deti zo znevýhodnených rodín. Prídavky na deti v sume 540 Sk mesačne (14 EUR alebo 3 % priemernej mesačnej mzdy)¹⁶ sú poskytované na každé nezaopatrené dieťa mladšie ako 25 rokov. Sú vyplácané bez ohľadu na príjem rodiny. Od roku 2004 je podmienkou pre ich získanie povinnosť školskej dochádzky nezaopatrených detí. Za účelom väčšej motivácie rodičov pracovať sa zaviedol daňový bonus v sume 540 SK (14 EUR) na mesiac a na dieťa. Tento daňový bonus je poskytovaný za podmienky, že aspoň jeden z rodičov má príjem zo zamestnania alebo

16. Podľa OECD dosiahla hrubá priemerná mesačná mzda v roku 2005 sumu 18 065 Sk (480 EUR).

podnikateľskej činnosti viac ako šesťnásobok minimálnej mzdy za rok. Nízkopríjmové rodiny s nezdaniteľným príjmom, ktoré spĺňajú rovnaké podmienky, dostávajú sumu daňového bonusu v hotovosti.

Aby sa podporila kombinácia štúdia a práce, nárok na prídavky na deti nezaniká v prípade, ak študent denného štúdia pracuje. Rovnako tak rodičia nestrácajú daňový bonus v prípade, ak študent pracuje.

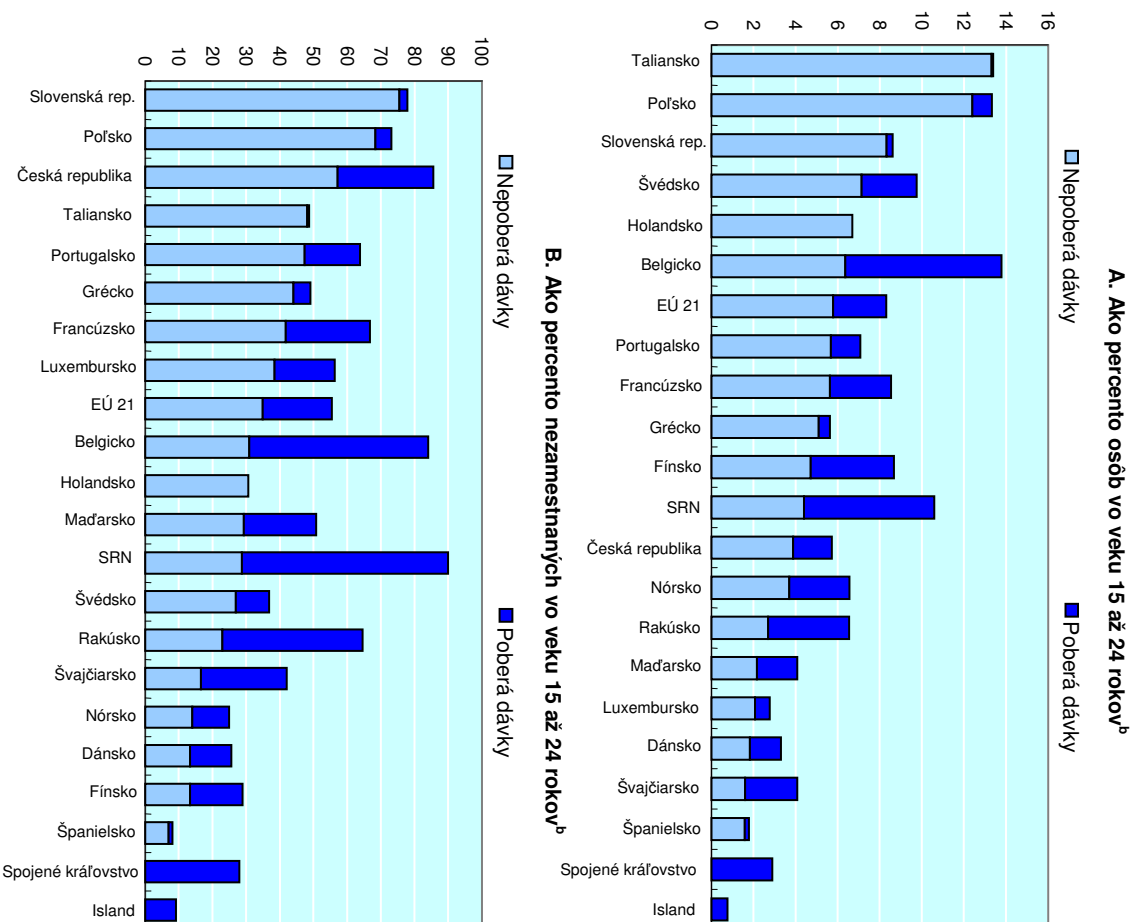
B. Iba málo uchádzačov o zamestnanie poberá dávky v nezamestnanosti

V roku 2005 iba 2 % nezamestnanej mládeže v Slovenskej republike vo veku 15 až 24 rokov poberalo dávku v nezamestnanosti. Preto je nepravdepodobné, že by súčasný systém nemotivoval k práci. Pre porovnanie podiel nezamestnanej mládeže poberajúcej dávku v nezamestnanosti je v 21 krajinách EÚ 20% (Graf 4.1).

Avšak systém poberania dávky v nezamestnanosti existujúci v 90-tych rokoch bol pravdepodobne príliš veľkorysý pre mládež a neposkytoval dostatok motivácie pracovať. Až do novembra 1999 neboli podmienky pre poberanie dávky v nezamestnanosti pre absolventov škôl prísne, a aj tí, ktorí nemali žiadne pracovné skúsenosti, mali nárok na dávku v nezamestnanosti. Od decembra 1999 do decembra 2003 bolo kritériom na poberanie dávky trvanie zamestnania po dobu 24 mesiacov v priebehu posledných 3 rokov, okrem študentov, ktorí potrebovali mať trvanie zamestnania iba po dobu 6 mesiacov (Tab. 4.1.).

V roku 1999, a následne v roku 2003, sa sprísňovali podmienky na poberanie dávky v nezamestnanosti. Od roku 2004 má nárok na dávku v nezamestnanosti platiť odvod (príspevok na poistenie v nezamestnanosti) tri roky z posledných 4 rokov. Výška podpory v nezamestnanosti je stanovená ako 50 % priemernej hrubej mzdy počas posledných troch rokov zamestnania.

Podmienka trojročného odvádzania príspevkov na poistenie v nezamestnanosti je v medzinárodnom porovnaní príliš prísna; vylučuje mládež – najmä mládež pracujúcu v dočasnom zamestnaní – z možnosti poberania dávky v nezamestnanosti. Vo väčšine krajín, vrátane Rakúska, Belgicka, Českej republiky, Dánska, Nemecka, Írska, Holandska, Poľska, Španielska a Švajčiarska je jeden rok zamestnanosti dostatočný na to, aby sa kvalifikoval na dávku v nezamestnanosti, kým vo Francúzsku a Luxembursku sa požaduje len 6 mesiacov. Vo výnimočných prípadoch, ako je Portugalsko, je podmienkou jeden a pol roka zamestnanosti. Slovenskí študenti od 16 rokov majú možnosť dobrovoľného poistenia, hoci málokto si to zvolia.

Graf 4. 1. Evidencia mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov v rámci verejných služieb zamestnanosti, s a bez dávky, 2005^a

a) Priemer krajín EÚ zodpovedá priemeru 21 krajín EU-OECD.

b) Mládež vo veku 16-24 pre Island, Nórsko, Španielsko, Švédsko, UK, USA; mládež vo veku 15-24 rokov pre všetky krajiny.

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl EÚ.

Tab. 4. 1. **Nárok na dávku v nezamestnanosti, 1991-2006^a**

Obdobie	Podmienky	Dĺžka trvania	Dávky
1991	12 mesiacov zamestnania s platenými odvodmi počas posledných 3 rokov. Denné štúdium je považované za obdobie zamestnania.	12 mesiacov	50 – 60 % 60 % priemerný/fiktívny príjem prvých 6 mesiacov 50 % posledných 6 mesiacov
1992 – 1994	Ako vyššie	6 mesiacov	50 – 60 % 60 % počas prvých 3 mesiacov 50 % posledných 3 mesiacov
1995 – 1996	Ako vyššie	6 – 9 mesiacov v závislosti od veku 15-29: 6 mesiacov 30-44: 8 mesiacov viac ako 45: 9 mesiacov	Ako vyššie
1997 – nov. 1999	Ako vyššie	6 – 12 mesiacov v závislosti od príspevku do 15 rokov: 6 mesiacov 15-25: 9 mesiacov 25 a viac: 12 mesiacov	Ako vyššie
dec. 1999 – 2003	24 mesiacov zamestnania s platenými odvodmi počas posledných 3 rokov (6 mesiacov pre študentov a migrujúcich zamestnancov)	6 – 9 mesiacov v závislosti od príspevku do 15 rokov: 6 mesiacov 15 a viac rokov: 9 mesiacov	45 – 50 % 50 % počas prvých 3 mesiacov 45 % potom
2004 – 2006	36 mesiacov z posledných 4 rokov	6 mesiacov	50 % z hrubej mzdy počas posledných 36 mesiacov zamestnania

a) Stropy, t. j. maximálna a minimálna výška dávok v nezamestnanosti pre tých, ktorí majú nárok, sa v priebehu rokov menila.

