

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

informačná a poradenská práca pre nezamestnaných
Information and consulting services for unemployed

Bakalárska diplomová práca

Helena Vožňáková

Vedúci bakalárskej práce: Ing. Šveda Ján

Olomouc 2010

Prehlasujem, že som túto prácu vypracovala samostatne a uviedla som
v nej všetku literatúru a ostatné zdroje ktoré som použila.

.....
vlastnoručný podpis

Vo Vranove nad Topľou dňa 15. 03. 2010

Ďakujem Ing. Švedovi
za cenné rady, pripomienky a odborné vedenie
pri vypracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

HELENA VOŽŇÁKOVÁ. Informačná a poradenská práca pre nezamestnaných /Bakalárska práca/,

Helena Vožňáková – Univerzita Palackého v Olomouci. Filozofická fakulta; Katedra sociológie a andragogiky – Školiteľ: Ing. Ján Šveda, UPSVR vo Vranove nad Topľou

Bakalárska práca sa zaoberá problémom nezamestnanosti a pomoci pri jej riešení službami zamestnanosti a v jej rámci Informačnými a poradenskými službami, Aktívnymi nástrojmi politiky trhu práce, Národnými projektmi a príspevkami pre zákonom určené skupiny. Táto problematika bude sprístupnená v 3 kapitolách. Charakterizuje sa v nich nezamestnanosť, problematika nezamestnaného človeka, poradenstvo, ich formy, metódy a aktivity, ktoré sa používajú v sociálnej práci a na úradoch práce - vymedzením informačno-poradenských služieb, ako jednu zo základných foriem pomoci nezamestnaným a služieb odborného poradenstva v službách zamestnanosti .

Kľúčové slová: uchádzač o zamestnanie, záujemca o zamestnanie, nezamestnanosť, informačno-poradenské služby, poradenstvo, nástroje aktívnej politiky trhu práce, služby zamestnanosti

The Bachelor work deals with the problem of unemployment and assistance by solution with the services of employment, with informational and advisory services, with Active instruments of labour market policy, with National projects and with benefits for target groups of people established by law. This theme is describes in four chapters. They characterize the unemployment, problems of unemployed people, the consulting, its form, method and activities, used in social work and on labour offices. The chapters also describe the informational-advisory services like one of basic form of help for unemployed people and services of professional advisory in the services of employment.

Cardinal words: job candidate, job applicant, unemployment, informational-advisory services, consulting, instruments of active labour market policy, services of employment

Obsah

Úvod	str. 5
1. Nezamestnanosť	str. 7
1.1 Nezamestnanosť ako sociálny problém	str. 7
1.2 Charakteristika pojmu nezamestnanosť	str. 9
1.3 Typy a príčiny nezamestnanosti	str. 10
1.4 Rizikové skupiny	str. 12
2. Stratégia boja proti nezamestnanosti	str. 15
2.1 Inštitúcie služieb zamestnanosti	str. 16
2.2 Služby zamestnanosti	str. 21
2.3 Modernizácia služieb zamestnanosti	str. 24
3. Informačno-poradenské a sprostredkovateľské služby	str. 26
3.1 Sprostredkovateľské služby	str. 26
3.2 Informačné a poradenské služby	str. 28
3.3 Aktivity informačných a poradenských služieb	str. 29
3.3.1 Informačné a poradenské služby pri voľbe povolania	str. 32
3.3.2 Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnania	str. 35
3.3.3 Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca	str. 38
3.3.4 Poskytovanie informácií a odborných rád klientom	str. 39
3.3.5 Informačno-poradenské stredisko	str. 43
3.3.6 Odborné poradenské služby	str. 46
3.3.7 Aktívna politika trhu práce a jej nástroje	str. 50
4. Záver	str. 56
Zoznam použitej literatúry	str. 57
Prílohy	

Zoznam príloh: Regionálna charakteristika aspektov vplyvajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou

Úvod

Riešenie problému nezamestnanosti je jednou z priorít každej spoločnosti a nevyhlo sa ani Slovensku, ako krajine, ktorá neustále prechádza rôznymi zmenami všetkých sfér spoločenského života, v snahe o zlepšenie životných podmienok svojich občanov. Slovenský trh práce, hlavne v poslednom období - vzhľadom na celosvetovú trhovú a finančnú krízu, charakterizuje nárast nezamestnanosti, narastanie regionálnych rozdielov v evidovanej miere nezamestnanosti. Vysoký nárast nezamestnanosti v roku 2009, bol ovplyvnený znížením dynamiky ekonomického rastu a to vyústilo do enormného hromadného prepúšťania zamestnancov. Tento faktor závažnej zmeny v živote človeka je udalosťou, ktorá si vyžaduje vysokú mieru prispôsobivosti na danú situáciu, nakoľko tu môže vstúpiť do života človeka inštitúcia, ktorá je najvýznamnejšou zložkou sociálnej politiky štátu a tou je Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

V Slovenskej republike sa politikou zamestnanosti zaoberá Zákon č. 5/2004 Z.z o službách zamestnanosti, ktorý Národná rada SR schválila v decembri 2003, ktorý bezprostredne nadväzuje na Zákon o sociálnom poistení a Zákon o orgánoch štátnej správy a oblasti sociálnych vecí, rodiny a službách zamestnanosti. Táto právna norma nadobudla platnosť 01.02.2004, tým sa zrušila platnosť Zákona č. 387/1996 Z.z o zamestnanosti. Príčinou takejto výraznej zmeny bola potreba zmodernizovať poskytovanie služieb zamestnanosti a tým možnosť poskytovať v danom čase prispôsobenú škálu nástrojov pomoci pre nezamestnaných, s ohľadom na momentálnu situáciu na trhu práce.

Byť nezamestnaný je pre nás novodobý jav a mnohí sa ešte nenaučili zvládnuť túto situáciu. Poznanie psychologických aspektov, poradenských prístupov a jednotlivých fáz, ktorými nezamestnaný prechádza, mu pomáha byť pripravený a ľahšie zvládnuť takúto situáciu, do ktorej sa dostal zo subjektívnych alebo objektívnych dôvodov.¹

Bakalárska práca je rozdelená do troch kapitol. V prvej kapitole bakalárskej práce sa zameriam na definovanie a sprístupnenie základných teoretických pojmov, ktoré charakterizujú nezamestnanosť, trh práce, rozoberiem

¹ Porov.Liška,I van., Debnárová, Gabriela., Mrenicová, Martina. Som nezamestnaný a čo ďalej.1 vyd. Bratislava:Súvaha,2003,s.52

problematiku nezamestnaného, vyčlením rizikové skupiny. V druhej kapitole sa zameriam na formy boja proti nezamestnanosti a popíšem inštitúcie zamestnanosti, ktoré sa vo veľkej miere podieľajú na odstránení nezamestnanosti v rámci politiky trhu práce. V ďalšej kapitole sa pokúsim o význam a analýzu informačno-poradenských služieb, poradenstva, ich formy, metódy a aktivity, ktoré sa používajú na úradoch práce, priblížim nástroje aktívnej politiky trhu práce pomocou Národných projektov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré slúžia na uľahčenie uplatnenia sa na trhu práce.

Cieľom tejto práce je informovať o nezamestnanosti, o formách pomoci v nej prostredníctvom priblíženia náplne, úlohy a významu informačných a poradenských služieb v oblasti nezamestnanosti.

1. Nezamestnanosť

„Nestačí vedieť, ale to, čo vieme, treba aj využiť,
Nestačí chcieť, treba aj konať“

Goethe

1.1 Nezamestnanosť ako sociálny problém

Jedným zo staronových javov, s ktorými sa musí naša spoločnosť v dnešnej dobe vyrovnávať je nezamestnanosť. Nezamestnanosť nie je považovaná za vážny ekonomický či sociálny problém, kým sa nestane masovou.²

Pri masovej nezamestnanosti nejde len o “nerovnováhu na trhu práce“ ale aj o dôsledky, ktoré majú negatívne dopady nielen na spoločnosť, ale aj na jednotlivcov. V tom ohľade je problémom aj psychologickým, sociálnym a kultúrnym preto, lebo vytláča ľudí z prúdu spoločenského života a robí z nich klientov sociálneho štátu so všetkými dôsledkami pre ich životnú úroveň a existencionálne pocity. Strata príjmu zo zamestnania uvrhne nezamestnaného i jeho rodinu do stavu chudoby.³

Nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a taktiež na dodržiavaní demokratických zásad. Nezamestnanosť ako faktor závažnej zmeny spôsobu života je udalosťou, ktorá si vyžaduje veľké adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu. Atribútom nezamestnanosti sú negatíva v podobe zníženia životnej úrovne a vylúčenia zo sociálnych vzťahov. Nezamestnanosť má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných.⁴

² Porov. Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.10

³ Porov. Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.12

⁴ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE> zo dňa
5.10.2009

Zamestnanosť sa spája s vytváraním nových pracovných miest, s vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce či produktivity práce. Politika podpory v nezamestnanosti sa presadzuje s dôrazom na zabezpečenie princípov rovnosti príležitostí, s dôsledným zabezpečením nediskriminovanosti osôb na základe pohlavia, náboženského vyznania, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.⁵

Viac pracovných miest, lepšie pracovné miesta a rovnaké príležitosti sú hlavnými sloganmi európskej politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Základnými stavebnými prvkami politiky zamestnanosti a sociálnej politiky je Európska stratégia zamestnanosti, ktorá sa zameriava na vytváranie pracovných miest a reformy pracovného trhu. Jedným zo základných kritérií úspešnosti štátnej hospodárskej a sociálnej politiky je čo najnižšia miera zamestnanosti. V spolupráci so sociálnymi partnermi a orgánmi územnej samosprávy je potrebné zabezpečenie trvalo udržateľného hospodárskeho rastu, posilnenia sociálnej a územnej súdržnosti realizovať politiky zamestnanosti podporujúce zníženie nezamestnanosti. Nájsť si zamestnanie je jednou z podstatných úloh, ktoré nás čakajú v dospelosti. Nezamestnanosť je v súčasnosti vo svete veľký postrachom. Zvládnutie nezamestnanosti ako sociálneho javu si vyžaduje v prvom rade značné investície na vytváranie nových pracovných príležitostí. Komplexne riešenie problému v celej krajine je zložitá úloha hospodárskej a sociálnej politiky, ktorej neoddeliteľnou súčasťou je aj politika zamestnanosti. Osobitné opatrenia budú zamerané na zvýšenie zamestnatel'nosti mladých ľudí, ktorí nemajú ukončenú základnú školu, formou vzdelávania tzv. druhej šance.⁶

1.2 Charakteristika pojmu nezamestnanosť

⁵ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE> zo dňa 22.11.2009

⁶ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000ACE>, zo dňa 22.11.2009

„Zamestnaním sa označuje okruh prác, ktoré človek vykonáva za odmenu, mzdu, alebo plat“. ⁷

Nezamestnanosť je stav, v ktorom človek schopný práce je ochotný pracovať ale nemá platené zamestnanie - kritériom ochoty pracovať sú obvykle kontakty s úradom práce alebo predpokladaným budúcim zamestnávateľom. ⁸

Definícia nezamestnanosti podľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve je, že osoba schopná vykonávať prácu je z možnosti pracovať za plat vyradená, ale že je so svojim stavom nespokojná a hľadá si nové zamestnanie, hoci by išlo len o čiastočný pracovný úväzok. ⁹

Nezamestnaní sú tí, ktorí si nemôžu nájsť vhodné zamestnanie zodpovedajúce svojej kvalifikácii a požiadavkám. Svet práce je rozmanitý a komplikovaný. Aby sa v ňom človek nestratil, musí sa v ňom naučiť orientovať. Nezaobíde sa bez pomoci sociálnych organizácií. ¹⁰

V súčasnej dobe je v slovenskej legislatíve pojem evidovaný nezamestnaný nahradený novým pojmom - uchádzač o zamestnanie. Podľa §6 Zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu a ktorý: ¹¹

- a) nie je zamestnanec podľa § 4, ak tento zákon neustanovuje inak, /§ 4 - zamestnanec na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere, alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Za zamestnanca na účely tohto zákona sa nepovažujú zamestnanci cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť/
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,

⁷ Porov. Krošláková, Janka. Polakovičová, Marta. Úvod do sveta práce. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006, s.19

⁸ Porov. Matoušek, Oldřich. Slovník sociální práce. 1 vyd. Praha: Portál, 2003, s.125

⁹ Porov. Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.16

¹⁰ Porov. Krošláková, Janka. Polakovičová, Marta. Úvod do sveta práce. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006, s.18

¹¹ Porov. §6, zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

d) vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, platného k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy , zvýšeného o príslušné úhrady preddavku na poistné, na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom a preddavku na daň z príjmov, pričom za zárobkovú činnosť sa považuje osobné vykonávanie činností na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo iného právneho vzťahu podľa osobitných predpisov, skutočnú o výšku mzdy alebo odmeny preukazuje uchádzač o zamestnanie za uplynulý kalendárny mesiac v termíne podľa § 34 ods. 5.

1.3 Typy a príčiny nezamestnanosti

Nezamestnanosť je spojená s trhom práce, nakoľko jeho vznik je dôsledkom a prejavom nerovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci a pracovných príležitostiach. Zmena v štruktúre pracovných príležitostí znamená, že sa môže vytvoriť nezamestnanosť:¹²

- **štrukturálna** /postihuje najviac mladých ľudí s nízkou vzdelanostnou úrovňou/
- **frikčná** /vyvolaná prirodzenou mobilitou pracovníkov, ktorí hľadajú nové zamestnanie/
- **sezónna** /znížený dopyt po pracovných silách v závislosti na striedaní ročných období/
- **skrytá** /osoby, ktoré nie sú zaevidované na úrade práce, nepracujú alebo pracujú bez pracovnej zmluvy/
- **dlhodobá** /je ekonomicky najnáročnejšia, vyplácajú sa nezamestnanému dávky, štát platí za nich poistenie a štát prichádza o dane z príjmu/.

Príčiny nezamestnanosti

¹² Porov. Matoušek, Oldřich. Slovník sociální práce.1 vyd. Praha:Portál, 2003, s.126

Za hlavné príčiny nezamestnanosti možno považovať:¹³

- 1) štrukturálne a organizačné zmeny v podnikoch, napr. bankrot firmy, znižovanie počtu zamestnancov
- 2) nemožnosť návratu do zamestnania, napr. po materskej dovolenke
- 3) zmena bydliska
- 4) nemožnosť nájsť si prácu, napr. po skončení školy
- 5) odchod zo zamestnania z vlastnej vôle
- 6) nezáujem o prácu

- je potrebné rozlišovať tzv. dobrovoľnú a nedobrovoľnú nezamestnanosť
Príčinou nezamestnanosti môže byť hlavne nízka kvalifikácia, strata zamestnania, chýbajúca prax, zdravotné postihnutie. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie človeka, znižuje jeho sebavedomie a sebaúctu čo môže viesť aj k pocitu menejcennosti. Nezamestnaný stráca po určitej dobe schopnosti a zručnosti, ktoré nevyužíva, stráca pracovné návyky a dochádza k stagnácii osobnosti. Stratou zamestnania, či nemožnosťou nájsť si zodpovedajúce pracovné uplatnenie, je človek pozbavený možnosti realizovať a presadiť sa na vytváraní hodnôt. Človek bez zamestnania stráca objektívne spojenie s realitou, zmocňujú sa ho pochybnosti o vlastných schopnostiach, nastáva neistota a strach z budúcnosti¹⁴

Zákon hovorí, že zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky o zamestnaní, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických názorov a príslušnosti, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine. Napriek tomu sa stáva, že hľadá len kvalifikovaných mladých ľudí s praxou alebo len mužov.¹⁵

1.4 Rizikové skupiny

¹³ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE> zo dňa 25.11.2009

¹⁴ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE> zo dňa 25.11.2009

¹⁵ Porov. Liška, I van., Debnárová, Gabriela., Mrenicová, Martina. Som nezamestnaný a čo ďalej. 1 vyd. Bratislava: Súvaha, 2003, s. 52

Sú to skupiny ľahko zraniteľných ľudí, ľudí so zdravotným postihnutím /telesným alebo mentálnym/, starých ľudí, mládeže bez vzdelania, pracovníkov v určitých profesiách, príslušníkov niektorých etnických skupín. Zraniteľnosť závisí na rôznych podmienkach a na štátnej sociálnej politike. Pre tieto ohrozené skupiny sú poriadané sociálne programy na odstránenie ich ťažšej umiestniteľnosti na trhu práce.¹⁶

Ako súdi Mareš, podľa Offieho /1985:39/ predstavuje každý nový pracovník pre firmu náklady spojené s náborm, výcvikom, zapracovaním. Je tu riziko, či pracovník prácu úspešne zvládne alebo odíde bez návratnosti týchto investícií. Preto sa podniky snažia riziko znižovať obmedzením náborm osôb, u ktorých to najviac hrozí. Sú to určité sociálne kategórie s istými charakteristikami ako vek, pohlavie, zdravotný stav, kvalifikácia, mladí ľudia bez pracovných návykov a iné, ktoré sa javia pre podniky ako málo produktívne a rizikové z pohľadu návratnosti investícií pri ich zamestnaní.¹⁷

Ľudia bez kvalifikácie:

Už dlhodobo najrizikovejšou skupinou sú uchádzači o zamestnanie s nízkym stupňom vzdelania. Prevažná väčšina z nich je súčasne v kategórii dlhodobo nezamestnaných a aj z toho dôvodu sú priebežne zaradzovaní úradmi práce na aktivačné činnosti, ktorých cieľom je získanie a udržiavanie pracovných návykov. Títo, vzhľadom na nedostatočnú ponuku VPM pre nekvalifikovanú pracovnú silu, sú ohrození perspektívou dlhodobej nezamestnanosti. U časti týchto osôb vznikajú rôzne sociálne problémy. Ide o skupiny s relatívne špecifickými charakteristikami individuálneho a rodinného života, nezamestnanosť ich ďalej marginalizuje na okraj spoločnosti /hlavne alkoholikov, recidivistov a prepustených z NVÚ a ľudí inak sociálne neprispôsobivých – najmä Rómov/.¹⁸

Ženy a matky s deťmi

¹⁶ Porov. Matoušek, Oldřich. Slovník sociální práce.1 vyd. Praha:Portál, 2003, s.185

¹⁷ Porov.Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství ,1994, s.127

¹⁸ Porov. Regionálna charakteristika aspektov vyplývajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou,

