

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE**

**FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

1128411

**EKONOMICKÉ A SOCIÁLNE DÔSLEDKY  
NEZAMESTNANOSTI**

**2010**

**Eva BANDZIOVÁ**

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE  
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

**EKONOMICKÉ A SOCIÁLNE DÔSLEDKY  
NEZAMESTNANOSTI „V OKRESE ŽIAR NAD HRONOM“**

BAKALÁRSKA PRÁCA

Študijný program :	Ekonomika podniku
Študijný odbor :	3.3.16. Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra ekonomiky
Vedúci katedry:	prof. Ing. František Kuzma, PhD.
Vedúci bakalárskej práce:	Ing. Magdaléna Laurová, CSc.

Nitra 2010

**Eva BANDZIOVÁ**

## **ČESTNÉ VYHLÁSENIE**

Čestne vyhlasujem, že som bakalársku prácu vypracovala samostatne, a že som uviedla všetku použitú literatúru súvisiacu so zameraním bakalárskej práce.

Eva Bandziová

## **POĎAKOVANIE**

Touto cestou vyslovujem poďakovanie pani Ing. Magdaléne Laurovej, CSc. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej práce.

## **Abstrakt**

Nezamestnanosť predstavuje vážny sociálny a ekonomický problém v našej krajine. Mnoho ľudí sa snaží nájsť prácu, no situácia po hospodárskej kríze je veľmi zložitá. Kríza v Amerike sa rozšírila do krajín na celom svete. Nezamestnanosť je jedným z problémov, ktoré ovplyvňujú ekonomiku a bránia regionálnemu rozvoju.

Prvá časť bakalárskej práce je teoretická. Nezamestnanosť je tu charakterizovaná a okrem toho sú tu charakterizované jej rôzne typy a výpočet miery nezamestnanosti.

Druhá časť je podstatnou časťou bakalárskej práce. Obsahuje analýzu štruktúry UoZ podľa faktorov ako sú vek, vzdelanie a iné v regióne ZH počas rokov 2007-2009. Hodnota nezamestnanosti je porovnaná medzi Slovenskou republikou, Banskobystrickým krajom a okresom Žiar nad Hronom. Tiež tu môžeme nájsť zamestnávateľov, ktorí hlásili a následne prepustili svojich zamestnancov.

Posledná časť sa zaoberá myšlienkami z druhej časti. Patria sem návrhy na zlepšenie situácie ako prilákanie investorov, zlepšenie vzdelania. Tiež sa tu nachádza mnoho pozitívnych a negatívnych dôsledkov, ktoré ovplyvnili vývoj nezamestnanosti v posledných troch rokoch.

### **Kľúčové slová:**

nezamestnanosť, typy nezamestnanosti, zamestnávatelia, prístup k nezamestnanosti, aktívna politika trhu práce

## **Abstract**

Unemployment introduces a serious social and economical problems in our country. Many people try to find a job, but the situation, after a global financial crisis is very complicated. The depression in America affected countries all around the world. Unemployment is one of the problems that affects economy and which keeps down a regional progress.

The first part of the bachelor thesis is theoretical. The unemployment is characterized as well the different types of unemployment and the calculation of unemployment.

The second chapter is the main part of the bachelor thesis. It includes the analysis of structure many factors such as: age, education and others in region ZH in the years 2007-2009. The unemployment rate is compared to the rates in Slovak republic, region of Banska Bystrica and district of Žiar nad Hronom. We can find employers, who discharged many of their jobholders in this part as well.

The last part concludes the main idea from the second part. In this chapter we have also suggested some measures for the region like attracting new investors and improvements in the field of education. There are also many positive and negative aspects that have influenced the issue of unemployment for the last three years.

### **Key words:**

unemployment, types of unemployment, employers, access to unemployment, active labour-market policy

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>1 PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA AJ V ZAHRANIČÍ .....</b>	<b>10</b>
<b>2 CIEĽ PRÁCE .....</b>	<b>21</b>
<b>3 METODIKA PRÁCE .....</b>	<b>22</b>
<b>4 VÝSLEDKY PRÁCE .....</b>	<b>24</b>
<b>4.1 Charakteristika okresu .....</b>	<b>24</b>
4.1.1 Urbanizačno-priestorový status .....	25
<b>4.2 Porovnanie štruktúry UoZ za jednotlivé územia .....</b>	<b>26</b>
<b>4.3 Vývoj štruktúry UoZ podľa jednotlivých kritérií .....</b>	<b>28</b>
<b>4.4 Štruktúra UoZ na príspevok na SZČ z hľadiska veku v roku 2009 .....</b>	<b>31</b>
<b>4.5 Pohyb uchádzačov o zamestnanie .....</b>	<b>32</b>
4.5.1 Pribeh prítoku UoZ .....	33
4.5.2 Pribeh odtoku UoZ .....	34
<b>4.6 Vývoj miery nezamestnanosti .....</b>	<b>35</b>
<b>4.7 Pohyby počtov zamestnancov a miezd za podniky s počtom zamestnancov         20 a viac .....</b>	<b>36</b>
<b>4.8 Podpora UoZ prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce .....</b>	<b>37</b>
4.8.1 Vzdelávacie aktivity a OPS na základe požiadaviek trhu.....	37
4.8.2 Uplatnenie nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2009 .....	38
<b>5 ZÁVER .....</b>	<b>40</b>
<b>5.1 Návrh na využitie poznatkov .....</b>	<b>42</b>
<b>6 ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....</b>	<b>43</b>
<b>7 PRÍLOHY .....</b>	<b>45</b>

## ZOZNAM SKRATIEK

APTP	- Aktívna politika trhu práce
BB	- Banská Bystrica
EAO	- ekonomicky aktívne obyvateľstvo
ENO	- ekonomicky neaktívne obyvateľstvo
HDP	- hrubý domáci produkt
MPSVAR	- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
OPS	- odborné poradenské služby
SR	- Slovenská republika
ŠÚ SR	- Štatistický úrad Slovenskej republiky
SZČ	- Samostatná zárobková činnosť
UoZ	- uchádzači o zamestnanie
UPSVAR	- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
TP	- trh práce
ÚP	- úrad práce
ZH	- Žiar nad Hronom



## ÚVOD

Každý občan sa obáva straty zamestnania, pretože práve to mu zabezpečuje relatívne pokojnejší život a určitú životnú úroveň, ktorú si počas života buduje. Náhla strata zamestnania môže spôsobiť občanom rôzne problémy, či už psychické, alebo finančné. U človeka môže vyvolať nielen pocit menejcennosti, ale aj zbytočnosti, čo častokrát vedie k sklonom k alkoholizmu, drogovej závislosti, nadmernému fajčeniu, gameblairstvu, či k zvýšenému počtu sebevražď. Môžu nastať ďalšie a to finančné problémy spojené so zadĺžením resp. neschopnosťou splácať úvery, či základné poplatky ako sú nájomné, elektrina, či strava.

Nezamestnanosť však nemusí byť len prejavom menej úspešnej ekonomiky, ale taktiež môže byť spôsobená mobilitou pracovnej sily za lepšími podmienkami. Taktiež časť pracovnej sily sa prispôbuje technologickým zmenám a to rekvalifikáciou, prípadne sťahovaním sa za prácou do rozvinutejších miest, kde môže nájsť väčšie pracovné príležitosti. Aj tento dôvod spôsobuje jej nerovnomernú rozmiestnenosť v rámci jednotlivých regiónov SR, pretože množstvo pracovných príležitostí sa nachádza najmä okolo väčších miest ako Bratislava, Trnava, resp. Košice.

So vznikom hospodárskej krízy, ktorá sa na našom území prejavila koncom roka 2008 a najmä počas roku 2009 sa nezamestnanosť začala šíriť rýchlym tempom. Zasiahla ekonomiku každého štátu, bez ohľadu na ich ekonomickú vyspelosť, tým pádom celú Slovenskú republiku spolu s okresom Žiar nad Hronom nevynímajúc. Nezamestnanosť v Slovenskej republike dosahovala už pred príchodom hospodárskej krízy nie malé čísla, no ktoré postupne každoročne klesali. Avšak príchodom spomínanej krízy nastal rapídny obrat. Množstvo ľudí ostalo bez práce, čo malo vplyv na pokles životnej úrovne nezamestnaného, jeho rodiny, psychiku, zdravotné problémy, rastúcu kriminalitu, platobnú schopnosť, ale aj celkový obrat peňazí v štáte.

Nezamestnanosť spolu s infláciou tvoria hrozbu, ktorú sa každý štát snaží riešiť. Vynakladá na to úsilie prostredníctvom aktívnej alebo pasívnej politiky. Zároveň snahou našej vlády je dosiahnuť stabilizáciu zamestnanosti a jej následné zvyšovanie a zároveň znižovanie nezamestnanosti, vytváraním nových pracovných príležitostí prostredníctvom zahraničných investorov, ktorí sú schopní poskytnúť väčší počet nových pracovných miest. Niekedy však ani vláda samotná nedokáže ovplyvniť udalosti, ktoré nastanú, ako to bolo aj v prípade hospodárskej krízy. Jej opatrenia môžu zabezpečiť iba zmiernenie následkov

krízy a jej dopad na spoločnosť, no nedokáže jej úplne predísť. No stále to bola len malá záplata na ranu, ktorú mnohí obyvatelia prostredníctvom krízy utrepli.

Aby sme dosiahli vysokú mieru nezamestnanosti a súčasne úspešnú trhovú ekonomiku, je potrebné mať stabilizovaný a pružný trh práce, ktorý by dokázal reagovať na kolísavé zmeny v ekonomických a sociálnych podmienkach. Tento jav je však veľmi náročné doasiahnuť, i keď sa o to neustále snažia mnohé vládnuce strany.

# 1 PREHLAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA AJ V ZAHRANIČÍ

Práca sa v priebehu vývoja ľudskej spoločnosti stala prirodzenou činnosťou človeka. Jej výsledky zabezpečujú úroveň a perspektívy rozvoja spoločnosti, priamo alebo sprostredkovane uspokojujú mnohé ľudske želania, túžby a potreby. Aby sa človek v práci cieľavedome usiloval o zvládnutie stanovených úloh, musí byť k ich zvládnutiu primerane motivovaný.

Motivácia pracovného jednanja vytvára tie psychické stavy a procesy človeka, ktoré ho vedú k tomu, že prácu prijíma ako spoločenskú skutočnosť, orientuje sa na jej primerané zvládnutie a zaujíma k nej určité osobné hodnotiace stanovisko. Vzťah človeka k práci nie je výhradne psychologický pojem. Všeobecne sa používa na vyjadrenie toho ako človek vzhľadom k sebe a celej spoločnosti hodnotí vykonávanú pracovnú činnosť, aké miesto zaujme v jeho jednaní a prežívaní. Pri tomto hodnotení je človek závislý na spoločenskom prostredí, v ktorom vyrastá a žije. Opiera sa o sústavu spoločenských názorov určených výchovou, životnými skúsenosťami, spoločenským postavením, životnými plánmi, ale aj celkovým spoločenským pôsobením a verejnou mienkou. (Višňovský, J. – Nagyová, E. – Šajbidorová, M., 2000)<sup>1</sup>

**Martincová, M.** (2005) spomína, že ak hodnotíme výkonnosť ekonomiky ako celku a zároveň si kladieme otázku, do akej miery je vývoj zdravý, musíme okrem celkového objemu statkov a služieb (vyjadreného prostredníctvom HDP), ktorý je ekonomika schopná za určité obdobie vyrobiť, prihliadať aj na ďalšie ekonomické veličiny. Jednou z najvýznamnejších je nesporne nezamestnanosť, pretože spravidla vždy sprevádza vývoj trhového hospodárstva a súčasne je javom, ktorý prináša negatívne ekonomické a sociálne dosledky. Nezamestnanosť môžeme dokonca označiť nielen za vážny ekonomický a sociálny problém, ale aj za veľmi vážny politický problém.<sup>2</sup>

Trh práce, ako súčasť trhovej ekonomiky, nie je zbavený cyklických výkyvov a nerovnovážneho vývoja, ktorých dosledkom môže byť vysoká nezamestnanosť. Na nápravu a reguláciu tohto stavu je určená politika zamestnanosti.