Zdroj: MPSVR SR.

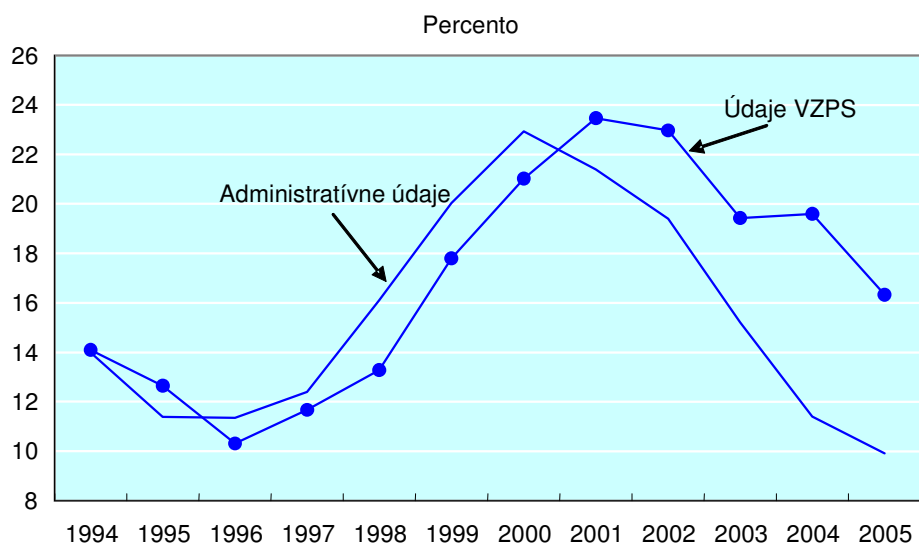
C. Evidencia v rámci verejných služieb zamestnanosti klesá, hoci zostáva značná

V roku 2005 bolo 78 % nezamestnaných mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov zaevidovaných vo verejných službách zamestnanosti. Ako ukazuje Obrázok 4.1., je toto percento v porovnaní s ostatnými krajinami vysoké, čo sa môže vysvetľovať podporou súvisiacou s evidenciou. V skutočnosti evidencia počas dlhšieho obdobia poskytuje prístup k niektorým programom aktívnych opatrení na trhu práce.

Evidencia mládeže vo verejných službách zamestnanosti sa znižuje. Zatiaľ čo 10 % mládeže vo veku 20-24 rokov je evidovaná vo verejných službách zamestnanosti ako uchádzači o zamestnanie, percento mládeže v tej istej vekovej skupine, ktorí boli podľa Výberového zisťovania pracovných síl nezamestnaní, bolo omnoho vyššie (16 %). Porovnanie podielu mládeže nezamestnanej na základe Výberového zisťovania pracovných síl a podielu mládeže evidovanej v rámci verejných služieb zamestnanosti ukazuje od roku 2000 ešte väčší podiel tej druhej kategórie.

Odráža to prísnejšie podmienky evidencie v rámci verejných služieb zamestnanosti počas posledných 5 rokov (Graf 4.2).

Graf 4. 2. **Pomer nezamestnaných a mládeže vo veku 20 až 24 rokov, 1994-2005**



Zdroj: MPSVR SR a Národné výberové zisťovanie pracovných síl.

Nezaevidovanie sa nezamestnanej mládeže v rámci verejných služieb zamestnanosti nie je žiadnym dôvodom na obavy. Z pohľadu nákladov súvisiacich s evidenciou v rámci verejných služieb zamestnanosti je dôležité to, že jednotlivci, ktorí najviac potrebujú podporu pri hľadaní si práce, dostávajú primeranú pomoc. Absolventov, ktorí sa dokážu o seba postarať sami, nie je potrebné nijako podporovať v tom, aby sa zaevidovali. V tomto zmysle je preto dobrým znakom, že mládež s nižším ako vyšším stredoškolským vzdelaním, čo reprezentuje menej ako 5 % tejto vekovej skupiny, sa postupom času viac a viac eviduje v rámci verejných služieb zamestnanosti.

Nezaevidovanie sa však možno zašlo príďaleko. Vysoký podiel nezamestnanej mládeže Slovenskej republiky je nezamestnaných dlhodobo a potrebujú pri hľadaní zamestnania aktívnu podporu. Mládež by sa preto mala podporovať v evidovaní sa v rámci verejných služieb zamestnanosti aby tí, ktorí to potrebujú, mohli čo najrýchlejšie čerpať z programov aktívnych opatrení na trhu práce.

D. Obmedzený prístup k sociálnej pomoci

Systém sociálnej pomoci prešiel v roku 2003 hlbokou reformou. Pred reformou mohli mladí ľudia vo veku od 18 do 24 individuálne žiadať o sociálnu pomoc aj v prípade, ak žili spolu s rodičmi; pred rokom 1998 mohli dokonca aj absolventi škôl starší ako 16 rokov požiadať o sociálnu pomoc. Od roku 2003 je sociálna pomoc poskytovaná na základe príjmu domácnosti a nie príjmu jednotlivca (Rámček 4. 1).

Rámček 4. 1. Zmeny v sociálnom systéme, 1994–2006

V roku 1994 bola sociálna pomoc poskytovaná inaktívnym občanom s príjmom nižším ako konkrétne stanovená hranica. Absolventi škôl starší ako 16 rokov evidovaní v rámci verejných služieb zamestnanosti mohli požiadať o sociálnu pomoc. Ich príjem sa hodnotil nezávisle od príjmu rodičov. Výsledkom toho bolo, že absolventi škôl, ktorí boli vyhodnotení ako sociálne závislí, mohli poberať dávku až do výšky životného minima. Výška životného minima bola v rokoch 1995 a 1997 upravovaná.

V roku 1998 bola schválená nová legislatíva, ktorá zaviedla pojem „hmotná núdza“ pre tých, ktorých príjem spadal pod životné minimum. Ľudia „v hmotnej núdzi z objektívnych dôvodov“ (vek, choroba, deti) poberali sociálne dávky vo výške 120 % životného minima. Ľudia „v hmotnej núdzi zo subjektívnych dôvodov“ (nehľadali si prácu, boli evidovaní ako nezamestnaní viac ako 2 roky, atď.), mali nárok na 50 % životného minima.

Sociálne dávky pre ľudí v hmotnej núdzi z objektívnych dôvodov sa zvyšovali v roku 1999 a 2000, a pre ľudí v „hmotnej núdzi zo subjektívnych dôvodov“ sa zvyšovali v roku 2001.

V roku 2003 bol prístup k sociálnym dávkam pre mladých ľudí sprísnený, pretože sa začal hodnotiť celkový príjem domácnosti a nie príjem jednotlivca a väčšina slovenskej mládeže žije s rodičmi. Výška dávok sa znižovala v rokoch 2003 a 2004.

Dôsledkom zmien v systéme sociálnej pomoci v rokoch 2003 a 2004 bolo, že počet poberateľov „dávky v hmotnej núdzi“ sa znížil zo 16 % obyvateľstva v produktívnom veku v roku 2002 na 10% v roku 2004. Podľa štúdie uskutočnenej Inštitútom pre výskum práce a rodiny bola každá druhá osoba, ktorá stratila nárok na sociálne dávky, mladšia ako 25 rokov. Vzhľadom na spoločné posudzovanie mládeže mladšej ako 25 rokov v rámci spoločného príjmu domácnosti, a preto, že deti žili s rodičmi až do dospelého veku, dostávalo menej mladistvých sociálne dávky priamo.

Paralelne s reformou však daň z príjmu a odvody na sociálne zabezpečenie u nízko platených zamestnancov boli znížené, čo zvýšilo motiváciu hľadať si platené zamestnanie. Dane a odvody pre nízkopríjmové skupiny predstavovali v roku 2003 40,9 % nákladov na prácu, a v roku 2005 sa to znížilo na 35,3 %.

Mladí ľudia nemajú povinnosť evidovať sa v rámci verejných služieb zamestnanosti okrem prípadov, keď si chcú účasťou v programe pre dlhodobu nezamestnaných (aktivačná činnosť) a poberaním aktivačného príspevku zvýšiť príjem v hmotnej núdzi.

2. Pomoc mladým uchádzačom o zamestnanie nájsť si prácu

Dôkazy z krajín OECD ukazujú, že odborná príprava nezamestnaných môže urýchliť návrat do zamestnania. Hlavne odborná príprava počas práce s aktívnou participáciou zamestnávateľa, alebo odborná príprava s cieľom získať formálnu kvalifikáciu, môžu mať pozitívne vplyv. V prípade mladých ľudí však štúdie ukazujú, že efektívnosť programov aktívnych opatrení na trhu práce pre mládež závisí od ekonomiky štátu a od toho, či sú po ukončení programu k dispozícii primerané pracovné pozície. [Tieto závery sú však založené na skúsenostiach s krajín západnej Európy; programy trhu práce pre mládež v prechodných ekonomikách je potrebné zhodnotiť (Betcherman, Olivas a Dar, 2003)]. Skúsenosti ukazujú, že stratégia prevencie alebo programy „prvej šance“ zameriavajúce sa na nezamestnanú mládež podobne ako formálne a neformálne vzdelávanie – môžu byť efektívnejšie ako „liečebná stratégia“ (OECD, 2002).