Tieto predstavujú výraznú časť na celkovom počte nezamestnaných. Tento stav spôsobuje, že mnohé rodiny prichádzajú o druhý príjem, ktorý je vzhľadom na stále rastúce životné náklady dnes takmer nutný, čo im spôsobuje sociálnu neistotu, prípadne i vážnejšie sociálne problémy. V niektorých prípadoch to však znamená dočasné uľahčenie súvisiace s časovým napätím, deľbou práce v domácnosti, prípadne s lepšou možnosťou muža dochádzať za prácou mimo región.¹⁹

Uchádzači o zamestnanie vo veku 50 a viac rokov

problém starších ľudí vychádza z toho, že v ich veku je ťažšie prijímať súčasné zmeny, a preto si ťažšie nachádzajú nové miesta, čo korešponduje aj s minimálnym záujmom zamestnávateľov o pracovnú silu z tejto vekovej skupiny. Aj nízky záujem týchto klientov riešiť si problém zamestnanosti vlastnými silami, napr. začatím vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, je problémom v uplatnení sa na trhu práce. Z uvedených dôvodov sa práve títo uchádzači často stávajú dlhodobo nezamestnanými.²⁰

Absolventi

problémovou skupinou sú aj absolventi škôl. Ani dostatočná vzdelanostná úroveň nepostačuje pre uplatnenie sa na trhu práce; absencia praxe u absolventov ako aj nedostatočná príprava na zvládnutie novej situácie, do ktorej sa po ukončení sústavnej prípravy na povolanie dostávajú, im komplikuje situáciu v sebaapadení sa. Neznalosť súčasných pomerov na trhu práce a prvé neúspechy pri hľadaní si zamestnania ich často odrádzajú v ďalších krokoch pri hľadaní svojho pracovného uplatnenia. Častou bariérou v ich konaní je nedostatočná samostatnosť a rozhodnosť, príliš vžitá väzba na automatickú akceptáciu rozhodovania autorít /rodičov, učiteľov, úradníkov a pod./, nedostatok sebadôvery a sebaistoty, málo presvedčenia vo vlastné sily, schopnosti a vedomosti - často ako dôsledok výchovného procesu v škole, ale i v rodine. Čiastočne tieto problémy napomáha riešiť absolventská prax, ktorá na jednej strane je spravidla dobrou predprípravou pre aktívny vstup na trh práce, ale na druhej strane často pôsobí obmedzujúco na tvorbu nových pracovných miest, pretože

¹⁹ Porov. Regionálna charakteristika aspektov vyplývajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou,

²⁰ Porov. Regionálna charakteristika aspektov vyplývajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou,

mnohí zamestnávateľia zneužívajú absolventskú prax ako náhradu za plnohodnotné pracovné miesto²¹

Zdravotne postihnutí

nezáujem zamestnávateľov o túto kategóriu pretrváva, a to najmä z dôvodu predošlých nevhodných legislatívnych zmien v oblasti povinného podielu zamestnávania osôb zdravotne postihnutých, ktoré nemajú žiaden motivačný charakter a skôr vedú k úniku od ich zamestnávania, než k pomoci pre zlepšenie ich uplatnenia sa na reálnom trhu práce. Nástroje úradov práce – Aktívna politika trhu práce na tvorbu nových pracovných miest pre zdravotne postihnutých s ich vysokou administratívnou náročnosťou, vysokou vstupnou ekonomickou a investičnou náročnosťou, neboli v predošlom období dosť motivujúce. V tomto smere sa ľady čiastočne prelomili a počet nových chránených pracovísk zdravotne postihnutých medziročne mierne narástol. Na zdravotne postihnutých všeobecne veľmi doliehajú dôsledky nezamestnanosti, nakoľko sa u nich kumulujú ekonomické, sociálne, zdravotné a psychické problémy. ²²

2.Stratégie boja proti nezamestnanosti

²¹ Porov. Regionálna charakteristika aspektov vyplývajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou,

²² Porov. Regionálna charakteristika aspektov vyplývajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou,

Zamestnanosť a nezamestnanosť, ako dva vzájomne sa podmieňujúce sa ukazovatele, sú stále v stredobodnom pozornosti a nadobúdajú na význame pri riešení celého ekonomického, politického a spoločenského diania.²³

Vlády rôznych krajín, odbory a verejnosť sú jednotní v názore, že zníženie úrovne masovej nezamestnanosti je dnes politickou prioritou. Nie sú však jednotní v tom, akými prostriedkami ju dosiahnuť, hoci sa zhodujú na tom, že to nie je možné bez ekonomického rastu a bez rastu investícií. Boj s nezamestnanosťou je vtedy nielen otázkou rastu vytvárania počtu pracovných príležitostí, ale taktiež ich štruktúrou. Niekoľko možností predsa len jestvujú a to najmä:²⁴

ekonomická politika na strane dopytu po práci /vytváranie voľných pracovných miest/ zahŕňa: vytvorenie investícií pre nové podniky, vstup cudzieho kapitálu, znižovanie daní

politika trhu práce alebo regulácia trhu práce na strane ponuky pracovnej sily, ktorá zahŕňa: regulácia veľkosti ponuky práce, prispôsobenie ponuky a dopytu z hľadiska ich štruktúry následne /rekvalifikácia/ aj preventívne /regulácia obsahu a foriem vzdelávacieho systému spoločnosti/, sprostredkovanie informácií a kontaktov medzi ponukou a dopytom na trhu práce /sprostredkovanie pracovných miest/.

legislatívna regulácia podmienok nových pracovných kontraktov a podmienok práce /práca na skrátený úväzok, rozdelenie práce medzi viacej osôb, skrátená pracovná doba/

podpora nezamestnaným umožňujúca štandardné prežitie. Sociálny štát sa snaží vyrovnávať nezamestnaným stratu príjmu na základe princípu poistenia a redistribúcie prostriedkov pomocou daňového systému.

Čiže hlavnými stratégiami boja s nezamestnanosťou by mali byť u nás /nielen v západných krajinách/ :²⁵

- kvalifikačné a rekvalifikačné programy

²³ Porov. Mgr.Klíma,Jozef,Nezamestnanosť v Okrese Ružomberok, Sociálna politika a zamestnanosť,mesačník UPSVaR, január 2008,

²⁴ Porov.Mareš, Petr. Nezamestnanosť jako sociální problém. 1. vyd.Praha:Sociologické nakladatelství ,1994, s.100

²⁵ Porov.Mareš, Petr. Nezamestnanosť jako sociální problém. 1. vyd.Praha:Sociologické nakladatelství ,1994, s.101

- poskytovanie informačných, poradenských, a analytických služieb osobám hľadajúcim prácu a pre podniky hľadajúcich zamestnancov
- podpora tvorby pracovných príležitostí u súkromných zamestnávateľov /napr. úľavy na daniach/, zriaďovanie miest platených zo štátneho rozpočtu²⁶

Tieto stratégie by pomohli znížiť mieru nezamestnanosti- čo je podiel nezamestnaných na celkový počet práce schopnej populácie.

Samotná miera nezamestnanosti môže byť: ²⁷

- všeobecná /je závislá od faktorov ovplyvňujúcich celú ekonomiku/
- špecifická /pre jednotlivé sociálne kategórie/.

2.1 Inštitúcie služieb zamestnanosti

„Inštitúcie služieb zamestnanosti sú jadrom celej politiky trhu práce, sú jeho výkonným mechanizmom vplyvu štátu na tomto trhu.“²⁸

Služby zamestnanosti predstavujú celý systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce, pri hľadaní zamestnania, jeho zmene, pri obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce. Na Slovensku existujú štátne a neštátne služby zamestnanosti. ²⁹

Neštátne služby zamestnanosti sa dajú vnímať ako nástroje a možnosti, ktoré dopĺňujú škálu štátom poskytovaných služieb zamestnanosti. Po splnení zákonom stanovených kritérií sa poskytovateľmi zamestnania môžu stať nasledovné organizácie, prípadne ich kombinácia: právnická, alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania, poskytuje odborné poradenské služby a uplatňuje aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva §10 Zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti:³⁰

²⁶ Porov. Matoušek, Oldřich. Slovník sociální práce.1 vyd. Praha:Portál, 2003, s.126

²⁷ Porov.Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd.Praha:Sociologické nakladatelství ,1994, s. 22

²⁸ Porov.Krošláková, Janka. Polakovičová, Marta. Úvod do sveta práce. 1. vyd.Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006, s.31

²⁹ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000ADA> zo dňa 4.12.2009

³⁰ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000ADA> zo dňa 28.12.2009

1. právnická, alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu /§ 26 Zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti/ ktorí vyberajú za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania poplatky. Ich maximálna výška je stanovená zo zákona.³¹

2. agentúry dočasného zamestnávania /§ 29 Zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti/ ktoré zamestnávajú občanov v pracovnom pomere za účelom jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi.³²

3. agentúry podporovaného zamestnávania /§ 58 Zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti/ ktoré poskytujú služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania³³

4. sociálny podnik /§ 50b Zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti/ - na účely zákona o službách zamestnanosti je právnická alebo fyzická osoba, ktorá:³⁴

a/ zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti v počte, ktorý predstavuje najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov,

b/ poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,

c/ najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,

d/ je zapísaná v registri sociálnych podnikov.

Štátne služby predstavujú tieto nástroje a inštitúcie:

³¹ Porov. §26 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³² Porov. §29 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³³ Porov. § 58 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

³⁴ Porov. § 50b zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

1. výbor pre otázky zamestnanosti - /podľa § 16 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti/ každý úrad si ho vo svojom územnom obvode zriaďuje, za účelom riešenia zásadných otázok zamestnanosti a schvaľovania aktívnych opatrení na trhu práce.³⁵

2. partnerstvo- /podľa § 10 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti/ - môže byť vytvorené obcou, združením obcí, samosprávnym krajom, občianskym združením, neziskovou organizáciou, nadáciou, bankou a ďalšou osobou, ktorá sa podieľa na realizácii aktivít projektu alebo programu. Pri realizácii projektov alebo programov partnerstvo spolupracuje s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.³⁶

3. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny - je orgánom štátnej správy, zabezpečujúcim výkon štátnej správy v oblastiach sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Inštitúcia bola zriadená v januári 2004 zákonom č.453/2003 o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Ústredie riadi, kontroluje, koordinuje a metodicky usmerňuje výkon prostredníctvom 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pôsobnosť Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny:
v oblasti sociálnych vecí vykonáva štátnu správu na úseku :³⁷

- štátnych sociálnych dávok
- sociálnej pomoci
- poradensko - psychologických služieb
- sociálno - právnej ochrany detí a sociálnej kurately

v oblasti služieb zamestnanosti vykonáva štátnu správu v nasledovných oblastiach:

- evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie
- evidencia voľných pracovných miest

³⁵ Porov. §16 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

³⁶ Porov. § 10 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

³⁷ Porov. § 12., zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- sprostredkovanie vhodného zamestnania
- poskytovanie poradenských služieb
- vzdelávanie a príprava pre trh práce
- implementácia aktívnych opatrení na trhu práce
- zvýšenej starostlivosti o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov
- realizácie projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu

Jeho úlohou vo vzťahu k uplatňovaniu politiky zamestnanosti je riadiť, metodicky usmerňovať a kontrolovať výkon činností úradov v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vymedzuje v § 12 pôsobnosť ústredia, medzi ktoré okrem iného patrí najmä : ³⁸

- vypracúvať a realizovať celoštátne projekty na zlepšenie situácie na trhu práce
- metodicky usmerňovať úrady pri vypracúvaní a realizácii projektov na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode
- vydať zmeniť, pozastaviť, zrušiť alebo vydať duplikát povolenia právnickej alebo fyzickej osobe na:
 - a./ sprostredkovanie zamestnania za úhradu podľa § 26 ods. 1 alebo § 27 odst.2
 - b./ činnosť agentúry dočasného zamestnávania podľa § 29 odst. 4 alebo § 31 odst.3
 - c./ činnosť agentúry podporovaného zamestnávania podľa § 58 odst. 6 alebo odseku 15
 - d./ priznanie postavenia sociálneho podniku podľa § 50b ods. 4

4. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny - je rozpočtová organizácia štátu, ktorá je svojimi príjmami a výdavkami zapojená na rozpočet Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách

³⁸ Porov. § 12., zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vymedzuje jeho pôsobnosť v § 13 .

a/ vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a plní úlohy podľa osobitných predpisov na úsekoch : ³⁹

1. štátnych sociálnych dávok,
2. sociálnej pomoci,
3. evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie a evidencie voľných pracovných miest,
4. sprostredkovania vhodného zamestnania,
5. poskytovania poradenských služieb,
6. vzdelávania a prípravy na trh práce,
7. aktívnych opatrení na trhu práce,
8. zvýšenej starostlivosti o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov
9. realizácie projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu

b/ vykonáva v prvom stupni štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti,

c/ vykonáva v druhom stupni štátnu správu vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni koná a rozhoduje obec pri prenesenom výkone štátnej správy alebo zariadenie sociálnych služieb, ktoré zriadil ako rozpočtovú organizáciu alebo príspevkovú organizáciu,

d/ poskytuje Štatistickému úradu Slovenskej republiky štatistické údaje zo štatistických zisťovaní a administratívnych zdrojov

Pôsobnosť úradu práce sociálnych vecí a rodiny

- sprostredkúvanie uchádzačom a záujemcom o zamestnanie vhodné zamestnanie

- viesť evidenciu:

a/ uchádzačov o zamestnanie

b/ záujemcov o zamestnanie

c/ voľných pracovných miest

d/ zamestnávateľov vo svojom územnom obvode

- poskytovať informačné a poradenské služby

³⁹ Porov. § 13., „zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- poskytovať odborné poradenské služby
- rozhodovať o:
 - a/ zaradení a nezaradení, vyradení uchádzača o zamestnanie do evidencie
 - b/ povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za nesplnenie povinného podielu
 - c/ zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65
 - d/ udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so ZP
 - zabezpečovať lekársku posudkovú činnosť v rozsahu tohto zákona
 - uplatňovať aktívne opatrenia na trhu práce vo svojom územnom obvode a zabezpečovať činnosti podľa § 65b)
 - schvaľovať a realizovať projekty a programy podľa § 54
 - vypracúvať a realizovať projekty zamerané na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu
 - kontrolovať dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
 - viesť evidenciu vydaných povolení na zamestnanie cudzincom

2.2 Služby zamestnanosti

Občan, ako najdôležitejší element fungovania spoločnosti si postupom času vydobyl práva, ktoré sa zaradili do oblasti štátom poskytovaných sociálnych služieb. Keďže bez občana by neexistovala spoločnosť a následne štát, pre zachovanie jeho dôstojnosti - ak nie je zamestnaný, štát poskytuje občanovi služby vo forme určitej evidencie občanov v databáze uchádzačov o zamestnanie, aby následne ďalšími metódami mohol konkrétnemu nezamestnanému poskytnúť pomoc vo forme poskytovania zamestnania cez inštitúty, ktoré zriadil špeciálne pre tento účel - nimi sú Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.⁴⁰

Po zániku okresných a zemských úradov prác v roku 1990 vznikli Okresné úrady práce. Rok 1997 bol ďalším krokom vo vývoji úradov práce - vznikla nová verejnoprávna inštitúcia: Národný úrad práce, ktorý zabezpečoval

⁴⁰ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacie-pre-obcanov-pri-evidovani-sa-na-urade-psvr.html?page_id=12924 zo dňa 31.1.2010

ústavné práva občanov na zamestnanie. V roku 2004 sa zriadili úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré podliehajú Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny. Ich úlohou, je okrem iného aj sprostredkovanie zamestnania.⁴¹

V r. 2007 sa zmenila organizačná štruktúra úradov, tu sa muselo zohľadniť to, čo sa od úradov očakávalo, nielen v službách zamestnanosti a sociálnych vecí, ale aj personálny potenciál, informatické vybavenie, financie, kontrolu a ďalšie hľadiská.

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny má 2 odbory:

Odbor služieb zamestnanosti

Odbor sociálnych vecí a rodiny

Odbor služieb zamestnanosti sa delí na 3 oddelenia:

a/ Oddelenie informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb

b/ Oddelenie služieb zamestnávateľom

c/ Oddelenie služieb zamestnanosti

a útvar EURES – je to sieť európskych služieb zamestnanosti, je zameraná na uľahčenie voľného pohybu pracovných síl v rámci krajín EU a Európskeho hospodárskeho priestoru. Služi uchádzačom a záujemcom o zamestnanie, ktorí si hľadajú prácu v EU ⁴²

- poskytuje informácie občanom o možnostiach zamestnania v krajinách EÚ a zamestnávateľom zo SR informácie o zamestnaní občanov EÚ /osobný, telefonický a e-mailový kontakt/
- poskytuje poradenstvo pracovných a životných podmienkach v krajinách EÚ pre občanov SR a poradenstvo o životných a pracovných podmienkach v SR pre zamestnávateľov z EÚ /daňový systém, sociálne zabezpečenie, zdravotné poistenie,.../
- vyhodnocuje medzinárodnú mobilitu v rámci svojho regiónu
- vypracúva a vykonáva samostatné projekty zamestnávania s krajinami EÚ a organizuje výberové konania pre zamestnávateľov
- školí ostatných zamestnancov o možnostiach v rámci siete EURES,
- spolupracuje s partnerskými inštitúciami pri obsadzovaní voľných pracovných miest slovenskými občanmi v zahraničí v zahraničí,

⁴¹ Porov. Krošláková, Janka. Polakovičová, Marta. Úvod do sveta práce. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006, s.32

⁴² <http://www.eures.sk/main/ulohy-eures-poradcu-34-1.>,
<http://www.eures.sk/main/eures-33-1.html> zo dňa 31.1.2010

- vykonáva všetky svoje aktivity na základe Plánu aktivít pre EURES

Služby zamestnanosti podľa § 11 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov sú :⁴³

1. Systém inštitúcií, nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

a/ hľadání zamestnania,

b/ zmene zamestnania,

c/ obsadzovaní voľných pracovných miest

d/ uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa §8

2. Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú

a/ ústredie a úrad,

b/ právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva podľa § 10,

c/ právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,

d/ agentúra dočasného zamestnávania

e/ agentúra podporovaného zamestnávania.