---

<sup>1</sup> VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, E. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2000. Manažment ľudských zdrojov. Nitra: SPU, 2000, ISBN 80-7137-798-8

<sup>2</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 2.vyd. Bratislava: Iura edition, 2005. s. 9-11. ISBN 80-8078-038-2

Aktívne opatrenia na trhu práce pomáhajú nezamestnaným uplatniť sa na trhu práce. Patria sem všetky opatrenia, ktoré prispievajú k „párovaniu“ voľných pracovných miest a nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Ďalej sem patria opatrenia, ktoré podporujú vytváranie nových pracovných miest poskytovaním nenávratných finančných príspevkov na úhradu časti mzdy pre prijatého zamestnanca, ako aj príspevky na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, tvrdí **Hargašová, M.** (2006).<sup>3</sup>

**Mankiw, G.** (2009) poukazuje na to, že na väčšine trhov v ekonomike sa ceny prispôsobujú tak, aby uvádzali ponúkané a dopytované množstvo do rovnováhy. Na ideálnom trhu práce by tiež cena práce – mzda vyrovnávala ponuku práce a dopyt po nej. Prispôbenie miezd by zaistilo vždy plnú zamestnanosť.

Bohužiaľ v skutočnosti je trh práce tomuto ideálu dosť vzdialený. Vždy existujú ľudia bez práce, i v ekonomike, ktorá prosperuje. Inými slovami, nezamestnanosť nikdy neklesá na nulu, v skutočnosti sa pohybuje okolo prirodzenej miery. K vysvetleniu nenulovej hodnoty prirodzenej miery nezamestnanosti slúžia štyri príčiny odlišnosti reálneho trhu práce od ideálneho trhu práce: zákony o minimálnej mzde, odbory, efektívna mzda a hľadanie pracovného miesta.<sup>4</sup>

Jedným z výrazných rysov nezamestnanosti v Európe od 70. rokov podľa **Mareša, P.** (2002) je rast nezamestnanosti mladých ľudí. Počet ľudí vstupujúcich na trh prevyšuje vo väčšine krajín západnej Európy počet osôb odchádzajúcich do dôchodku a tak sa nezamestnanosť koncentruje práve medzi nové populačné ročníky. Nie je to spôsobené ani tak prílivom mladých ľudí na trh práce, ani ich vysokými požiadavkami na mzdu, ale je to skôr dôsledok nedostatku ich pracovných skúseností. Nezamestnanosť mladých ľudí je vždy veľký problém pre nich samotných i pre spoločnosť.<sup>5</sup>

**Samuelson – Nordhaus** (1992) charakterizujú nezamestnanosť ako centrálny problém moderných spoločností. Keď je vysoká, zdroje sa nevyužívajú a dôchodky obyvateľov klesajú. Pod pojmom nezamestnanosť sa rozumie zväčša nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce. Na trhu práce sa štát najlepšie uplatní, ak sa naň nesnaží dostať ako hráč. Najvýznamnejším vkladom do riešenia problémov nezamestnaných nie sú finančné injekcie, ale vytvorenie podmienok pre normálne podnikanie.

---

<sup>3</sup> HARGAŠOVÁ, M. 2006. Úvod do sveta práce. 1.vyd. Bratislava: EXPOL PEDAGOGIKA, 2006. s.140. ISBN 80-8091-015-4

<sup>4</sup> MANKIW, G. 2009. Zásady ekonomie. Praha: Grada publishing a.s, 2009. ISBN 80-7169-891-1

<sup>5</sup> MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-03

Vysoká nezamestnanosť je symptómom mrhania, pretože počas recesie, keď je nezamestnanosť vysoká, ekonomika nevyrába toľko, koľko by mohla. Straty počas období vysokej nezamestnanosti sú najväčšie doložené straty v modernej ekonomike. Sú niekoľko násobne vyššie než odhadnutá neefektívnosť z monopolov alebo mrhanie vyvolané clami a kvótami. Hoci sú ekonomické náklady nezamestnanosti veľmi vysoké, peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne ľudské, sociálne a psychologické straty, ktoré so sebou prinášajú obdobia trvalej nedobrovoľnej nezamestnanosti.<sup>6</sup>

**Mihálik, J. a kol.** (1994) chápe nezamestnanosť vo všeobecnosti ako postavenie, v ktorom človek chce a je schopný pracovať, ale nemože nájsť prácu. V širšom zmysle sa nezamestnanosť vzťahuje na rozdiel medzi dopytom a ponukou pracovných síl. To značí, keď jednotlivец je súčasťou zdrojov pracovných síl, ale nie je v pracovnom pomere alebo nepracuje ako podnikateľ, považuje sa za nezamestnaného.<sup>7</sup>

**Zákonník práce** (Zákon č. 311/2001 Zb.zák., par11, ods. 1, 2) definuje zamestnanca takto:

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.<sup>8</sup>

**Stiftung, F.** (1996) hovorí, že nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dosledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Výška nezamestnanosti je mierou ekonomického zdravia národa. Je to vážny ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky, ale zároveň i sociálny indikátor, lebo nezamestnanosť je spojená s takými spoločenskými javmi, ako napríklad zlé mentálne a fyzické zdravie, zvýšená rozvodovosť, zločinnosť a pod.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> SAMUELSON, P.A – NORDHAUS W.S. 1992. Ekonomia I. Bratislava: Bradlo, 1992. ISBN 80-7127-030-X

<sup>7</sup> MIHÁLIK, J. 1994. Trh práce a sociálne dôsledky ekonomickej reformy v Slovenskej republike. Bratislava: Bradlo, 1994. ISBN 80-7127-049-0

<sup>8</sup> zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, par11, ods. 1,2

<sup>9</sup> STIFTUNG, F. 1996. Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike. Bratislava: Litera print, 1996.

**Parkin M.** (1990) vyjadruje nezamestnanosť ako počet pracujúcich, ktorí nemajú prácu, alebo si ju aktívne hľadajú. Nezamestnaný je osobou, ktorá je v súčasnosti bez práce, je však schopná i ochotná pracovať a prácu si aktívne hľadá. Pracovnú silu však definuje ako celkový počet zamestnaných a nezamestnaných pracujúcich. Miera nezamestnanosti je teda podľa neho nezamestnanosť percentuálne vyjadrenie pracovnej sily.<sup>10</sup>

**Lisý, J.** (2005) tvrdí, že jedným z najdôležitejších problémov súčasnej ekonomiky je snaha o vytvorenie nových pracovných príležitostí, a snaha o zmenšenie ťarchy nezamestnanosti je nielen ekonomickým, ale aj sociálnym a politickým problémom.<sup>11</sup>

Podľa **Martincovej M.** (2005) sa všetko práceschopné obyvateľstvo (ženy a muži vo veku od 15 rokov do veku odchodu do dôchodku) člení na tri základné skupiny:

- *zamestnaní* - ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre chorobu, štrajk alebo dovolenku.

- *nezamestnaní* – ide o ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu alebo sa chcú vrátiť do práce. Aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, musí byť zaregistrovaný v sprostredkovateľniach práce (v SR na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny). Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu (ekonomicky aktívne obyvateľstvo).

- *ekonomicky neaktívny* (mimopracovná sila) – všetci ostatní, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide teda o tú časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemože pracovať pre chorobu, je v invalidnom dôchodku alebo jednoducho nehľadá prácu. Ekonomicky neaktívni sú všetci ľudia, ktorí zamestnanie nemajú a ani si ho z akýchkoľvek dôvodov aktívne nehľadajú.<sup>12</sup>

V súlade s normami ILO, ktoré sa prijali na 13. a 14. Medzinárodnej konferencii štatistikov práce (ICLS) pre účely výberového zisťovania pracovných síl spoločnosti, nezamestnané osoby sú osoby vo veku od 15 do 74 rokov a ktoré:

- a) boli bez práce počas sledovaného týždňa, t.j. nemali prácu a ani neboli v práci (jednu alebo viac hodín) v platenom zamestnaní alebo neboli samostatne zárobkovo činní;
- b) sú v súčasnosti práceschopní, t. j. schopní pracovať v platenom zamestnaní alebo byť samostatne zárobkovo činní do dvoch týždňov, ktoré nasledovali po sledovanom týždni;

---

<sup>10</sup> PARKIN, M. 1990. Economics. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. University of Western Ontario, 1990. ISBN 0-201-05931-2

<sup>11</sup> LISÝ, J. 2005. Ekonomía v novej ekonomike. 1.vyd. Bratislava: B. v., 2005. ISBN 80-8078-063-3

<sup>12</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 2.vyd. Bratislava: Iura edition, 2005. s. 9-11. ISBN 80-8078-038-2

c) aktívne hľadali prácu, t.j. podnikli konkrétne opatrenia štyri týždne pred koncom sledovaného týždňa.<sup>13</sup>

Podľa **Štatistického úradu SR** sa nezamestnanosť v Slovenskej republike monitoruje prostredníctvom výberového zisťovania pracovných síl v domácnostiach, ktoré bolo zavedené v roku 1993. Metodika plne korešponduje s odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce (ILO).

Uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý chce pracovať a hľadá zamestnanie a po podaní písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania je zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt. Tento občan nie je v pracovnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere, v služobnom vzťahu alebo doktorandom v dennej forme doktorandského štúdia; nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť; nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte EÚ alebo v cudzine; môže vykonávať zárobkovú činnosť najviac 64 hodín mesačne a jeho mzda alebo odmena za tento výkon nepresahuje 106,22€ mesačne. Nie sú tu uvádzaní záujemcovia o zamestnanie, ktorí si hľadajú iné zamestnanie alebo ktorí majú záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie sú uchádzačmi o zamestnanie. Do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa nezaradí občan, ktorý sa sústavne pripravuje na povolanie, je dočasne práceneschopný, má nárok na materské, má priznaný starobný dôchodok alebo bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie na základe požiadania o vyradenie z tejto evidencie a z dôvodov vykonávania práce bez pracovného pomeru, nástupu do zamestnania, nespolupráce s úradom práce alebo mu bolo v členskom štáte EÚ alebo v cudzine udelené povolenie na zamestnanie. Metodiku ukazovateľov určuje MPSVR SR a je obsiahnutá v zákone č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.<sup>14</sup>

Podľa **Árendáša** (2007) oficiálna definícia nezamestnanosti je spojená s delením obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne.

*EAO* – to sú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale si prácu si aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení do práce vrátiť.

*ENO* – to sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale nemajú záujem aktívne hľadať prácu, sú evidovaní na Úrade práce.

---

<sup>13</sup> Nariadenie Komisie (ES) č. 1897/2000 zo 7. septembra 2000, ktorým sa vykonáva nariadenie Rady (ES) č. 577/98 o organizácii výberového zisťovania pracovných síl v spoločenstve, ktoré sa týka prevádzkovej definície nezamestnanosti

<sup>14</sup> <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1935>

**Árendáš** tiež uvádza, že ekonómovia obvykle klasifikujú nezamestnanosť na frikčnú, cyklickú, štrukturálnu a neúplnú.

*Frikčná nezamestnanosť* – v každom okamihu sa na trhu práce vyskytuje (na strane ponuky práce) v dôsledku mobility pracovníkov. Medzi pracovnými miestami dochádza bežne k presunu osôb, buď sú tieto presuny motivované vlastnými potrebami týchto osôb, alebo potrebami ekonomického vývoja. Ide predovšetkým o normálne zmeny zamestnania a doba nezamestnanosti je vo väčšine týchto prípadov pre nezamestnané osoby obdobia, počas ktorého si hľadajú nové uplatnenie.

*Štrukturálna (a technologická) nezamestnanosť* – strácajú pracovníci svoje zamestnanie v dôsledku rozpadu neefektívnych podnikov a inštitúcií a kvôli eliminácii celých starých odvetví (zároveň môže náhle a definitívne zmiznúť rad povolání s nimi spojených) a tiež likvidácii umelej prezamestnanosti.

Ako sa odvetvovo i územne mení štruktúra ekonomiky, nemusia charakteristiky prepustených osôb odpovedať požiadavkám nových pracovných miest. Požadované sú nové profesie, kvalifikácie a iná územná distribúcia práce. Tak sa mení štruktúra dopytu po práci, ktorej sa štruktúra ponuky len obtiažne prispôbuje.

*Cyklická, sezónna a skrytá nezamestnanosť* – ak je nezamestnanosť dôsledkom nevyužitia kapacít z dôvodov odbytových problémov (v recesii), hovorí sa o cyklickej nezamestnanosti.

Niekedy sa hovorí o nezamestnanosti z nedostatočného dopytu, čo môže byť vyložené jednoducho tak, že dopyt po práci je vo vzťahu k ich ponuke nedostatočný, ale tiež všeobecnejšie v tom zmysle, že ide o nezamestnanosť spôsobenú nedostatočným dopytom po tovare.

Ak je *cyklická nezamestnanosť* pravidelná a spojená s prírodným cyklom, hovorí sa o nej ako o sezónnej nezamestnanosti. V minulosti bola napríklad dosť rozšírená „zimná“ sezónna nezamestnanosť v stavebníctve.

