

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE**

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

1128577

**NEZAMESTNANOSŤ VO VYBRANÝCH REGIÓNOCH
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

2010

Michal Martinček

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

**NEZAMESTNANOSŤ VO VYBRANÝCH REGIÓNOCH
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Bakalárska práca

Študijný program:	Ekonomika
Študijný odbor:	3.3.16 Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra manažmentu
Školiteľ:	Mária Dobišová, JUDr.

Nitra 2010

Michal Martinček

Čestné vyhlásenie

Podpísaný Michal Martinček vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Nezamestnanosť vo vybraných regiónoch Slovenskej republiky“ vypracoval samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomý zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 15. marca 2010

Michal Martinček

Pod'akovanie

Touto cestou vyjadrujem pod'akovanie pani JUDr. Márií Dobišovej za cenné rady, pomoc a odborné vedenie pri vypracovaní mojej záverečnej bakalárskej práci.

V Nitre 12. Mája 2010

Abstrakt:

Nezamestnanosť patrí k najzávažnejším ekonomickým a sociálnym problémom súčasnej spoločnosti doma i v zahraničí. Úvod práce je venovaný definíciám nezamestnanosti a jednotlivým rozdeleniam a následne prechádza k jej najzávažnejším dôsledkom, ktoré môžu nastať u nezamestnaných. Následne je definovaný trh práce. Cieľom tejto práce je poukázať na nezamestnanosť na Slovensku. Konkrétne je rozoberaný vplyv spoločnosti Kia na nezamestnanosť resp. zamestnanosť v Žilinskom regióne resp. vplyv spoločnosti U.S. Steel na nezamestnanosť resp. zamestnanosť v Košickom regióne. Vplyv obidvoch spoločností na regionálnu nezamestnanosť mal veľmi pozitívny dopad, a hlavne v čase hospodárskej krízy zastabilizovali vývoj nezamestnanosti. Návrhy na riešenie nezamestnanosti ako takej spočívajú najmä vo vytváraní vhodných podmienok pre podnikanie malých a stredných podnikov, v snahe o prílev zahraničných investícií, znižovaní tzv. „čiernej práce“ a v podpore využívania euro fondov.

Kľúčové slová: Nezamestnanosť, hospodárska kríza, miera nezamestnanosti, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, región.

Abstract:

Unemployment belongs amongst the most serious economic and social problems of contemporary society at home and abroad. Introduction of this thesis is devoted to the definitions of unemployment and the individual dividing and then it moves to its most serious consequences which may arise at unemployed people. Consequently there is defined the labor market. The aim of this work is to show unemployment in Slovakia. In particular, there is discussed the impact of company KIA on the unemployment, and especially on the unemployment in Žilina region and also the impact of company U.S. Steel on the unemployment, especially on the unemployment of Košice region. The impact of both companies on the regional unemployment rate had a positive effect, and especially in the period of economic crises they stabilized increase of unemployment. Suggestions to solve unemployment consist mainly of creating appropriate conditions for business of small and medium enterprises in order to have an influx of foreign investments, reducing so called "Undeclared work" and also of support to the use of euro funds.

Key words: Unemployment, business depression, rate of unemployment, Authority of labour, social affairs and family, region.

Obsah

Úvod	1
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma aj v zahraničí.....	3
1.1 Nezamestnanosť ako pojem.....	3
1.2 Miera nezamestnanosti	4
1.3 Formy nezamestnanosti	5
1.4 Dôsledky nezamestnanosti	8
1.5 Trh práce.....	10
2 Cieľ práce.....	16
3 Metodika práce.....	17
4 Nezamestnanosť vo vybraných regiónoch Slovenskej republiky	18
4.1 Nezamestnanosť v Slovenskej republike.....	18
4.2 Nezamestnanosť zameraná na Žilinský región.....	20
4.2.1 Všeobecná charakteristika žilinského regiónu.....	20
4.2.2 Nezamestnanosť v regióne	21
4.2.3 Kia Motors Slovakia s.r.o	25
4.2.4 Vplyv Kie na nezamestnanosť v Žilinskom regióne.....	26
4.3 Nezamestnanosť zameraná na Košický región.....	28
4.3.1 Všeobecná charakteristika Košického regiónu	28
4.3.2 Nezamestnanosť v Košickom regióne	29
4.3.3 United States Steel Corporation.....	32
4.3.4 Vplyv spoločnosti US Steel na nezamestnanosť v Košickom regióne	33
4.4 Komparácia nezamestnanosti Žilinského a Košického regiónu	35
Záver	37
Návrhy na riešenia	37
Zoznam použitej literatúry	39

Úvod

Nezamestnanosť predstavovala tak v minulosti ako aj v súčasnosti, jeden z najsledovanejších a najdiskutovanejších javov trhového hospodárstva, napriek tomu, že už bolo o nej veľa napísané.