3. Nástroje podpory a pomoci sú nástroje poskytované podľa § 32 až § 60 a § 65b.

Prvoradou činnosťou služieb zamestnanosti je **spostredkovanie vhodného zamestnania uchádzačom a záujemcom o zamestnanie** s čím súvisí vedenie evidencií o uchádzačoch a záujemcoch o zamestnanie; o voľných pracovných miestach a zamestnávateľoch vo svojom územnom obvode; rozhodovanie o (ne)zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a následne o ich vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie v ideálnom prípade do zamestnania alebo na z dôvodu začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Dôležitú súčasť činnosti tvorí **poskytovanie informácií zamestnávateľom** o možnostiach, ktoré im ponúka zákon o službách zamestnanosti, o ich právach a povinnostiach a kontrola dodržiavania týchto povinností. Nezastupiteľnou

⁴³ Porov. § 11., zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

činnosťou je **poskytovanie informačno-poradenských a odborných poradenských služieb** a realizácia projektov a programov zameraných na zlepšenie situácie na trhu práce v regióne.⁴⁴

2.3 Modernizácia služieb zamestnanosti

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny si určilo ako jednu z priorít - modernizáciu a skvalitnenie služieb na oddelení informačných a sprostredkovateľských služieb pre uchádzačov o zamestnanie .

Od februára 2009 začali pracovať vybrané úrady práce v novom režime 3-zónového poskytovania služieb.

Systém 3-zónového poskytovania služieb pilotne spočiatku fungoval na 10 úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny /Bardejov, Dunajská Streda, Levice, Lučenec, Nové Zámky, Partizánske, Považská Bystrica, Topoľčany, Stará Ľubovňa, Vranov nad Topľou/. Hlavným zámerom zavedenia tohto projektu bolo efektívne nastaviť systém poskytovania služieb zamestnanosti tak, aby uchádzači o zamestnanie dostali služby potrebné na ich uplatnenie sa na trhu práce adresne a včas.

Od začiatku zavedenia tohto systému bola sledovaná efektivita práce jednotlivých úradov a spokojnosť klientov. Zvýšili sa počty uchádzačov o zamestnanie, ktorí si dokázali nájsť prácu sami , najmä za využitia informačných zdrojov prvej zóny - Informačno-poradenského strediska .

Dňa 1.5.2009 začali všetky Úrady práce sociálnych vecí a rodiny na Slovensku implementovať nový systém poskytovania služieb zamestnanosti "3 – zónový systém", ktorého cieľom bolo zvýšenie kvality práce s klientom.

Úrady rozčlenili poskytované služby zamestnanosti do pomyselných 3 zón: **Prvá zóna** je zameraná na kontakt s klientmi, ktorí potrebujú pomoc úradu pri hľadaní zamestnania a uchádzači o zamestnanie, ktorí sú aktívni, samostatní, potrebujú sa zorientovať na trhu práce v regióne. Na prvú zónu sa premenilo aj pracovisko - Informačno-poradenské stredisko, kde si každý klient nájde informácie v tlačenej a v elektronickej podobe. Má

⁴⁴ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-uradov-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12821 zo dňa 31.1.2010

bezplatný prístup na internet a môže vyhľadávať informácie na portáloch zverejňujúcich voľné pracovné miesta, môže si prehliadať databázu pracovných ponúk úradov a vďaka medzinárodnému projektu EURES si hľadať prácu aj v zahraničí, môže si pripraviť a vytlačiť materiály potrebné pre uchádzanie sa o zamestnanie - žiadosť, životopis. Prípadne môže využiť pomoc odborného zamestnanca, ktorý sa mu venuje individuálne.

Druhá zóna pomyselne je klasické sprostredkovanie zamestnania, ktoré je však viac individuálne a sprostredkovateľ sa stáva manažérom uchádzača o zamestnanie / ďalej len uchádzač / pri jeho umiestnení sa na trhu práce. V druhej zóne je sprostredkované zamestnanie najmä tým uchádzačom, ktorí majú presnú predstavu o svojich potrebách. Napríklad pre uplatnenie sa na trhu práce je nevyhnutné absolvovanie vzdelávania a prípravy pre trh práce, alebo chcú podnikat' a rozhodli sa požiadať o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť. Do druhej zóny však prichádzajú aj uchádzači, ktorí si nevedia sami nájsť prácu alebo majú nejaký osobný či pracovný problém, kvôli ktorému si nevedia nájsť vhodné zamestnanie. S týmito uchádzačmi pracujú sprostredkovatelia aktívne, individuálne a spolupracujú s odborným poradcom pri odstraňovaní prekážok pri umiestnení sa na trhu práce. Toto odborné poradenstvo je intenzívne a v rámci neho sa vypracováva individuálny akčný plán.

Tretia zóna je len pomyselné označenie pracovísk, kde zamestnanci úradu zabezpečia uchádzačovi odborné poradenské služby a úkony potrebné pre jeho zaradenie na niektorý z nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce potrebných na jeho uplatnenie sa na trhu práce.“⁴⁵

3. Informačno – poradenské a sprostredkovateľské služby

⁴⁵ <http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/24080FDD900DC721C12572F00048CA17>
zo dňa 2.1.2010

3.1 Sprostredkovateľské služby

Činnosť Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na Odbore služieb zamestnanosti môžeme rozdeliť:

1/ **pasívna politika trhu práce** – evidovanie nezamestnaných, vyplácanie podpôr a sprostredkovanie zamestnaní

2/ **aktívna politika trhu práce** – rekvalifikácie a všetky druhy podpôr pri vytváraní nových pracovných miest.

Medzi aktívne opatrenia na trhu práce patrí sprostredkovanie zamestnania úradom práce podľa § 32 Zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je činnosť zameraná na:⁴⁶

- vyhľadávanie pracovného miesta
- ponúkajúce vhodné zamestnanie uchádzačovi a záujemcovi o zamestnanie, vyhľadávanie a ponúkajúce vhodné zamestnancov zamestnávateľovi.

Prvoradou činnosťou úradov práce na úseku služieb zamestnanosti je sprostredkovanie vhodného zamestnania uchádzačom a záujemcom o zamestnanie s čím súvisí vedenie evidencií:

- o uchádzačoch a záujemcoch o zamestnanie; o voľných pracovných miestach a zamestnávateľoch vo svojom územnom obvode, rozhodovanie -
- o (ne)zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a následne o ich vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie, v ideálnom prípade do zamestnania alebo z dôvodu začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Dôležitú súčasť činnosti tvorí poskytovanie informácií zamestnávateľom o možnostiach, ktoré im ponúka zákon o službách zamestnanosti, o ich právach a povinnostiach a kontrola dodržiavania týchto povinností.

Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi a záujemcami o zamestnanie a ich uverejňovanie na internete, v tlači a v ďalších masovokomunikačných prostriedkoch, sledovanie a

⁴⁶ Porov. § 32 Zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

vyhodnocovanie dopytu zamestnávateľov po zamestnancoch podľa kvalifikačnej a profesijnej štruktúry. Na zabezpečenie sprostredkovania zamestnania úrad využíva agentov pre pracovné miesta, ktorí zisťujú požiadavky zamestnávateľov na zamestnancov spravidla podľa odvetvového členenia pracovných miest, pracovné podmienky u zamestnávateľov a sledujú situáciu na trhu práce. Každý občan môže požiadať o informácie o možnostiach zamestnania na ktoromkoľvek úrade. Občan sa uchádza o sprostredkovanie zamestnania na úrade, v ktorom územnom obvode má trvalý pobyt. Sprostredkovanie zamestnania sa na úrade vykonáva bezplatne a nestranne. Výsledkom sprostredkovania zamestnania je vznik pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu. Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok. Na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vhodné zamestnanie zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.⁴⁷

Ak chce občan, aby mu úrad práce pomáhal pri uplatnení sa na trhu práce, mal by požiadať úrad o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie najneskôr siedmy kalendárny deň po ukončení pracovného pomeru alebo ukončení vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Zdravotné poistenie tak bude platiť štát nepretržite. Ako uchádzač o zamestnanie nemá len povinnosti, ale úrad využije všetky možnosti, ktoré mu umožňuje zákon o službách zamestnanosti, aby mu čo najskôr pomohol nájsť nové uplatnenie na trhu práce.⁴⁸

Medzi najdôležitejšie nástroje patrí **definovanie jeho schopností**, zručností a reálnych možností pre výkon zamestnania odborným poradcom, ktorý zároveň poradí aké nástroje aktívnej politiky trhu práce bude potrebné využiť, aby sa umiestnil na trhu práce. V písomnej podobe je to **individuálny akčný plán**. Ďalej môže byť podľa potrieb a možností zaradený na niektorý z nástrojov aktívnej politiky trhu práce – odborné poradenské služby, absolventská prax, príprava pred začatím podnikania či aktivačná činnosť, poskytnutie príspevku pre začatie podnikania alebo na

⁴⁷ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000AF6> zo dňa 2.1.2010

⁴⁸ Porov. § 32 Zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

vytvorenie pracovného miesta u zamestnávateľa. Zamestnávateľovi úrad poskytuje pomoc pri výbere vhodného zamestnanca, podporuje zamestnávateľa pri vytváraní a udržiavaní pracovných miest, informuje ho o povinnostiach, ktoré je povinný dodržiavať pri hromadnom prepúšťaní.⁴⁹

3.2. Informačné a poradenské služby

Jedným z výrazných nástrojov zainteresovania nezamestnaného pri riešení jeho problému, sú informačné a poradenské služby, nakoľko je veľmi dôležité, aby nezamestnaný mal čo najviac informácií o možnostiach zamestnania sa a tento úrad disponuje všetkými informáciami o možnostiach zamestnať sa, najmä pomocou rôznych nástrojov aktívnej politiky práce v rámci Národných projektov a programov. Rámec Informačných a poradenských služieb je obsahovo definovaný v ustanovení § 42 „Informačné a poradenské služby“ zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého sa poskytujú služby jeho klientom - občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom bezplatne. Pri poskytovaní informačných a poradenských služieb úrad využíva najmä individuálnu formu poskytovania služieb, prípadne v kombinácii so skupinovým poskytovaním iných druhov služieb realizovaných Oddelením informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb⁵⁰

1. Úrad poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby.

2. Informačné a poradenské služby na účely zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti sú služby pri :

- voľbe povolania,
- výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania
- výbere zamestnanca,
- adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

⁴⁹ Porov. § 32 Zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁵⁰ Osobná konzultácia s Ing. Šveda, Ján., vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 17.1.2010

3. Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o:

- požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání,
- možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- predpokladoch na výkon povolania,
- možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti,
- podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti
- podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

4. Klienti, ktorým sa poskytujú informačné a poradenské služby :

- záujemcovia o zamestnanie
- uchádzači o zamestnanie
- občania ohrození stratou zamestnania
- žiaci základných škôl
- žiaci stredných škôl
- zamestnávateľia
- iní klienti

3.3 Aktivity informačných a poradenských služieb

Realizácia informačných a poradenských služieb v zmysle zákona je:

1. dosiahnuť vysokú kvalitu úrovne informačných a poradenských služieb, odborných rád a informácií poskytovaných v oblasti služieb zamestnanosti;
2. predchádzať vzniku novej nezamestnanosti preventívnym poradenstvom pri voľbe povolania žiakov ZŠ a SŠ;
3. poskytovať poradenstvo pri voľbe povolania občanom, uchádzačom a záujemcom o zamestnanie s neukončeným vzdelaním;
4. poskytovať poradenstvo pri výbere zamestnania – občanom, uchádzačom a záujemcom o zamestnanie, zamestnaným občanom ohrozeným stratou zamestnania;

5. poskytovať klientom informácie o zamestnávateľoch zamerané na štruktúru a vývoj voľných pracovných miest prioritne prostredníctvom katalógu zamestnávateľov;
6. dosiahnuť informovanosť širokej verejnosti o jednotlivých činnostiach /Národné projekty a programy/, ktoré môže úrad v oblasti služieb zamestnanosti zabezpečiť pre občana, uchádzačom a záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľa;
7. poskytnúť úradom základný rámec poskytovaných služieb, ktorý môžu dopĺňať o aktivity reagujúce na meniace sa potreby regionálneho trhu práce.⁵¹

Úrad poskytuje informácie klientom najmä formou: vývesných a oznamovacích tabúl v priestoroch úradu, webových stránok úradov, zverejnenia v regionálnej tlači, regionálnej televízii a rozhlase, letákov, plagátov a pod. Informácie a informačné materiály zabezpečuje úrad z finančných zdrojov úradu, účasťou na odborných výstavách, konferenciách, prípravou, realizáciou národných a iných projektov a pod. Časť informačných materiálov zabezpečuje pre úrady ústredie. Pri poskytovaní informačných a poradenských služieb zamestnanci OISS využívajú rôzne informačné materiály, letáky, publikácie, charakteristiky povolání, dotazníky, softwarové aplikácie Sprievodca svetom povolání, prístup k internetovým stránkam **www.povolania.eu**, **www.istp.sk**, **www.upsvar.sk** a pod.⁵²

V rámci výkonu aktivít vyplývajúcich z ust. § 42 zákona spolupracujú s:

a/ útvarmi zabezpečujúcimi realizáciu nástrojov aktívnej politiky trhu práce, za účelom aktuálneho a včasného poskytovania informácií o:

- podmienkach účasti klienta na vzdelávaní a príprave pre trh práce /druhy a termíny realizácie pripravovaných aktivít/,
- ustanovizniach ďalšieho vzdelávania a ich programoch, kurzoch a ich obsahovom zameraní, ktoré sú v databáze,
- metodikách vzťahujúcich sa k realizácii jednotlivých, nástrojov

⁵¹ Osobná konzultácia s Ing. Šveda, Ján., vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 17.01.2010

⁵² Osobná konzultácia s Ing. Šveda, Ján., vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 21.1.2010

b/ oddelením/referátom služieb odborného poradenstva - ktoré poskytuje na základe vopred dohodnutého rozsahu a spôsobu s oddelením informačno-poradenských a sprostredkovacích služieb informácie o:

- kontaktoch na odborných poradcov, psychologov, sociálnych kurátorov,
- metodikách vzťahujúcich sa k realizácii činnosti SOP,
- metodikách a podmienkach účasti aktivitách odborného poradenstva.

c/ s oddelením informatiky, analýz a štatistických zisťovaní ktoré poskytuje aktuálne informácie o:

- prehľade štruktúry klientov – počet jednotlivých sledovaných skupín a ich vývoj,
- prehľade počtu a štruktúry evidovaných absolventov stredných a vysokých škôl - podľa študijných odborov, typu školy, stupňa vzdelania, doby evidencie atď.,
- aktuálnom stave a vývoji tvorby voľných pracovných miest - profesia, stupeň vzdelania ⁵³

Informačné a poradenské služby zabezpečujú :

Informačné a poradenské služby pre voľbu povolania zahŕňajú poskytovanie informácií a rád o druhoch povolanií a o požiadavkách na výkon určitého povolania.

Informačné a poradenské služby pre výber zamestnania a jeho zmenu zahŕňajú poskytovanie odborných rád súvisiacich so zdravotnými požiadavkami a požiadavkami na zručnosti a skúsenosti, ktoré sú potrebné na pracovnom mieste.

Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca zahŕňajú poskytovanie informácií zamestnávateľom pri hľadaní vhodného zamestnanca na pracovné miesto.

Informačné a poradenské služby pri adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní sú poskytované zamestnávateľom na adaptáciu ich zamestnancov v novom zamestnaní. ⁵⁴

Pri poskytovaní informačno-poradenských služieb pre zamestnancov **ohrozených stratou zamestnania** úrady postupujú v zmysle vopred

⁵³ Osobná konzultácia s Ing. Šveda, Ján., vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 21.1.2010

⁵⁴ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/informacno-poradenske-stredisko/informacno-poradenske-sluzby.html?page_id=12828 zo dňa 26.1.2010

dohodnutých podmienok s konkrétnym zamestnávateľom. V týchto podmienkach sa dohodne najmä: miesto poskytovania služieb; časový harmonogram; rozsah; obsahové zameranie; forma (skupinová, individuálna), metódy a spôsob poskytnutia služieb; predpokladaný počet zamestnancov, ktorí sa zúčastnia; forma, rozsah a spôsob evidencie poskytnutých aktivít. Zdrojom informácií pri poskytovaní informačno-poradenských služieb je www.istp.sk, v ktorej je povinný orientovať sa každý zamestnanec oddelenia informačný a sprostredkovateľských služieb. Ďalej sú to tlačené informácie o povolaniach a znalosť pracovných podmienok u regionálnych zamestnávateľov /Katalóg zamestnávateľov/. Informačné a poradenské služby poskytuje úrad bezplatne.⁵⁵

3.3.1 Informačné a poradenské služby pri voľbe povolania

Poradenstvo pre voľbu povolania je **súčasťou preventívneho poradenstva**, ktoré realizujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny priamo na školách alebo v Informačno-poradenskom stredisku na úrade. Poradenstvo pri voľbe povolania je najmä poskytovanie informácií a odborných rád o **druhoch povolaní** a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania. Tieto sú dopĺňané informáciami o situácii na trhu práce, možnostiach štúdia popri zamestnaní a rekvalifikácie, o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce po ukončení školy, profesiách žiadaných resp. absentujúcich v regióne, najväčších zamestnávateľoch regiónu. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa v spolupráci so školami a zamestnávateľmi snažia ovplyvňovať voľbu povolania žiakov základných a stredných škôl tak, aby korešpondovala **s potrebami trhu práce**.⁵⁶ Informačné a poradenské služby pri voľbe povolania úrady poskytujú aj uchádzačom a záujemcom a iným klientom, ktorí nemajú ukončené základné, prípadne stredoškolské vzdelanie a majú záujem si ho dokončiť. Pre aktívne, včasné a adresné poskytovanie služieb v oblasti voľby povolania je nevyhnutná aktívna spolupráca partnerov – úrad, Vyšší

⁵⁵ Osobná konzultácia s Ing. Šveda, Ján., vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 21.1.2010

⁵⁶ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania.html?page_id=12829, zo dňa 26.1.2010

územný celok, Krajský školský úrad, strategickí investori, zamestnávateľa, školy, mestá a obce.⁵⁷

Základné školy:

Cieľom týchto aktivít je pomôcť budúcim absolventom škôl **zorientovať** sa v žiadaných profesiách a uľahčiť im vstup na trh práce. Žiakom sú poskytované informácie a poradenstvo pre voľbu povolania - zdravotné a kvalifikačné požiadavky na výkon jednotlivých povolání, požadované vedomosti a odborné zručnosti, osobnostné predpoklady, prehľad stredných škôl a ich študijných programov, možnosti štúdia popri zamestnaní, nadstavbové štúdium a rekvalifikácia, možnosti získania štipendií na zahraničných SŠ, záujmové dotazníky a testy, internetové programy pre voľbu povolania "**Sprievodca svetom povolání**" a "**Integrovaný systém typových pozícií**".⁵⁸

Žiakom môže byť odporučená návšteva pedagogicko-psychologickej poradne, ktorej jednou z hlavných činností je odborné a psychologické poradenstvo pri voľbe povolania.