V Slovenskej republike má mládež prístup k špeciálnym a všeobecným programom, zamerané na posilnenie zamestnateľnosti zaevidovaných jednotlivcov. Predovšetkým absolventi – napríklad mladí ľudia, ktorí skončili sústavnú prípravu na povolanie pred menej ako dvoma rokmi - majú prístup k mnohým programom ako jedna zo skupín „znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie“ stanovených zákonom. Mladí ľudia mladší ako 25 rokov sú cieľovou skupinou aktívneho opatrenia trhu práce nazvaného absolventská prax. Okrem toho dlhodobu nezamestnaná mládež alebo mládež poberajúca „dávku v hmotnej núdzi“ sa môže zúčastniť aktivačnej činnosti. Aký vplyv na nezamestnanosť mládeže má účasť na týchto programoch? Nasledujúca časť sa snaží vniesť trochu svetla do tejto otázky a zaoberá sa „dizajnom“ týchto programov a účasťou na nich a uvádza aj návrhy na zlepšenie.

A. Programy aktívnych opatrení na trhu práce v Slovenskej republike

V roku 2004 boli reformované verejné služby zamestnanosti, ktoré sú zodpovedné za implementáciu aktívnej politiky trhu práce. Najmä zodpovednosť za výber príspevkov do sociálneho zabezpečenia a vyplácania dávky v nezamestnanosti v súčasnosti riadi Sociálna poisťovňa. Skúsenosti OECD ukazujú, že nie je potrebné zjednotiť spravovanie dávky v nezamestnanosti a verejné služby zamestnanosti, aby sa zabezpečil čo najrýchlejší návrat uchádzačov o zamestnanie späť do vhodného

zamestnania za podmienky, že tie dve inštitúcie majú rovnaký cieľ a vymieňajú si informácie, najmä o efektívnosti hľadania zamestnania.

Tieto zmeny umožnili, aby sa verejné služby zamestnanosti sústredili na sprostredkovanie zamestnania a programy aktívnych opatrení na trhu práce, zameriavajúc sa na včasnú identifikáciu potrieb jednotlivcov. V roku 2006 celý rozsah služieb trhu práce po celej Slovenskej republike zabezpečovalo 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, spolu s 88 miestami prvého kontaktu (detašované pracoviská). Služby zamestnanosti môže poskytovať aj súkromná sféra, vrátane agentúr na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, agentúr dočasného zamestnávania, v niektorých prípadoch aj mimovládne organizácie.

Okrem programov, ktoré sa týkajú iba zdravotne postihnutých ľudí, bolo v roku 2004 implementovaných 6 hlavných programov, ktoré iba s malými zmenami prebiehali aj v roku 2006. Celkovo na programy aktívnych opatrení na trhu práce bolo v roku 2005 vyčerpaných 2,5 mld. Sk (65,8 mil. eur), v roku 2002 to bolo 3,5 mld. Sk (93,1 mil. eur). Celý obsah týchto programov a cieľové skupiny sú uvedené v tabuľke 4.2.

V Slovenskej republike existuje mnoho programov aktívnych opatrení na trhu práce zameraných na zdravotne postihnutých pracovníkov. Avšak podiel tých, ktorí opustili školu (tzv. absolventi škôl) v týchto programoch bol buď neznámy alebo veľmi malý a odzrkadľoval fakt, že zdravotne postihnutá mládež má často iné potreby ako zdravotne postihnutí dospelí.¹⁷ Dospelí často „nadobudli“ svoje zdravotné postihnutie počas života, a nenarodili sa s ním.

Uchádzači o zamestnanie zúčastňujúci sa odbornej prípravy majú okrem týchto programov k dispozícii aj finančné dávky na opatrovanie detí. Tento nástroj nestojí mnoho a je medzi rodičmi veľmi populárny (Svetová banka, 2005).

17 . Aby sme sa vyhli nedorozumeniam, absolventská prax je program, kým absolvent je ten, kto skončil školu.

Tab. 4. 2. **Obsah a cieľové skupiny programov aktívnych opatrení na trhu práce v roku 2006**

Kategória aktívnych opatrení na trhu práce	Obsah	Cieľové skupiny a podmienky nárokovateľnosti
<i>Odborná príprava</i>	Vzdelávanie a príprava pre trh práce	Uchádzači o zamestnanie s nedostatočnými odbornými zručnosťami; Tí, ktorí stratili schopnosť vykonávať svoje predchádzajúce zamestnanie.
<i>Motivácia zamestnať sa: Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie^a</i>	Finančný príspevok zamestnávateľom zamestnávajúcim uchádzačov o zamestnanie z cieľovej skupiny. Príspevok sa poskytuje max na dobu 24 mesiacov do výšky 100% hrubej mzdy, horným limitom je priemerná mzda. Zamestnávateľ musí udržať pracovné miesto minimálne dva roky.	Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie (pozri Rámček 4.4.) evidovaní dlhšie ako 12 mesiacov; jeden mesiac pre zdravotne postihnutého uchádzača o zamestnanie a uchádzača o zamestnanie, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi najmenej 12 mesiacov, vykonával aktivačnú činnosť 6 mesiacov z posledných 12), vykonával absolventskú prax alebo prestal byť občanom so zdravotným postihnutím na základe rozhodnutia Sociálnej poisťovne.
Absolventská prax ^a	Ponúka 20 hodín týždenne praxe u zamestnávateľa počas 6 mesiacov Účastníci dostávajú 1 700 Sk mesačne (45 eur).	Uchádzači o zamestnanie do veku 25 rokov evidovaní minimálne 15 dní.
Príspevok na dochádzku za prácou	Príspevok na výdavky súvisiace s dochádzkou za prácou v min. výške 500 Sk (13 eur) mesačne, ak vzdialenosť je menej ako 30 km a v max. výške 2 000 Sk (53 eur) mesačne, ak vzdialenosť je nad 600 km..	Uchádzači o zamestnanie evidovaní ako znevýhodnení počas posledných 6 mesiacov.
<i>Priama tvorba pracovných miest: Aktivačná činnosť</i>	Udržanie pracovných návykov nezamestnaných formou práce pre obec alebo dobrovoľnej práce (najmenej 10 hodín týždenne). Účastníci majú nárok na aktivačný príspevok. Obce a ostatné organizácie zabezpečujúce aktivačnú činnosť majú nárok na príspevok.	Dlhodobo nezamestnaní a uchádzači o zamestnanie poberajúci sociálnu pomoc (dávky v hmotnej núdzi).
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť ^a	Príspevok na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, ak sa bude vykonávať najmenej 2 roky. Príspevok až do výšky 24 násobku minimálnej mzdy.	Uchádzači o zamestnanie evidovaní minimálne 4 mesiace, ktorí sa zúčastnili odbornej prípravy v rámci verejných služieb zamestnanosti s cieľom získať podnikateľské zručnosti.

a) Programy úplne alebo čiastočne cieleňé na mládež.

Zdroj: Zákon o službách zamestnanosti a MPSVR SR.

B. Účasť na programoch aktívnych opatrení na trhu práce

Povinnosti a práva mládeže evidovanej v rámci verejných služieb zamestnanosti

Právo uchádzačov o zamestnanie na sprostredkovanie zamestnania, ako aj právo na potrebnú odbornú prípravu (rekvalifikácia) sa v Slovenskej republike uznalo v roku 1991, ešte pred vznikom samostatného štátu. Povinnosti uchádzačov o zamestnanie evidovaných v rámci verejných služieb zamestnanosti sa výrazne sprísnil. V roku 1991 mali povinnosť poskytovať informácie a prijať sprostredkované vhodné pracovné miesto. V roku 1996 bola zavedená povinnosť písomne oznamovať akékoľvek zmeny, spolu s povinnosťou spolupracovať v rámci verejných služieb zamestnanosti. Podmienky na udržanie sa v evidencii sa sprísnil v roku 1996 a opakovane v roku 2002, 2004 a 2006. Dnešné povinnosti uchádzačov o zamestnanie sumarizuje Rámček 4. 2. Podľa medzinárodných noriem sú tieto podmienky prísne, čo môže byť časovo náročné a neefektívne v prípade, že zamestnanci verejných služieb zamestnanosti nemajú chuť ich aplikovať.

Rámček 4. 2. Povinnosti evidovaných uchádzačov o zamestnanie, 2006

Od roku 2004 je evidovaný uchádzač o zamestnanie povinný aktívne si hľadať zamestnanie a preukazovať to napríklad svojimi žiadosťami zaslanými na voľné pracovné miesta.

Periodicita návštev úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

- Raz týždenne pre dlhodobo evidovaných nezamestnaných, t. j. najmenej 12 mesiacov nezamestnanosti z predchádzajúcich 16 mesiacov
- Raz mesačne pre uchádzačov o zamestnanie zúčastňujúcich sa vzdelávania a prípravy pre trh práce, v programoch podporujúcich samozamestnávanie, v programe „Absolventská prax“, v aktivačných činnosti a iných projektoch organizovaných verejnými alebo súkromnými službami zamestnanosti.
- Raz za dva týždne pre ostatných uchádzačov o zamestnanie.