Vznik nezamestnanosti je príčinou nesúladu medzi dopytom po práci a ponukou pracovných príležitostí. Je to stav v ekonomike danej krajiny, pri ktorom dochádza k neúplnému využívaniu variabilného výrobného faktora práce, čiže určitá časť obyvateľstva, ktorá je ochotná pracovať za primeranú mzdu si nemôže nájsť vhodnú prácu.

Nezamestnanosť je sprievodným javom aj vo vyspelých trhových ekonomikách a nemusí byť spojená čisto len s menej rozvinutými. Cieľom každej krajiny je dosiahnutie plnej zamestnanosti, čo je stav kedy môžu pracovať všetci ľudia, ktorí majú záujem pracovať.

Fungujúca ekonomika nie je nemenná, ale je založená na neustálom pohybe, vrátane pohybu ľudí. Človek musí rešpektovať pravidlá trhovej ekonomiky a podriadiť sa im. Tie sú nekompromisné, ale pravdivé.

V súčasnej spoločnosti existujú na jednej strane veľké príležitosti, ale na druhej strane aj veľká neistota. Táto neistota pramení v zániku tradičných príležitostí, v nerovnomernom výskyte nových príležitostí, ako aj vo všeobecnej neistote pracovných miest. Toto všetko sú nové prvky konkurenčného prostredia, ktoré platia ako na všetkých trhoch, tak aj na trhu práce. Navyše všetky negatívne prvky v súčasnosti ešte umocňuje hospodárska kríza, ktorá prepukla zhruba na začiatku roku 2008. Táto zapríčinila neistotu a nestabilitu na trhu práce a je príčinou stupňovania tohto problému. Táto neistota je najvýraznejšia v prípade pracovných miest orientovaných pre menej kvalifikovanú pracovnú silu.

V prípade straty platenej práce sa môže ľuďom ukázať nie len jej viditeľná funkcia, ekonomická, ale aj jej skrytá strata, ktorá je často prehliadaná, a to seba realizačná funkcia. Napriek tomu, že je práca pre človeka časovo náročná a namáhavá,

tak uspokojuje jeho potrebu seberealizácie, vlastného osobnostného rastu a rozvoja a naplnenie pocitu spokojnosti.

Nezamestnanosť teda nie je len ekonomickým, ale aj sociálnym a psychologickým problémom. Takže nejde len o nerovnováhu na trhu práce, ale aj o jej dôsledky pre život jedinca a spoločnosti a o mechanizmy, ktorými spoločnosť týmto dôsledkom čelí.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma aj v zahraničí

1.1 Nezamestnanosť ako pojem

Matulčíková, M.(2000) vo svojej práci píše, že nezamestnanosť bola je a bude pre spoločnosť vážnym problémom, závisí však aj od jej rozsahu. Vysoká nezamestnanosť prináša so sebou sociálne dôsledky a sociálne nepokoje, vysoké spoločenské náklady súvisiace s politikou zamestnanosti politické otrasy a ohrozuje aj budúci hospodársky rast.

Krupinsky, M.(2002) tvrdí, že nezamestnanosť sa u nás v súčasnosti stáva masovou záležitosťou a je považovaná za vážny ekonomický a sociálny problém. Masová nezamestnanosť prináša spoločnosti mnohé problémy, s ktorými sa musia občania vysporiadať

Existencia nezamestnanosti vyplýva z potreby pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodnutia osôb o tom, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo z iných príjmov, píše **Martincová, M.(2005)** .

Arendáš, M.(2007) konštatuje, že stav, v ktorom nastane plné využitie zdrojov pracovných síl v súlade s ich kvalifikáciou, a zároveň také využitie pracovných síl, ktoré spĺňa požiadavky efektívnosti sa nazýva plná zamestnanosť. V praxi je takýto stav nereálny a tak sa stáva, že sa stretávame s opakom zamestnanosti, čiže nezamestnanosťou.

Lisý, J.(2005) delí nezamestnanosť obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne. Medzi ekonomicky aktívne obyvateľstvo patria ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale prácu si aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení vrátiť do práce.

Medzi ekonomicky neaktívne obyvateľstvo zaraďujeme ľudí, ktorí nemajú zamestnanie, ale ani nemajú záujem aktívne hľadať prácu, a sú evidovaní na Úrade práce.

Medzi obyvateľov ktorí sú práceschopný zaraďujeme:

- Zamestnaní: sú ľudia, ktorí vykonávajú prácu aspoň 1 hodinu týždenne za určitý plat, alebo aspoň 15 hodín za týždeň bez platu v rodinnom podniku,

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,
- Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu,
- Všetci ostatní (mimopracovná sila), ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide o tú časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemôže pracovať pre chorobu - je v invalidnom dôchodku, alebo jednoducho vôbec prácu nehľadá

Podľa názoru **Arendáša, M. (2007)** patrí nezamestnanosť medzi hlavné problémy modernej spoločnosti. Je to problém, ktorý je spojený s existenciou trhu práce vtedy, keď nastáva nerovnováha medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Je to taký stav, keď ponuka pracovnej sily prevyšuje dopyt po tejto pracovnej sile, keď ochotu občanov pracovať a zamestnať sa sprevádza nezaujímavosťou zamestnávateľov zamestnať ich alebo sa ekonomika nachádza v takom stave, keď nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach týchto ľudí zamestnať.