Stredné školy:

Preventívne poradenstvo pre žiakov stredných škôl sa zameriava na možnosti uplatnenia sa absolventov škôl na trhu práce, praktické rady do zamestnania: pracovno-právne vzťahy, pracovná zmluva a jej náležitosti, minimálna mzda, či ako sa stať osobou samostatne zárobkovo činnou.⁵⁹

Poskytujú sa im informácie :

- o podmienkach vedenia v evidencii uchádzačov a záujemcov o zamestnanie - povinnosti a práva, nárok na dávku v nezamestnanosti a dávku v hmotnej núdzi, aktívne opatrenia na trhu práce (aktivačná činnosť, absolventská prax, vzdelávanie a príprave pre trh práce, príspevky na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti),
- o regionálnom trhu práce - miera nezamestnanosti v regióne, počet absolventov jednotlivých škôl vedených v evidencii uchádzačov o

⁵⁷ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová Magda, odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou dňa 26.1.2010

⁵⁸ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania.html?page_id=12829 zo dňa 26.1.2010

⁵⁹ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania.html?page_id=12829 zo dňa 26.1.2010

zamestnanie, najväčší zamestnávateľa regiónu, najžiadanejšie a najmenej žiadané profesie zo strany zamestnávateľov, voľné pracovné miesta v regióne, v SR a EÚ, sieť EURES, agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, podporovaného a dočasného zamestnávania,

- o aktívnom uchádzaní sa o zamestnanie - vzory písomností /žiadost' o prijatie do zamestnania, motivačný list, životopis/, zásady komunikácie so zamestnávateľom, príprava na výberové konanie, na prijímací pohovor, internetové programy pre výber zamestnania , prehľady voľných pracovných miest, možnosti individuálneho poradenstva a možnosti využitia internetu a počítačových programov v Informačno-poradenskom stredisku.

- informácie o regionálnom trhu práce: miera nezamestnanosti v regióne, informácie o najväčších zamestnávateľoch regiónu, o rozvíjajúcich sa firmách a o firmách v útlme, najžiadanejšie a najmenej žiadané profesie v regióne, počet voľných pracovných miest na jedného uchádzača o zamestnanie, pracovná mobilita, EURES.⁶⁰

Na zosúladenie ponuky a dopytu pracovnej sily sa aj v roku 2008 uskutočňovali burzy informácií. V rámci preventívneho poradenstva pre žiakov základných a stredných škôl boli jednou z nosných aktivít, ktoré sa realizovali v pôsobnosti každého úradu. Hlavným zámerom bolo poskytnutie pomoci pri voľbe vhodného povolania či ďalšieho štúdia pre žiakov základných a pri výbere zamestnania pre študentov stredných škôl. Prínosom búrz informácií je nielen prezentácia stredných škôl, zamestnávateľov, ale aj možnosť získať kontakt na pracovné pozície. V roku 2008 sa na nich zúčastnilo takmer 21-tisíc žiakov základných škôl a študentov stredných škôl.⁶¹

Iní klienti :

Medzi túto kategóriu zaraďujeme uchádzačov a záujemcov o zamestnanie a občanov, ktorí nemajú ukončené základné, prípadne stredoškolské vzdelanie a majú záujem si ho dokončiť. Týmto klientom úrad poskytuje na základe ich požiadania priamo na pracovisku úradu individuálnou formou.

⁶⁰ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová. Magda, odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 26.1.2010

⁶¹ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

Pri realizácii informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania úrad postupuje nasledovne: ⁶²

- rozhovorom a za pomoci záujmových dotazníkov, testov zisťuje záujem o budúcu profesiu,
- poskytuje informácie o vybraných povolaniach /predpoklady a požiadavky na výkon/

3.3.2 Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnania

Základom informačno-poradenských služieb je poradenstvo pri výbere zamestnania vrátane jeho zmeny. Je zamerané na poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so **zdravotnými** požiadavkami a požiadavkami na **odborné zručnosti a praktické skúsenosti**, ktoré sú potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovnom mieste, s osobitným dôrazom na pomoc občanom, ktorí vyžadujú zvýšenú starostlivosť, najmä občanov so zdravotným postihnutím. So zreteľom na ne sa mu zamestnanci služieb zamestnanosti snažia vyhľadávať zodpovedajúce zamestnanie. Tieto informácie a odborné rady poskytuje zamestnanec oddelenia formou individuálneho rozhovoru s klientom. Pri výbere zamestnania alebo jeho zmene je dôležité prihliadať na dosiahnuté vzdelanie, vykonávanú prax, získané osvedčenia /oprávnenia/ certifikáty /vodičský preukaz, jazykový certifikát, odborná spôsobilosť.../, zdravotný stav, zdravotné obmedzenia, ochotu cestovať za prácou a zohľadňovať konkrétnu situáciu klienta /deti, zmennosť, dochádzka do zamestnania, rodinné pomery súvisiace so sprostredkovaním zamestnania/.⁶³

K skvalitneniu poskytovaných služieb klientovi patrí aj ponuka Integrovaného systému typových pozícií. **Integrovaný systém typových pozícií /ISTP/** je prehľadná sústava informácií o aktuálnom svete práce. Obsahuje nástroje, ktoré uľahčujú a zefektívňujú komunikáciu na

⁶² Osobná konzultácia s Ing. Sabolová.Magda., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 26.1.2010

⁶³ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová.Magda., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 2.2.2010

pracovnom trhu. ISTP je voľne prístupná internetová aplikácia [/www.istp.sk/](http://www.istp.sk/), ktorá na jednom mieste poskytuje nezamestnaným aj zamestnaným, študentom, rodičom, zamestnávateľom i zamestnancom úradov práce množstvo informácií na hľadanie si práce, kariérny rozvoj, výchovné poradenstvo, personálnu prácu, poskytovanie informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb. Prístup na ISTP je bezplatný.⁶⁴

Popis jednotlivých pozícií v ňom je prehľadný a aplikácia je nastavená tak, aby umožňovala užívateľovi jednoduchý pohyb na stránke. Celá aplikácia je založená na štyroch základných stavebných kameňoch, ktoré otvárajú systém širokému spektru cieľových skupín. V ISTP je zatiaľ spracovaných vyše 1 900 pracovných pozícií z takmer 40 smerov odborného zamerania. Sú pokryté všetky významné oblasti trhu práce, robotnícke aj manažérske profesie, administratívu, dopravu, ekonomiku, obchod, informačné technológie, výchovu a vzdelávanie, kultúru, štátnu službu, výrobu a prevádzku, poľnohospodárstvo, obranu a ďalšie. Do kartotéky priebežne pribúdajú ďalšie zamestnania. Jeho vývoj a implementáciu koordinuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo práce SR.⁶⁵

1. Kartotéka typových pozícií - predstavuje moderný celoštátny katalóg jednotlivých profesií na slovenskom trhu práce, na zostavení ktorého sa podieľajú odborníci z radov zamestnávateľov. Je jednotnou metodikou a podrobne popisuje každú z uvedených typových pozícií podľa viacerých kritérií. Pojem „typová pozícia“ predstavuje zovšeobecnenie konkrétnych pracovných pozícií u zamestnávateľov s podobným alebo blízkym obsahom práce. Kartotéka poskytuje aj príklady vykonávaných prác na požadovanú pozíciu, uvádza požiadavky na osobnostné vlastnosti zamestnanca, zdravotné ochorenia, ktoré úplne vylučujú výkon práce alebo ho obmedzujú, definuje kvalifikačnú úroveň pozície aj prierezové zručnosti záujemcu (jazykové znalosti, vodičské oprávnenie, ovládanie počítača.

⁶⁴ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania/informacny-system-typovych-pozicii.html?page_id=12830 zo dňa 2.2.2010

⁶⁵ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania/informacny-system-typovych-pozicii.html?page_id=12830 zo dňa 2.2.2010

2. Analýza individuálneho potenciálu - je ďalším nástrojom ISTP. Tento umožňuje podrobnú diagnostiku jednotlivých uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, ktorej výsledkom je profil klienta, ktorý má tri zložky: kvalifikačnú, osobnostnú a zdravotnú. Tvorba profilu spočíva v odpovediach na otázky v dotazníku. Na základe výsledkov sa klientovi zobrazí zoznam pozícií, ktoré sú pre neho najvhodnejšie. V záverečnom kroku práce s aplikáciou ISTP, časti AIP, sa uchádzač dozvie, či sú na trhu práce aktuálne voľné miesta, ktoré sú pre neho naozaj vhodné. Výhodou je, že naraz získa prehľad o voľných pracovných miestach, ktoré sa čerpajú z databázy o voľných pracovných miest na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny aj z databázy spoločnosti Profesia, s.r.o. K dispozícii sú údaje za všetky okresy na Slovensku. Záujemcom o prácu v zahraničí ponúka aplikácia údaje o vhodných miestach prostredníctvom siete EURES.

3. Katalóg pracovných miest - je tretím významným poradenským nástrojom, ktorý využíva bohatú údajovú základňu sústredenú v KTP. Je užitočným pomocníkom manažérom najmä v menších firmách bez profesionálnych personalistov. Katalóg umožňuje jednoduchým postupom vytvoriť štruktúrovaný popis pracovných miest a ich členenie do organizačnej štruktúry firmy – tvorbu vlastného katalógu pracovných miest prostredníctvom exportu údajov z KTP. Okrem štandardných výstupov /karty pracovných miest a pod./ umožňuje vytvorenie inzerátu o voľnom mieste, ktorý je možné odoslať na úrady práce alebo komerčným sprostredkovateľom práce.⁶⁶

3.3.3 Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca

Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca zahŕňujú poskytovanie informácií a odborných rád pri hľadaní **vhodného zamestnanca** na konkrétne pracovné miesto. Tieto služby sú poskytované **zamestnávateľom**, ktorí o takúto službu prejavia záujem a zamestnávateľom môžu byť poskytované aj priamo na pôde zamestnávateľa. Pre zabezpečenie výberového konania je nevyhnutné zrealizovať predvýber uchádzačov o zamestnanie podľa požiadavky

⁶⁶ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania/informacny-system-typovych-pozicii.html?page_id=12830, zo dňa 2.2.2010

zamestnávateľa, kedy sa predvolajú vhodní uchádzači o zamestnanie a je s nimi realizovaný rozhovor za účelom zistenia ich záujmu o konkrétne pracovné miesto, alebo ak sa to z časových dôvodov dá, zjednotiť s termínom v rámci plnenia povinnosti uchádzača o zamestnanie /ďalej UoZ/ - preukazovať úradu najmenej raz za kalendárny mesiac hľadanie si zamestnania resp. v rámci plnenia povinnosti úradu - ponúknuť UoZ najmenej raz za kalendárny mesiac vhodné zamestnanie alebo účasť na niektorom z aktívnych opatrení na trhu práce. Následne sú predvolaní vybraní UoZ na vopred dohodnutý termín výberového konania. Podrobný postup pri výberových konaniach je spracovaný v príslušnej internej norme.⁶⁷

V rámci spolupráce sa v r. 2008 poskytlo zamestnávateľom takmer **24-tisíc** informácií, a to najmä:⁶⁸

- o možnostiach a podmienkach účasti na jednotlivých aktívnych opatreniach na trhu práce a o podmienkach účasti v partnerstvách,
- o možnosti vzdelávania zamestnancov prostredníctvom NP XI, súvisiaceho s účasťou na burzách informácií a burzách práce, o situácii na trhu práce.

Celkový počet kontaktovaných zamestnávateľov v roku 2008 bolo **50 216**

Počet osobných kontaktov so zamestnávateľmi **32 612**

Počet zamestnancov úradov vykonávajúcich osobné kontakty **152**

Počet vyhľadaných voľných pracovných miest v roku 2008 bolo **84 145**

Počet vyhľadaných VPM osobnými kontaktmi **39 333**

Počet vyhľadaných VPM telefonickými kontaktmi **27 361**

Počet vyhľadaných VPM z médií **17 451**⁶⁹

Výberové konania a burzy - Úrady v rámci poskytovania služieb zamestnávateľom realizovali na úradoch výberové konania. Úspešnosť výberových konaní v roku 2008 vzhľadom na počet ponúknutých voľných

⁶⁷ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová.Magda., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 2.2.2010

⁶⁸ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

⁶⁹ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

pracovných miest /34 837/ a počet klientov prijatých do zamestnania /7 477/ predstavovala **21,4 %**. Zamestnávateľa a neštátni poskytovatelia služieb zamestnanosti si mohli vybrať spomedzi 36 188 návštevníkov, ktorým bolo ponúknutých **21 197** pracovných miest.⁷⁰

3.3.4 Poskytovanie informácií a odborných rád klientom

Informácie a odborné rady poskytujú zamestnanci klientom individuálnou a skupinovú formou.

Individuálne forma je využívaná najmä pri prvom kontakte s klientom, ktorý si prišiel osobne podať žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzača o zamestnanie, kedy sú mu poskytnuté základné informácie.

Skupinová forma je využívaná pri poskytovaní informácií uchádzačom o zamestnanie, pri zaradení do evidencie, legislatívnych zmenách, informovaní o aplikácii niektorých aktívnych opatrení na trhu práce, informovaní o aplikácii nových projektov, programov, opatrení a podobne.

Ostatným klientom sú informácie poskytované v Informačných a poradenských strediskách podľa potrieb trhu práce na základe ich záujmu. O obsahu skupinových stretnutí úrad informuje verejnosť v dostatočnom časovom predstihu a vhodnou zaužívanou formou.⁷¹

Občania, ktorí boli **ohrození stratou zamestnania v roku 2008**, sa včas dozvedeli o podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a dávku v hmotnej núdzi a možnostiach odchodu do predčasného starobného dôchodku. Týmto občanom sa poskytlo takmer **140-tisíc** informačných a poradenských služieb.⁷²

Medzi najdôležitejšie informácie a odborné rady patria:

1. Požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce

⁷⁰ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

⁷¹ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová.Magda., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 5.2.2010

⁷² Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

podľa národnej sústavy povolání, zahŕňajú najmä poskytovanie informácií o potrebných odborných zručnostiach, všeobecných spôsobilostiach, praktických skúsenostiach a o ostatných predpokladoch a požiadavkách na výkon konkrétneho povolania alebo profesie.

2. Možnosti zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí, sa poskytujú informácie o: mieste konania a podmienkach výberových konaní, burzách práce, voľných pracovných miestach, pričom využíva všetky dostupné formy informovania občanov o pracovných podmienkach a nárokoch na budúcich zamestnancov v zmysle požiadavky zamestnávateľa. V prípade prejavenia záujmu o voľné pracovné miesta občanom EÚ alebo ich rodinným príslušníkom, ktorí neovládajú slovenský jazyk, spolupracujú pri poskytovaní informácií so zamestnancami EURES-u.

3. Predpoklady na výkon povolania - poskytované sú najmä informácie a odborné rady o predpokladoch na výkon konkrétneho povolania, ktoré zahŕňajú najmä: stupeň a odbor dosiahnutého vzdelania vo formálnom vzdelávaní, ďalšie odborné doplňujúce vzdelanie (skúšky odbornej spôsobilosti, vodičské oprávnenie, certifikovaný doklad o jazykovej príprave...), splnenie prípadných podmienok zdravotného stavu a pod.. Informácie o predpokladoch na výkon povolania sú spracované v publikácii Svet práce, v mapách povolání, na www.istp.sk, na DVD o profesiách, na interaktívnych DVD a v iných informačných zdrojoch.

4. Možnosti a podmienky účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti - sú to základné informácie o možnostiach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti a o následných povinnostiach a právach klienta počas trvania aktivity a informácie o kontaktoch na odborných zamestnancov iných oddelení, ktorí priamo zabezpečujú účasť klientov na konkrétnom aktívnom opatrení. Poskytujú záujemcom základné informácie o podmienkach na vydanie povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, agentúry podporovaného zamestnávania a kontakt na zodpovedného

zamestnanca ústredia, ktorý zabezpečuje činnosti spojené s vydaním povolení.⁷³

Ďalej sa poskytujú **základné informácie** najmä v oblastiach:

- odborné poradenské služby, skupinové aktivity, činnosť klubov práce, podmienky poskytovania náhrady časti cestovných výdavkov pri absolvovaní vstupného pohovoru u zamestnávateľa
- vzdelávanie a príprava pre trh práce /typy vzdelávacích kurzov, podmienky zaradenia, podmienky úhrady výdavkov na stravovanie, ubytovanie a výdavkov na cestovné, podmienky poskytovania dávky počas vzdelávania a prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím/;
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami,
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe /podmienky zaradenia, práva a povinnosti počas vykonávania, vhodné pracovné miesta/;
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb a príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby /podmienky získania príspevku, práva a povinnosti počas vykonávania/
- príspevok na dochádzku za prácou /podmienky vyplatenia, výška príspevku/;
- príspevok na dopravu do zamestnania /podmienky vyplatenia, výška príspevku/;
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta /podmienky poskytnutia, výška príspevku/;
- účasť na projektoch a programoch realizovaných úradom;
- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska /podmienky vyplatenia príspevku a úhrady nákladov, pravidlá obsadzovania pracovných miest občanmi so ZP/;

⁷³ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová.Magda., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 5.2.2010

- príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti /podmienky poskytnutia, výška príspevku/;
- príspevok na činnosť pracovného asistenta /podmienky poskytnutia, výška príspevku/;⁷⁴

5. Podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti - zamestnanci poskytujú klientom základné informácie o podmienkach vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti v zmysle §§ 104, 105 a 106 zákona č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

6. Podmienky účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu - zamestnanci poskytujú záujemcom /zamestnávateľom, SZČO, iným klientom/ informácie o možnostiach zapojenia sa do projektov financovaných alebo spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu, alebo iných zdrojov a zapojenia sa do národných projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.