Existuje i tzv. *skrytá nezamestnanosť*. V tejto súvislosti sa niekedy hovorí aj o tzv. skrytej pracovnej sile, čiže o fakticky nezamestnaných, ktorí nie sú ako nezamestnaní registrovaní, i keď zamestnanie nemajú a pri dostatočnej ponuke by ho prijali. Skrytá nezamestnanosť je formou nezamestnanosti, keď si nezamestnaná osoba nehľadá prácu a ani sa ako nezamestnaná neregistruje. Veľkú časť tejto skrytej nezamestnanosti tvoria obvykle vydané ženy a mládež.



*Neúplná zamestnanosť alebo nepravá zamestnanosť* je tvorená pracovníkmi, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu nevyužívajúcu plne ich schopnosti a kvalifikáciu.<sup>15</sup>

Ďalší zdroj **Baránik M. a Habánik J.** (2002) hovoria aj o týchto formách nezamestnanosti:

*Frikčná (trecia) nezamestnanosť* – vzniká ako prejav nesúladu požiadaviek zamestnancov s podmienkami, ktoré vytvára pracovné miesto. Nesúlad môže plynúť buď z pracovných podmienok, úrovne odmeňovania, formy deľby práce, pracovného rytmu, bezpečnosti práce, zdravotných podmienok, sťahovania člena rodiny, a pod.

Do frikčnej nezamestnanosti sa zahŕňujú aj absolventi škôl od ukončenia školy do doby vstupu do pracovného pomeru. Príčinou jej aj nedokonalý tok informácií – trvá určitý čas, kým sa zamestnávateľ a záujemca o prácu navzájom nájdu.

Doba nezamestnanosti je relatívne krátka. Može sa zvyšovať v závislosti štruktúry pracovného trhu, podmienok nezamestnanosti pri zvyšovaní osobných aspirácií záujemcov o prácu.

V zásade pri frikčnej nezamestnanosti nejde o nedostatok pracovných miest, ale o hľadanie existenčných, neobsadených alebo vhodnejších právnych miest. Z toho dôvodu sa frikčná nezamestnanosť nazýva aj ako vyhľadávacia nezamestnanosť.

*Cyklická nezamestnanosť* – začína vznikáť, keď ekonomika z fázy vrchol prechádza do fázy recesie. Dochádza k tomu tak, že vo fáze vrchol rastie dopyt po tovaroch a pri dokonale pružných mzdách aj dopyt po práci.

To vedie k rastu produktu a cien. Na rast cien okamžite reagujú nominálne mzdy, ktoré rastú rovnako rýchlo ako cenová hladina. Vzniká rozpor, ktorý neumožňuje napriek rastu cien rozširovať zamestnanosť. Ak tieto procesy prebiehajú dostatočne rýchlo, reálne mzdy, zamestnanosť a produkt sa nezmení.

*Štruktúrna nezamestnanosť* – vzniká pre pokles dopytu po tovaroch nie vcelku, ale len určitých komodít a následne v tých odvetviach dochádza k poklesu dopytu po práci.

Pokles dopytu po práci môže vznikáť ako dôsledok:

- ❖ Poklesu HDP všeobecne,
- ❖ Výroby tovarov nízkej konkurenčnej schopnosti,
- ❖ Zastaralých výrobných a vzniku nových,
- ❖ Rozpadu neefektívnych firiem,

---

<sup>15</sup> ÁRENDÁŠ, M. 2007. Makroekonómia I. Nitra: SPU, 2007. ISBN 978-80-8069-914-7

❖ Substitúciu živej práce technikou.

Všeobecnou charakteristickou črtou štrukturálnej nezamestnanosti je skutočnosť, že dochádza k likvidácii pracovných miest a tým aj k zániku určitých profesií. Preto táto forma nezamestnanosti je najnebezpečnejšia.<sup>16</sup>

**Stiftung, F.** (1996) spomína, že podľa doby trvania nezamestnanosti je všeobecne prijatá nasledovná klasifikácia nezamestnanosti:

➤ Nezamestnanosť v trvaní od 0 – 6 mesiacov sa označuje ako krátkodobá (short-term)

➤ Nezamestnanosť v trvaní od 6 – 12 mesiacov sa označuje ako strednodobá (median-term)

➤ Nezamestnanosť v trvaní 12 a viac mesiacov sa označuje ako dlhodobá (long-term). (Stiftung, 1996)<sup>17</sup>

Podľa zdrojov **M. Baránika a J. Habánika** (2002) ekonómovia uvádzajú aj tieto formy nezamestnanosti.

*prirodená miera nezamestnanosti* - túto formu prvýkrát zadefinoval Keynes. Jej výšku odhadol na 3%, v súčasnosti sa odhaduje na 6%. Vzniká v dôsledku nesúladu informačných tokov, z orznorodosti vkusov alebo talentov ľudí. Pri tejto forme nezamestnanosti sú dopyt a ponuka v rovnováhe na trhu výrobkov a práce, inflácia je stabilná a nemá tendenciu stúpať ani klesať. Súčasne predstavuje najnižšiu mieru nezamestnanosti, pri ktorej sa dosahuje navyššia možná miera zamestnanosti. Existujú tri faktory, ktoré jej úroveň ovplyvňujú. Sú to:

- ❖ Demografický vývoj
- ❖ Politika vlády
- ❖ Sposob života a životná úroveň<sup>18</sup>

**Karász, P.** (2001) tvrdí, že dnešná miera nezamestnanosti je dôsledkom doterajšieho vývoja v ekonomike Slovenska. Predstavuje zdedený problém z bývalej česko-slovenskej federácie, kedy bola odštartovaná likvidácia špeciálnej výroby. Spomalenie hospodárskeho

---

<sup>16</sup> BARÁNIK, M.- HABÁNIK, J. 2002. Základy makroekonómie. Bratislava: B. v., 2002. ISBN 80-89018-45-9

<sup>17</sup> STIFTUNG, F. 1996. Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike. Bratislava: Litera print, 1996.

<sup>18</sup> BARÁNIK, M.- HABÁNIK, J. 2002. Základy makroekonómie. Bratislava: B. v., 2002. ISBN 80-89018-45-9

rastu je hlavným dôvodom vysokej miery nezamestnanosti. Ďalšími faktormi, ktoré sa podieľali na vývoji nezamestnanosti, boli pretrvávajúce problémy v podnikovej sfére a podpora malého a stredného podnikania, pretože malé a stredné podniky sú generátorom pracovných miest. Sú potenciálnym zdrojom rastu efektívnych pracovných príležitostí. Cestovný ruch a ďalšie služby by mohli byť zdrojom tvorby pracovných miest. Z časového hľadiska sú to však aktivity, ktoré nie sú riešiteľné. Prostredníctvom podpory dopytu po práci autor vidí jediné riešenie vysokej miery nezamestnanosti. Znamená to dostatočnú podporu podnikovej sféry tak, aby sa dosiahol hospodársky rast, ktorý by dokázal generovať efektívne pracovné miesta.<sup>19</sup>

**Lisý** (2005) uvádza skutočnosť, že v trhovej ekonomike je teda obvyklý stav, keď časť súboru pracovnej sily nemá zodpovedajúce zamestnanie, teda je nezamestnaná. Rozsah tohto javu sa meria pomocou ukazovateľa nazvaného miera nezamestnanosti.

Oficiálna miera nezamestnanosti však podceňuje rozsah nezamestnanosti, pretože nezahŕňa „znehutených“, teda tých, ktorí už rezignovali na možnosť nájsť si zamestnanie. Okrem toho oficiálna miera nezamestnanosti nezahŕňazamestnancov, ktorých miesta boli preradené do nižších tried, alebo ktorí musia pracovať na skrátený pracovný čas.

Prirodzená miera nezamestnanosti je taká miera, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. To znamená, že je to určitá úroveň dobrovoľnej nezamestnanosti, pri ktorej sú sily posobiace na rast a pokles cenovej a mzdovej inflácie v rovnováhe. Pri prirodzenej miere nezamestnanosti je inflácia stabilná a nemá tendenciu ani sa zrýchľovať, ani spomaľovať.

Prirodzená miera nezamestnanosti sa nerovná nule – aj v ekonomike s vysokou zamestnanosťou je určitý počet ľudí bez zamestnania.<sup>20</sup>

Podľa **Baránika M. a Habánika J.** (2002) je nezamestnanosť vyjadrená absolútnym počtom nezamestnaných a mierou nezamestnanosti.

Absolútny údaj o nezamestnanosti je použiteľný hlavne v hodnotení vnútorných pomerov v ekonomike a spoločnosti. Pre medzinárodné porovnanie, ale aj sledovanie vývoja väčšiu vypovedaciu schopnosť má ukazovateľ miery nezamestnanosti.<sup>21</sup>

**Powell** (1990) meria celkovú nezamestnanosť dvoma spôsobmi:

1. Pojem zásoby (stock) vyjadruje rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily (v tisícoch) a veľkosťou zamestnanej pracovnej sily v každom časovom bode. Avšak zásobau možno

<sup>19</sup> KARÁSZ, P. 2001. Chudobný trh práce. In Nový deň. Ročník 3. B. m.: B. v., (ca 2001)

<sup>20</sup> LISÝ, J. a kol. 2005. Ekonomía v novej ekonomike. 1. vyd. Bratislava: B. v., 2005. ISBN 80-8078-063-3

<sup>21</sup> BARÁNIK, M.- HABÁNIK, J. 2002. Základy makroekonómie. Bratislava: B. v., 2002. ISBN 80-89018-45-9

ľahko zameniť za „nemenný fond“ nezamestnaných, pretože sa zabúda, že behom času nezamestnaných pribúda a ubúda.

2. Percentuálna miera predstavuje počet nezamestnaných (čitateľ) v pomere k pracovnej sile (menovateľ), po vynásobení stami vyjde počet percent.

Celková nezamestnanosť sa v bežnej hospodárskej praxi obvykle meria dvoma spôsobmi:

➤ *počtom nezamestnaných osob.* Niekedy sa označuje pojmom zásoba (stock) a vyjadruje rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily (v tisícoch) a počtom zamestnanej pracovnej sily v každom období (zásoba sa časom mení tak, ako pribúdajú a odúdujú nezamestnaní);

➤ *percentuálna miera nezamestnanosti,* ktorá predstavuje počet nezamestnaných (čitateľ) v pomere pracovnej sily (menovateľ); po vynásobení stami dostaneme počet percent.

**Martincová, M.** (2005) hovorí, že tento ukazovateľ označuje časť populácie, ktorá vystupuje na trhu práce. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva sa rovnako počíta pre celú populáciu ako aj pre užšie skupiny obyvateľstva.<sup>22</sup>

**Stiftung, F.** (1996) ďalej spomína ako nezamestnanosť registrovaná úradmi práce obsahuje určité skreslenie, pretože zahrňuje i osoby, ktoré v skutočnosti môžu ale z určitých dôvodov nechcú pracovať. Na druhej strane nezahrňuje osoby nepracujúce, pretože nemožu nájsť pre seba vhodné pracovné miesto, ale nepožiadali príslušný úrad práce o sprostredkovanie vhodného zamestnania.

Hlavným *ekonomickým dôsledkom* nezamestnanosti je nevyužitie potenciálu pracovnej sily (všetci nezamestnaní disponujú určitými schopnosťami, zručnosťami, vedomosťami, ktoré takto zostávajú nevyužitú a spoločnosť z nich nemá žiadny úžitok), o to znížený skutočný HDP na jednej strane, náklady spoločnosti na príspevky v nezamestnanosti, na strane druhej.

*Sociálnymi (spoločenskými) dôsledkami* je najmä marginalizácia vrstiev nezamestnaných, narastanie napätia v spoločnosti, narúšanie sociálneho zmieru, ďalej s nezamestnanosťou sa spájajú závažné problémy zníženia kultúrnej úrovne, znížená uvedomelosť, kultúrne povedomie.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 2.vyd. Bratislava: Iura edition, 2005. s. 9-11. ISBN 80-8078-038-2

<sup>23</sup> STIFTUNG, F. 1996. Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike. Bratislava: Litera print, 1996.