Ak uchádzač o zamestnanie nespolupracuje s verejnými službami zamestnanosti, môže byť vyradený z evidencie. Za nespoluprácu sa považuje:

- Odmietnutie vhodného pracovného miesta. Vhodné pracovné miesto je definované ako to, ktoré berie do úvahy zdravotný stav, kvalifikáciu a profesionálne zručnosti uchádzača o zamestnanie a berie do úvahy povahu poslednej vykonávanej práce.
- Odmietnutie účasti v programe aktívnych opatrení na trhu práce bez vážneho dôvodu (okrem vzdelávania a prípravy na trh práce). Ďalšie obmedzenia sa týkajú tých, ktorí sú v evidencii viac ako 6 mesiacov).
- Neukončenie programu aktívnych opatrení na trhu práce bez vážneho dôvodu.

- Nedodržiavanie periodicity návštev úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Ďalšou povinnosťou uchádzačov o zamestnanie je zaevidovať sa v mieste trvalého bydliska. Teoreticky by táto požiadavka nemala byť žiadny problém, keďže úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sú prepojené a navzájom si vymieňajú informácie o voľných pracovných miestach. V praxi však požiadavka zaevidovať sa v mieste trvalého bydliska pridáva už k aj tak nízkej mobilite v rámci krajiny. Z dôvodu vysokej regionálnej nezamestnanosti žijú mnohí uchádzači v oblastiach, kde je málo pracovných príležitostí a musia pravidelne navštevovať tamojší úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Zároveň však bola povinnosť zamestnávateľov oznamovať voľné pracovné miesta úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2004 zrušená. Dopad požiadavky na miesto trvalého bydliska a povinnosť navštevovať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny závisí od toho, ako to požadujú úradníci verejných služieb zamestnanosti.

Evidovaní nezamestnaní majú právo vykonávať platené činnosti, napríklad v rámci dohody o vykonaní práce na dobu maximálne 64 hodín mesačne a odmena nesmie presiahnuť 3 200 Sk (85 EUR).

Mládež sa zúčastňuje najmä absolventskej praxi

V roku 2005 predstavovali účastníci programov aktívnych opatrení na trhu práce vrátane absolventskej praxe približne 1 % obyvateľstva v produktívnom veku a 4% v prípade aktivačnej činnosti. Ostatné programy evidovali menej účastníkov. Význam aktivačnej činnosti, do ktorej sa v roku 2004 zapojilo 9 % obyvateľov v produktívnom veku, klesá, napriek tomu zostáva programom s najväčším počtom účastníkov (Tab. 4.3).

Tab. 4. 3. **Účastníci a náklady na programy aktívnych opatrení na trhu práce v rokoch 2004 a 2005**

	Účastníci					Náklady v tis. euro	
	2004	2005	% žien 2004	% absolventov ^a 2005	% produkt. obyvateľstva	2004	2005
Odborná príprava	27 168	35 689	61	8	0,93	5 630	7 014
<i>Motivácia zamestnať sa:</i>							
Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie ^b	1 801	3 087	52	5	0,08	2 913	6 090
Absolventská prax ^b	14 462	24 838	82	100 ^c	0,65	5 316	8 892
Sťahovanie za prácou	51	77	63	-	0,00	12	19
<i>Priama tvorba pracovných miest:</i>							
Aktivačná činnosť	243 426	137 446	41	29	3,59	26 225	22 042
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť ^b	5 618	9 908	38	5	0,26	8 514	15 989

- a) Absolventi sú definovaní ako uchádzači o zamestnanie mladší ako 25 rokov veku, ktorí skončili sústavnú prípravu na povolanie pred menej ako 2 rokmi.
 b) Programy zamerané úplne alebo čiastočne na mládež alebo podskupinu mládeže.
 c) Toto je percento mládeže pod 25 rokov v programe.

Zdroj: Európska sociálna štatistika, Výdavky a účastníci politik trhu práce a MPSVR SR.

Keď sa zameriame na skupinu mladých uchádzačov o zamestnanie, účastníci absolventskej praxe predstavovali v roku 2005 8 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15-24 rokov. S takýmto vysokým počtom účastníkov je ťažké presne zhodnotiť dopady absolventskej praxe na dlhodobú nezamestnanosť mládeže kvôli neexistencii kontrolnej skupiny – čo vysvetľuje, prečo neexistuje riadne zhodnotenie. Podľa verejných služieb zamestnanosti menej ako 20 % účastníkov absolventskej praxe v roku 2004 a 2005 si našlo zamestnanie po ukončení tohto programu. Nie je jasné, či skúsenosti získané počas absolventskej praxe im pomohli, alebo či by si boli našli prácu aj bez účasti na tomto programe.

Čo sa týka iných programov, údaje o podiele absolventov škôl medzi účastníkmi sú nasledujúce: 5 % je v programoch poskytovaných zamestnávateľom, ktorí pri zamestnaní znevýhodneného uchádzača o zamestnanie môžu získať motivačný príspevok; 5 % sú zapojení do aktivačnej činnosti; a 5 % dostáva príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť.

Program výlučne pre mládež do 25 rokov veku: Absolventská prax

Spomedzi viacerých nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce prijatých vládou Slovenskej republiky bol jeden konkrétne nasmerovaný na mládež. Program spustený začiatkom roku 2002 sa nazýva *Absolventská prax* a je cielený na uchádzačov o zamestnanie mladších ako 25 rokov evidovaných v rámci verejných služieb zamestnanosti. Ponúka maximálne 20 hodín praxe týždenne u jedného zamestnávateľa po dobu 6 mesiacov.¹⁸ Účasť v programe je odmeňovaná 1 700 Sk mesačne, čo predstavuje približne 45 EUR, čo v septembri 2006 zodpovedalo 25 % mesačnej minimálnej mzdy. Táto suma je poskytovaná na pokrytie “nevyhnutných osobných nákladov súvisiacich s absolvovaním programu *Absolventská prax*”.

Program *Absolventská prax* nie je možné opakovať skôr ako 12 mesiacov po ukončení tej predchádzajúcej. Mládež sa sťažovala na toto ustanovenie, ktoré bolo zavedené na ochranu voči možnému zneužívaniu. Od roku 2006 zamestnávateľ nesmie nahradzovať zamestnancov mladými ľuďmi participujúcimi na programe *Absolventská prax*, aby sa minimalizovali substitučné vplyvy.

Teoreticky je možné program *Absolventská prax* absolvovať iba v oblasti priamo súvisiacej s predmetom štúdia. V praxi sa táto podmienka, ktorej cieľom bolo poskytnúť mládeži príležitosť získať praktické skúsenosti

18. Do 31. 12. 2005 mal absolvent programu *Absolventská prax* stráviť v podniku 20 hodín týždenne po dobu 6 mesiacov.

v oblasti, ktorú vyštudovali, nepresadzuje; určite nie v rámci verejných služieb zamestnanosti v Bratislave.

Nízke náklady na tento program sú financované výlučne z verejných zdrojov. V roku 2005 bolo na program *Absolventská prax* použitých menej ako 9 miliónov EUR, čo zodpovedá 15 % zo všetkých programov aktívnych opatrení na trhu práce okrem programov pre zdravotne postihnutých občanov. V roku 2006 boli zrušené príspevky pre zamestnávateľov zúčastňujúcich sa na tomto programe, aby sa minimalizovali efekty “mítvej váhy”. Napriek tomu neoficiálne odhady naznačujú, že efekt mítvej váhy ešte stále existuje.

Tento program je veľký: v roku 2005 sa na ňom zúčastnilo 25 000 mladých ľudí, čo predstavuje 3 % z celkového počtu mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov; alebo, ako už bolo uvedené skôr v texte, 8 % aktívnej mládeže.

Program *Absolventská prax* prijímajú zamestnávateľia zo súkromnej aj verejnej sféry veľmi pozitívne, rovnako tak mladí ľudia aj sociálni partneri. Takmer všetci, vrátane mladých ľudí, potvrdili, že program *Absolventská prax* by mohol byť dobrým riešením na získavanie praktických skúseností. Zamestnanci verejných služieb zamestnanosti hovoria, že záujem zamestnávateľov o program *Absolventská prax* je vyšší ako “ponuka” zo strany nezamestnanej mládeže.

Program Absolventská prax musí byť cielený

V roku 2006 stále nie je program *Absolventská prax* zacielený. Zostáva otvorený všetkým mladým ľuďom mladším ako 25 rokov bez ohľadu na to, ako dlho sú od ukončenia školy na trhu práce, bez ohľadu na vzdelanie a odborných skúseností. Dôsledkom toho je riziko, že lepšie vzdelaní absolventi získajú z programu viac, ako aj to, že mnohým mladým ľuďom sa zaradenie na *absolventskú prax* ponúka ako prvá pracovná príležitosť.

Je potrebné lepšie zhodnotiť aj potreby verejného sektora, ktorý pojme mnohých účastníkov programu *Absolventská prax*. Existuje tu totiž riziko, že mladí ľudia po praxi v rámci verejnej sféry nedostanú po ukončení 6-mesačného obdobia ponuku na prácu, z dôvodu obmedzeného počtu pracovných pozícií vo verejnej sfére, pričom skúsenosti, ktoré takto získajú môžu iba minimálne využiť pri snahe uplatniť sa v súkromnej sfére.