Informácie sú zamerané na aktuálne podmienky jednotlivých výziev ústredia a úradu, najmä: termíny, ciele, opatrenia, oprávnené aktivity a kontakty na zodpovedných zamestnancov z jednotlivých oddelení, ktorí zodpovedajú za realizáciu projektu.⁷⁵

3.3.5 Informačno- poradenské stredisko

Prvým miestom, kde by sa mal potenciálny klient zastaviť pri príchode na úrad, je Informačno-poradenské stredisko . Tu sú mu k dispozícii všetky dostupné informácie, ktoré bude ako klient úradu /uchádzač o zamestnanie, záujemca o zamestnanie, zamestnávateľ, žiak, študent .../ potrebovať. Informačno-poradenské stredisko je pracovisko úradu práce,

⁷⁴ Osobná konzultácia ,Ing. Sabolová.Magda., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 2.2.2010

⁷⁵ Osobná konzultácia s Ing. Sabolová.Magda.,odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 5.2.2010

sociálnych vecí a rodiny, v ktorom sú klientom k dispozícii počítače s prístupom na internet a tlačiarňou. Vyhľadávanie informácií je samoobslužné.⁷⁶

Informačno-poradenské stredisko bolo v roku 2005-2006 na úradoch zriadené v rámci Národného projektu č. VII a VIIA : „MODERNIZÁCIA SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI PODPOROU ROZVOJA NÁSTROJOV A FORIEM INFORMAČNÝCH A PORADENSKÝCH SLUŽIEB“ na Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, cieľom ktorého je zabezpečiť kvalitu poskytovaných služieb zamestnanosti v oblasti informačných a poradenských služieb a poskytnúť viac možností pri hľadaní si zamestnania pre uchádzačov o zamestnanie, zdravotne postihnutých uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie , zamestnávateľov, študentov SŠ, ohrozených stratou zamestnania, ako aj pre širokú verejnosť.

Ponúkané služby v IPS:⁷⁷

- samoobslužné vyhľadávanie informácií,
- informačné letáky s tematikou – informácie o aktuálnom stave na trhu práce a o zákonoch a právnych predpisoch, o možnostiach zamestnania sa na území SR a v štátoch EÚ, o možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení trhu práce a na aktivačnej činnosti, o absolventskej praxi, ako a kde si hľadať zamestnanie a iné..,
- programy pre voľbu povolania,
- aktuálne zoznamy voľných prac. miest v regióne, SR,
- ponuky voľných pracovných miest EURES-u, s možnosťou navštíviť aj zahraničné webové stránky,
- aktuálne ponuky na vzdelávanie a prípravu na povolanie,

⁷⁶ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/informacno-poradenske-stredisko.html?page_id=12826, zo dňa 5.2.2010

⁷⁷ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/volba-povolania-a-vyber-zamestnania.html?page_id=12829, zo dňa 5.2.2010

- klient si môže na základe pripravených vzorov vytvoriť vlastný profesný, štruktúrovaný životopis, motivačný list, žiadosť o prijatie do pracovného pomeru a iné úradné písomnosti,



V priebehu kalendárneho roku 2008 bolo v informačno - poradenských strediskách vykonaných stretnutí: Stredné školy -individuálne **1549**, Základné školy - individuálne **858**, Stredné školy - skupinovo **66 289**, Základné školy – skupinovo ⁷⁸



⁷⁸ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

Pri realizácii NP VII sa viac osvedčila forma individuálnej práce s klientom v **interných projektoch** vzhľadom na skutočnosť, že zamestnanci úradov PSVR mali lepší prehľad o regionálnom fungovaní trhu práce, klientom sa venovali intenzívnejšie a ďalšiu pomoc poskytovali aj po ukončení projektu. V **externých projektoch** dodávatelia zase ponúkali širší záber poskytovaných najmä skupinových poradenských aktivít a to rôznych výcvikov a tréningov pri zvládaní situácie nezamestnanosti.

- 43 úradov PSVR realizovalo celkom **109** interných projektov, do ktorých bolo zaradených **219 205** uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, z toho pre **39 013** uchádzačov o zamestnanie boli vypracované individuálne akčné plány a **132 671** uchádzačov o zamestnanie boli poskytnuté iné poradenské aktivity. Ostatným **47 521** klientom – záujemcom o zamestnanie a iným /žiaci, študenti škôl/ boli poskytnuté informačné a poradenské služby. Na základe aktivít stanovených v individuálnom akčnom pláne či už interne, alebo externe zabezpečených, alebo iných poradenských aktivít sa na trhu práce umiestnilo celkom **40 174** uchádzačov o zamestnanie, z nich **20 887** uchádzačov o zamestnanie, ktorí prešli OPS a **19 287** uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom informačno-poradenských služieb. V rámci NP VII bolo do projektov celkom zaradených **282 202** uchádzačov a záujemcov o zamestnanie a iných klientov.⁷⁹

3.3.6 Odborné poradenské služby

Odborné poradenské služby sú pokračovaním informačno – poradenských služieb. Poskytujú ich odborní poradcovia v rámci poradenstva územných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Majú prevažne charakter kontinuálnej, nie jednorazovej starostlivosti. Sú to služby, ktoré občan vyhľadáva, prípadne sú mu odporučené a sú založené na vzájomnom

⁷⁹ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

vzťahu poradcu s klientom, jeho podpore a prípadnej priamej či nepriamej pomoci.⁸⁰

Primárne sa zameriavajú na odstránenie alebo zmiernenie negatívnych spôsobov správania sa klienta pri jeho včlenení sa na trh práce, pri rešpektovaní jeho osobnosti a individuality. Odborné poradenské služby majú priviesť klienta k zodpovednému riešeniu vlastného problému, ktorý vznikol dôsledkom rozporu klientových ašpirácií so sociálnou realitou. Úlohou poradcu je nasmerovať klienta k tomu, aby pôsobil ako aktívny činiteľ s ohľadom na vlastné možnosti a schopnosti, prípadne obmedzenia. Odborné poradenské služby ako nástroj pomoci občanom, ktorí si hľadajú zamestnanie sú profesionálne služby poskytované poradcami úradov práce, sociálnych vecí a rodiny alebo externými dodávateľmi odborných poradenských služieb. Zahŕňajú systém poskytovania informácií, rád, podpory a odbornej pomoci klientom, ktorí majú problémy s uplatnením sa na trhu⁸¹

Formy poradenských služieb:

- Individuálne poradenstvo
- skupinové poradenstvo,
- odborné poradenské služby v rámci individuálneho akčného plánu,
- odborné poradenské služby zabezpečované dodávateľskou formou

Individuálne poradenstvo - je prioritne zamerané na podporu zamestnania sa klienta. Zahŕňa rozhovor s klientom zameraný na zmapovanie jeho momentálnej situácie a zistenia jeho očakávaní. Rozhovor poradcu s klientom sa zameriava na hľadanie východísk a účinných spôsobov hľadania zamestnania a výberu povolania.⁸²

Kladie sa dôraz na podporenie individuality klienta. Ich štruktúra a obsahový rámec sa líšia v závislosti od potrieb klienta, s dodržaním základných štandardov a pravidiel individuálnej poradenskej práce s

⁸⁰ Porov.Schavel,Milan.,Oláh,Michal.,Sociálne poradenstvo a komunikácia. 2. vyd.Bratislava:VŠZaSP sv. Alžbety,2008, s.96

⁸¹ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby.html?page_id=12801, zo dňa 11.2.2010

⁸² http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/formy-odbornych-poradenskych-sluzieb.html?page_id=12835, zo dňa 11.2.2010

využitím rôznych metód práce, ktoré závisia predovšetkým od potrieb konkrétneho klienta⁸³

Skupinové poradenstvo - je určené znevýhodneným skupinám uchádzačov o zamestnanie, ktorí pre dosiahnutie žiaduceho cieľa zväčša vyžadujú doplnenie individuálneho poradenstva. Aktivity skupinového poradenstva sú založené na skupinovej dynamike, sú koncipované ako sociálno-psychologický a komunikačný, prípadne zážitkový tréning.⁸⁴

Skupinové aktivity sa realizujú v homogénnych alebo heterogénnych skupinách a využívajú sa pri nich rôzne metódy práce - od monologických (majú skôr informačný charakter, napr. o možnostiach pri orientovaní sa na trhu práce), cez dialogické (napr. rozhovor alebo diskusia o problémoch, ktoré majú klienti spoločné alebo rozdielne s následným na možné riešenia) až po praktické (zahŕňajú praktický nácvik komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom).⁸⁵

Orientované sú najmä na:

- motivovanie klienta k analýze a zhodnoteniu osobnostných vlastností, kvalifikačných predpokladov a podmienok pre umiestnenie sa na trhu práce,
- motivovanie klienta k reálnej profesijnej orientácii,
- rozvíjanie sociálnych a komunikačných zručností,
- zvládanie situácií v problémovom rozhodovaní sa, kreatívne zvládanie netradičných situácií,
- orientáciu na trhu práce,
- formy efektívnej komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom a pod⁸⁶

⁸³ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

⁸⁴ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/formy-odbornych-poradenskych-sluzieb.html?page_id=12835, zo dňa 11.2.2010

⁸⁵ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

⁸⁶ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/formy-odbornych-poradenskych-sluzieb.html?page_id=12835, zo dňa 11.2.2010

Aktivity odborných poradenských služieb

V rámci odborných poradenských služieb môže byť individuálne poradenstvo realizované prostredníctvom individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia. **Individuálny akčný plán** je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia dosiahnutého stupňa vzdelania, odborných a osobnostných predpokladov, schopností, praktických skúseností, určuje postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia sa znevýhodneného uchádzača.

Bilančná diagnostika je proces odbornej práce poradcu s klientom, ktorý umožňuje zhodnotiť potenciál klienta uplatnenia sa na trhu práce, jeho osobnostné a profesijné predpoklady pre prácu vychádzajúc z analýzy schopností, zručností, motivácie, profesijných predpokladov a na základe toho prijať ďalšie opatrenia a kroky smerujúce k podpore klientovej zamestnateľnosti. **Psychologické poradenstvo** je psychologická odborná a špeciálna činnosť zameraná na prekonanie psychických problémov a osobných kríz klientov, súvisiacich s ohrozením, stratou zamestnania.

Výber na vzdelávanie a prípravu pre trh práce je individuálnou alebo skupinovú formou realizovaný výber klientov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ktorý zahŕňa zhodnotenie a určenie formy vzdelávania a prípravy pre trh práce. **Ďalšie aktivity v rámci odborných poradenských služieb** sú aktivity, ktoré poradca odporučí absolvovať klientovi /napr. burzy práce, osobné uchádzanie sa o zamestnanie, návšteva psychológa, posudkového lekára/.⁸⁷

Vyhodnotenie činnosti odborných poradenských služieb za rok 2008:

Legislatívne zmeny spôsobili, že nosnou klientelou OPS sa v roku 2008 stali uchádzači o zamestnanie znevýhodnení v zmysle § 8 ods. 1 zákona č.

⁸⁷http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/aktivity-odbornych-poradenskych-sluzieb.html?page_id=12845, zo dňa 11.2.2010

⁸⁷ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V roku 2008 bolo poskytnutých **451 772** odborných poradenských služieb pre 186 187 klientov. Celkovo bolo v rámci odborných poradenských služieb poskytnutých **405 038** - individuálnych aktivít pre 340 901 klientov a **39 964** skupinových aktivít pre 32 385 klientov.⁸⁸

Odborné poradenské služby poskytnuté v roku 2008 podľa jednotlivých aktivít:

anamnéza a vypracovanie individuálnych plánov /ďalej IAP/ **81 370**

IAP - revízia **121 367**

IAP - záverečná revízia **78 862**

Individuálny poradenský rozhovor mimo IAP **12 270**

Skupinová poradenská aktivita **36 023**

Výber do projektov a programov - individuálne **3 863**

Výber do projektov a programov - skupinovo **1 807**

Výber na vzdelávanie /rekvalifikácie/ - individuálne **14 899**

Výber na vzdelávanie /rekvalifikácie/ - skupinovo **1 877**

Psychologické poradenstvo - individuálne **908**

Psychologické poradenstvo - skupinovo **257**

Iné nešpecifikované odborné poradenstvo **3 947**

špecifické poradenstvo **2 823**

Bilančná diagnostika **91 499**⁸⁹

3.3.7 Aktívna politika trhu práce a jej nástroje

Aktívna politika trhu práce je súhrn programov zameraných na zlepšenie prístupu nezamestnaných k trhu práce a pracovným miestam a na efektívne fungovanie trhu práce. Realizácia aktívnej politiky trhu práce na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny prebieha v zmysle legislatívneho rámca, ktorý je obsiahnutý Zákonom NR SR č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Väčšina nástrojov Aktívnej politiky trhu práce je

⁸⁹ Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, Sociálna politika a zamestnanosť, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, august 2009,

realizovaná prostredníctvom národných projektov, ktoré sú financované z Európskeho sociálneho fondu, ktorých zámerom je zvýšenie zamestnateľnosti a podpora zamestnanosti. V rámci národných projektov UPSVR SR môžu jednotlivci alebo zamestnávateľia na územne príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny požiadať o nárokovateľné príspevky definované zákonom o službách zamestnanosti. Podmienkou získania príspevku je splnenie zákonom stanovených podmienok.⁹⁰

Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú:

- rekvalifikácia
- podpora vytvárania nových pracovných miest
- podpora zamestnávania osobitých skupín občanov
- podpora prevádzky pracovných miest
- podpora na udržanie pracovných miest
- podpora vypracovania projektov na oživenie zamestnanosti
- podpora zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- opatrenia na zlepšenie situácie na trhu práce, opatrenia a programy celoštátneho charakteru v oblasti poskytovania poradenstva⁹¹

Zoznam nástrojov Aktívnej politiky trhu práce v rámci národných projektov podľa jednotlivých paragrafov:

§ 32 - Náhrada časti cestovných výdavkov uchádzačov o zamestnanie - pri zúčastnení sa na výberovom konaní, resp. vstupnom pohovore k zamestnávateľovi hromadnými dopravnými prostriedkami. Predmetný príspevok využíva hlavne kategória uchádzačov o zamestnanie do 25 rokov so stredoškolským a vyšším vzdelaním.

§ 42 - Informačné a poradenské služby

§ 43 - Odborné poradenské služby - ich zámerom je predovšetkým diagnostikovať a formovať pracovný potenciál uchádzačov o zamestnanie

⁹⁰ Osobná konzultácia s Ing. Šveda.Ján.,vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou,dňa 21.2.2010

⁹¹ Porov. Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

§ 46 - Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača a záujemcu o zamestnanie –

- a) vzdelávanie a príprava na trh práce uchádzača o zamestnanie - kurzovné (ods. 4, 5)
- b) vedľajšie náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie - cestovné, stravné a ubytovanie (ods. 7, 8)
- c) príspevok na služby pre rodinu s deťmi uchádzača o zamestnanie (ods. 10)
- d) vzdelávanie a príprava pre trh práce záujemcu o zamestnanie - kurzovné (ods. 6)
- e) vedľajšie náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce záujemcu o zamestnanie - cestovné, stravné a ubytovanie (ods. 8)
- f) príspevok na služby pre rodinu s deťmi záujemcu o zamestnanie (ods. 10)

- ide o dlhodobý účinný nástroj , ktorý zvyšuje možnosti uchádzačov o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce, a to aj pre kategóriu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

§ 47 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca -

- a) náhrada mzdy zamestnancov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní a na príprave pre TP
- b) náhrada cestovných výdavkov zamestnancov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní a na príprave pre TP
- c) ostatné náklady zamestnávateľa bezprostredne súvisiace so vzdelávaním a prípravou pre TP

Využívanie tohto nástroja ako aktívneho opatrenia na trhu práce, obzvlášť v čase krízy prispieva k stabilite pracovných miest, k zvýšeniu kvalifikácie pracovnej sily a je dôležité pre udržanie zamestnanosti v regióne

§ 49 – príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť-

- príspevok na SZČ znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie
- príspevok na SZČ ostatných uchádzačov o zamestnanie

Aktívnym spôsobom sa podporuje začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti nielen u dlhodobu

evidovaných UoZ, ale najmä u kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie - § 8 písm. a.

§ 50 - Príspevok na zamestnávanie znevýhodnených UoZ- Úplný nezáujem zamestnávateľov o tento nástroj je spôsobený hlavne využívaním nových nástrojov (§ 50a a § 50e).

§ 50a - Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami- povinnosť zamestnávateľa udržať podporené pracovné miesto po dobu najmenej 24 mesiacov,

§ 50d – príspevok na podporu udržania zamestnanosti- zaujímavý je hlavne pre zamestnávateľov s väčším počtom zamestnancov.

§ 50e – príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta- povinnosť udržať vytvorené PM po dobu najmenej 12 kalendárnych mesiacov (oproti § 50 a 50a – 24 mesiacov) považujú v súčasnosti za menej rizikové. Atraktivitu tohto nástroja ovplyvnila aj výška príspevku

§ 50f - Príspevok ku mzde zamestnanca- tento nástroj vznikol v rámci opatrení vlády prijatých v rámci boja voči kríze.

§ 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe-

paušálny príspevok absolventovi školy (ods. 5)

náhrada poistného na úrazové poistenie (ods. 5)

Problémovou skupinou sú absolventi škôl, odstraňuje bariéru ich pracovného uplatnenia vykonávaním absolventskej praxe zo strany , ktorá je dobrou predprípravou pre aktívny vstup na trh práce.