**Krebs, V.** (2007) vo svojom diele hovorí o sociálnych dopadoch a dôsledkoch nezamestnanosti, ktoré podľa neho ovplyvňujú predovšetkým správanie a postoje nezamestnaných a taktiež vplývajú na ich spoločenský život. Nezamestnanosť môže mať viacero charakterov a tým aj jej dopad na jednotlivcov môže byť rôzny. Sociálne dôsledky sa navzájom ovplyvňujú a medzi najdôležitejšie zaraďuje:

- \* *Vplyv na fyzické a psychické zdravie,*
- \* *Vplyv na životnú úroveň – kde môže dôjsť k sociálnej diferenciacii spoločností, teda rozdelenie na skupiny bohatých a chudobných. Životná úroveň sa stratou zamestnania znižuje, čo spôsobuje stratu príjmu a to znamená žiť len zo sociálnych dávok a z podpory v nezamestnanosti, ktoré sú nástrojmi sociálnej politiky zameranej na ochranu znevýhodnených ľudí.*
- \* *Vplyv na rodinu – strata zamestnania vedie k narušeniu a strate rodinných zvyklostí a tradícií, k narušeniu a zmene partnerských vzťahov, prípadne aj k sociálnej izolácii.*

---

<sup>24</sup> KREBS, V. a i. 2007. Sociální politika. 4.vyd. Praha: Aspi Publishing, 2007. ISBN 80-7357-276-1

## 2 CIEĽ PRÁCE

Cieľom bakalárskej práce je poukázať na nezamestnanosť ako sociálno-ekonomický problém, ktorý má obrovský dopad na spoločnosť. Ekonomika každého štátu s ňou bojuje a snaží sa ju neustále znižovať. Tento problém trápi celú krajinu a to aj vrátane okresu ZH, ktorým sa budeme dôkladnejšie zaoberať.

Postupne sme priblížili problematiku nezamestnanosti, od jej definície podľa niektorých domácich aj zahraničných autorov, cez druhy a formy nezamestnanosti, až po vypočítanie miery nezamestnanosti pomocou vzorcov.

Vo vlastnej práci sme sa sústredili v prvom rade o vývoj nezamestnanosti v rokoch 2007-2009, ktorý bol v poslednom roku výrazne ovplyvnený hospodárskou krízou, ktorá zmenila jej dovtedajší vývoj. Cieľom ďalej bolo zamerať sa najmä na okres Žiar nad Hronom, kde súčasne prebehlo odôvodnenie jej vzniku a jej dopad na spoločnosť. Porovnanie výsledkov v týchto rokoch medzi SR, Banskobystrickým krajom a Žiarskym okresom bolo prehľadne znázornené, pričom sme sa zamerali na vyzdvihnutie rozdielov, prípadne zhôd, ktoré sa tu nachádzajú.

Následne sme porovnali výsledky uchádzačov o zamestnanie podľa jednotlivých kritérií ako sú štruktúra UoZ podľa veku, dosiahnutého stupňa vzdelania, či doby evidencie. Taktiež sme sa zamerali na prítok a odtok UoZ počas sledovaného obdobia a hlásenie a následnú realizáciu hromadných prepúšťaní v roku 2009. Ďalej sme sa zamerali na vývoj miery nezamestnanosti.

Počas sledovaného obdobia sme zaznamenali aj zmenu priemernej mesačnej nominálnej mzdy v okrese, ktorú sme porovnali s Banskobystrickým krajom. Zmena nastala aj v priemerných počtoch pracovníkov v podnikoch s 20 a viac zamestnancami.

Ďalším bodom záujmu bolo aplikovanie nástrojov aktívnej politiky a odborných poradenských služieb vychádzajúcich z požiadaviek trhu.

Prostredníctvom štatistických zistení sa poskytli verejnosti informácie o stave a vývoji sociálno-ekonomických podmienok v regióne Žiar nad Hronom, pričom pomocou SWOT analýzy sme poukázali na pozitíva a negatíva ovplyvňujúce vývoj nezamestnanosti. Prípadné návrhy na riešenie danej problematiky ako je využitie možných príležitostí sú bližšie priblížené a rozpisované v závere bakalárskej práce.

### 3 METODIKA PRÁCE

Pre splnenie vytýčeného cieľa bakalárskej práce bolo potrebné získať a dôkladne preštudovať informácie týkajúce sa problematiky nezamestnanosti v okrese Žiar nad Hronom za roky 2007-2009. Taktiež bolo dôležité oboznámiť sa a následne zohľadniť názory a postoje domácich a zahraničných autorov, či iných informačných zdrojov, ktoré sa k danej problematike vyjadrujú vo svojich dielach.

Použité údaje boli tiež zozbierané zo štatistík vedených Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskej Štiavnici, zobrazených Štatistickým úradom SR a Obvodným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiari nad Hronom za obdobie rokov 2007-2009. Neskôr boli tieto podkladové materiály pre zhotovenie bakalárskej práce skúmané podľa rôznych ukazovateľov a nakoniec spracované a zobrazené pomocou obrázkov a tabuliek.

Pre výpočet niektorých ukazovateľov sa využívajú vzorce. Na meranie miery evidovanej nezamestnanosti sa využíva metóda ŠÚ SR, ktorá slúži na medzinárodné porovnanie nezamestnanosti v percentách.

$$\mathbf{MEN = \frac{EN}{EAO} * 100}$$

MEN – miera evidovanej nezamestnanosti,

EN – evidovaná nezamestnanosť,

EAN – počet ekonomicky aktívnych osôb ( počet pracovných síl).

Z toho pracovnú silu chápeme ako súčet všetkých zamestnaných (E) a všetkých nezamestnaných (U):

$$\mathbf{L = E + U}$$

Podobne ako nezamestnanosť môžeme vypočítať aj mieru ekonomickej aktivity obyvateľstva (MEAO), ktorou dokážeme zistiť podiel ekonomicky aktívnej populácie v percentách:

$$\mathbf{MEAO = \frac{\textit{ekonomicky aktívne obyvateľstvo}}{\textit{dospelá populácia}} . 100}$$

Nasleduje vlastná práca týkajúca sa analýzy okresu Žiar nad Hronom, jeho stručná a základná charakteristika (lokalizácia kraja, výmera okresu, hustota obyvateľstva, počet obcí). Podľa charakteru sídelnej štruktúry okresu, ho zaradíme do danej kategórie, využitím indikátorov ako je podiel malých obcí v regióne, hustota a počet obyvateľstva

a podiel mestských a vidieckych obcí v okrese. Pomocou týchto informácií sme určili urbanizačno-priestorový status.

Porovnanie nami zvoleného okresu s Banskobystrickým krajom a Slovenskou republikou je všeobecne znázornené pomocou grafov. Zvláštnosti resp. zhody sa vyzdvihli a poukázalo sa na ich príčiny, ktoré vplývali na vývoj nezamestnanosti v danom regióne.

Následne prebehla analýza pohybov UoZ podľa jednotlivých kritérií, kde môžeme zaradiť vek, dobu evidencie, stupeň vzdelania. Tiež sme sa zamerali na charakteristiku príčin týchto pohybov UoZ a ich bližšie charakterizovanie a zhodnotenie.

Ďalej sme poukázali na podniky ovplyvnené hospodárskou krízou, ktoré nahlásili hromadné prepúšťania v roku 2009. Ich dôvody a následnú realizáciu, ktorá bola porovnaná s predbežným nahlásením sme rozpracovali a bližšie charakterizovali. Následne prebehlo sústredenie na prítok a odtok UoZ v skúmanom okrese. Pomocou zistených informácií sme rozdelili UoZ podľa príčiny ich prepustenia resp. spôsobov, pomocou ktorých si našli prácu, alebo boli odhlásení z úradu práce.

Ďalším bodom záujmu bola miera nezamestnanosti v Žiarskom regióne, ktorej vývoj bol prehľadným znázornením pomocou obrázku zviditeľnený.

Neskôr sme sa zaoberali skúmaním vývoja priemernej mesačnej nominálnej mzdy a priemerného evidenčného počtu zamestnancov počas sledovaného obdobia za podniky s počtom zamestnancov 20 a viac. V popise sme sa sústredili na rôzne diferenciácie, ktoré sa počas vývoja vyskytli.

Počas roku 2009 sa tiež využili nástroje aktívnej politiky trhu práce a rôzne odborné poradenské služby, o ktoré bol zaznamenaný značný záujem.

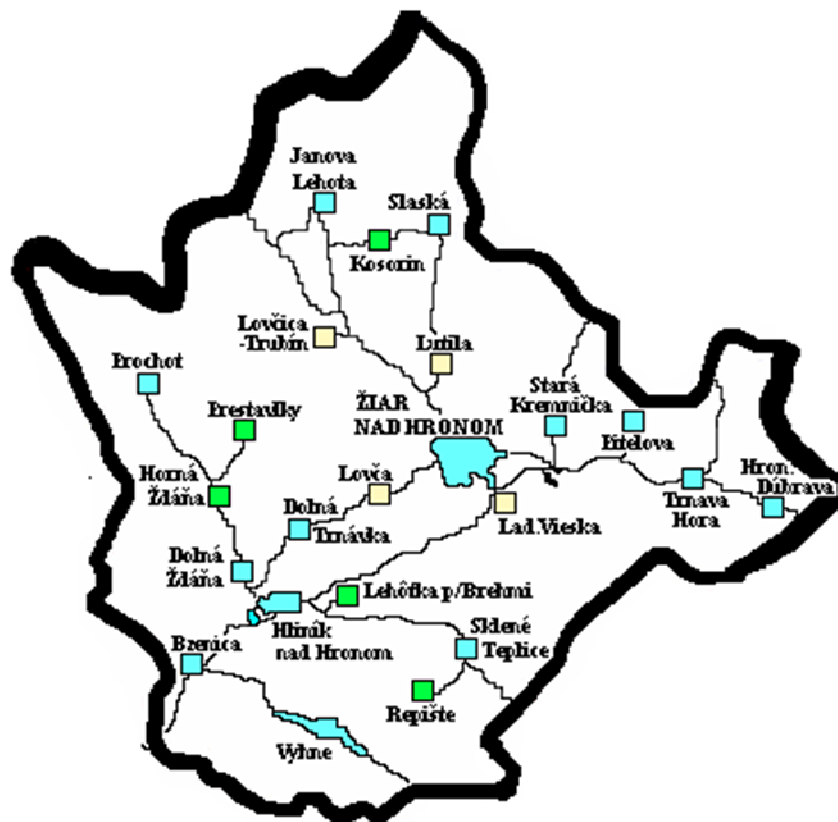
V záverečnej časti sa vykonala SWOT analýza a teda sa poznamenali negatívne a pozitívne dôsledky nezamestnanosti, ktorých základom bolo zachytiť príčiny nezamestnanosti a vplyvy na vývoj nezamestnanosti a počet UoZ počas rokov 2007-2009. Tiež do danej časti spadajú aj návrhy na riešenie danej problematiky, ktoré vytvoríme na základe predchádzajúceho skúmania a zisťovania situácie v okrese.



## 4 VÝSLEDKY PRÁCE

### 4.1 Charakteristika okresu Žiar nad Hronom

Okres Žiar nad Hronom sa nachádza na západnej strane Banskobystrického kraja. Pestrý povrch okresu pozostáva hlavne zo Žiarskej kotliny, ktorá pripomína vďaka svojim prírodným podmienkam charakter nížiny. Tá je ale lemovaná Kremnickými a Štiavnickými vrchmi. V jadre sa nachádza aj rieka Hron, pričom najväčšie, okresné mesto Žiar nad Hronom leží na pravej strane tejto rieky.



Obr. 1 Mapa okresu Žiar nad Hronom

Zdroj: UPSVAR BS

Súčasťou okresu je 35 obcí a to: *Bzenica, Dolná Trnávka, Dolná Ves, Dolná Ždaňa, Hliník nad Hronom, Horná Ves, Horná Ždaňa, Hronská Dúbrava, Ihráč, Janova Lehota, Jastrabá, Kopernica, Kosorín, Krahule, Kremnica, Kremnické Bane, Kunešov, Ladomerská Vieska, Lehôtka pod Brehmi, Lovča, Lovčica-Trubín, Lúčky, Lutila, Nevoľné, Pitelová, Prestavky, Prochot, Repište, Bartošova Lehôtka, Sklené Teplice, Slaská, Stará Kremnička, Trnavá Hora, Vyhne, Žiar nad Hronom.*

#### 4.1.1 Urbanizačno-priestorový status

V tomto okrese žije 47 387 obyvateľov a hustota obyvateľov/km<sup>2</sup> predstavuje 90,33. Podľa týchto údajov charakter okresu podľa hustoty je vidiecky, pretože hranica medzi vidieckym a mestským charakterom je 100ob./km<sup>2</sup>. V okrese sa podľa hustoty nachádzajú len 3 obce s mestským charakterom, pretože ich hustota prevyšuje 150 obyvateľov/km<sup>2</sup>. Medzi ne zaradujeme Hliník nad Hronom, Horná Ves a Žiar nad Hronom. Ak však túto skutočnosť porovnáme s rozdelením podľa počtu obyvateľov, dôjdeme k zisteniu, že pri tomto delení môžeme považovať za obec s mestským charakterom v okrese Žiar nad Hronom okrem samotného okresného mesta aj Kremnicu. Výrazne nízka hustota obyvateľstva je v obci Dolná Ždaňa. Podiel vidieckych obcí podľa hustoty teda predstavuje 94,29% z celkového počtu obcí v okrese. Hlavné mesto, Žiar nad Hronom, vyčnieva v počte obyvateľov a taktiež v hustote obyvateľov nad ostatnými mestami, ktoré sa tu nachádzajú. Žije v ňom až 19 768 obyvateľov.