Prevažujúci počet mladých žien

Ďalší problém vyplýva z nadmerného zastúpenia mladých žien v programe *Absolventská prax*. V roku 2004 predstavovali mladé ženy 80 % účastníkov programu (Tab. 4.3). V tom istom roku však mladé

nezamestnané ženy predstavovali iba 42 % z celkového počtu nezamestnaných mladých ľudí. V roku 2005 ženy stále predstavovali dve tretiny účastníkov programu. Tento rozdiel môže súvisieť s nesúlalom kvalifikácie, ktoré požadujú zamestnávateľa a tých, ktoré ovládajú mladí muži. Môže to aj naznačovať, že mladé ženy sú viac pripravené akceptovať podmienky programu.

V každom prípade však z týchto záverov vyplýva, že program *Absolventská prax* je potrebné upraviť tak, aby zodpovedal potrebám trhu práce na miestnej ako aj na národnej úrovni.

Súčasťou programu Absolventská prax musí byť aj odborná príprava

No a na záver je potrebné povedať, že miesta praxe v rámci programu *Absolventská prax* by mali byť vybrané vhodnejšie v zmysle popisu práce, cieľov a kompetencií. Vhodné by bolo zaviesť povinnosť zamestnávateľov poskytovať odbornú prípravu. Dôležité je, aby súčasťou tohto procesu boli aj zástupcovia sociálnych partnerov a všetkých ostatných zainteresovaných strán. Program UK New Deal for Young People (Nová dohoda pre mladých ľudí) môže slúžiť ako príklad, ako zahrnúť zamestnávateľov do programov aktívnych opatrení na trhu práce pre mladých ľudí (Rámček 4.3).

Rámček 4.3. Program Spojeného kráľovstva “New Deal for Young People”

V Spojenom kráľovstve sa môžu mladí ľudia nad 18 rokov zaevidovať a poberať dávky pre uchádzačov o zamestnanie bez dokladovania minulosti, ak je príjem ich domácnosti nižší ako určitý limit. Po 6 mesiacoch, a v prípade, že si nenašli prácu, musia absolvovať nový program. Program je cielený aj na ľudí s nízkou gramotnosťou, zdravotne postihnutých, bývalých trestne stíhaných.

Program pozostáva zo 4-mesačnej odbornej prípravy, ktorá je ušitá na mieru jednotlivcovi a pripravuje sa spoločne s osobným poradcom. Po uplynutí tejto doby si môžu účastníci vybrať medzi dotovanou prácou, odbornou prípravou, prácou v dobrovoľnom sektore alebo prácou v oblasti životného prostredia, vždy na obdobie 6 mesiacov (okrem vzdelávania, ktoré môže trvať až jeden rok).

Čo sa týka dotovanej práce, zamestnávateľa zúčastňujúci sa na programe dostávajú mesačne až £60 (88 EUR). Musia zabezpečiť odbornú prípravu minimálne jeden deň v týždni vo firme alebo na univerzite. Kvalita odbornej prípravy sa monitoruje a musí viesť ku získaniu formálnej kvalifikácie.

Účasť v programe “New Deal” vplyva pozitívne na zamestnanosť. Možnosť slobodne si zvoliť prácu a dobré vzťahy medzi uchádzačom o zamestnanie a jeho osobným poradcom sa zdajú byť rozhodujúcimi faktormi pre získanie nedotovaného pracovného miesta. Zdá sa však, že znevýhodnenej mládeži neprináša účasť na tomto programe prínos.

Zdroj: Quintini a Martin (2006).

Mladí ľudia ako znevýhodnená skupina uchádzačov o zamestnanie

Mladí ľudia do 25 rokov veku, ktorí skončili sústavnú prípravu na povolanie pred menej ako dvoma rokmi (absolventi) sú považovaní za jednu zo znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie na trhu práce spolu s inými skupinami. Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie môžu počas určeného obdobia využívať programy na podporu tvorby pracovných miest, a to buď prostredníctvom príspevkov priamo poskytovaných zamestnávateľovi, ktorý vytvorí pracovné miesto pre niekoho z tejto skupiny, alebo vo forme príspevkov poskytovaných na samostatnú zárobkovú činnosť. V roku 2005 každý siedmy znevýhodnený uchádzač o zamestnanie bola absolventom. (Rámček 4.4).

Rámček 4. 4. Definícia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

V SR sú v rámci verejných služieb zamestnanosti znevýhodnení uchádzači o zamestnanie zadefinovaní nasledovne:

- a) Občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvoma rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent“).
- b) Občan starší ako 50 rokov veku.
- c) Občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný“)
- d) Občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania z dôvodu, že nemohol zosúladiť pracovné povinnosti s plnením rodičovských povinností.
- e) Osamelý občan starajúci sa o dieťa mladšie ako 10 rokov veku.
- f) Občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím.
- g) Občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania.
- h) Občan so zdravotným postihnutím.

Od 1. januára 2006 bol bod e) pozmenený takto:

- e) Občan, ktorý je rodič, alebo osoba podľa osobitného predpisu starajúca sa o tri a viac detí, alebo osamelý občan starajúci sa o dieťa.

S cieľom zvýšiť motiváciu zamestnávateľov zamestnávať mladých ľudí, boli podmienky nároku na podporované zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie čiastočne zmenené. Od 1. januára 2006 aj uchádzač o zamestnanie, ktorý vykonával absolventskú prax počas jeho ostatného vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže byť zaradený do tohto programu už jeden mesiac po zaevidovaní sa.

Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa poskytuje mesačne do výšky 100 % mzdy a odvodov platených zamestnávateľom na sociálne zabezpečenie, maximálne do výšky priemernej hrubej mzdy zamestnanca v SR za predchádzajúci kalendárny rok, a to na obdobie maximálne 24 mesiacov. Výška a dĺžka poskytovania príspevku závisí aj od typu regiónu a od priemernej evidovanej miery nezamestnanosti v danom regióne. Zamestnávateľ musí takto vytvorené pracovné miesto udržať minimálne dva roky. V roku 2005 bolo cez tento program prijatých do zamestnania iba 3 087 ľudí, z toho 5 % absolventov. Toto nízke číslo potvrdzuje nezáujem zamestnávateľov zamestnávať dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ako aj potrebu poskytnúť dlhodobo nezamestnaným mladým ľuďom iné možnosti.

Mladí ľudia, ktorí majú záujem založiť si živnosť alebo začať samostatnú zárobkovú činnosť, často čelia problémom pri prístupe ku kapitálu. Títo mladí ľudia (mladší ako 25 rokov veku) môžu využiť program podpory samostatnej zárobkovej činnosti, ktorý je cieleň na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V roku 2005 sa tohto programu zúčastnilo 5 % absolventov.

Aktivačná činnosť

Tento program je cieleň na dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, poberajúcich sociálne dávky (tzv. dávky v hmotnej núdzi), ako aj na ostatné skupiny, napríklad rodičov s malými deťmi. Cieľom programu je zlepšiť pracovné návyky a zamestnateľnosť formou účasti na prácach pre obec alebo dobrovoľných prácach. Účastníci majú nárok na aktivačný príspevok, ktorý sa pridáva k dávke v hmotnej núdzi, ktorú už poberajú.

Tento program môže vskutku poskytovať uchádzačom o zamestnanie motiváciu aktívnejšie si hľadať prácu. Medzinárodné skúsenosti ukazujú, že niektorí uchádzači o zamestnanie si našli prácu tesne predtým, ako boli nútení zúčastniť sa na takomto programe, ale do akej miery sa to deje v Slovenskej republike nie je zdokumentované. Ale keďže pre dlhodobo nezamestnaných je iba málo pracovných príležitostí, hlavne v niektorých regiónoch, dopad na zamestnanosť môže byť malý. Preto priestor pre

aktivačnú činnosť leží najmä v sociálnej pomoci a v aktívnej politike trhu práce. Výška aktivačného príspevku je 1 500 Sk (40 eur) mesačne.¹⁹

Päť percent účastníkov *aktivačnej činnosti* sú absolventi. Hoci zatiaľ nebolo urobené žiadne hodnotenie, je ťažké predstaviť si, že účasť na *aktivačnej činnosti* by mohla mať výraznejší ako iba mierny dopad na nezamestnanosť mladých ľudí v podmienkach, kedy dlhodobá nezamestnanosť neklesá a regionálne rozdiely sú obrovské.

Pozorovatelia argumentovali, že takáto aktivačná činnosť by mohla byť neúčinná pri znižovaní nezamestnanosti kvôli substitučným efektom, keďže účastníci si skôr nachádzajú podporovanú prácu vo verejnom sektore namiesto hľadania si práce v súkromnom sektore. V prípade Slovenskej republiky sú však substitučné efekty malé. Účastníci programu aktivačnej činnosti majú väčšinou nízke vzdelanie (30 % má vzdelanostnú úroveň nižšiu ako stredoškolskú) a v súkromnom sektore pre nich existuje iba málo vhodných pracovných miest. Preto podporovaná práca pre mestá a obce by mohla byť jednou z príležitostí pre niektorých dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie.

Keďže absolventi škôl sa najviac zúčastňujú na absolventskej praxi ako jednom programe aktívnych opatrení na trhu práce, je dôležité, aby sa tento program zmenil na účinný systém odbornej prípravy.

Príspevok na dochádzku za prácou

Na zníženie rozdielov v regionálnej nezamestnanosti bol v roku 2006 zavedený príspevok nazvaný ako príspevok na dochádzku za prácou, aby sa podporila mobilita z krízou postihnutých regiónov do oblastí s pracovnými príležitosťami. Príspevok na dochádzku do zamestnania sa poskytuje maximálne jeden rok od nástupu do zamestnania. Je zameraný na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú registrovaný minimálne 6 mesiacov.