1.2 Miera nezamestnanosti

Illés, Z. (2005) – Ódor, E. (2005) tvrdia, že obvyklým stavom trhovej ekonomiky je, keď časť subjektov pracovnej sily nemá zodpovedajúce zamestnanie, a teda je nezamestnaná. Rozsah tohto stavu sa meria ukazovateľom nazývaným miera nezamestnanosti:

$$u(\%) = U/L \cdot 100$$

kde u - miera nezamestnanosti

U - počet zamestnaných

L - počet pracovných síl (práceschopné obyvateľstvo)

Pracovná sila je definovaná ako súčet všetkých zamestnaných (E) a všetkých nezamestnaných (U) t.j.:

$$L = E + U \quad (\text{ekonomia})$$

Ďalej tvrdia, že v Slovenskej republike existujú dva oficiálne metodické prístupy k meraniu nezamestnanosti:

Metodika podľa ÚPSVaR (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny) - pri sledovaní nezamestnanosti vychádza z evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie. Na základe toho, ako rýchlo môže uchádzač o zamestnanie nastúpiť do práce, rozdeľuje nezamestnaných na evidovaných a na disponibilných. Podľa tohto rozdelenia vykazuje registrovanú a disponibilnú (evidovanú) mieru nezamestnanosti. ÚPSVaR zverejňuje mieru nezamestnanosti mesačne.

Úlohou Štatistického úradu SR je zisťovanie nezamestnanosti prostredníctvom výberových zisťovaní pracovných síl (VZPS). VZPS má za úlohu priebežne monitorovať pracovné sily na základe priameho zisťovania vo vybraných domácnostiach. Zisťuje sa pomocou metodiky, ktorá vychádza z odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a je v súlade s normami európskeho štatistického úradu EUROSTAT. Štatistický úrad zverejňuje mieru nezamestnanosti v intervaloch každého štvrtého roka.

1.3 Formy nezamestnanosti

Získať dokonalé informácie o trhu práce a jeho fungovaní predpokladá okrem iného identifikovať rozsah, štruktúru a príčiny jednotlivých typov nezamestnanosti tvrdí **Rievajová, E.(2006)**. V praxi vyspelých trhových ekonomík, i v podmienkach Slovenskej republiky sa rozlišujú najmä typy nezamestnanosti.

Rozlišujeme:

Samuelson P. - Nordhaus, W. (1991) tvrdia, že frikčná nezamestnanosť vzniká pravé v dôsledku neustáleho pohybu ľudí medzi oblasťami a pracovnými miestami alebo v priebehu jednotlivých štádií životného cyklu. Dokonca aj keby sa ekonomika nachádzala v stave plnej zamestnanosti, bola by tu vždy určitá fluktuácia - ľudia, ktorí hľadajú zamestnanie po absolvovaní školy alebo sa sťahujú do iného mesta, ženy sa môžu vracieť do práce potom, čo mali deti. Pretože frikčne nezamestnaní pracovníci často prechádzajú z jednej práce do druhej alebo zháňajú lepšie zamestnanie, väčšinou o nich tvrdíme, že sú nezamestnaní „dobrovoľne“.

Bernanke, F. (2003) tvrdí, že náklady na frikčnú nezamestnanosť sú nízke a môžu byť dokonca negatívne, to znamená, že frikčná nezamestnanosť môže byť ekonomicky prospešná. Jednak je krátkodobá, takže vyvoláva minimálne psychologické následky a priame ekonomické straty, jednak môže byť produktívna, pokiaľ vedie k nájdeniu vhodnejšieho miesta, a znamená tak dlhodobu vyššiu produkciu. Určité percento frikčnej nezamestnanosti sa považuje za dôležité pre hladký chod hospodárstva, ktoré je dynamické a rýchlo sa mení.

Buchtová, B. (2002) tvrdí, že k štrukturálnej nezamestnanosti dochádza vtedy, keď existuje nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich. K takémuto nesúladu môže dôjsť preto, že dopyt po určitom druhu práce sa zvyšuje, kým dopyt po inom druhu práce klesá a ponuka sa neprispôsobí dostatočne pružne. Často preto vzniká stav nerovnováhy v sektoroch alebo regiónoch, pretože niektoré z nich rastú, iné upadajú. Keby sa mzdy plynule prispôbovali meniacej sa ponuke a dopytu, nerovnováha by sa z trhu práce vytratila, pretože mzdy v oblastiach s prebytkom pracovníkov by klesli a v oblastiach s nedostatkom pracovníkov by vzrástli. Mzdy však reagujú veľmi pomaly na ekonomické šoky, pričom trvá roky, kým sa prispôbia nedostatku alebo prebytku.