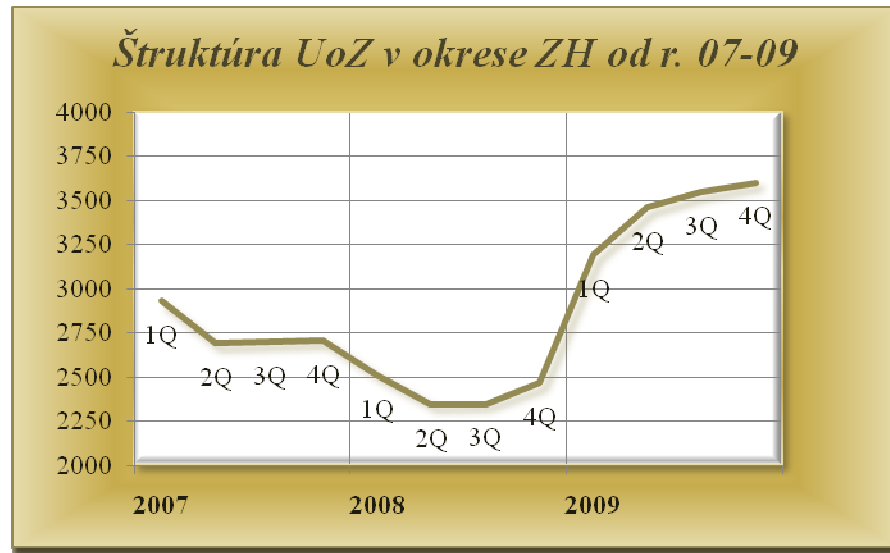
Okres Žiar nad Hronom podľa charakteru svojej sídelnej štruktúry patrí do kategórie výrazne vidieckeho regiónu s prevahou menších vidieckych sídiel. Je to spôsobené veľkým podielom malých obcí v okrese, ktorý predstavuje 77%. Prevládajú tu vidiecke obce do 1000 obyvateľov, ktorých je nad 60%. Okrem toho poznáme prevažne vidiecke regióny so zmiešaným charakterom vidieckych sídiel, do ktorých patrí 40-60% obcí do 1000 obyvateľov a posledným typom regiónov podľa ich osídlenia sú prevažne vidiecke regióny s prevahou väčších vidieckych sídiel, kde spadá menej ako 40% obcí do 1000 obyvateľov.

Miera urbanizácie v okrese Žiar nad Hronom predstavuje 5,7%, čo ju zaraduje do základnej miery urbanizácie, ktorej hranicu tvorí 5 000-20 000 obyvateľov. Miera ruralizácie je však oveľa vyššia až 94,3%. Tento okres môžeme zaradiť do polourbánného regiónu, semi-urban region, pretože vo vidieckych sídlach žije 46,9 % obyvateľov z celkového počtu obyvateľov 47 837, čo patrí do intervalu 15-50%. Iným typom regiónu podľa sídelného rozloženia obyvateľstva vidiecke regióny, rural regions, pri ktorých viac ako 50% obyvateľov žije vo vidieckych sídlach. Posledným typom sú urbánne regióny, urban regions, kde menej ako 15% obyvateľstva žije vo vidieckych sídlach.

Najväčší podiel etnických menšín sme spozorovali v obciach Krahule a Kunešov, kde sa tento podiel pohybuje až nad 20 %. Naopak najmenší podiel sme zaznamenali v Prochot, Dolná Trnávka a Bzenica, kde bol tento podiel menší ako 0,6% a v obci Bartošová Lehôtka dokonca dosiahol 0%.

## 4.2 Porovnanie štruktúry UoZ za jednotlivé územia

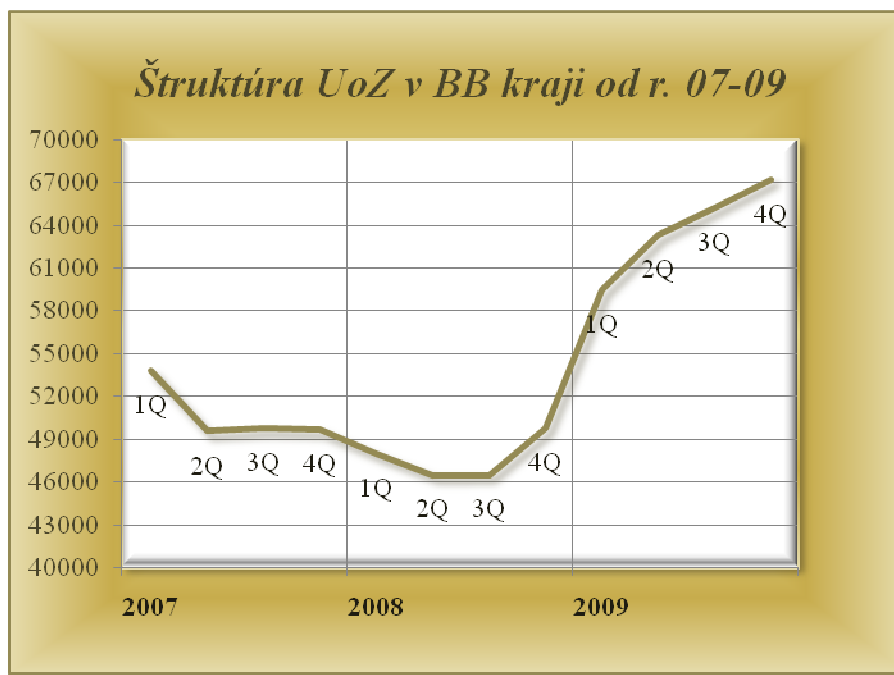
Z nasledujúcich údajov môžeme zistiť vývoj nezamestnanosti počas jednotlivých kvartálov rokov 2007-2009 za daný okres, Banskobystrický kraj, ale aj spolu za SR. Na základe toho vidíme, že priamky sa vyvíjali podobne.



**Obr. 2 Štruktúra UoZ okresu ZH**

Zdroj: [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk), vlastné spracovanie.

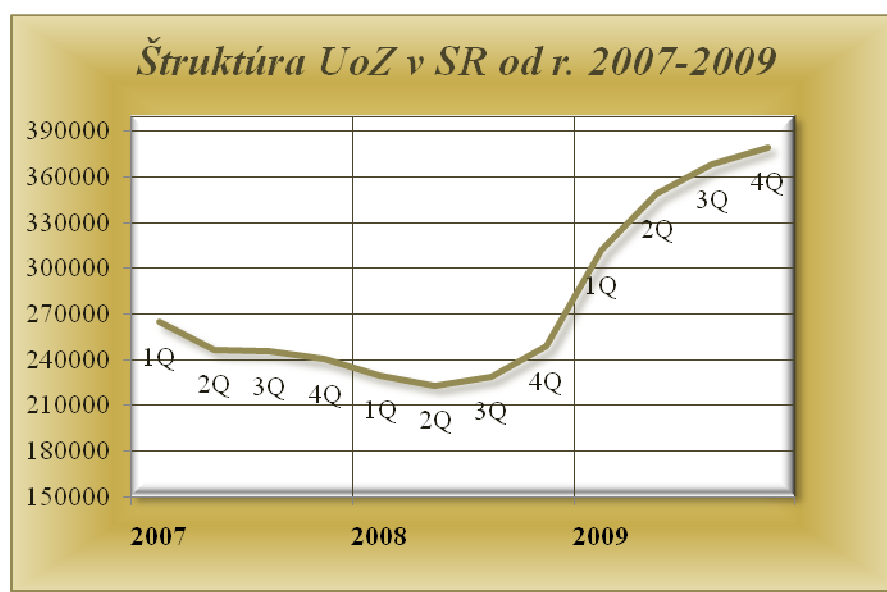
Spočiatku sa počet UoZ až do tretieho štvrťroka v 2008 znižoval. Na zobrazených údajoch môžeme vidieť ako sa ekonomický vývoj v roku 2008 vyvíjal v dvoch rôznych etapách. Rozhodujúcou príčinou prechodu a zároveň rapidnej zmeny z jednej etapy na druhú bola zmena kvality externého ekonomického prostredia z priaznivej na nepriaznivú. Dlhšia a teda priaznivejšia etapa trvala približne od januára do septembra (tri štvrťroky), čo môžeme vidieť na obr. 2 a 3. V tejto etape pokračoval mimoriadne priaznivý vývoj väčšiny makroekonomických parametrov podobne ako v predchádzajúcich rokoch. Pri raste zamestnanosti, klesala miera nezamestnanosti, zlepšoval sa výsledok hospodárenia verejných financií a taktiež úspešne rástla aj priemerná mzda.



**Obr. 3 Štruktúra UoZ BB kraju**

Zdroj: [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk), vlastné spracovanie.

V spomínaných obr. 2 a 3 môžeme spozorovať, že počet UoZ v priebehu 2. a 3. kvartálu roku 2008 stagnoval, narozdiel od obr. 4, kde tento počet už od 2. štvrťroka začal narastať. Prejavili sa tu prvé dôsledky globálnej ekonomickej recesie, čo podstatným spôsobom ovplyvnilo vývoj nezamestnanosti.



**Obr. 4 Štruktúra UoZ v SR**

Zdroj: [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk), vlastné spracovanie.

Podľa zobrazených údajov teda možno predpokladať, že hospodárska kríza v niektorých oblastiach SR udrela už v druhom kvartáli roku 2008, hoci v sledovanom kraji sa prejavila až neskôr. Mohlo to byť spôsobené aj obavou zamestnávateľov z blížiacej sa krízy, ktorá sa nakoniec v poslednom štvrtroku aj prejavila.

Prudký nárast možno vidieť na všetkých troch obrázkoch a to v poslednom štvrtroku 2008 až v druhom a čiastočne aj v treťom štvrtroku 2009. Ku koncu roka 2009 sa situácia postupne mierne stabilizovala. Hoci sme zaznamenali jej nárast, ten bol však zväčša spôsobený len sezónnou nezamestnanosťou, ktorá sa prejavuje v stavebníctve v posledných mesiacoch roka.

### 4.3 Vývoj štruktúry UoZ podľa jednotlivých kritérií

Vývoj štruktúry UoZ sme zachytili a spracovali na základe údajov, ktoré sme zozbierali. V zobrazených tabuľkách môžeme vidieť ako tento vývoj prebiehal počas sledovaného obdobia za jednotlivé kritériá.

**Tab. 1 Štruktúra UoZ podľa doby evidencie**

		Spolu	Počet osôb podľa doby evidencie v mesiacoch										
			do 3	3 - 6	6 - 9	9 - 12	12 - 18	18 - 24	24 - 30	30 - 36	36 - 42	42 - 48	nad 48
<b>2007</b>	1Q	2931	583	400	268	167	222	252	129	128	125	131	526
	2Q	2693	532	344	229	175	200	217	106	141	88	141	520
	3Q	2704	634	314	213	156	211	136	178	93	104	104	561
	4Q	2712	601	400	202	150	227	134	155	80	108	73	582
<b>2008</b>	1Q	2516	461	341	252	145	214	142	96	135	62	93	575
	2Q	2351	465	269	174	167	197	155	90	118	62	89	565
	3Q	2358	603	287	160	106	186	144	96	67	103	54	552
	4Q	2468	645	394	179	118	157	131	109	63	89	49	534
<b>2009</b>	1Q	3192	1165	481	291	141	165	126	102	69	59	83	510
	2Q	3460	881	890	348	206	195	110	100	84	55	76	515
	3Q	3548	870	596	621	265	248	118	99	88	61	55	527
	4Q	3604	804	631	389	470	340	150	88	81	74	47	530

Zdroj: www.upsvar.sk, vlastné spracovanie.