§ 52 – príspevok na aktivačnú činnosť - tento nástroj je účinným nástrojom, prispieva k udržiavaniu pracovných návykov a zručnosti , má pozitívny dopad na psychiku znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

§ 52a – príspevok na dobrovoľnícku službu - aktivačná činnosť formou dobrovoľníckej služby je nový nástroj APTP, ktorej hlavným cieľom je získanie praktických skúseností uchádzačov o zamestnanie pre potreby trhu práce

§ 53 - Príspevok na dochádzku za prácou - Jedným z prijatých opatrení na podporu zamestnanosti je aj zvýšenie výšky mesačného príspevku na dochádzku za prácou. V závislosti od vzdialenosti miesta výkonu zamestnania alebo miesta prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti od miesta trvalého pobytu

§ 54 - Projekty a programy (ods. 1 písm. a)

- príspevok na aktivačné programy pre uchádzačov o zamestnanie
- odborná jazyková príprava pre uchádzačov o zamestnanie
- odborná jazyková príprava pre uchádzačov o zamestnanie - cestovné a stravné

§ 56 - Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

príspevok na zriadenie CHD alebo CHP (ods. 2)

príspevok na preukázané dodatočné náklady (ods. 4)

§ 57 - Príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo na vykonávanie SZČ

§ 59 - Príspevok na činnosť pracovného asistenta

§ 60 - Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD a CHP a nákladov na dopravu zamestnancov⁹²

Národné projekty:

Každý nástroj APTP spadá pod osobitné opatrenie, ktoré sa zameriava na špecifickú cieľovú skupinu. Opatrenie tvorí základ pre tzv. národný projekt, ktorý sa realizuje celoplošne na celom území Slovenska.⁹³

Programovacie obdobie 2007-2013

Národný projekt I-2 - Podpora zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie /§§ 49, 50, 50a, 50b, 50c, 51a, 53, 53a, 53b/

Národný projekt I-2A - Podpora zamestnanosti v období globálnej finančnej a hospodárskej krízy

Národný projekt II-2 - Podpora zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím /§§ 55, 55a, 55b, 55c, 56, 56a, 57, 57a, 59, 60/

Národný projekt IIIA / NP III-2– Vzdelávanie a príprava pre trh práce a zamestnanecká prax /§ 46, 48b, 48c /

Národný projekt V /– Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi

Národný projekt V-2 - Aktivácia uchádzačov o zamestnanie /§ 52, 52a /

⁹² Porov. Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a osobná konzultácia s Ing. Tóth.Ján, projektové riadenie, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 26.2.2010

⁹³ Osobná konzultácia s Ing. Tóth.Ján, projektové riadenie, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 26.2.2010

Národný projekt VIIA - Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb /§ 42/

Národný projekt VIIB - Zefektívnenie, modernizácia a zvyšovanie rozsahu odborných poradenských služieb /§ 43/

Národný projekt VIII - Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb

Národný projekt IX / I X -2 - Absolventská prax - /§§ 49a, 51/

Národný projekt XI - Teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností /§ 47, 48. 48a//

Národný projekt XXV-2 - Príspevok na službu starostlivosti o dieťa

Národný projekt 100 - Podpora uplatnenia občanov ohrozených hromadným prepúšťaním v dôsledku globálnej finančnej krízy

Národný projekt 1/2009 – Podpora uplatnenia občanov ohrozených hromadným prepúšťaním v dôsledku globálnej finančnej krízy⁹⁴

Keďže prakticky každý z nástrojov aktívnej politiky trhu práce je osobitý, jeho uplatnenie v regionálnych podmienkach má svoje špecifiká a praktická realizácia jednotlivých aktivít je rôznym spôsobom a v rôznej miere ovplyvnená jej aktérmi a hlavne ekonomickou situáciou štátu .⁹⁵

⁹⁴ <http://www.upsvarvranov.sk/>, zo dňa 26.2.2010 a osobná konzultácia s Ing. Tóth.Ján, projektové riadenie, UPSVaR Vranov nad Topľou, dňa 26.2.2010

⁹⁵ Regionálna charakteristika aspektov vyplývajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou, zo dňa 26.2.2010

4. Záver

V svojej práci som sa zaoberala službami zamestnanosti, kde sa mi podarilo priblížiť náplň informačných a poradenských služieb, ktoré môžu využívať klienti úradu práce. Snažila som sa priblížiť koncepciu služieb zamestnanosti s tým, že tieto informácie môžu byť využité každým, kto tieto informácie potrebuje pri hľadaní riešenia súvisiaceho s jeho nezamestnanosťou. Nakoľko pracujem na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, viem o určitej neinformovanosti na strane našich klientov o všetkých možnostiach pomoci, ktoré im štát aj touto formou poskytuje. Nedostatočná znalosť o týchto možnostiach a neúspechy pri hľadaní zamestnania často odrádzajú evidovaných nezamestnaných v ich ďalších krokoch pri hľadaní svojho pracovného uplatnenia. Z hľadiska zosúladenia ponuky a dopytu po práci je nevyhnutná výmena informácií medzi zainteresovanými inštitúciami, ich zhromažďovanie, spracovanie a využitie na účely najefektívnejšej pomoci nezamestnanému. Táto práca poukazuje na to, že tieto informácie sú zastrešené v zákone o zamestnanosti. Tok informácií je teda základnou podmienkou dobrej spolupráce. Jedným z opatrení, ktoré môže prispieť k zníženiu nezamestnanosti na regionálnej, ako aj celoslovenskej úrovni je cieľavedomé využívanie dostupných nástrojov aktívnej politiky trhu práce a to so zreteľom zorientovať sa na trhu práce, aby nezamestnaným pomohli prezentovať svoje prednosti, zručnosti a schopnosti. Realizovanie informačno-poradenských služieb a poradenstva je cielené na poskytnutie reálnej šance riešiť vlastnú nezamestnanosť formou aktivácie, vytvárania novej profesijnej budúcnosti a získanie motivácie k hľadaniu zamestnania.

Zoznam použitej literatúry a prameňov

Literatúra:

LIŠKA, I., DEBNÁROVÁ, G., MRENICOVÁ, M. *Som nezamestnaný a čo ďalej*. 1 vyd. Bratislava: Súvaha, 2003, 68 s. ISBN 80-88727-60-X.

MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

KROŠLÁKOVÁ, J., POLAKOVIČOVÁ, M., *Úvod do sveta práce*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006, 153 s. ISBN 80-8091-015-4.

MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*. 1 vyd. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-7178-549-0.

SCHAVEL, M., OLÁH, M., *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. 2. vyd. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2008, 223 s. ISBN 80-8068-467-1.

Zákony:

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

zákona č. 191/2004 Z.z., účinnosť 15.04.2004

zákona č. 365/2004 Z.z., účinnosť 01.07.2004

zákona č. 614/2004 Z.z., účinnosť 25.11.2004

zákona č. 585/2004 Z.z., účinnosť 01.12.2004

zákona č. 1/2005 Z.z., účinnosť 01.02.2005

zákona č. 82/2005 Z.z., účinnosť 01.04.2005

zákona č. 528/2005 Z.z. účinnosť 01.01.2006

zákona č. 573/2005 Z.z., účinnosť 01.01.2006

zákona č. 310/2006 Z.z., účinnosť 01.08.2006

zákona č. 693/2006 Z.z., účinnosť 01.01.2007

zákona č. 561/2007 Z.z., účinnosť 1.1.2008

zákona č. 139/2008 Z.z., účinnosť 1.5.2008

zákona č. 233/2008 Z.z., účinnosť 1.7.2008

zákona č. 263/2008 Z.z., účinnosť 1.8.2008

Osobné odborné konzultácie:

- osobná konzultácia s Ing. Šveda J., vedúci oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR Vranov nad Topľou.

- osobná konzultácia s Ing. Sabolová M., odborný referent oddelenia informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb, UPSVaR

Vranov nad Topľou.

- osobná konzultácia s Ing. Tóth.J., projektové riadenie, UPSVaR Vranov nad Topľou.

www:

www.upsvar.sk

www.eures.sk

www.upsvarvranov.sk

časopisy:

Sociálna politika a zamestnanosť, mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Mgr.Klíma,J., Nezamestnanosť v Okrese Ružomberok, január 2008, ISSN:1336 5053

Sociálna politika a zamestnanosť, mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Činnosť informačných a sprostredkovateľských služieb v roku 2008, august 2009, ISSN:1336 5053

Regionálna charakteristika aspektov vplyvajúcich na realizáciu nástrojov APTP v 1. polroku 2009 v okrese Vranov nad Topľou

1. Realizácia nástrojov APTP v 1. polroku 2009

1.1. Štatistické vyhodnotenie realizácie APTP podľa jednotlivých paragrafov zákona o službách zamestnanosti

§ 32 - Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ

Počet podporených uchádzačov o zamestnanie, ktorí o tento príspevok do 30.júna 2009 písomne požiadali a k svojej žiadosti doložili potvrdenie o účasti na vstupnom pohovore alebo výberovom konaní bolo 82 UoZ a z toho 43 žien. Celkovo bol poskytnutý a vyplatený finančný príspevok vo výške 1 097,79 €. K znevýhodneným skupinám patrilo 25 UoZ, čo z celkového počtu žiadateľov predstavovalo 30,48 %. Najviac 18 UoZ patrilo k skupine znevýhodnených podľa § 8 a), a 3 UoZ patrili do skupiny dlhodobo nezamestnaných.

§ 42 - Informačné a poradenské služby

laP služby boli v 1.polroku 2009 oddelením IPSS poskytované v 1. zóne v rámci 3 – zónového poskytovania služieb zamestnanosti UoZ, ZoZ, zamestnávateľom, študentom stredných škôl, žiakom základných škôl, osobám ohrozeným stratou zamestnania, ako aj ostatným občanom. Tieto služby boli poskytované formou individuálnych pohovorov (53 120 laP služieb pre 5221 klientov), skupinových stretnutí (1 248 laP služieb pre 3 565 klientov) a dištančného poradenstva (162 laP služieb pre 54 klientov).

§ 43 - Odborné poradenské služby

V I. polroku 2009 bolo poskytnutých spolu 2 156 odborných poradenských služieb (ďalej OPS) pre 1 165 uchádzačov o zamestnanie (ďalej UoZ). Jednému UoZ bolo poskytnutých v priemere 1,85 služby, čo je v porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka o 0,13 služby na jedného uchádzača viac.

V hodnotenom období boli OPS realizované internými poradcami v rámci individuálneho a skupinového poradenstva. Prevažná väčšina poradenských aktivít bola realizovaná individuálnou formou, v rámci individuálnych akčných plánov (ďalej len IAP). V I. polroku 2009 bolo vypracovaných 617 nových IAP, uskutočnilo sa 503 opakovaných stretnutí s UoZ zameraných na kontrolu a revíziu prijatých úloh a ukončených bolo 447 IAP. Mimo IAP sa uskutočnilo 15 individuálnych poradenských rozhovorov. Individuálnou formou sa realizovalo aj zhodnotenie schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti UoZ, ktorí prejavili záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce. V rámci tejto aktivity bolo poskytnutých 569 poradenských služieb. Skupinového poradenstva, ktoré bolo zamerané na vytýčenie osobných a profesionálnych cieľov sa zúčastnilo 5 UoZ.

Jediným merateľným ukazovateľom úspešnosti OPS je indikátor umiestnenia UoZ na trhu práce. Úspešnosť OPS meraná počtom UoZ umiestnených na trhu práce sledovaná do 3 mesiacov od ukončenia OPS v I. polroku 2009 dosiahla 6,5 %, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje 76 UoZ umiestnených na trhu práce. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka je to pokles o 271 UoZ, čo je obrazom celkovej situácie na súčasnom trhu práce.

§ 46 – vzdelávanie a príprava pre trh práce a zamestnanecká prax

Tento nástroj bol realizovaný v rámci NP IIIa. Do VzPrTP bolo zaradených 192 UoZ a všetci vzdelávanie v sledovanom období ukončili. Z celkového počtu zaradených bolo 77 žien (40,10 %). K znevýhodneným skupinám patrilo 81 UoZ, čo z celkového počtu zaradených predstavovalo 42,18 %. Najviac, až 32 UoZ patrilo k skupine UoZ starších ako 50 rokov veku, čo tvorilo 16,66 % zaradených. 25 dlhodobo nezamestnaní UoZ tvorili 13,02 % z celkového počtu znevýhodnených UoZ. Do vzdelávania bolo zaradených po 10 UoZ patriacim k znevýhodneným skupinám podľa § 8, písm. a) a e).

§ 47 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca

Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnancov sa v 1. polroku 2009 realizovalo v súlade s Národným projektom XI – Teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností, ktorého implementácia začala v marci 2006.

Z trinástich zamestnávateľov, ktorí realizovali vzdelávanie, boli tri výrobné podniky, jeden subjekt z oblasti obchodu, dve organizácie všeobecnej verejnej správy a sedem základných škôl.

Vzdelávania sa zúčastnilo 361 zamestnancov z tohto počtu bolo 280 žien. Z celkového dohodnutého príspevku 248 659,72 € boli zamestnávateľom vyplatené oprávnené výdavky na vzdelávanie formou refundácie vo výške 240 821,21 €. Zamestnávatelia sa zaviazali zamestnávať zamestnancov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní najmenej dvanásť mesiacov po ukončení vzdelávania. Nesplnenie tejto podmienky v súlade s dohodou má za následok vrátenie alikvotnej časti poskytnutej na vzdelávanie.

Najviac zamestnancov ukončilo vzdelávacie aktivity v oblasti zvýšenia počítačovej gramotnosti - zavádzanie interaktívnej technológie - a zlepšenia administratívnych, komunikačných a obchodných zručností.

§ 48b – Vzdelávanie OZP

Z dôvodu nezájmu klientov o tento nástroj, v 1. polroku 2009 nebol realizovaný.

§ 49 – Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49) bol UoZ poskytovaný priebežne počas celého obdobia 1. polroku 2009. Ako nástroj

APTP priamo ovplyvňujúci tvorbu nových PM bol jedným z najvyužívanejších nástrojov APTP.

V sledovanom období bolo prostredníctvom tohto nástroja umiestnených 81 UoZ na trhu práce oproti 119 v porovnateľnom období roka 2008 (medziročne – 31,93 %). Znevýhodnení UoZ sa na získaní tohto nástroja podieľali na 40,74 % (medziročne - 29,85 %), z toho DNO podľa § 8 c) predstavovali podiel 30,30 % z počtu znevýhodnených; znevýhodnení UoZ podľa § 8 e) 15,15 %, absolventi podľa § 8 a) 45,45 %, UoZ nad 50 rokov veku podľa § 8 b) 12,12 % a znevýhodnení podľa § 8 d) 0 %. Ostatné skupiny znevýhodnených UoZ predstavovali nulový podiel. V porovnaní s rovnakým obdobím roka 2008 sme zaznamenali nižší počet umiestnených UoZ (v absolútnom vyjadrení - 38 UoZ), zároveň aj podiel znevýhodnených UoZ klesol. Podľa jednotlivých skupín došlo k nárastu podielu umiestnených UoZ len u absolventov škôl. K poklesu podielu znevýhodnených UoZ došlo u dlhodobo nezamestnaných občanov - § 8 c) u znevýhodnených UoZ podľa § 8 e), u občanov starších ako 50 rokov veku - § 8 b) a u UoZ podľa § 8 d).

§ 49a – Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie

Paragraf 49a je novým z nástrojov APTP, zavedeným schválením novely zákona č. 5 o službách zamestnanosti Z.z. v znení neskorších predpisov a doplnení niektorých zákonov platnej od 1.5.2008. K dnešnému dňu neprejavil žiaden zo zamestnávateľov záujem o tento nástroj a preto nie je možné hodnotiť jeho vývoj. Potenciál tohto nástroja bude možné odhadnúť až v najbližšom období. Jedná sa o nástroj určený pre kategóriu znevýhodnených uchádzačov a preto mu bude potrebné venovať zvýšenú pozornosť a poskytnúť zamestnávateľovi všetky potrebné informácie o výhodách využívania tohto nástroja.

O tieto nástroje doposiaľ neprejavil záujem žiaden z uchádzačov o zamestnanie. Dôvodmi sú nízka informovanosť na strane uchádzačov, vysoká administratívna náročnosť, časová ohraničenosť platnosti nástroja vzhľadom na to, že uchádzač sa zaviazal na obdobie dvoch rokov a nedostatočná výška príspevku hlavne pri § 50g pre rozbehnutie živnosti obzvlášť pokiaľ uchádzač bol predtým poberateľom dávky v hmotnej núdzi a bol dlhší čas ekonomicky neaktívny.

§ 50 - Príspevok na zamestnávanie znevýhodnených UoZ

V priebehu prvého polroka 2009 Úrad PSVR neobdržal žiadnu žiadosť o **poskytnutie príspevku na zamestnávanie znevýhodnených UoZ (§ 50)**. Zároveň nebola uzatvorená ani jedna dohoda o poskytnutí príspevku podľa § 50

§ 50a - Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami

Úradu PSVR bolo podaných v prvom polroku 2009 celkovo 6 žiadostí o **poskytnutie príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (§ 50a)**. Na ich základe bolo so zamestnávateľmi uzatvorených 6 dohôd o poskytnutí príspevku, v zmysle

ktorých bolo podporené udržanie 6 pracovných miest, pričom celková dohodnutá suma k 30.6.2009 predstavuje 24 304,32 Eur.

Pred nástupom do pracovného pomeru bolo všetkých 6 uchádzačov o zamestnanie znevýhodnených podľa § 8 zákona, z toho 5 uchádzačov bolo znevýhodnených podľa § 8 písm. c), čo predstavuje 83,33 %-ný podiel z celkového počtu. 1 zamestnanec patril pred nástupom do pracovného pomeru do kategórie znevýhodnených UoZ podľa § 8 písm. k) – skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov.

Všetkých 6 zamestnávateľov požaduje uhrádzať príspevok počas doby 24 mesiacov.

§ 50d – príspevok na podporu udržania zamestnanosti

Na Úrad PSVR boli podané v prvom polroku 2009 celkovo 2 žiadosti o poskytnutie príspevku na podporu udržania zamestnanosti (§ 50d). Na ich základe boli so zamestnávateľmi uzatvorené 2 dohody o poskytnutí príspevku, v zmysle ktorých úrad podporil udržanie 166 pracovných miest, pričom celková dohodnutá suma predstavuje 96 168,78 Eur.

Ďalšie žiadosti o poskytnutie príspevku Úradu PSVR neboli predložené, keďže podpisovanie dohôd bolo dočasne pozastavené. Väčšina záujemcov nespĺňala podmienky stanovené Schémou štátnej pomoci DM č. 1/2007, keďže boli podnikmi v ťažkostiach.

§ 50e – príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta

Žiadosti o poskytnutie príspevku na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (§ 50e) boli Úradu PSVR predkladané po 1.3.2009, kedy tento nástroj APTP nadobudol novelou zákona č. 5/2004 Z.z. účinnosť. Úradu bolo predložených v prvom polroku 2009 celkovo 25 žiadosti o poskytnutie príspevku na podporu vytvorenia nového pracovného miesta. Na ich základe bolo k 30.6.2009 so zamestnávateľmi uzatvorených 24 dohôd o poskytnutí príspevku, v zmysle ktorých bolo vytvorených 43 pracovných miest. Celková dohodnutá suma k 30.6.2009 predstavuje 146 100,24 Eur (3 397,68 Eur na 1 vytvorené PM).