Cyklická nezamestnanosť nastáva podľa **Krebsa, V. (2007)** vtedy, keď je celkový dopyt po pracovníkoch nízky (teda nielen dopyt po pracovníkoch v určitých sektoroch a regiónoch). Keď celkové výdavky a output klesajú, rastie zamestnanosť v celej ekonomike. Tento rast nezamestnanosti v každej oblasti je znakom, že rastúca nezamestnanosť je prevažne cyklická.

Podľa tvrdení **Martincovej, M (2005)** rozlíšenie medzi cyklickou nezamestnanosťou a inými druhmi nezamestnanosti pomáha ekonómom diagnostikovať celkový stav na trhu práce. O vysokej úrovni frikčnej alebo štrukturálnej nezamestnanosti môžeme hovoriť aj vtedy, keď je celkový trh práce v rovnováhe, napr. v čase veľkej fluktuácie alebo veľkej geografickej nerovnováhy. Cyklická nezamestnanosť vzniká vtedy, keď zamestnanosť klesá v dôsledku nedostatočného agregátneho dopytu.

Ďalej tvrdí, že poznáme aj tzv. skrytú nezamestnanosť. V niektorých literatúrach môže byť označovaná aj ako skrytá pracovná sila, ktorá predstavuje nezamestnaných, ktorí nie sú ako nezamestnaní registrovaní, i keď zamestnanie nemajú, no pri dostatočnej ponuke by ho prijali. Skrytá nezamestnanosť je formou nezamestnanosti,

keď si nezamestnaná osoba nehľadá prácu a nie je ani zaregistrovaná ako nezamestnaná. Veľkú časť tejto nezamestnanosti tvoria obvykle vydaté ženy a mládež. Zahrňujeme tu osoby, ktoré rezignovali pri hľadaní práce (eventuálne preto, že vnikli do iného statusu - materstvo, práce v domácnosti, štádium a pod.), hľadajú si prácu pomocou neformálnych sietí alebo priamo u zamestnávateľov bez registrácie na úrade práce. Skrytá nezamestnanosť je daná tým, že z údajov o nezamestnaných sú často vyradované osoby, ktoré sú síce neumiestnene, ale zaradene do rôznych programov pre nezamestnaných (rekvalifikácia, verejno-prospešne práce a pod.). O skrytej nezamestnanosti tiež hovoríme v prípade osôb, s nízkou kvalifikáciou alebo vysokým vekom, ktorí zostávajú kvôli svojím charakteristiky neumiestnení a sú odsúvaní mimo trhu práce (patria sem napríklad predčasné odchody do dôchodku). V súvislosti s týmto treba tiež pripomenúť benevolenciu v presunoch takýchto pracovníkov do invalidného dôchodku a tiež benevolenciu zamestnávateľov k absenciám z choroby.

Arendáš M. (2005) za neúplnú zamestnanosť alebo tiež nepravú nezamestnanosť považuje takých pracovníkov, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu, pri ktorej sa nevyužívajú plne ich schopnosti a kvalifikácia. Tento typ neúplnej zamestnanosti sa často využíva, okrem iného ako jeden zo spôsobov, ktorými sa spoločnosť snaží čeliť masovej nezamestnanosti. Najčastejšie ide o zamestnanie na skrátenú pracovnú dobu alebo spoločné pracovné miesto, kde sa o jedno pracovné miesto (a príjem z neho) delia dve osoby. Špecifickou formou nezamestnanosti (pretože zachytáva pracovníkov plošne) sú snahy o zavedenie štvordenného pracovného týždňa a zníženie pracovných hodín (spolu s proporcionálnym poklesom zárobku) tak, aby trh práce absorboval predovšetkým mladých nezamestnaných. V posledných rokoch sa využívanie týchto nových foriem zamestnaneckých pomerov značne rozšíril tak v krajinách ES, ako aj v USA.

Bartošová, V. – Bieliková, A. – Sroslík, M.(2006) rozdeľujú nezamestnanosti z hľadiska času na :

- krátkodobú - do 6 mesiacov (v USA do 3 týždňov)
- dlhodobú - dlhšiu ako 6 mesiacov, ktorej vplyv na ekonomiku je podstatne deštruktívnejší ako u krátkodobej nezamestnanosti.

Krupinski, M (2002) tvrdí, že dlhodobá nezamestnanosť najčastejšie postihuje:

- nepružnú, dlhodobo nezamestnanú pracovnú silu

- osoby s kumulovanými osobnými a sociálnymi handicapmi
- obyvateľov vidieckych oblastí
- zdravotne postihnutých
- mladistvých, problémových jedincov, čerstvých absolventov škôl, uchádzačov so základným a stredným vzdelaním
- príslušníkov etnických skupín

V iných literatúrach nájdeme aj iné formy nezamestnanosti, ale tieto patria medzi základné.