Podľa doby evidencie sa v okrese zh vyskytuje najviac UoZ v rozmedzí do 3 mesiacov, takže krátkodobá zamestnanosť, pričom hoci do tretieho kvartálu roku 2007 sme zaznamenali mierny nárast, v prvom kvartáli roku 2008 sme dosiahli najnižšiu hodnotu a to 461 UoZ. Neskôr počet opäť postupne vzrastal, no výrazný zlom nastal v prvom kvartáli

2009, kedy počet UoZ dosiahol výšku až 1165. Druhý najvyšší podiel z celkového počtu UoZ dosiahla doba evidencie nad 48 mesiacov. Pričom tá svoju najvyššiu mieru zaznamenala v štvrtom kvartáli 2007 a následne jej výška postupne klesala až do roku 2009, kedy v prvom kvartáli pri hranici 510 UoZ začala mierne vzrastať. Naopak najnižší počet UoZ môžeme spozorovať v štvrtom kvartáli 2008 s počtom 49, kedy počet UoZ oproti druhému kvartálu 2007 poklesol až o 92 UoZ.

**Tab. 2 Štruktúra UoZ podľa veku**

	štvrťroky	Spolu	do 19 r.	20 - 24	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 54	55 - 59	nad 60
2007	1Q	2931	112	403	376	633	751	449	191	16
	2Q	2693	86	385	340	585	662	435	185	15
	3Q	2704	139	370	342	573	664	421	183	12
	4Q	2712	110	338	334	598	683	429	207	13
	priemer	2760	112	374	348	597	690	434	192	14
2008	1Q	2516	91	299	298	553	646	403	206	20
	2Q	2351	36	260	297	535	544	389	251	39
	3Q	2358	47	330	284	536	505	380	234	42
	4Q	2468	35	340	298	579	534	379	254	49
	priemer	2423	52	307	294	551	557	388	236	38
2009	1Q	3192	42	447	404	735	722	457	324	61
	2Q	3460	39	449	529	787	734	486	369	67
	3Q	3548	50	563	505	786	727	454	393	70
	4Q	3604	47	547	485	803	765	466	418	73
	priemer	3451	45	502	481	778	737	466	376	68

Zdroj: www.upsvar.sk, vlastné spracovanie.

V okrese evidujeme najviac UoZ vo veku od 20 do 29 rokov, ďalšou skupinou sú občania vo vekovej kategórii od 30-39 a 40-49, ktorí sú približne na rovnakej úrovni. Ak porovnáваме na základe rozpätia rokov, tak vysoký nárast počtu UoZ sme zaznamenali práve medzi mladými ľuďmi vo veku 20-29 rokov. V tab. 2 môžeme vidieť ako vo vekovej kategórii 20-24 rokov priemerný počet UoZ 307 v roku 2008 vystúpil o rok neskôr na 502 UoZ. Mohlo to byť spôsobené prepúšťaním v dôsledku nástupu hospodárskej krízy, pričom zamestnávateľia zrejme uprednostnili prepustenie mladších a neskúsenejších pracovníkov pred dlhodobo zamestnanými a overenými zamestnancami.

**Tab. 3 Štruktúra UoZ podľa dosiahnutého stupňa vzdelania**

		Spolu	Ved. v.	VŠ	VV	ÚSO	ÚSV	ÚS	SO	Vyuč.	ZŠ	bez vzd.
<b>2007</b>	1Q	2931	1	81	18	539	78	279	6	1105	667	157
	2Q	2693	2	142	22	473	73	237	6	960	627	151
	3Q	2704	2	104	24	496	81	256	9	979	610	143
	4Q	2712	3	91	20	510	80	253	9	996	618	132
<b>2008</b>	1Q	2516	2	78	19	473	80	223	8	920	574	139
	2Q	2351	2	122	23	425	59	192	8	854	522	144
	3Q	2358	3	112	25	441	61	209	9	843	515	140
	4Q	2468	2	104	25	467	59	235	7	912	521	136
<b>2009</b>	1Q	3192	3	96	25	556	79	348	12	1252	671	150
	2Q	3460	4	214	53	608	85	354	9	1294	689	150
	3Q	3548	2	180	42	659	99	386	9	1329	697	145
	4Q	3604	1	150	40	654	101	386	10	1379	730	153

Zdroj: www.upsvar.sk, vlastné spracovanie

Vysvetlivky:

- Ved. v. - vedecká výchova (stupeň vzdelania 9)
- VŠ - vysokoškolské (stupeň vzdelania 8)
- VV - vyššie vzdelanie (stupeň vzdelania 7)
- ÚSO - úplné stredné odborné s maturitou (stupeň vzdelania 6)
- ÚSV - úplné stredné všeobecné s maturitou (stupeň vzdelania 5)
- ÚS - úplné stredné s maturitou (stupeň vzdelania 4)
- SO - stredné odborné bez maturity (stupeň vzdelania 3)
- Vyuč. - vyučenie (stupeň vzdelania 2)
- ZŠ - základné (stupeň vzdelania 1)
- bez vzd. - bez vzdelania (stupeň vzdelania 0)

V tab. 3 môžeme vidieť ako počet UoZ vysokoškolsky vzdelaných v druhom kvartáli každého roka opakovane vzrastá. Táto skutočnosť môže byť spôsobená návalom študentov, ktorí prihlásili sa na UPSVAR po skončení štúdia, no každoročne pozitívne dochádza k umiestneniu UoZ – absolventov VŠ na trhu práce, čo sa prejavuje v treťom štvrtroku daných rokov. Najväčší počet UoZ sme zaznamenali pri vyučených obyvateľov, na čo vplýva nedostatočný počet pracovných ponúk v danom odbore, pretože okres Žiar nad Hronom je zameraný najmä na strojárske práce, keďže hlavnými zdrojmi pracovných ponúk sú Závod SNP, Fagon Ederlan Slovensko Nematik Slovakia, atď. Po tom ako

hospodárska kríza udrela na Slovensko sa to prejavilo aj v tomto okrese, kde sa počet UoZ zvyšoval od tretieho kvartálu až do konca roka 2009. Ovplyvnilo to správanie zamestnávateľov, ktorí reagovali na tento jav nadmerným prepúšťaním v hlavných zdrojoch pracovných príležitostí.

#### **4.4 Štruktúra UoZ na príspevok na SZČ z hľadiska veku v roku 2009**

Keďže mladí ľudia sú na TP flexibilnejší, pružnejší a ich ochota cestovať resp. sťahovať sa za prácou v rámci SR, ale aj do zahraničia je podstatne vyššia, tak skupina záujemcov o príspevok na SZČ do 25 rokov je vo veľkej miere ovplyvnená prítokom absolventov škôl. Približne 1/3 novozaevidovaných absolventov škôl sa vyradí z evidencie ÚP v priebehu jedného roka buď z dôvodu zamestnania, cestovania do zahraničia, alebo ďalšieho štúdia. Tiež využívajú aj absolventskú prax, po ktorej sa im následne podarí zamestnať.

Čo sa týka záujemcov o SZČ, ktorí majú nad 50 rokov a z hľadiska veku majú problém nájsť si zamestnanie alebo nemajú splnené podmienky získania starobného dôchodku. Tento spôsob uprednostnia z dôvodu ich poslednej možnosti vstupu na TP.

Ďalšou skupinou UoZ sú dlhodobo evidovaní záujemcovia, ktorí nemajú dostatočné vlastné finančné zdroje na začatie podnikania, a preto príspevok zo SZČ je pre nich akýsi štartovací balíček, ktorý im má pomôcť pri ich návrate na TP. Mnohí zamestnávatelia vyžadujú živnosť ako podmienku pre získanie práce.

Ostatné skupiny, ktoré preferujú vytvorenie živnosti majú rôzne výhody pri preferovaní SZČ. Jedným z príkladov je zosúladenie vykonávania práce s rodičovskými povinnosťami, čo vyhovuje predovšetkým matkám. Vďaka SZČ je možné prepojenie času vynaloženého na starostlivosť o dieťa spolu s pracovnými povinnosťami. Ženy uprednostňujú hlavne živnosti v oblasti administratívy, účtovníctva, maloobchodu, služieb, finančného a ekonomického poradenstva. Pri uvedených druhoch SZČ sa pracovný čas dá prispôbiť podľa potreby.

V roku 2009 záujem o príspevok na vytvorenie SZČ preferovali UoZ najmä v nasledujúcich odboroch:

- \* *Ženy* - služby spojené so skrášľovaním tela, nákupu tovaru pre účely jeho ďalšieho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo ďalším prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod), vykonávanie účtovníctva, finančného poradenstva, administratívnych prác,



\* *Muži* – kovoobrábanie, zváračské práce, stavené práce, služby spojené s lesníctvom ako stolárstvo, tesárstvo a to vo forme remeselných a voľných živností.

Záujem o prevádzkovanie živnosti je závislý od vzdelanostnej úrovne obyvateľstva v danom regióne a to najmä v odboroch ako strojárstvo alebo drevárstvo a súčasne zameranie v oblasti priemyslu a služieb, čo zabezpečuje rozvinuté školstvo v okrese, kde patrí SOU hutnícke, SOU strojárské, Obchodná akadémia a Združená stredná škola obchodu a služieb. Ďalej je to ovplyvnené schopnosťou a možnosťou nezamestnaných vycestovať za prácou alebo dodávateľsky poskytovať služby a prácu nielen v regióne, ale aj priamo u zákazníka.

#### 4.5 Pohyb uchádzačov o zamestnanie

**Tab. 4 Prehľad o hlásených hromadných prepúšťaniach a ich realizácii od 1.1. – do 31.12.2009**

Zamestnávateľ	Dôvod HP	Termín HP		Počet zamestnancov	Hlásený počet ohroz. prac. miest	Prítok UoZ z HP na ÚP
		Začatia	Ukončenia			
<b>Nemak Slovakia s.r.o. Ladomerská Vieska</b>	zlá ekonomická situácia	<b>23.2.</b>	<b>31.5.</b>	599	<b>103</b>	<b>73</b>
<b>Fagon Ederlan Slovensko, a.s. Žiar nad Hronom</b>	vnútorné organ.zmeny, nadbytočnosť	<b>20.3.</b>	<b>30.6.</b>	200	<b>46</b>	<b>35</b>
<b>Nemak Slovakia s.r.o. Ladomerská Vieska - 2 HP</b>	zlá ekonomická situácia	<b>1.4.</b>	<b>30.6.</b>	499	<b>85</b>	<b>21</b>
<b>Stredoslovenské strojárne SITNO a.s. Vyhne</b>	zlá ekonomická situácia	<b>27.3.</b>	<b>31.8.</b>	94	<b>51</b>	<b>9</b>
<b>Závod SNP, a.s. Žiar nad Hronom</b>	výrazný pokles zákazkovej náplne	<b>20.4.</b>	<b>31.12.</b>	310	<b>125</b>	<b>54</b>
<b>PHS Strojárne a.s. Hliník nad Hronom</b>	zlá ekonomická situácia	<b>1.6.</b>	<b>30.6.</b>	158	<b>29</b>	<b>23</b>

Zdroj: UPSVAR BS, vlastné spracovanie.

V prípade ak zamestnávateľ nahlási hromadné prepúšťanie nemusí to hneď znamenať okamžité zrušenie všetkých pracovných miest a zrušenie pracovných zmlúv zamestnancom. Realizácia hromadných prepúšťaní prebieha v rôznych obdobiach podľa dôvodu realizácie, ktorým môže byť napríklad konkurzné konanie, presun prevádzky do iného regiónu, zlá ekonomická situácia, vnútorné organizačné zmeny, atď. Niektoré z nich trvajú viac mesiacov, alebo aj celý kalendárny rok. Počas obdobia sa menia dôvody a podmienky nahlásených hromadných prepúšťaní, pri ktorých aj v priebehu minulých rokov došlo našťastie iba k čiastočnej realizácii.

Úrad práce eviduje okrem počtov nahlásených ohrozených pracovných miest, aj profesie, ktoré sú v organizácii rušené. Týmto zamestnávateľia, ktorí majú uvedené profesie nahlásené ako voľné pracovné miesta môžu uvoľňovaných pracovníkov zamestnať po vzájomnej dohode.