Pred nástupom do pracovného pomeru z celkového počtu bolo 12 uchádzačov o zamestnanie znevýhodnených podľa § 8 písm. c) zákona, čo predstavuje 27,90 %-ný podiel z celkového počtu umiestnených UoZ. 4 UoZ patrili do kategórie znevýhodnených UoZ podľa § 8 písm. a), 4 UoZ patrili do kategórie znevýhodnených UoZ podľa § 8 písm. e) a 3 UoZ patrili do kategórie znevýhodnených UoZ podľa § 8 písm. b)

§ 50f - Príspevok ku mzde zamestnanca

Žiadosti o poskytnutie príspevkov ku mzde zamestnanca boli od uchádzačov prijímané po 1.12.2008, pričom celkovo bola uzatvorená 1 dohoda.

Pred nástupom do pracovného pomeru bol tento uchádzač o zamestnanie znevýhodnený podľa § 8 písmeno c) zákona. Celková dohodnutá suma k 30.06.2009 predstavuje 2 535,60 EUR.

§ 50g - Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti a § 50h - Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi

O tieto nástroje doposiaľ neprejavil záujem žiaden z uchádzačov o zamestnanie. Dôvodmi sú nízka informovanosť na strane uchádzačov, vysoká administratívna náročnosť, časová ohraničenosť platnosti nástroja vzhľadom na to, že uchádzač sa zaviazal na obdobie dvoch rokov a nedostatočná výška príspevku hlavne pri § 50g pre rozbehnutie živnosti, obzvlášť pokiaľ uchádzač bol predtým poberateľom dávky v hmotnej núdzi a bol dlhší čas ekonomicky neaktívny.

§ 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

Zo 167 uchádzačov zaradených na absolventskú prax v roku 2009 bolo 105 žien, čo predstavuje 62,87 % z celkového počtu umiestnených UoZ.

Najviac UoZ bolo umiestnených v mesiaci marec – celkovo 56, čo predstavuje 33,53 % z celkového počtu umiestnených UoZ na vykonávanie absolventskej praxe.

V 1. polroku 2009 bolo od zamestnávateľov prijatých 140 žiadostí na celkový počet 238 miest, ktoré bolo možné obsadiť absolventmi, čo predstavuje nárast oproti rovnakému obdobiu predchádzajúcemu roku o 28,44 % u žiadostí a 13,88 % u obsadzovaných miest. V druhom polroku je predpoklad zvýšeného záujmu hlavne zo strany absolventov končiacich sústavnú prípravu na povolanie o tento nástroj.

§ 51a – Zamestnávanie a vzdelávanie absolventov

Z dôvodu nezájmu klientov o tento nástroj, v 1. polroku 2009 nebol realizovaný.

§52 – Príspevok na aktivačnú činnosť

Do pracovného pomeru na **miesta koordinátorov aktivačnej činnosti**, ktoré priamo ovplyvňujú MEN, bolo v priebehu sledovaného obdobia umiestnených **19** UoZ pri medziročnom poklese o 164 UoZ, čo predstavuje pokles o **89,7** %. Podiel umiestnených žien predstavoval **26,31** % pri medziročnom poklese o **12,49** %..

Využívanie nástroja **aktivačnej činnosti** síce priamo neovplyvňuje disponibilitu UoZ, ale z dlhodobého pohľadu výrazne prispieva k zlepšeniu zamestnateľnosti evidovaných UoZ udržiavaním ich pracovných návykov a zručností a k ich reintegrácii na trhu práce. Dotýka sa hlavne dlhodobo evidovaných UoZ s nízkou úrovňou kvalifikácie a tiež marginalizovaných skupín. Na konci sledovaného obdobia bolo do aktivačnej činnosti zapojených **1548** UoZ pri medziročnom poklese o 4940 UoZ a z nich bolo 789 žien (50,96%). Pokles UoZ oproti rovnakému obdobiu minulého roka bol spôsobený schválením novely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, platného od 1.5.2008. Zákon upravil podmienky pre zaraďovanie UoZ na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb a zároveň bolo metodikou zrušené preobsadzovanie už raz obsadeného miesta iným UoZ.

Z celkového počtu UoZ zapojených do aktivačnej činnosti bolo 1548 znevýhodnených UoZ, čo predstavuje jednu z podmienok zaradenia na AČ. Z týchto znevýhodnených UoZ predstavovali dlhodobo evidovaní podiel 100 % (medziročný nárast o 1,3 %), UoZ vo veku nad 50 rokov podiel

16,6 % (+1,34%), občania so ZP podiel 2,32% (-0,13 %) a absolventi podiel 0,25 % (-0,76 %).

Uplatňovanie tohto nástroja v takom rozsahu je typické pre nedostatočne rozvinutý trh práce s najslabšou produkčnou výkonnosťou, zlou sociálno-ekonomickou situáciou, nízkou vzdelanostnou úrovňou nezamestnaných a nedostatočnou technickou infraštruktúrou.

§52a – Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľnej služby

V priebehu sledovaného obdobia bolo na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby zaradených 60 UoZ , pričom podiel žien (46) predstavoval 76,6%. Znevýhodnení UoZ tvorili 98% zaradených UoZ. Z uvedeného počtu znevýhodnených UoZ (59) najväčší podiel predstavovali dlhodobovo evidovaní UoZ (49) 81,6%, UoZ nad 50 rokov 10,16% , absolventi tvorili 11,8 % a ZP 3,38%.

Do pracovného pomeru na miesta koordinátorov aktivačnej činnosti, bolo umiestnených 7 zamestnancov.

§ 53 - Príspevok na dochádzku za prácou

Od januára do júna roku 2009 úrad o tento príspevok požiadalo 123 občanov a celková vyplatená suma finančného príspevku bola 46 013,07 €. V porovnaní s rokom 2008 počet nových (prijatých) žiadostí výrazne stúpol. Záujem o tento príspevok stúpa priamo úmerne od zvýšenia paušálneho mesačného príspevku, ako aj od posunutia dolnej kilometrickej vzdialenosti na minimum. Počet

podľa vzdialenosti:

Vzdialenosť	Počet UoZ
0-30 km	69
31-60 km	16
61-90 km	13
91-120 km	5
121-250 km	5
251-600 km	14
nad 600 km	1

podporovaných UoZ kilometrickej

§ 53a - Príspevok na presťahovanie za prácou. a § 53b - Príspevok na dopravu do zamestnania

Tieto nástroje APTP sa začali realizovať až novelou zákona o zamestnanosti účinnou od 01.05.2008. Záujem o tento príspevok bol zaregistrovaný, ale iba v rovine informovania sa tak zo strany zamestnaných občanov (bývalých uchádzačov o zamestnanie), ako aj zo strany zamestnávateľov.

Od 01.05.2008 sme v zmysle §53a a §53b zákona doposiaľ nedostali žiadnu žiadosť. Dôvodom môžu byť aj dosť náročné podmienky pre splnenie nároku na dané príspevky.

§ 54 – Projekty a programy

V 1. polroku 2009 Úrad PSVaR vo Vranove nad Topľou prostredníctvom tohto nástroja nerealizoval žiadne projekty a programy.

§ 55a – Pracovné uplatnenie OZP

Z dôvodu nezájmu klientov o tento nástroj, v 1. polroku 2009 nebol realizovaný.

§56 - Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie

V sledovanom období výrazne narástlo využívanie tohto nástroja, keď bolo uzatvorených 24 dohôd oproti 16 dohodám v 1. polroku 2008. Kým v 1. polroku 2008 bolo dohodnutých 21 ChPM, počas 1. polroka 2009 bolo dohodnutých 46 ChPM (viac o 8 dohôd a 25 ChPM). V 1. polroku 2009 bolo vytvorených 36 dohodnutých chránených pracovných miest, kým v 1. polroku 2008 to bolo 15 ChPM, čo predstavuje medziročný nárast celkom o 21 ChPM. Z týchto 36 vytvorených chránených pracovných miest bolo 13 obsadených uchádzačmi o zamestnanie, čo oproti 1. polroku 2008 predstavuje nárast o 10 ChPM. Z pohľadu rizikových skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie došlo medziročne k nárastu pri dlhodobo nezamestnaných UoZ z 1 na 6 a pri znevýhodnených UoZ starších ako 50 rokov, keď na chránené pracovné miesta boli zaradení v 1. polroku 2009 traja UoZ oproti žiadnemu z 1. polroku 2008.

§ 56a – Príspevok na udržanie v zamestnaní OZP

Z dôvodu nezájmu klientov o tento nástroj, v 1. polroku 2009 nebol realizovaný.

§57 - Príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo na vykonávanie SZČ

Tento nástroj bol uplatnený v sledovanom období pre nižší počet UoZ so ZP. Medziročne došlo k poklesu na 6 dohodnutých ChPM oproti 9 ChPM. Ku koncu 1. polroka 2009 bolo vytvorených a obsadených 5 ChPM pre UoZ so ZP na prevádzkovanie resp. vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, čo predstavuje medziročný pokles o 6 ChPM (v 1. polroku 2008 to bolo 11 ChPM). Z pohľadu rizikových skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie došlo k medziročnému poklesu počtu dlhodobo nezamestnaných UoZ na 0 z 2 UoZ a taktiež pri znevýhodnených uchádzačoch o zamestnanie starších ako 50 rokov, keď na chránené pracovné miesta boli zaradení v 1. polroku 2009 žiadni UoZ oproti 2 UoZ v minulom sledovanom období.

§ 57a – Príspevok na technické zhodnotenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

Z dôvodu nezájmu klientov o tento nástroj, v 1. polroku 2009 nebol realizovaný.

§59 - Príspevok na činnosť pracovného asistenta

Od roku 2004 sa tento nástroj nevyužíval. Až novelou zákona o zamestnanosti účinnou od 01.05.2008 a zlepšením podmienok pre užívateľov tohto nástroja APTP bol zaregistrovaný prvotný záujem o vytvorenie takýchto pracovných miest. Ku koncu sledovaného obdobia bolo dohodnutých 24 miest pre pracovných asistentov, ktorí poskytovali pracovnú asistenciu celkom 43 zamestnancom so ZP. Z uvedeného počtu pracovných asistentov boli 21 UoZ. Žiadny z nich nebol znevýhodneným UoZ. V priebehu 1. polroka 2008 bolo dohodnutých 6 pracovných miest pre pracovných asistentov, ktorí poskytovali asistenciu 10 zamestnancom so ZP.

§60 - Poskytovanie príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

Tento nástroj APTP prešiel od 01.05.2008 podstatnými zmenami (poskytovanie príspevku raz štvrťročne a výrazná zmena výšky príspevku). Celkom za sledované obdobie 1. polroka 2009 poskytol UPSVaR príspevok spolu 104 zamestnávateľom a OSZČ (niektorým aj opakovane vzhľadom na štvrťročné čerpanie príspevku) na 144 ChPM pri poskytnutom príspevku 71 933,10 €. Priemerná výška príspevku na jedno podporené CHPM predstavuje 499,53 €. V období 1. polroka 2008 poskytol UPSVaR príspevok celkom 40 zamestnávateľom a OSZČ na 59 ChPM pri poskytnutom príspevku 108 032 €. Priemerná výška príspevku na jedno podporené CHPM predstavovala 1 831,06 €. Uvedené údaje nie je možné porovnávať, pretože príspevok počas roka 2008 sa poskytoval ako ročná úhrada nákladov a príspevok počas roka 2009 ako štvrťročná úhrada prevádzkových nákladov.

2. Aspekty vplývajúce na realizáciu APTP

2.1 Analýza daného stavu na základe štatistického prieskumu

o dlhodobu nezamestnaní

UoZ s dobou evidencie nad 12 mesiacov predstavujú výraznú časť z celkového stavu evidovaných UoZ pri miernom medziročnom poklese, vďaka ktorému už nie sú nadpolovičnou väčšinou. Oproti tomu podiel evidovaných nad 24 mesiacov presiahol dve tretiny všetkých dlhodobu nezamestnaných pri miernom medziročnom poklese. Napriek miernemu poklesu je nepriaznivý vývoj podielu žien na tejto kategórii UoZ, keď sa blíži k 60 % všetkých dlhodobu nezamestnaných. Podstatnú, a to takmer dvojtretinovú väčšinu tejto kategórie tvoria UoZ so základným vzdelaním a bez ukončeného základného vzdelania (vzd. 1 a 0), ktorých podiel je porovnateľný s obdobím pred roka. Z hľadiska profesijnej štruktúry predstavujú takmer tretinu nekvalifikovaní a pomocní robotníci (KZAM 9) s medziročným nárastom a viac ako polovicu predstavujú UoZ, ktorí doposiaľ

nepracovali (KZAM A), s výrazným medziročným nárastom. Z pohľadu vekovej štruktúry narástli na dvojpätinový podiel s výrazným medziročným nárastom UoZ vo veku 35 až 49 rokov, ktorí sú aj naďalej najpočetnejšou skupinou dlhodobo nezamestnaných UoZ. Druhou najpočetnejšou skupinou tejto kategórie sú UoZ vo veku 25 až 34 rokov s takmer štvrtinovým podielom pri výraznom medziročnom náraste, nasledovaní skupinou UoZ vo veku nad 50 rokov s porovnateľným podielom na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných pri nevýraznom náraste ich podielu.

○ **UoZ bez kvalifikácie a bez vzdelania**

Už dlhodobo najrizikovejšou skupinou sú UoZ s nízkym stupňom vzdelania (st. 0 až 2), keď ich podiel prekročil polovicu všetkých evidovaných UoZ pri výraznom medziročnom náraste. Prevažná väčšina z nich je súčasne z kategórie dlhodobo nezamestnaných a aj z toho dôvodu sú priebežne zaradzovaní na aktivačné činnosti, ktorých cieľom je získanie a udržiavanie pracovných návykov. Títo UoZ vzhľadom na nedostatočnú ponuku VPM pre nekvalifikovanú pracovnú silu sú ohrození perspektívou dlhodobej nezamestnanosti. U časti týchto osôb vznikajú rôzne sociálne problémy. Ide o skupiny s relatívne špecifickými charakteristikami individuálneho a rodinného života, nezamestnanosť ich ďalej marginalizuje na okraj spoločnosti (hlavne alkoholikov, recidivistov a prepustených z NVÚ a ľudí inak sociálne neprispôsobivých – najmä Rómov).

○ **ženy**

Podiel žien predstavuje takmer polovicu na celkovom počte evidovaných UoZ, pri pravidelnom medzimesačnom náraste, s priemerným medziročným úbytkom 7,07%. Napriek zdánlivo pozitívnemu vývoju u tejto kategórie v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka problém nezamestnanosti žien v našom regióne naďalej pretrváva. Tento stav spôsobuje, že mnohé rodiny prichádzajú o druhý príjem, ktorý je vzhľadom na stále rastúce životné náklady dnes takmer nutný, čo im spôsobuje sociálnu neistotu, prípadne i vážnejšie sociálne problémy. V niektorých prípadoch to však znamená dočasné uľahčenie súvisiace s časovým napätím, deľbou práce v domácnosti, prípadne s lepšou možnosťou muža dochádzať za prácou mimo región.

○ **UoZ vo veku 50 a viac rokov**

Ich podiel na celkovom počte evidovaných UoZ osciloval medzi 21 až 18 % s výrazným, až 1,55 %-ným, medziročným nárastom ich priemerného podielu na celkovom stave evidovaných UoZ. Pozitívnym vývojom v sledovanom období v tejto kategórii znevýhodnených UoZ je pokles podielu žien, ktorý sa medziročne výrazne znížil, a to až o vyše 5 %, pričom za posledné tri mesiace pretrvával pod 47 % zo všetkých evidovaných UoZ. Problém starších ľudí vychádza z toho, že v ich veku je ťažšie prijímať súčasné zmeny, a preto si ťažšie nachádzajú nové miesta, čo korešponduje aj s minimálnym záujmom zamestnávateľov o pracovnú silu z tejto vekovej skupiny. Aj nízky záujem týchto UoZ riešiť si problém zamestnanosti vlastnými silami, napr. začatím vykonávania SZČ, je problémom v uplatnení sa na trhu práce. Z uvedených dôvodov sa práve títo uchádzači často stávajú dlhodobo nezamestnanými.

○ **absolventi**

Problémovou skupinou UoZ sú aj absolventi škôl, ktorých podiel na celkovej evidovanej nezamestnanosti v regióne síce dlhodobo mierne osciluje okolo 5 % s veľmi miernym medziročným nárastom, ale ich problémy viac-menej pretrvávajú. Ani dostatočná vzdelanostná úroveň nepostačuje pre uplatnenie

sa na trhu práce; absencia praxe u absolventov ako aj nedostatočná príprava na zvládnutie novej situácie, do ktorej sa po ukončení sústavnej prípravy na povolanie dostávajú, im komplikuje situáciu v sebaapredaní sa. Neznalosť súčasných pomerov na trhu práce a prvé neúspechy pri hľadaní si zamestnania ich často odrádzajú v ďalších krokoch pri hľadaní svojho pracovného uplatnenia. Častou bariérou v ich konaní je nedostatočná samostatnosť a rozhodnosť, príliš vžitá väzba na automatickú akceptáciu rozhodovania autorít (rodičov, učiteľov, úradníkov a pod.), nedostatok sebadôvery a sebaistoty, málo presvedčenia vo vlastné sily, schopnosti a vedomosti - často ako dôsledok výchovného procesu v škole, ale i v rodine.

Čiastočne tieto problémy napomáha riešiť absolventská prax, ktorá na jednej strane je spravidla dobrou predprípravou pre aktívny vstup na trh práce, ale na druhej strane často pôsobí obmedzujúco na tvorbu nových PM, pretože mnohí zamestnávateľia zneužívajú absolventskú prax ako náhradu za plnohodnotné PM. Dôsledkom novely zákona o službách zamestnanosti, ktorá finančne motivuje absolventov, sme v sledovanom období zaznamenali zvýšený záujem zo strany absolventov o vykonávanie absolventskej praxe.

○ **zdravotne postihnutí UoZ**

Podiel zdravotne postihnutých občanov na celkovej nezamestnanosti v okrese medziročne poklesol mierne pod 3 %. Nezaujímame zamestnávateľov o túto kategóriu UoZ pretrvávajú, a to najmä z dôvodu predošlých nevhodných legislatívnych zmien v oblasti povinného podielu zamestnávania OZP, ktoré nemajú žiaden motivačný charakter a skôr vedú k úniku od zamestnávania OZP než k pomoci pre zlepšenie ich uplatnenia sa na reálnom trhu práce.