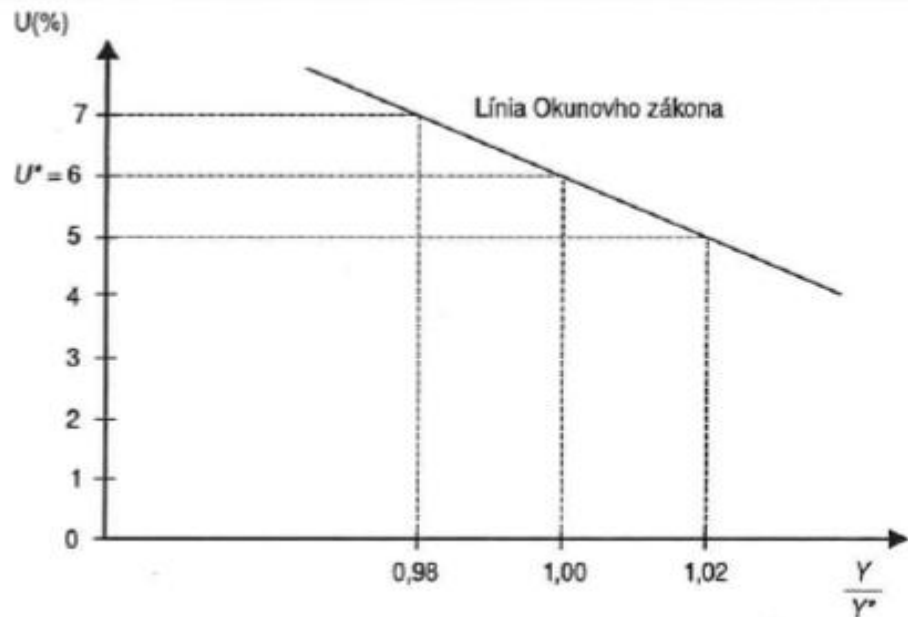
1.4 Dôsledky nezamestnanosti

Dôsledky nezamestnanosti bývajú najčastejšie rozdeľované do dvoch oblastí. Patria sem ekonomické a sociálne dôsledky.

K priamym ekonomickým dôsledkom podľa **Rievajovej, E. (2006)** patria náklady a straty a to:

- nevytvorený podiel hrubého domáceho produktu iba z titulu nezamestnaných,
- nevytvorené zdroje – zníženie daňových príjmov (do poisťovních fondov zo strany zamestnávateľa a do štátneho rozpočtu zo strany zamestnanca).

Ďalej **Rievajová, E.(2006)** tvrdí, že ekonomické dôsledky predstavujú stratu produkcie (nevytvorením časti produktu) v podobe rozdielu medzi skutočným a potencionálnym produktom. Kvantifikáciou tohto rozdielu, odpozorovaného z reality, vyjadruje tzv. Okunov zákon (obrázok č.1). Podstatou Okunovho zákona je, že každému 2% poklesu HDP oproti potencionálnemu HDP zodpovedá rast miery nezamestnanosti o 1% bod. Predpokladajme, že skutočný HDP sa najprv teda rovná 100% potencionálneho HDP. V prípade, že skutočný HDP klesne na 98% svojej potencionálnej úrovne, miera nezamestnanosti sa zvýši zo 6 na 7%.



Obrázok č.1 línia Okunovho zákona

Zdroj: Arendáš. 2007, Makroekonómia

Sociálne dôsledky sú podľa **Rievajovej, E. (2006)** spojené s dosahmi nezamestnanosti na sociálnu situáciu, správanie a postoje nezamestnaných jedincov a na spoločenský život. Tieto dôsledky sú rozmanité svojim rozsahom i dosahom, pretože nezamestnanosť sama o sebe má rôznorodý charakter a samozrejme, je jedincami i rozlične pociťovaná a prežívaná. Niekedy sa za ňou môžu skrývať ľudské tragédie, inokedy môže byť sprevádzaná väčšími či menšími negatívnymi dôsledkami, ktoré sa prejavujú v rôznych oblastiach osobného či spoločenského života. Sociálne dôsledky sú medzi sebou úzko podmienené a prepojené. Medzi najzávažnejšie patria:

- vplyv na životnú úroveň: nezamestnanosť chápaná ako strata pracovného príjmu a spôsob života len z podpory znamená vždy pokles životnej úrovne a značné finančné ťažkosti pre nezamestnaného a jeho rodinu. Prieskumy poukazujú na to, že príjmy z podpôr nedosahujú ani polovicu predchádzajúcich zárobkov. V prípade, že nezamestnanosť trvá dlho, vedie k chudobe, k sociálnej izolácii alebo aspoň k redukcii kontaktov.
- vplyv na rodinu: rodina ako sociálna inštitúcia vplýva na nezamestnanosť nielen poklesom príjmov, ale i v mnohých ďalších ohľadoch. Vedie napr. k narušeniu denných rodinných zvyklostí, mení pozíciu a autoritu nezamestnaného v rodine, obmedzuje sociálne kontakty rodiny, často aj jej výchovnú funkciu.