#### 4.5.1 Priebeh prítoku UoZ

**Tab. 5 Prítok UoZ v okrese Žiar nad Hronom**

		rok		
		2007	2008	2009
prítok UoZ	<b>Zaevidovaní UoZ v tom:</b>	2917	2662	4118
	muži	1406	1291	2384
	podiel v %	48,2	48,5	57,9
	ženy	1511	1371	1734
	podiel v %	51,8	51,5	42,1
	osoby ZPS	65	93	112
	uvoľnení z organ. dôvodov	158	124	447

Zdroj: [www.upsvarbs.sk](http://www.upsvarbs.sk), vlastné spracovanie

Počas sledovaného obdobia došlo k zvýšenému prítoku UoZ najmä v roku 2009, kedy tento počet dosiahol hodnotu 4118 UoZ, oproti predchádzajúcemu roku je to viac o 1456 UoZ. Z toho tvorili 57,9 % podiel muži a ženy zvyšných 42,1%. Podiel mužov sa postupne počas všetkých troch rokov postupne zvyšoval, pričom najväčší nárast bol v poslednom roku. Podiel žien zas naopak v priebehu rokov poklesol, neovplyvnila ho ani prichádzajúca hospodárska kríza a z pôvodných 51,8% v roku 2007 poklesla na 42,1% v roku 2009. Počet osôb ZPS sa taktiež počas rokov zvyšoval. Tento rozdiel predstavuje prítok 47 osôb ZPS oproti r. 2007. Počet osôb uvoľnených z organizačných dôvodov sa rapídne zvýšil

predovšetkým v poslednom sledovanom roku na 447, čo je o 323 UoZ viac než rok predtým. Dôvodom bolo prepúšťanie v dôsledku organizačných zmien, ktoré sa v podnikoch robili po príchode krízy.

#### 4.5.2 Priebek odtoku UoZ

**Tab. 5 Odtok UoZ v okrese Žiar nad Hronom**

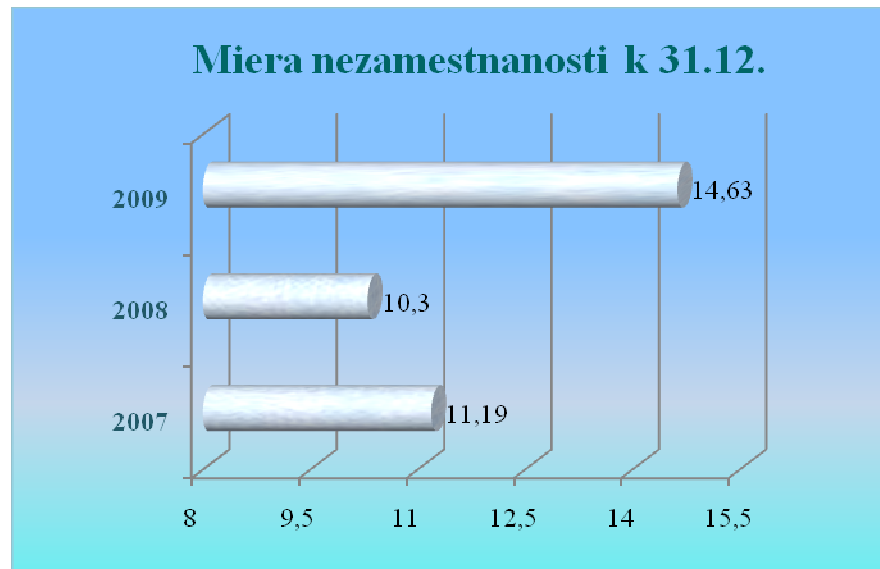
		rok		
		2007	2008	2009
odtok UoZ	<b>Vyradení UoZ v tom:</b>	3256	2906	2982
	umiestnení cez úrad práce	718	698	701
	umiestnení inak	979	938	818
	vyradení pre nespoluprácu	756	601	615
	ostatní	803	669	848

Zdroj: [www.upsvarbs.sk](http://www.upsvarbs.sk), vlastné spracovanie

Odtok UoZ presiahol počet 3200 UoZ v r. 2007. Z toho 718 UoZ bolo vyradených poskytnutím práce cez UPSVAR a približne rovnaký počet bol vyradený pre nespoluprácu. V roku 2008 sa tento stav znížil o 350 vyradených UoZ. Keďže sa však znížil aj prítok nových UoZ môžeme povedať, že situácia aj tak zlepšila, pričom umiestnených cez UPSVAR bolo len o 20 UoZ menej. Taktiež sa znížil aj počet vyradených pre nespoluprácu a to na 601 UoZ. V roku 2009 vzrástol počet UoZ o 76, no mierne sa zvýšil aj počet uchádzačov vyradených pre nespoluprácu, ktorých rozdiel tvoril 14. V konečnom dôsledku odtok UoZ presahuje v r. 2007 a 2008 prítok UoZ, čo signalizuje efektívne zapoje úradu práce do riešenia problematiky a súčasne aj ochotu uchádzačov pracovať a udržiavať si prácu. Rozdielny je len rok 2009, kedy sa daný stav nedal výrazne ovplyvniť z dôvodu dopadu krízy na spoločnosť a rôzne podniky.

## 4.6 Vývoj miery nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti predstavuje podiel počtu nezamestnaných a ekonomicky aktívneho obyvateľstva. V sledovanom okrese sa toto číslo pohybovalo kolísavo, pričom v roku 2007 dosahovalo hodnotu 11,19%, ktorá sa v druhom roku znížila na 10,3%.



**Obr. 5 Miera nezamestnanosti okresu ZH**

Zdroj: [www.portal.statistics.sk](http://www.portal.statistics.sk), RegDat, vlastné spracovanie.

Ekonomika silnela a to sa prejavilo aj na miere nezamestnanosti vytváraním nových pracovných miest. Pracovné ponuky sa zvyšovali a prichádzali investori, ktorí boli ochotní začať podnikat' na tomto území.

Situácia sa rapídne obrátila, keď prepukla hospodárska kríza v USA. Podnikatelia sa obávali jej dopadov na spoločnosť a ich príjmy. Tieto obavy sa naplnili a dôsledok krízy možno vidieť aj na obr. 5, kde miera nezamestnanosti z 10,3% v r. 2008 vystúpila na 14,63%. Množstvo zamestnávateľov pristúpilo k hromadným prepúšťaniam, čo potvrdila aj tab. 4, kde sú zobrazení konkrétny zamestnávatelia znižujúci počet pracovných miest. Nový prítok UoZ sa teda prejavil najmä v roku 2009 a to vidieť aj na zvýšenej miere nezamestnanosti.

#### 4.7 Pohyby počtov zamestnancov a miezd za podniky s počtom zamestnancov 20 a viac

**Tab. 6 Vývoj priemerného evidenčného počtu zamestnancov za podniky s počtom zamestnancov 20 a viac**

okresy	Skut.k 31. 12. 2007	Skut.k 31. 12. 2008	Skut.k 31. 12. 2009	Zmena stavu za rok 2009	Index za rok 2009 v %
- okres Žiar nad Hronom	8 229	8 798	8 684	- 114	98,7

Zdroj : SŠÚ - Krajská správa v Banskej Bystrici, vlastné spracovanie.

Priemerný počet zamestnancov sa vyvíjal opačným smerom ako prítok UoZ, čo vyjadruje pozitívnu zmenu. Z roku 2007 na 2008 sa počet zvýšil o 569 zamestnancov, čo signalizuje lepšiu ekonomickú situáciu, kedy sa zamestnávateľia neobávali rozšírenia prevádzok a následného príjmu nových zamestnancov. Situácia sa však zmenila nástupom krízy, kedy sa počet znížil o 114 zamestnancov. V konečnom dôsledku to nebol až taký negatívny dopad, no musíme brať do úvahy, že zobrazené sú podniky s počtom zamestnancov 20 a viac. Môže to znamenať, že najmä menšie podniky utrpeli pri dopade krízy na toto územie a množstvo zamestnancov prepustili s obmedzením výroby alebo mohlo dôjsť aj k rušeniu prevádzok.

**Tab. 7 Vývoj priemernej mesačnej nominálnej mzdy za okres ZH a BB kraj za podniky s počtom zamestnancov 20 a viac**

okres, kraj	Skut.k 31. 12. 2007 (€)	Skut.k 31. 12. 2008 (€)	Skut.k 31.12. 2009 (€)	Zmena stavu za rok 2009	Index za rok 2009 v %
Banskobystrický kraj	611,73	657,80	661,03	+ 46,07	107,5
- okres Žiar nad Hronom	688,84	740,39	760,77	+ 51,55	107,5

Zdroj : SŠÚ - Krajská správa v Banskej Bystrici, vlastné spracovanie.

Ako môžeme vidieť na tab. 7 výška priemernej mesačnej nominálnej mzdy sa vyvíjala pozitívne a počas všetkých troch rokov postupne rástla. Tak ako

v Banskobystrickom kraji aj v sledovanom okrese, pričom môžeme vidieť, že jej výška v okrese Žiar nad Hronom presiahla výšku mzdy v kraji. Tento rozdiel sa postupne zväčšoval a kým v roku 2007 to bolo len 77,11 €, v roku 2009 tento rozdiel dosiahol takmer 100 € v prospech okresu. Výška mzdy je ovplyvnená rozvinutým priemyselným parkom v okrese Žiar nad Hronom. Jej výška v poslednom roku mohla pozitívne rásť aj z dôvodu obmedzenia prevádzky, kedy došlo k prepusteniu niektorých zamestnancov, no zároveň prácu rozložili medzi ostatných pracovníkov a tým im mierne navýšili mzdy.

## **4.8 Podpora UoZ prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce**

*APT* – jej úlohou je najmä uľahčiť a urýchliť opätovné zamestnanie sa a prostredníctvom konkrétnych programov podporovať schopnosť ľudí pracovať a súčasne si udržať pracovné miesto na trhu práce. Na základe tejto prioritnej úlohy sa podporujú aktivity, programy a projekty, ktoré pomáhajú uľahčiť zapojenie UoZ a tiež UoZ zo znevýhodnených skupín do TP pomocou nástrojov *APT*. Každý z nástrojov sa zameriava na určitú cieľovú skupinu.

### **4.8.1 Vzdelávacie aktivity a OPS na základe požiadaviek trhu**

Na základe potrieb zamestnávateľov v okrese môžeme charakterizovať nasledovné vzdelávacie aktivity a OPS a to:

- \* *Výpočtová technika* – konkrétne príprava na ECDL a základy práce s PC,
- \* *Účtovníctvo* – Účtovníctvo a taktiež dane a daňová sústava,
- \* *Obchod a služby* – ako cukrár, kozmetička, nechťový dizajn a opatrovateľstvo,
- \* *Robotnícke profesie* – kde môžeme zaradiť profesie ako kurič, obsluha ručnej motorovej pily, obsluha stavebných strojov, zväračské kurzy so základnými a štátnymi skúškami,
- \* *Poradenstvo* – kde spadá motivačný kurz pre občanov so ZP, profesijná orientácia absolventov, pomoc k uplatneniu sa na trhu práce pre SZČ, psychosociálny výcvik so zameraním na prekonávanie bariér a strachu z moderných informačných technológií, poradenstvo pre dlhodobu nezamestnaných,
- \* *Ostatné* - Jazykové kurzy – nemecký a anglický jazyk pre začiatočníkov, nemecký jazyk zameraný na opatrovateľstvo, odborná príprava zameraná na skúšku osôb poverených výkonom fyzickej ochrany alebo pátrania,

- \* *Príprava na SZČO* – ktorá spočíva z prípravy na podnikanie, pričom boli preferované také profesie, ktoré prispievajú k úspešnému umiestneniu uchádzačov na trhu práce a tiež ktoré prisľúbili zamestnávateľia prijať na základe vytvorenia SZČO v žiadajúcom odbore. Kde je predpoklad zamestnania sa v čo najkratšom čas po absolvovaní vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- \* Realizácia vzdelávania a príprave zameraná na *rozvoj malého a stredného podnikania* s cieľom vytvárania nových pracovných miest,
- \* *Obnova pracovných návykov* – predovšetkým u dlhodobo nezamestnaných, ktorí tieto návyky postupne strácajú.
- \* *Výcviky zamerané na úspešné absolvovanie výberových konaní* – boli ponúkané a taktiež žiadané prevažne u absolventov škôl. Zahŕňala informácie o príprave podkladov potrebných pri výberovom konaní, zvládnutie základných otázok a reakcií na ne, s ktorými sa absolventi na výberových konaniach môžu stretnúť, nácvik telefonického rozhovoru s zamestnávateľom, alebo aj nácvik osobného pohovoru spotenciálnym zamestnávateľom vo forme rolových hier.

Jedinou aktivitou, ktorá bola najmenej žiadaná a teda nebola ani realizovaná je manažment a podnikania. Z toho vyplýva, že trh má dostatočnú ponuku zamestnancov vzdelaných a skúsených v tejto aktivite, ktorá dokáže uspokojiť nároky zamestnávateľov.