Tento program nahradil predchádzajúci program „Sťahovanie za prácou“, v rámci ktorého sa preplácala časť výdavkov súvisiacich s presťahovaním sa z miesta trvalého bydliska do miesta nového zamestnania. V roku 2005 príspevok na sťahovanie za prácou dostalo menej ako 100 uchádzačov o zamestnanie – prekvapivo nízke číslo v porovnaní s potrebou väčšej mobility. Toto naznačuje, že buď boli náklady na mobilitu

19. Za určitých podmienok je možné poskytovať aktivačný príspevok dlhodobo nezamestnaným v hmotnej núdzi, ešte 6 ďalších mesiacov, ak si už našli zamestnanie.

podhodnotené, alebo požiadavka na zmenu miesta *trvalého* bydliska bola príliš náročná.

Odborná príprava

Odborná príprava sa poskytuje v rámci vzdelávania a prípravy pre trh práce, a zameriava sa na uchádzačov o zamestnanie s nedostatočnými odbornými zručnosťami. Praktickým cieľom tohto programu je zabezpečiť ukončenie základného a stredného vzdelania, vzdelávanie a prípravu na začatie samostatnej zárobkovej činnosti a vzdelávanie a prípravu uchádzačov o zamestnanie s nízkymi odbornými zručnosťami. V roku 2005 predstavoval podiel mladých ľudí participujúcich na programe 8 %. Neexistuje žiadny program odbornej prípravy, ktorý by sa zameriaval na mladých ľudí, alebo podskupinu mladistvých, hoci najvhodnejším riešením problému zamestnania sa mladistvých je udržať ich v škole alebo zabezpečiť im čo najrýchlejšie viac odbornej prípravy.

Úloha verejných služieb zamestnanosti sa musí posilniť

Skúsenosti z krajín OECD ukazujú, že jedným zo spôsobov, ako uľahčiť prechod zo školy do práce je prijať prístup „spoločných povinností“ medzi verejnými službami zamestnanosti a mladými uchádzačmi o zamestnanie. Vďaka takémuto prístupu sú mladí ľudia povinní zúčastniť sa na programe a majú rozsiahlejšie pohovory po období neúspešného hľadania si práce; za to dostanú podporu príjmu. Ako sme už spomenuli vyššie, podiel mladých ľudí dostávajúcich dávku v nezamestnanosti je veľmi nízky a pre Slovenskú republiku by takýto prístup mohol byť príliš nákladný na implementáciu. Napriek tomu by sa mala úloha verejných služieb zamestnanosti pri podpore mladých uchádzačov o zamestnanie posilniť. Mali by byť monitorovaní čo najskôr, aby mohli dostať čo najvhodnejšiu odpoveď na ich potreby. Nie všetkým mladým uchádzačom o zamestnanie by mala byť poskytnutá príležitosť zúčastniť sa na *Absolventskej praxi*, aspoň nie okamžite po registrácii.

Záverom je potrebné konštatovať, že podpora poskytovaná prostredníctvom verejných služieb zamestnanosti mladých uchádzačov o zamestnanie sa realizuje najmä *Absolventskou praxou*. Preto by sa mal tento program zhodnotiť. Ešte dôležitejšie je, aby sa tento program posilnil dodaním komponentu odbornej prípravy k už existujúcemu komponentu stáží. A nakoniec, program *Absolventská prax* je potrebné správne nasmerovať na nezamestnanú mládež, ktorá najviac potrebuje získať pracovné skúsenosti a kvalifikáciu.

3. Opatrenia na zvýšenie zamestnateľnosti mladých ľudí

A. *Mladí rodičia, najmä mladé ženy*

Potrebné je prijať politiky ústretové voči rodine, aby sa v krátkodobom horizonte obnovila úroveň zamestnanosti mladých matiek vo veku 20 až 29 rokov s deťmi mladšími ako 6 rokov, a v dlhodobom horizonte zvýšila pôrodnosť. Skutočnosť, že ženy po narodení dieťaťa opúšťajú trh práce je významným faktorom pri objasňovaní nízkej miery zamestnanosti mládeže a mladých dospelých, pretože ženy v Slovenskej republike majú deti v mladšom veku. Tieto mladé ženy sú vzdelané a pokles úrovne zamestnanosti v tejto pracovnej sile znamená pre krajinu stratenú investíciu. Strata kontaktu s trhom práce v mladom veku pravdepodobne súvisí so zníženou participáciou na trhu práce aj vo vyššom veku, pričom zamestnanosť starších žien je v Slovenskej republike už aj tak relatívne nízka. Odchod z trhu práce je navyše iba zriedkavo dôsledkom výberu, obvykle je to reakcia na nedostatočné možnosti alternatívnej starostlivosti o dieťa, ťažkosti zosúladiť pracovné a rodičovské povinnosti, a ako sme už uviedli vyššie, ťažkosti dostať sa späť do zamestnania po dlhšej rodičovskej dovolenke. Existuje možnosť rôznych pro-rodinne naklonených politík. Niektoré z nich môžu viac korešpondovať s preferenciami slovenských rodín. Spomedzi nich sa odporúčajú nasledujúce:

- Zníženie dĺžky rodičovskej dovolenky z troch rokov na jeden a zavedenie zariadení na starostlivosť o deti, ktoré by boli finančne dostupné a rodičia by im dôverovali.
- Využívanie práce na kratší pracovný čas. Keď si tento spôsob rodič vyberie dobrovoľne, umožní mu to skombinovať prácu a rodinný život menej konfliktným spôsobom.
- Podpora firiem zavádzať také pracovné vzťahy a ďalšie postupy, ktoré pomôžu ich zamestnancom. Legislatíva takéto postupy umožňuje, no v praxi sú len málo využívané.

Takisto je potrebné zvýšiť informovanosť o poklese plátov mladých žien na trhu práce. Rozdiel medzi priemerným platom žien a mužov sa zväčšuje, a zároveň klesá už aj tak nízka zamestnanosť mladých žien. Tieto trendy úplne odporujú tomu, čo pozorujeme v Európskej únii. Tento problém je natoľko vážny, že vyvoláva potrebu hlbšieho výskumu.

B. *Mladí Rómovia*

Iba menej ako 2 % obyvateľstva si uvádza rómsky pôvod. Odhaduje sa však, že v rómskych usadlostiach žije viac ako 6 % obyvateľstva, pričom časť tejto komunity nežije v rómskych osadách. Celková nezamestnanosť medzi Rómami predstavuje až 60 až 80 % (OECD, 2005b).

Rozsah nezamestnanosti mladých Rómov však stále nebol zdokumentovaný. Pravdepodobne je veľmi vysoká, vzhľadom na ich nedostatočné vzdelanie. V niektorých prípadoch nedosiahnu ani základné vzdelanie, pretože v tejto skupine existuje vysoké percento predčasného ukončenia základnej školy. Podľa údajov posledného sčítania ľudu z roku 2001 dosiahli menej ako 3 % ľudí, ktorí o sebe vyhlásili, že patria k Rómom, vyššie stredoškolské vzdelanie.

Okrem nedostatočného vzdelania môže nezamestnanosť rómskej mládeže spôsobovať aj to, že žijú prevažne v oblastiach s vysokou nezamestnanosťou a diskrimináciou zo strany zamestnávateľov aj zákazníkov. Na školách spôsobil narastajúci význam vzdelania pre úspešnú integráciu do spoločnosti v niektorých prípadoch odmietnutie rómskych detí zo strachu, že vysoká koncentrácia rómskych žiakov zníži kvalitu vzdelania. Mnoho Rómov, ktorí v minulosti vykonávali zamestnania vyžadujúce si minimálnu kvalifikáciu, sa po roku 1990 ocitlo nezamestnaných. Podľa údajov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 1999 predstavovali Rómovia 25 % nezamestnaných. Výsledkom je, že mnoho rómskych detí a mládeže má nevzdelaných rodičov, takže aj táto skutočnosť môže ovplyvniť ich správanie sa v oblasti hľadania si práce a ohroziť ich integráciu na trh práce, ak už nespomenieme vo všeobecnosti spôsob života dospelých.

Na riešenie týchto výziev bola implementovaná kombinácia antidiskriminačných, sociálnych, rodinných a vzdelávacích politík (Rámček 4.5). Okrem toho bude primerane viac rómskych občanov participovať na mnohých politikách aktívneho trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných alebo pri poskytovaní základného vzdelania. Problémy, ktorým táto skupina čelí, je však potrebné riešiť už v mladom veku. Aby sa pomohlo integrácii mladých Rómov na trh práce, musí sa prijať cielenejší prístup.

Rámček 4. 5. Zvýšenie možností mladých ľudí z rómskej komunity zamestnať sa

Na zvýšenie zamestnateľnosti mladých Rómov boli použité tri hlavné nástroje:

- Prijatie antidiskriminačnej politiky na zabezpečenie prístupu k zamestnaniu
- Implementácia komunitných rozvojových projektov, pričom rómska komunita je hlavným aktérom
- Komplexná vzdelávacia politika. Pre obdobie rokov 2012/2015 boli stanovené štyri hlavné ciele: po prvé – všetky rómske deti absolvujú jeden rok predškolskej dochádzky, po druhé – všetky deti dokončia základnú školu, po tretie – 50% rómskych žiakov, ktorí dosiahli základné vzdelanie, pokračuje na strednej škole a 15 % z nich študuje na gymnáziách, a nakoniec – zníženie, až na nulu, počet rómskych detí nesprávne umiestnených v špeciálnych školách. (zdroj: Národný akčný plán SR pre Dekádu začleňovania rómskej populácie, 2005-2015 k dispozícii na <http://www.romadecade.com>).