- vplyv na štruktúru a vnímanie času: nezamestnanosť narúša obvyklý denný režim. Čas pre nezamestnaných stráca dôležitosť, svoj obsah a často je naplňovaný nudou a pasívnymi alebo i spoločenskými nežiaducimi aktivitami (zabíjanie času spánkom a neúčelným sledovaním televízie alkoholizmus, kriminalita atď.). Narušenie štruktúry dňa je nebezpečný zvlášť pre mladistvých, ktorí časový režim s pracovnými návykmi nemajú ešte zažitý.
 - vplyv na fyzické a psychické zdravie: nezamestnanosť vyvoláva u mnoho ľudí trauma. Môže tiež znamenať stratu sociálneho statusu, prestíže, ktorá je spájaná s určitými osobnými charakteristikami a dispozíciami. Vyvoláva u človeka pocit nepotrebnosti, neúčinnosti a aj neschopnosti, môže viesť k strate sebadôvery. Stres, vyplývajúci z nezamestnanosti, často zanecháva následky na zdraví jedincov. Na základe niektorých prieskumov vyplýva, že so zmenou miery nezamestnanosti sa často mení aj miera ochorenia imunitného, cievneho a mozgového, ako aj kardiovaskulárneho systému a rovnako miera psychických ochorení a ťažkostí.

Tieto vplyvy vo veľkej miere vplývajú na ľudí ktorí nemajú prácu. Ale je samozrejme, že sa medzi nimi nájdu aj výnimky.

1.5 Trh práce

Lisý, J. (2005) je toho názoru, že trh práce je pod vplyvom rovnakých zákonitostí ako ostatné trhy, ale prejavuje sa špecifikami, ktoré vyplývajú z osobitosti práce ako výrobného faktora. Práca neexistuje sama o sebe a jedine ľudia – pracovné sily – majú schopnosť pracovať.

Trh práce je trhom špecifickým, jeho špecifiká plynú z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a je veľmi úzko spätá s osobnosťou človeka, tvrdí **Krebs, V. (2007)**

Podľa **Buchtovej, B. (2002)**, je význam trhu práce zvýraznený niektorými základnými súvislosťami ekonomík. Jedná sa predovšetkým o skutočnosť, že v ekonomike ako celku je trh práce prevodovým mechanizmom medzi procesmi výroby (ponuky, tzn. tvorby statkov) a spotreby (dopytu, ktoré dávajú použitie výrobných

faktorov zmysel a objektivizujú ho). Práca je vynakladaním výrobného faktora, ktorý sa nakupuje, a tým ovplyvňuje náklady výroby, a mzdy, vyplácané za vynakladanie práce, sú súčasne základným segmentom na strane dopytu v ekonomike. Od vzájomných závislostí oboch strán sa odvíjajú také významné okolnosti, ako je výška cenovej hladiny v ekonomike, kúpyschopnosť dôchodkov, základný rozsah kúpyschopnosti spoločnosti, vytvárajúce rámec rozsahu výrob atď.

Podľa **Lisého, J.(2000)** na trh práce vstupujú dva základné subjekty. Domácnosti, ktoré predstavujú ponuku práce, a firmy, ktoré determinujú dopyt. Domácnosti ako spotrebitelia závisia od príjmu, preto sú nútené vstupovať na trh práce. Pri rozhodovaní o ponuke práce uvažujú o odmene za túto prácu a o spotrebe, ktorú im odmena umožní.

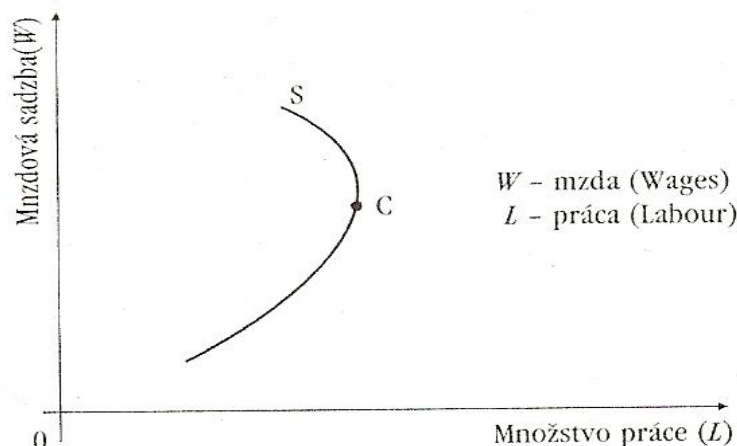
Ponuka

Ďalej **Lisý, J. (2000)** píše, že ponuka práce závisí od hraničných nákladov domácností pri vynakladaní práce. Domácnosť je v rovnováhe, ak námaha (strasť) pri práci sa rovná efektu (slasti), ktorý práca prináša, t.j. reálnej mzde. Ponuku je na trhu práce ovplyvňovaná viacerými faktormi. Ak predpokladáme, že je prísťahovalectvo všeobecne značne obmedzované, potom ponuku práce bude určovať najmä miera populácie a sklon pracovnej sily rozdeliť svoj čas na pracovný a voľný. Ponuka práce potom predstavuje počet práceschopného obyvateľstva, do ktorého patria všetci, ktorí sú aktívne zaradení do pracovného procesu, ale aj nezamestnaní.