#### **4.8.2 Uplatnenie nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2009**

Počas roku 2009 došlo k aplikácii nástrojov APTP, ktorých vyhodnotenie bolo následné:

- ☞ *Cestovné výdavky UoZ spojené s vykonaním vstupného pohovoru alebo výberového konania do zamestnania* - boli nahradené 118 UoZ a teda celková výška príspevku tvorila spolu 896,07€,
- ☞ *Dávka počas vzdelávania a prípravy pre TP a na následné pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím* – UPSVAR zrealizoval viacero kurzov, no nevydal v danom období žiadne rozhodnutie,
- ☞ *Príspevok na aktivačnú činnosť vo forme menších obecných služieb* – v sledovanom období bolo na danú činnosť zaradených 496 UoZ,
- ☞ *Príspevok na aktivačnú činnosť vo forme dobrovoľníckej služby* – pozostáva z výberu UoZ na vybraný nástroj, uzatváranie dohôd a poskytovanie príspevku UoZ, komunikácii s finančným oddelením a tiež administratívne zabezpečenie týkajúce sa vyplatenia príspevku, databýza je postupne

naplňaná a aktualizovaná. Počet UoZ zaradených na uvedený nástroj v roku 2009 tvoril výrazne menšiu časť ako v roku 2008 a to 79 UoZ a výška finančných prostriedkov poskytnutá UoZ ako paušálny príspevok v roku 2009 tvorila hodnotu 62 613,44€,

- ☞ *Príspevok na dochádzku za prácou* – vyplatená suma počas roka 2009 bola 94 091,95€ a žiadateľov o tento príspevok bolo 293,
- ☞ *Príspevok na sťahovanie za prácou* – tento príspevok bol opätovne aplikovaný po prijatí novely zákona o službách zamestnanosti. O uvedený príspevok však v roku 2009 neprejavil žiadny UoZ záujem.



## 5 ZÁVER

Kríza si vyberá svoju daň na trhoch práce v Európe, a na Slovensku nevynímajúc. Spôsobila zvrät rastu zamestnanosti takmer vo všetkých oblastiach za posledné roky. Treba poznamenať, že nástup krízy mal v prvej etape charakter finančnej avšak následne prerástol do recesie s rozsiahlym vplyvom, ktorý pôsobil takmer na všetky odvetvia hospodárstva. Súčasná recesia mala a aj naďalej má značný vplyv na trhy práce v EÚ, ale aj na našom území. Veľmi výrazne ovplyvnila vývoj nezamestnanosti a to po negatívnej stránke, čo sme mohli vidieť aj na zobrazených grafoch a tabuľkách počas roku 2008-2009. Keďže zamestnanosť reaguje na hospodárske podmienky s určitým oneskorením, podmienky na trhu práce sa budú ešte určitý čas zotavovať, a to aj po oživovaní hospodárstva.

Ekonomický vývoj v roku 2008 prebiehal vo dvoch rôznych etapách. Rozhodujúcou príčinou prechodu a zároveň rapídnej zmeny z jednej etapy na druhú bola zmena kvality externého ekonomického prostredia z priaznivej na nepriaznivú. Medzi príčiny môžeme zaradiť predovšetkým veľkú otvorenosť ekonomiky, jej proexportný charakter, malú diverzifikáciu produkcie s veľkou závislosťou od automobilového priemyslu, vysoký pokles cezhraničnej mobility občanov Slovenskej republiky a významný pokles ich pracovných príležitostí v zahraničí.

Kým v období od januára 2007 do júna 2008 nezamestnanosť na Slovensku nepretržite klesala, z pôvodného počtu 264 530 v prvom kvartáli roka 2007 sa počet UoZ znížil na 222 917 UoZ k druhému kvartálu nasledujúceho roka, z čoho vyplýva rozdiel 41 613 UoZ, ktorý si našli zamestnanie, počnúc augustom 2008 začal rásť. Rozdiel medzi tretím kvartálom roka 2008 a 2009 je 1190 nových UoZ za okres Žiar nad Hronom. Nezamestnanosť výrazne rástla v priebehu tohto obdobia, čo sa odzrkadlilo aj na miere nezamestnanosti, ktorá sa z pôvodných 10,3% v roku 2008 vyšplhala na 14,63% o rok neskôr za spomínaný okres.

Reakcie mnohých zamestnávateľov na príchod hospodárskej krízy ohrozili veľký počet UoZ, no pri realizácii sa tieto počty mierne alebo aj dosť výrazne, podľa situácie v pondeiku, znížili v prospech zamestnancov. Najvýraznejší rozdiel v hlásených a neskôr uskutočnených prepúšťaniach bol v Nemark Slovakia s.r.o, čo tvorilo rozdiel 64 pracovných miest, ďalej Závod SNP a.s, kde bol pozorovaný rozdiel až 71 pracovných miest.

Vývoj priemernej mesačnej nominálnej mzdy sa počas rokov postupne zvyšoval až dosiahol 760,77€. Jej výška dokonca neustále prevyšuje úroveň priemernej mzdy v kraji, kde tento okres patrí. Dokonca tento rozdiel neustále narastá a v poslednom sledovanom roku dosiahol 98,74€. Ide však o hodnotenie podnikov s 20 a viac zamestnancami, čo znamená, že sme sa prevažne zamerali na väčšie podniky. Túto úroveň mzdy zvyšuje rozvinutý priemyselný park v tomto okrese, ktorý zabezpečuje zamestnanie viacerým obyvateľom v okrese.

Keďže akýkoľvek nárast zamestnanosti bude zaostávať za oživením hospodárskych činností, Európa spolu so Slovenskom, nesmie recesii iba čeliť, ale ju musí využiť ako príležitosť na vytvorenie produktívnejšieho, inovatívnejšieho a zelenšieho hospodárstva s vyššou úrovňou kvalifikácií, hospodárstva s otvorenými a inkluzívnymi trhmi práce, ktoré ponúkajú väčší počet a lepšie pracovné miesta pre ženy a mužov. Musí to byť nepretržitý a koordinovaný proces zahŕňajúci nielen štrukturálne politiky v oblasti trhu práce, ale aj opatrenia v ostatných oblastiach politiky, napríklad v školstve, životnom prostredí a podobne.

#### **Pozitíva ovplyvňujúce vývoj na trhu práce:**

✓ Ku koncu roka 2009 sa začalo prejavovať oživenie trhu práce v dopyte po pracovnej sile, je predpoklad že možnosti krátkodobých zamestnaní sa udržali v odvetviach poľnohospodárstva, stavebníctva a cestovnom ruchu,

✓ nižší prítok UoZ z radov zamestnancov z nahlásených hromadných prepúšťaní,

✓ znižujú sa následky dopadu finančnej krízy najmä miernym zlepšením odbytu produkcie u kľúčových zamestnávateľov, čo vytvára tlak na prijímanie nových zamestnancov,

✓ pozitívny vplyv pre UoZ má tiež uplatňovanie príspevkov na SZČ, čím sa vytvárajú nové pracovné miesta touto formou,

✓ pomerne stabilná situácia na trhu práce v okrese Žiar nad Hronom, čo vyplýva zo silnej ekonomickej základne s nižším podielom zahraničného kapitálu, čím nie sú orientovaný svojou produkciou len na jedného odberateľa a jedno odvetvie.

#### **Negatíva ovplyvňujúce vývoj na trhu práce:**

✓ na disponibilný počet vplýval zvýšený počet UoZ, kedy zaradení UoZ ukončili rekvalifikáciu,

✓ nedostatok voľných pracovných miest najmä v KZAM 5, 7 a 8 teda profesií z ktorých bol uvoľňovaný najvyšší počet zamestnancov od začiatku finančnej krízy,

✓ bol zaznamenaný zvýšený prítok UoZ uvoľnených z organizačných dôvodov (nielen z HP),

✓ z hromadných prepúšťaní evidovaných na ÚPSVaRe bol evidovaný veľký počet nových UoZ,

✓ taktiež sa v mnohých prípadoch prejavila sezónna nezamestnanosť a pokles dopytu po pracovnej sile u regionálnych zamestnávateľov,

✓ v mnohých prípadoch najmä koncom roka 2008 a v roku 2009 zamestnávatelia obmedzujú prijímanie nových pracovníkov z dôvodu očakávaného poklesu odbytu časti svojej produkcie ako následok súčasnej ekonomickej krízy.

## 5.1 Návrh na využitie poznatkov

Medzi návrhy spojené s riešením problematiky nezamestnanosti v sledovanom regióne, ktoré môžu pozitívne ovplyvniť ekonomickú situáciu môžeme zaradiť nasledovné:

- pomoc začínajúcim podnikateľom prostredníctvom daňového zvýhodnenia v začiatkoch ich podnikateľskej činnosti,
- uľahčenie zapojenia absolventov škôl a dlhodobo nezamestnaných do pracovného procesu pomocou odmien pre zamestnávateľov, čím sa zvýši motivácia zamestnávateľov zamestnať daných UoZ,
- podpora a rozšírenie rekvalifikačných kurzov pre zdokonalenie schopností UoZ a prispôsobenie odborov ponukám práce v okrese,
- prilákanie investorov do daného okresu prostredníctvom daňových bonusov a tým rozšíriť pracovné príležitosti,
- prispôbiť štúdijné odbory na školách potrebám na pracovnom trhu,
- zabezpečiť cez zamestnávateľov zlepšenie vzdelanostnej úrovne svojich zamestnancov,
- podpora zamestnávania občanov so ZŤP poskytnutím príspevku zamestnávateľovi na vytvorenie špeciálnych neškodných pracovísk,
- zabezpečiť vyrovnanie príležitostí pre ženy a mužov najmä na vedúcich pozíciách,
- umožniť absolventom škôl získanie praktických skúseností využitím absolventskej praxe,
- vytvoriť výhodnejšie ekonomické podmienky pri získavaní bytu mladým rodinám s deťmi.

## 6 ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. ÁRENDÁŠ, Marko. 2007. *Makroekonómia I*. Nitra: SPU, 2007. s. . ISBN 978-80-8069-914-7
2. BARÁNIK, Michal – HABÁNIK, Jozef. 2002. *Základy makroekonómie*. Bratislava: B. v., 2002. s. 110-116. ISBN 80-89018-45-9
3. BUCHTOVÁ, Božena a kol. 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. . ISBN 80-247-9006-8
4. HARGAŠOVÁ, Marta. 2006. *Úvod do sveta práce*. 1. vyd. Bratislava: EXPOL PEDAGOGIKA, 2006. s. 140. ISBN 80-8091-015-4
5. KARÁSZ, Pavol. 2001. *Chudobný trh práce*. In Nový deň. ročník 3. B. m.: B. v., (ca 2001). 56 s.
6. KOLLÁR, Miroslav - MESEŽNIKOV, Grigorij - BÚTORA, Martin. *Slovensko 2008 : Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2009. ISBN 978-80-89345-15-1
7. KREBS, V. a i. 2007. *Sociální politika*. 4.vyd. Praha: Aspi Publishing, 2007. ISBN 80-7357-276-1
8. LISÝ, Ján a kol. 2005. *Ekonomía v novej ekonomike*. 1. vyd. Bratislava: B. v., 2005. s. 431-437 ISBN 80-8078-063-3
9. MANKIW, G. 2009. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada publishing, a.s, 2009. s. . ISBN 80-7169-891-1
10. MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. . ISBN 80-86429-08-03
11. MARTINCOVÁ, Marta. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Druhé, prepracované a doplnené vyd. Bratislava: Iura Edition, 2005. s. 9,11. ISBN 80-8078-038-2
12. MIHÁLIK, J. 1994. *Trha práce a sociálne dôsledky ekonomickej reformy v Slovenskej republike*. Bratislava: Bradlo, 1994. 382s. ISBN 80-7127-049-0
13. PARKIN, Michael. 1990. *Economics*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. University of Western Ontario. 1990, s. 567-610. ISBN 0-201-05931-2
14. SAMUELSON, P.A – NORDHAUS W.S. 1992. *Ekonomía I*. Bratislava: Bradlo, 1992. ISBN 80-7127-030-X
15. STIFTUNG, Friedrich E. 1996. *Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike*. Bratislava: Litera print, 1996. s. 6,13,32.

16. Višňovský, Jozef – Nagyová, Ludmila – Šajbidorová, Mária. 2000. *Manažment ľudských zdrojov*. Nitra : SPU. 2000 ISBN 80-7137-798-8
17. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, par11, ods. 1,2. Dostupné na: <http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>
18. <http://eur-lex.europa.eu>
19. <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1935>
20. <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1938>
21. *Nezamestnanosť- štvrťročné štatistiky*. 2009 (online) Bratislava: UPSVAR SR, aktualizované 2010. [cit.2010-2-15]. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253)

### **Interné materiály**

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Banská Štiavnica  
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Žiar nad Hronom  
pracovisko Štatistického úradu SR v Banskej Bystrici