Na dosiahnutie týchto cieľov v oblasti vzdelávania pripravila Slovenská republika nasledujúce programy: zavedenie nultého ročníka na základných školách na prípravu rómskych detí na vstup do základnej školy; zavedenie asistentov pre učiteľov na školách s vysokou koncentráciou rómskych detí; povinnosť detí chodiť do školy, aby rodina mala nárok na rodinné prídavky; podpora rómskym deťom s nižším stredoškolským vzdelaním a ich príprava na následné vzdelávanie.

Rómska komunita má k dispozícii špeciálne vzdelávacie a sociálne politiky. Hoci žiadna aktívna politika trhu práce nie je namierená konkrétne na nezamestnaných Rómov, verejné služby zamestnanosti zaviedli nový projekt nazvaný „Dokončenie základnej školy“, aby sa podporilo zamestnávanie uchádzačov o zamestnanie s veľmi nízkou kvalifikáciou. V súčasnosti navštevujú rovnaký kurz dospelí aj mladí uchádzači o zamestnanie, ale niektorí učitelia namietajú, že špecifické potreby negramotnej mládeže a dospelých by sa lepšie dali riešiť diferencovaným prístupom..

4. Zhrnutie

Veľmi málo nezamestnaných vo veku 15 až 24 rokov veku poberá dávku v nezamestnanosti, pričom sociálne dávky pre mladých boli tiež zoškrtené. Toto je najdôležitejšia zmena v systéme podpory nezamestnanosti oproti stavu pred rokom 1999, ako aj v sociálnom systéme pred rokom 2003. Dávka v nezamestnanosti a sociálna pomoc poskytujú mládeži silnú motiváciu pracovať.

Prístup k dávke v nezamestnanosti bol však príliš obmedzená. Podmienky na oprávnenosť dávky v nezamestnanosti sa môžu uvoľniť len a len vtedy, ak sú sprevádzané silnou aktivačnou podporou a podporou pri hľadaní zamestnania. Požadovaná doba prispievania potrebná pre nárok na dávky v nezamestnanosti by sa mohla skrátiť na obdobie, ktoré je bežné v ostatných krajinách OECD (rok, niekedy menej, veľmi zriedkavo dva roky – v porovnaní s tromi rokmi, ktoré sú v Slovenskej republike zavedené v súčasnosti).

V oblasti služieb poskytovaných nezamestnanej mládeži boli prijaté viaceré kroky na zlepšenie ich efektivity a kvality. Po prvé, je potrebné aby verejné služby zamestnanosti poskytovali informácie ohľadom programov aktívnych opatrení trhu práce a iné mediačné služby pozitívnejším spôsobom, ktorý viac zodpovedá potrebám mladých ľudí. Toto sa týka napríklad spôsobu zverejňovania informácií o programoch aktívnych opatrení trhu práce. Mladí ľudia musia poznať svoje práva, ale aj povinnosti vo svete profesionálov. A čo je najdôležitejšie, verejné služby zamestnanosti musia s mladými uchádzačmi o zamestnanie viesť čo najskôr intenzívne rozhovory, aby vedeli identifikovať ich potreby a okamžite vedeli poskytnúť tým, ktorí pomoc potrebujú, možnosti zúčastniť sa na programe. Zaevidovanie sa mladých ľudí, ktorí žijú v domácnosti s rodičmi a poberajú sociálnu pomoc, by malo byť vo verejných službách zamestnanosti povinné.

Po druhé, nastal čas zhodnotiť dopady účasti na týchto programoch na mladých dlhodobo nezamestnaných a ostatných uchádzačov o zamestnanie. V roku 2004 boli spustené programy aktívnych opatrení trhu práce, až na program Absolventská prax, ktorý bol zavedený v roku 2002, ktoré však neboli primerane zhodnotené. Zatiaľ sa jednoducho vypočítali počty uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa po ukončení programu zamestnali. Prísne hodnotenie znamená odhadnúť pravdepodobnosť zamestnania účastníkov programu a neúčastníkov programu, ktorí sú v inom ohľade podobní účastníkom.

Po tretie, program *Absolventská prax*, ktorý je dôležitým nástrojom na podporu zamestnateľnosti mladých uchádzačov o zamestnanie, je potrebné lepšie zacieliť a posilniť o prvok odbornej prípravy. Táto odborná príprava by mohla prebiehať na pracovisku alebo v triede, ale v každom prípade by mala viesť k získaniu formálnej kvalifikácie. Rovnako je dôležité, aby sa kvalita odbornej prípravy monitorovala. Absolventská prax by sa mala ponúknuť mladým uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú najznevýhodnenejší z hľadiska kvalifikácie alebo pracovných skúseností, po ich zaevidovaní sa. Iným mladým uchádzačom o zamestnanie sa môže ponúknuť možnosť zúčastniť sa na tomto programe len po určitom období neúspešného hľadania si zamestnania (možno po 6 alebo 12 mesiacoch).

Po štvrté, v roku 2006 bol zavedený program na podporu dochádzky za prácou z miesta trvalého bydliska na pracovisko. Tento program nahradil predchádzajúce opatrenie zamerané na podporu územnej mobility nezamestnaných, ktorý žiaľ neuspel kvôli príliš striktným podmienkam oprávnenosti. Navrhuje sa monitorovanie výstupov z tohto nového programu, aby sa zistilo, či prispel k zvýšenej dochádzky za prácou medzi mladými ľuďmi.

Na záver, potrebné je posilniť zamestnateľnosť mladých Rómov pokračovaním vzdelávacích, rodinných a sociálnych politík, ktoré by mali byť doplnené správne nacielenými opatreniami na podporu zamestnania mladých Rómov, ako aj silnými antidiskriminačnými opatreniami v školách, aj na trhu práce.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- Betcherman, G. , K. Olivas, a A. Dar (2003), “Impacts of Active Labor Market Programmes: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries”, *Social Protection Unit*, World Bank, Washington, D. C. - „Dopady programov aktívnej politiky trhu práce: Nové dôkazy z vyhodnotenia so špecifickým zameraním sa na rozvojové a tranzitívne ekonomiky“, (*Odbor sociálnej ochrany*), Svetová banka , Washington, D. C
- Biggart, A. (2005), “Tackling youth disadvantage in Europe – Youth unemployment and early school leaving; Policy Assessment and recommendations” („*Training as an option for Low Achievers*”) - prepared by seminar EC Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Brussels, 15 – 16, September. - Riešenie nevýhod mladých v Európe – nezamestnanosť mladých a predčasné ukončenie školy) („*Školenie ako alternatíva nízkej úspešnosti*), (pripravené pre seminár DG EK Zamestnanie, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti, Brusel 15-16 decembra.
- Blanchard, O. (2005) “European Unemployment: The evolution of facts and ideas”, National Bureau of Economic Research, Working Paper 11750, Cambridge. - „Nezamestnanosť v Európe: vývoj faktov a myšlienok“, Národný úrad pre ekonomický výskum, pracovný materiál č. 11 750, Cambridge
- Blanchflower, D. G. (2001), “Unemployment, well-being, and wage curves in Easter and Central Europe”, *Journal of the Japanese and International Economies* 15, 364-402. - „Krivky vývoja nezamestnanosti, blahobytu a miezd vo východnej a strednej Európe“, *Vestník ekonomiky Japonska a medzinárodných ekonomík* 15, 364-402
- Blöndal, S. , S. Field, a N. Girouard. (2002): "Investment in Human Capital through Post-compulsory Education and Training", OECD Economics Department Working paper, no. 333. - „Investície do ľudského kapitálu cez nadstavbové povinné vzdelávanie a školenia“, pracovný materiál OECD č. 333 - Odbor ekonomík
- Chagny, O. a O. Passet (2006) « La faiblesse du cumul emploi-études des jeunes pèse sur le taux d'emploi global de la France ». Centre d'Analyse Stratégique, La Note de veille, lundi 11 septembre 2006, Paris.