Ďalej medzi hlavné faktory ponuky práce zaraďuje:

- veľkosť populácie
- časť populácie, ktorá tvorí práceschopné obyvateľstvo
- priemerný počet hodín odpracovaných pracovnými silami za rok
- kvalita a kvantita vykonanej práce

Tvar krivky ponuky práce:



Obrázok č.2 : krivka ponuky práce

Zdroj: Lisý a kolektív 2000, *Ekonomía*

Lisý, J.(2005) konštatuje, že zvláštny tvar krivky ponuky práce vyjadruje vzťah medzi množstvom práce (L)ktoré sú ochotné pracovné sily odpracovať (určitý počet pracovných hodín) a danou mzdovou sadzbou. S rastom reálnej mzdy ponuka práce rastie, od istého bodu (C) však s rastom reálnej mzdy ponúkané množstvo práce, naopak, klesá.

Ďalej tvrdí, že tento na prvý pohľad paradoxný jav má prirodzené vysvetlenie: pri vysokých mzdách totiž klesá ponuka práce žien, lebo mzdy mužov sú dostatočné na zabezpečenie životnej úrovne rodiny. Domácnosti pri dostatočne vysokej úrovni reálnych miezd dávajú prednosť voľnému času určenému na vedenie domácnosti a výchovu detí a zvýšenej spotrebe statkov(najmä statkov v oblasti kultúry a športu) a pod.

Medzi determinanty ponuky podľa Zentkovej, I.(2005) zaraďujeme:

- technológia je významným determinantom ponuky. Ak sa technológia zlepšuje a výrobca používa efektívnejšie výrobné metódy, firmy vo všeobecnosti zvyšujú množstvo, ktoré sú ochotné ponúkať pri každej cene. To posúva krivku ponuky doprava a reprezentuje rast ponuky. Je len ťažko

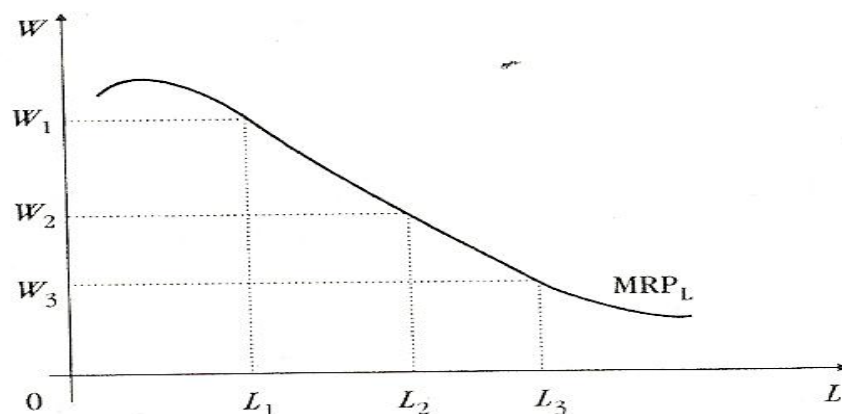
predstaviteľné, že firma by začala používať horšiu technológiu, čo by viedlo k menej efektívnej výrobnej metóde a tým i k zníženiu ponuky. Avšak určité vládne regulácie, ako napríklad kontrola znečistenia životného prostredia, alebo bezpečnosť pri práci môžu mať podobný efekt. V takomto prípade sú firmy tlčené používať výrobný proces, ktorý by bez regulácie nepoužívali, napríklad menej efektívny a to by mohlo posunúť ponuku doľava.

- Cena inputov, vstupov do výroby môžu posúvať krivku ponuky. Ak sa zvýši cena niektorého z inputov (pôda, práca, kapitál), zvýšia sa výrobné náklady firmy a krivka ponuky sa posúva doľava, čo reprezentuje pokles ponuky. Tento posun odráža skutočnosť, že výrobca požaduje vyššiu cenu za každé množstvo, aby pokryl svoje vyššie náklady. Pokles ceny výrobného faktora posunie ponuku doprava a ide tu o rast ponuky.
- Ceny podobných tovarov. Podobné tovary sú také, ktoré firma môže produkovať pri použití v podstate rovnakých zdrojov. Napríklad pšenica a kukurica sa môžu pestovať na tej istej pôde. Keď odvodzujeme krivku ponuky pšenice, cenu kukurice držíme konštantnú. Ak sa cena kukurice zvýši, potom sa kukurica stáva relatívne ziskovejšou plodinou a pri danej cene pšenice niektorí výrobcovia začnú pestovať kukuricu. Toto zapríčiní, že ponuka pšenice sa zníži a krivka sa posunie doľava. Opačný prípad by nastal pri poklese ceny kukurice. Niektorí výrobcovia by odstúpili od jej pestovania a nahradili by ju výrobou pšenice.
- Očakávanie výrobcov o budúcej cene tovaru. Ak výrobcovia očakávajú nižšiu cenu svojho tovaru, budú sa snažiť predat' časť svojich zásob pred poklesom ceny. To vyvolá posun krivky ponuky doprava. Pri očakávaní vyššej ceny budú firmy vytvárať väčšie zásoby dúfajúc, že v budúcnosti sa predajú za vyššie ceny. Táto situácia vyvolá dočasné zníženie ponuky, čo je posun krivky doľava.