Nástroje APTP na tvorbu nových PM pre ZP s ich vysokou administratívnou náročnosťou, vysokou vstupnou ekonomickou a investičnou náročnosťou, neboli v predošlom období dost' motivujúce. V tomto smere sa ľady čiastočne prelomili a počet nových chránených PM pre ZP UoZ medziročne mierne narástol. Na zdravotne postihnutých všeobecne veľmi doliehajú dôsledky nezamestnanosti, nakoľko sa u nich kumulujú ekonomické, sociálne, zdravotné a psychické problémy.

2.2 Identifikácia rizikových skupín UoZ a z nich určenie jednej prioritnej rizikovej skupiny charakteristickej pre okres (charakteristika definovanej skupiny by mala byť užšia ako ju stanovuje zákon č. 5/2004 Z.z.)

Vzhľadom na momentálnu situáciu na lokálnom trhu práce sa pre rok 2009 javí potreba venovať sa dvom prioritným rizikovým skupinám, ktorými sú:

- ⇒ **Absolventi škôl**, ktorí sú súčasne:
 - v evidencii v trvaní od 3 mesiacov,
 - a majú ukončený stupeň vzdelania min. vyučený (st. vzd. 2)

a

- ⇒ **UoZ**, ktorí sú občanmi staršími ako 50 rokov veku, predovšetkým tí UoZ, ktorí sú súčasne:

v evidencii v trvaní od 12 mesiacov

3. Súhrnný vplyv regionálnych aspektov na realizáciu jednotlivých aktivít v rámci APTP

Pre náš región je charakteristické pretrvávanie regionálnych disproporcií v uplatňovaní rozvojových impulzov do ekonomiky a hospodárstva v rámci SR ako celku, relatívna nasýtenosť regionálneho trhu práce, ale i zníženie intenzity využívania tých nástrojov APTP a to tak zo strany UoZ ako aj zo strany zamestnávateľov, ktoré majú najvyšší vplyv na znižovanie miery nezamestnanosti v okrese a na zvyšovanie akceptability tu evidovaných UoZ na regionálnom i na globálnom trhu práce zvyšovaním ich kvalifikovanosti.

Keďže prakticky každý z nástrojov APTP je osobitý, jeho uplatnenie v regionálnych podmienkach má svoje špecifiká a praktická realizácia jednotlivých aktivít z kategórie APTP je nimi rôznym spôsobom a v rôznej miere ovplyvnená. Vplyvy na jednotlivé nástroje APTP sú v súhrne takéto:

§ 32 - Náhrada častí cestovných výdavkov UoZ

Aj keď počet žiadostí v 1. polroku 2009 vzrástol, záujem je o tento nástroj pomerne nízky. Hlavným dôvodom dosť nízkeho záujmu o vyššie citovaný nástroj je v prvom rade klesajúci záujem UoZ o dochádzanie na výberové konania, resp. vstupný pohovor k zamestnávateľovi hromadnými dopravnými prostriedkami (nevyhovujúce spojenia). Predmetný príspevok využíva hlavne kategória UoZ do 25 rokov so stredoškolským a vyšším vzdelaním.

§ 43 - Odborné poradenské služby

Odborné poradenské služby ako nástroj aktívnej politiky trhu práce priamo nevytvárajú pracovné príležitosti pre UoZ. Ich zámerom je predovšetkým diagnostikovať a formovať pracovný potenciál UoZ posilňovaním motivácie a sebadôvery, zvyšovaním úrovne kľúčových zručností a kompetencií na trhu práce. Samotné umiestnenie UoZ na trhu práce si vyžaduje dlhodobější proces kultivácie pracovnej sily. Je potrebné zdôrazniť, že úspešnosť OPS je priamo podmienená – záujmom klienta na spolupráci s poradcom, záujmom integrovať sa na trh práce, osobnostnými predpokladmi, mierou ochoty ďalšieho vzdelávania sa a v súčasnosti najmä celkovým stavom trhu práce.

V I. polroku 2009 realizáciu OPS ovplyvnili aj nasledujúce skutočnosti:

- personálna výmena odborných poradcov,
- kumulácia poradenstva s ďalšou agendou,
- dlhodobá práceneschopnosť
- absencia projektových aktivít pre znevýhodnené kategórie UoZ.

§ 46 – vzdelávanie a príprava pre trh práce a zamestnanecká prax

- počet zaradených UoZ do VzPrTP sa oproti 1. polroku 2008 zvýšil o 120 a zamestnanecká prax sa vzhľadom na nezáujem zamestnávateľov nerealizovala,

- ide o dlhodobu účinný nástroj APTP, ktorý zvyšuje možnosti UoZ uplatniť sa na trhu práce, a to aj pre kategóriu znevýhodnených UoZ. Vzdelávacie aktivity realizované v 1. polroku 2009 boli ukončené najneskôr v máji 2009 a v sledovanom období sa na trhu práce umiestnilo po ukončení vzdelávania 22 UoZ, čo predstavuje 11,45 % úspešnosť,
- pre zvýšenie účinnosti tohto nástroja je potrebné vzhľadom na dlhodobu vysokú mieru nezamestnanosti a vysoký podiel UoZ s nižším stupňom vzdelania podporovať vzdelávanie v oblasti robotníckych profesií a služieb so zameraním sa na kategóriu UoZ, ktorá prejaví záujem o začatie samostatnej zárobkovej činnosti; zvýšiť kvalitu a klásť dôraz na odbornú-poradenskú činnosť pre UoZ z hľadiska vhodnosti a potreby vzdelávania ako nástroja na zvýšenie schopnosti uplatniť sa na trhu práce, ako aj z hľadiska vyššej motivovanosti UoZ; lepšie časovať aktivity predchádzajúce samotnej realizácii vzdelávania v prípade legislatívnych zmien, resp. zmien týkajúcich sa financovania tohto nástroja.

§ 47 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca

Realizácia NP XI, ktorá mala byť pôvodne ukončená 31.12.2008 bola predĺžená do 30.6.2009 s tým, že ukončenie vzdelávacích aktivít muselo prebehnúť do 31.5.2009. Realizácia tohto projektu bola náročná vzhľadom na časové ohraničenie a snahu úradu vyhovieť každej žiadosti, ktorá spĺňala predpísané požiadavky. Nerealizovaná ostala iba jedna žiadosť z toho dôvodu, že zamestnávateľ - Bukocel a.s. Hencovce - ju podal 27.4.2009 a nebol by stihol ukončiť vzdelávacie aktivity do konca mája 2009. Vzhľadom na charakter tohto nástroja boli do vzdelávania zaradení iba zamestnanci žiadateľov/zamestnávateľov, čiže žiadni UoZ. Využívanie tohto nástroja ako aktívneho opatrenia na trhu práce, obzvlášť v čase krízy prispieva k stabilite pracovných miest, k zvýšeniu kvalifikácie pracovnej sily a je dôležité pre udržanie zamestnanosti v regióne

§ 49 – príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

Uplatňovanie tohto nástroja APTP je naďalej veľmi perspektívne. Aktívnym spôsobom sa podporuje začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti nielen u dlhodobu evidovaných UoZ, ale najmä u kategórie znevýhodnených UoZ - § 8 písm.a), kde sme zaznamenali zvýšený záujem oproti rovnakému obdobiu roka 2008.

Počas sledovaného obdobia v prvom štvrtroku roku 2009 sme zaznamenali enormný záujem UoZ a v tomto období bolo dohodnutých 75 pracovných miest. Ďalších 6 pracovných miest bolo vytvorených počas 2. štvrtroku. Vzhľadom na novelu zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, ktorá zaviedla povinnosť absolvovať Praktickú prípravu UoZ (a taktiež v nadväznosti na vypracovanie regionálneho projektu na zabezpečenie praktickej prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti) vznikol cca mesačný sklz v poskytovaní tohto príspevku. Na konci sledovaného obdobia sme opätovne zaznamenali zvýšený záujem o poskytovanie príspevku na SZČ, tento záujem sa však prejaví až v druhej polovici roku 2009.

Na zvýšení podielu znevýhodnených skupín UoZ pri využívaní tohto nástroja sa podieľa odbornoporaďenská činnosť úradu. Je potrebné zaoberať sa hlavne UoZ s ukončeným stredoškolským vzdelaním, odhaľovať ich silnejšie stránky a možnosti sebaupresadzovania sa.

Náležitú pozornosť je potrebné venovať aj UoZ so základným vzdelaním, najmä formou vzdelávania a prípravy pre trh práce, za účelom získania informácií, poznatkov a zručností týchto UoZ a tak napomôcť im k začatiu SZČ, keďže práve kvôli nízkemu stupňu vzdelania sa ťažko dokážu umiestniť na trhu práce prostredníctvom pracovnoprávneho vzťahu.

§ 50 - Príspevok na zamestnávanie znevýhodnených UoZ

Úplný nezáujem zamestnávateľov o tento nástroj APTP bol spôsobený hlavne využívaním nových nástrojov (§ 50a a § 50e).

K zvýšeniu záujmu zamestnávateľov o tento nástroj APTP neprispelo ani zvýšenie celkovej sumy príspevku poskytnutého zamestnávateľovi v prípade, že príjme na vytvorené pracovné miesto uchádzača o zamestnanie vedeného evidencii úradu viac ako 24 mesiacov.. Významným negatívnym prvkom je slabá ekonomická úroveň mnohých zamestnávateľov, a tým aj ich obavy zo straty finančnej schopnosti plniť si svoje dohodnuté záväzky uvedené v dohodách uzatváraných podľa § 50 hlavne v čase hospodárskej krízy.

§ 50a - Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami

Pri poskytovaní príspevku podľa § 50a bol rovnako ako pri § 50 zaznamenaný významný pokles záujmu zamestnávateľov o túto formu podpory udržania pracovných miest.

Jednou z hlavných príčin je povinnosť zamestnávateľa udržať podporené pracovné miesto po dobu najmenej 24 mesiacov, čo mnohí zamestnávatelia považujú v čase prebiehajúcej hospodárskej krízy za určité riziko (zvlášť s ohľadom na povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v prípade, že sa im nepodarí udržať podporené pracovné miesto obsadené).

§ 50d – príspevok na podporu udržania zamestnanosti

Táto forma pomoci sa javí ako zaujímavá hlavne pre zamestnávateľov s väčším počtom zamestnancov. Na základe schválenia dočasnej schémy štátnej pomoci na pomoc podnikom v ťažkostiach je možné očakávať záujem o poskytnutie príspevku podľa § 50d tých zamestnávateľov, ktorí nespĺňali podmienky stanovené Schémou štátnej pomoci DM č. 1/2007

§ 50e – príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta

Tento nástroj APTP na podporu vytvárania nových pracovných miest je pre zamestnávateľov najzaujímavejší. Predovšetkým povinnosť udržať vytvorené PM po dobu najmenej 12 kalendárnych mesiacov (oproti § 50 a 50a – 24 mesiacov) považujú v súčasnosti za menej rizikové. Atraktivitu tohto nástroja ovplyvnila aj výška príspevku, ktorej §§ 50 a 50a

výškou príspevku nemôžu konkurovať. Vzhľadom na časové obmedzenie poskytovania príspevku podľa § 50e sa očakáva záujem zamestnávateľov do konca roka 2009.

§ 50f - Príspevok ku mzde zamestnanca

Príspevok podľa § 50f sa poskytuje od 1.12.2008. Nakoľko je to nový nástroj, nie je možné vykonať porovnanie s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka. Tento nástroj vznikol v rámci opatrení vlády prijatých v rámci boja voči kríze. Vzhľadom na doterajšie skúsenosti a časovú obmedzenosť nástroja neočakávame zvýšený záujem zo strany uchádzačov o zamestnanie v najbližšom čase.

§ 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

Problémovou skupinou UoZ sú aj absolventi škôl, ktorých podiel na celkovej evidovanej nezamestnanosti v regióne síce dlhodobo mierne osciluje okolo 5 % s veľmi miernym medziročným nárastom, ale ich problémy viac-menej pretrvávajú, keď aj napriek dostatočnej vzdelanostnej úrovni bariérou ich pracovného uplatnenia okrem absencie praxe je aj nedostatočná príprava na zvládnutie novej situácie, do ktorej sa po ukončení sústavnej prípravy na povolanie dostávajú. Neznalosť súčasných pomerov na trhu práce a prvé neúspechy pri hľadaní si zamestnania ich často odrádzajú v ich ďalších krokoch pri hľadaní svojho pracovného uplatnenia. Častou bariérou v ich konaní je nedostatočná samostatnosť a rozhodnosť, prílišne vžitá väzba na automatickú akceptáciu rozhodovania autorít (rodičov, učiteľov, úradníkov a pod.), nedostatok sebadôvery a sebaistoty, málo presvedčenia vo vlastné sily, schopnosti a vedomosti - často ako dôsledok výchovného procesu v škole, ale i v rodine.

V 1. polroku 2009 počet žiadostí zo strany zamestnávateľov prevyšoval počet záujemcov o vykonávanie absolventskej praxe zo strany UoZ. Podmienka evidencie minimálne 3 mesiacov na úrade pre absolventov, ktorí majú záujem o vykonávanie absolventskej praxe platná od 1.1.2009 výrazne znížila ponuku absolventov na strane ponuky. Dopyt zo strany zamestnávateľov sa zvýšil aj v dôsledku prehlbujúcej sa hospodárskej a finančnej krízy, kedy zamestnávatelia riešia výpadok v pracovných miestach obsadzovaním absolventov.

Čiastočne tieto problémy napomáha riešiť absolventská prax, ktorá je na jednej strane zväčša dobrou predprípravou pre aktívny vstup na trh práce, ale na druhej strane často pôsobí obmedzujúco na tvorbu nových PM, pretože mnohí zamestnávatelia ako bolo už spomenuté, zneužívajú absolventskú prax ako náhradu za plnohodnotné PM.

§ 52 – príspevok na aktivačnú činnosť

Uplatňovanie tohto nástroja v takom rozsahu je typické pre nepružný trh práce s nepriaznivou sociálno- nízkou vzdelanostnou úrovňou nezamestnaných a nedostatočnou technickou infraštruktúrou ekonomickou situáciou.

Tento nástroj je účinným nástrojom APTP v našom regióne typickom vysokou mierou nezamestnanosti, v ktorom je nepriaznivá sociálno-ekonomická situácia a štruktúra UoZ, v ktorej prevažujú dlhodobo evidovaní UoZ a UoZ s nízkym stupňom vzdelania a pod. Prispieva

k udržiavaniu pracovných návykov a zručnosti UoZ, má pozitívny dopad na psychiku znevýhodnených UoZ. Je potrebným a nezameniteľným nástrojom APTP pre okresy v etape prechodu od slabej úrovne ekonomiky na silnejšiu. Tento nástroj možno v podmienkach okresu Vranov nad Topľou hodnotiť ako vhodnú kombináciu sociálnej politiky v oblasti poskytovania dávok pomoci v hmotnej núdzi a politiky zamestnanosti, vzhľadom na udržiavanie pracovných návykov UoZ, jeho väčšiu disponibilitu na trhu práce a zvýšenie príjmu uchádzača o zamestnanie.

§ 52a – príspevok na dobrovoľnícku službu

Aktivačná činnosť formou dobrovoľníckej služby je nový nástroj APTP, ktorej hlavným cieľom je získanie praktických skúseností UoZ pre potreby trhu práce

§ 53 - Príspevok na dochádzku za prácou

Jedným z prijatých opatrení na podporu zamestnanosti je aj zvýšenie výšky mesačného príspevku na dochádzku za prácou. Podľa doplneného § 18a vyhlášky MPSVR SR č. 63/2009 Z. z. je výška príspevku na dochádzku za prácou za kalendárny mesiac od 1. 3. 2009 do 31. 12. 2010 najviac 135 EUR/ 4 037 SKK mesačne v závislosti od vzdialenosti miesta výkonu zamestnania alebo miesta prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti od miesta trvalého pobytu alebo od miesta prechodného pobytu zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby. Vzhľadom na primeranú výšku príspevku, po jej zvýšení, je o tento nástroj dostatočný a stále stúpajúci záujem.

§ 56 - Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

S 13 UoZ, ktorí boli zaradení na chránené pracovné miesta vytvorené podľa § 56 v priebehu 1. polroka 2009 mali 4 UoZ základné vzdelanie, 4 UoZ mali stredoškolské vzdelanie bez maturity a 5 zaradených UoZ mali stredoškolské vzdelanie s maturitou. Podľa veku dvaja UoZ boli vo veku do 30 rokov, traja UoZ mali od 31 do 40 rokov, šiesti UoZ vo veku od 41 do 50 rokov a traja UoZ starší ako 50 rokov. Ich dĺžka evidencie bola rôzna: do troch mesiacov bolo v evidencii 5 UoZ, od 3 do 6 mesiacov 1 UoZ, od 7 do 12 mesiacov 1 UoZ a viac ako 12 mesiacov v evidencii bolo 6 UoZ).

§ 57 - Príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo na vykonávanie SZČ

S 5 UoZ, ktorí boli zaradení na chránené pracovné miesta vytvorené podľa § 57 v priebehu 1. polroka 2009 bol 1 UoZ so stredoškolským vzdelaním bez maturity, 47 zaradených UoZ malo stredoškolské vzdelanie s maturitou. Podľa veku traja UoZ boli vo veku od 31 do 40 rokov, dvaja vo veku od 41 do 50 rokov. Ich dĺžka evidencie bola rôzna: od štyroch do šiestich mesiacov bolo v evidencii 4 UoZ, od 7 do 12 mesiacov to bol v evidencii 1 UoZ.

§ 59 - Príspevok na činnosť pracovného asistenta

S 21 UoZ, ktorí boli zaradení na pracovné miesta ako pracovní asistenti občanov so zdravotným postihnutím podľa § 59 v priebehu 1. polroka 2009 bolo 9 UoZ so stredoškolským vzdelaním bez maturity a 12 zaradených UoZ malo stredoškolské vzdelanie s maturitou. Podľa veku boli šiesti vo veku do 30 rokov, ôsmi od 31 do 40 rokov, siedmi vo veku od 41 do 50 rokov. Ich dĺžka v evidencii bola rôzna: do troch mesiacov 15 UoZ, od štyroch do šiestich mesiacov 4 UoZ a 2 UoZ od 7 do 12 mesiacov v evidencii.

Spracovali: *Mgr. Ing. Ján Tóth, OESFaPR*
zamestnanci odd. ESFaPR, odboru služieb zamestnanosti
a oddelenia informatiky, štatistiky
a analýz

Schválil: *Ing. Štefan Repčín, vedúci odd. ESFaPR*
Ing. Oľga Rimárová, riaditeľka OSZ

Vo Vranove nad Topľou, dňa 20.07.2009