- Cziria, L. (2005), *Temporary agency work- Case of Slovakia*, Eiro. - *Agentúra dočasného zamestnania – prípad v SR*, Eiro
- DeSimone, J. (2006), “Academic Performance and Part-time Employment among High School Seniors”, *Topics in Economic Analysis & Policy*, Vol. 6, No. 1, Article 10.
- „Akademická výkonnosť a práca na kratší pracovný čas medzi staršími študentami stredných škôl“, *Problémy v ekonomickej analýze a politike*, Vol. 6, No. 1, Article 10
- European Agency for Safety and Health at Work (2006), “European week for safety and health at work, 23-27 October 2006” Campaign background information available at <http://ew2006.osha.eu.int/> - Európska agentúra pre bezpečnosť a zdravie pri práci (2006), „Európsky týždeň bezpečnosti a zdravia pri práci, 23-27. 10. 2006” Informácie o kampani sú k dispozícii na <http://ew2006.osha.eu.int/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004), *Migration trends in an enlarged Europe, Dublin*. - Európska nadácia pre zlepšenie pracovných a životných podmienok (2004), *Migračné trendy v rozšírenej Európe, Dublin*
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005a), *Potential for labour migration in border regions examined, Dublin*. - Európska nadácia pre zlepšenie pracovných a životných podmienok (2005a), *Potenciál na migráciu za prácou v skúmaných regiónoch, Dublin*
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005b), *Changes in national collective bargaining systems since 1990, Dublin*. - Európska nadácia pre zlepšenie pracovných a životných podmienok (2005b), *Zmeny v systémoch kolektívneho vyjednávania od roku 1990, Dublin*
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006a), *Annual review of working conditions in the EU, 2005-2006, Dublin*. - Európska nadácia pre zlepšenie pracovných a životných podmienok (2006a), *Výročná analýza pracovných podmienok v EÚ, 2005-2006, Dublin*
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006b), *Mobility in Europe, Analysis of the 2005 Eurobarometer Survey on geographical and labour market mobility, Dublin*. - Európska nadácia pre zlepšenie pracovných a životných podmienok (2006b), *Mobilita v Európe, Analýza Prieskumu Eurobarometer 2005 o územnej mobilite a mobilite trhu práce, Dublin*

- Eyraud, F. and C. Saget (2005), “The Fundamentals of Minimum Wage Fixing”, *International Labour Office*, Geneva. - „Základy stanovenia minimálnej mzdy“, *ILO*, Geneva
- Fagnani, J. (2006), France, in Moss, P. ; O’Brien, M. (2006) (editors), “International review of leave policies and related research”, *Employment Relations Research Series*, No. 57, Department of Trade and Industry, United Kingdom, pp 116-131. <http://www.dti.gov.uk/employment/research-evaluation/errs/> - „Medzinárodná analýza politík dovoleníek a s tým súvisiaci výskum“, *Employment Relations Research Series*, č. 57 Ministerstvo obchodu a priemyslu, UK, str. 116-131
- Goebel, C. (2006), “The effect of temporary employment subsidies on employment duration”, *Discussion Paper n°35*, IRES, UCL Louvain-La-Neuve. - „Vplyv dotácií pre dočasné zamestnávanie na dĺžku trvania zamestnania“, *diskusný príspevok č. 35*, IRES, UCL Louvain-La-Neuve.
- Institute for Economic and Social Reforms (2006), *Reforms in Slovakia 2005, Evaluation of Economic and Social Measure (The HESO Project)*, edited by Dušan Zachar, Bratislava. – Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy (2006), *Reformy na Slovensku 2005, Zhodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení (Projekt HESO)*, spracované Dušanom Zacharom, Bratislava
- Institute of Information and Prognoses of Education (2005), *Educational System in the Slovak Republic*, Bratislava. - Ústav informácií a prognóz školstva, *Systém vzdelávania v SR*, Bratislava
- Kolev, A. , and C. Saget (2005), “Understanding the nature, causes and consequences of youth labour market disadvantage in South East Europe”, *International Labour Review*, Vol. 144, No. 2, pp 161-187. - „Pochopenie povahy, príčin a dôsledkov nevýhod mladých na trhu práce v juhozápadnej Európe“, *International Labour Review*, Vol. 144, č. 2, str. 161-187.
- Ministerstvo školstva SR (2005), *Vzdelávanie v SR – stručný prehľad*, Bratislava.
- Ministerstvo školstva SR (2005), *Správa o politike vzdelávania v SR – Národná správa o plnení zámerov pracovného programu Európskej komisie „Vzdelávanie a školenie 2010“*, Bratislava.
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (2004), *Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004 – 2006*, Bratislava.

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (2005) *Mládež: Zo školy do práce*; - *Príspevok Slovenskej republiky k príprave EMCO Ad Hoc rokovania*, Brusel, EMCO Ad Hoc rokovanie, July.
- Moss, P. , a M. O'Brien (2006) (editors), "International review of leave policies and related research", *Employment Relations Research Series*, No. 57, Department of Trade and Industry, United Kingdom. <http://www.dti.gov.uk/employment/research-evaluation/errs/> - „Medzinárodná analýza politík dovoleniek a súvisiaci výskum“ *Employment Relations Research Series*, č. 57 Ministerstvo obchodu a priemyslu, UK
- Murier, T. (2006), "L'activité professionnelle des élèves et des étudiants. Une étude basée sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active 1996-2005", *Actualité OFS*, Neuchâtel, Avril. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=2185>
- OECD (2002), *Employment Outlook*, Paris. - OECD (2002), *Ekonomický výhľad*, Paríž
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris. - OECD (2004), *Ekonomický výhľad*, Paríž
- OECD (2005a), *Health at a Glance*, Paris. - OECD (2005a), *Zamerané na zdravie*, Paríž
- OECD (2005b), *Economic Survey of the Slovak Republic*, Paris. - OECD (2005b), *Ekonomický prieskum SR*, Paríž
- OECD (2005c), *Education at a Glance*, Paris. - OECD (2005c), *Zamerané na školstvo*, Paríž
- OECD (2005d), *From Education to Work. A Difficult Transition for Young Adults with Low Levels of Education*, Paris. - OECD (2005d), *Zo školy do práce. Náročný prechod pre mládež s nižšou úrovňou vzdelania*, Paríž
- OECD (2005e), *Taxing Wages: 2004-2005*, Paris. - OECD (2005e), *Zdaňovanie platov, 2004-2005*, Paríž
- OECD (2005f), *Education and training policy: Promoting adult learning*, Paris. - OECD (2005f), *Politika školenia a vzdelávania: Podpora vzdelávania dospelých*, Paríž
- OECD (2005g), *Society at a Glance*, Paris. - OECD (2005g), *Zamerané na spoločnosť*, Paríž
- OECD (2006a), *OECD Factbook 2006*, Paris. - OECD (2006a), *Kniha faktov OECD 2006*, Paríž

- OECD (2006b), *Employment Outlook*, Paris. - OECD (2006b), *Výhľad v oblasti zamestnanosti*, Paríž
- OECD (2006c), *Health Data*, Paris. - OECD (2006c), *Údaje v oblasti zdravotníctva*, Paríž
- OECD (2006d), *Economic Policy for Reforms: Going for Growth*, Paris. - OECD (2006d), *Ekonomická politika reforiem: Smerom k rastu*, Paríž
- Palpant, C. (2006) "European Employment Strategy, an Instrument of convergence for the New Member States", *Notre Europe*, policy paper, No. 18, Paris. - „Európska stratégia zamestnanosti, konvergenčný nástroj pre nové členské štáty“, *Notre Europe*, policy paper, No. 18, Paris.
- Portet, S. (2005), "Circumventing the law or fully deregulating?" in D. Vaughan-Whitehead (ed) *Working and Employment Conditions in New EU Member States, Convergence or Diversity?*, International Labour Office and European Commission. - „Obchádzanie zákona alebo úplná deregulácia?“ v D. Vaughan-Whitehead (ed) *Pracovné podmienky a podmienky zamestnanosti v nových členských krajinách, konvergencia alebo diverzita?* ILO a EK
- Quintini, G. a S. Martin (2006), « Starting Well or Losing their Way? The position of youth in the labour market in OECD countries », OECD Social, Employment and Migration Working Paper, forthcoming. - „Dobrý začiatok, alebo strata cesty? Pozícia mladých na trhu práce v krajinách OECD“, Pracovný materiál OECD v oblasti sociálnej, zamestnanosti a migrácie, pripravuje sa
- Vantuch, J. (2004), "Odborné vzdelávanie a školenia v SR", dokument pripravený pre *the eKnowVet database of the European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop)*, Bratislava.
- Vantuch, J. (2005), "Úvodné odborné vzdelávanie a školenie v SR", dokument pripravený pre *the eKnowVet database of the European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop)*, Bratislava.
- Walther, A. , and A. Pohl (2005), "Thematic study on policy measures concerning disadvantaged youth", *European Commission, DG Employment and Social Affairs in the framework of the Community Action Programme to Combat Social Exclusion 2002-2006*, Tübingen. - „Tematická štúdia politických nástrojov týkajúcich sa znevýhodnenej mládeže“, *EK DG Zamestnanosť a sociálne záležitosti v rámci Akčného programu boja so sociálnou exklúziou na obdobie 2002-2006*, Tübingen

- Svetová banka (2005), "The quest for equitable growth in the Slovak Republic", *A World Bank Living Standards Assessment*, September 22, 2005, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region, Report No. 32433-SK. - „Hľadanie spravodlivého rastu v SR“, *SB - Hodnotenie životných podmienok*, 22. 9. 2005, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region, Report No. 32433-SK.
- World Bank (2006), *World Development Report 2007: Development and the next generation*, Washington, D. C. - Svetová banka (2006) *Správa o svetovom vývoji – rok 2007: Vývoj a ďalšia generácia*, Washington, D. C.

Pôvodná verzia knihy bola vydaná pod názvom **Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes Slovak Republic**, ISBN 9789264032699, © 2007 Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Paríž.

Tento preklad je vydaný po dohode s OECD. Nie je to oficiálny preklad OECD.

www.oecd.org/publishing/translations - preložené verzie publikácii OECD

www.oecdbookshop.oecd - OECD online kníhkupectvo

www.sourceoecd.org - OECD e-knižnica

www.oecd.org/oecdirect - OECD služba pre upozornenie na nové tituly