Dopyt

Podľa **Lisého, J. (2005)**, sa dopyt po práci určuje firmou. Dopyt je závislý od ostatných zdrojov, veľkosti kapitálu a využívanej technológie. V prípade dokonalejšej technológie bude dopyt po pracovnej sile nižší, ale náročnejší na stupeň kvalifikácie, pri menej náročných technológiách bude, dopyt po pracovných silách vyšší. Dopyt po

práci je odvodeným od dopytu po výsledku tejto práce, po statkoch, ktoré sa týmito faktormi vyrábajú, a zároveň cena výrobného faktoru závisí od ceny výrobkov a nie naopak. Ak sa dopyt po výrobkoch firmy zvýši, zvýši sa aj dopyt po práci a naopak. Rast cien vytvorenej produkcie bude tiež pozitívne ovplyvňovať rast cien práce. Skutočná reakcia bude závisieť od elasticity krivky ponuky práce. Pri určovaní krivky dopytu po práci je potrebné vychádzať z hraničného produktu práce, ktorý je definovaný ako prírastok produktu pri zamestnaní dodatočnej jednotky práce „Firmy budú pokračovať v zamestnávaní dodatočných pracovných síl(zatiaľ predpokladáme dokonale konkurenčný trh práce), pokiaľ mzda neprevýši hraničný produkt práce. Krivka MRP_L predstavuje optimálnu úroveň dopytu práce pre každú jednotlivú úroveň miezd z hľadiska maximalizácie zisku ako cieľa firmy tvrdí Lisý.



Obrázok č.3: Krivka dopytu firmy

Zdroj: Lisý a kolektív 2000, *Ekonomía*

Medzi determinanty dopytu podľa **Zentkovej, I. (2005)** patria:

- Príjem spotrebiteľa. Rast príjmu spotrebiteľa vyvolá u niektorých komodít rast dopytu pri každej cene a u niektorých zasa pokles dopytu pri daných cenách. Teda efekt príjmu na nakupované množstvo môže byť rovnaký ako efekt ceny, ale môže byť aj opačný. Podľa efektov zmien príjmu na dopyt ekonómovia klasifikujú tovary ako superior resp. normálne a inferior resp. podradné, menejcenné. Tovar je normálny ak rast/pokles príjmu zapríčini

rast/pokles dopytu pri danej cene. Keď s rastom/poklesom príjmu klesá/rastie dopyt po tovare pri danej cene, tovar je inferior.

- Ceny ostatných tovarov. Ceny ostatných tovarov ovplyvňujú nakupované množstvo určitého tovaru. Napríklad ak kuracie mäso je relatívne lacnejšie, spotrebiteľ bude pravdepodobne kupovať menej bravčového mäsa ako keby sa obidva druhy mäsa predávali za rovnakú cenu. Keď po zvýšení ceny daného tovaru spotrebiteľ začne kupovať viac iného tovaru potom komodity sú substitúty. Spotrebiteľ však môže kupovať tiež menej druhého tovaru, keď cena určitého daného tovaru narastie. Takéto statky sú komplementy. Teda keď sa cena substitútu alebo komplementu zvýši, dopyt po určitom tovare môže rásť(v prípade substitútov) alebo klesať (v prípade komplementov).
- preferencie spotrebiteľa. Na zmenu preferencii spotrebiteľa má významný vplyv reklama. Firmy využívajú najrôznejšie marketingové stratégie, aby zvýšili dopyt po svojich produktoch. Preferencie spotrebiteľa určujú nielen externé faktory, ale aj faktory interné(zmena zdravotného stavu spotrebiteľa, životné skúsenosti a podobne).
- Očakávania budúcej ceny: keď ľudia predpokladajú rast ceny určitého tovaru, majú podnet k zvýšenej miere nakupovania tohto tovaru ešte pred zvýšením ceny. Naopak, očakávaný pokles ceny zapríčiní odsun nákupov danej komodity do obdobia po poklese ceny. Očakávania spotrebiteľa môžu byť ovplyvnené mnohými faktormi, ako napríklad hrozba vojny, technologické zmeny vo výrobe, nové vládne legislatívne opatrenia a podobne. Očakávania môžu byť založené na súčasnej cene tovaru. Keď ľudia nemajú lepšie informácie, relatívnu cenu tovaru môžu použiť na posúdenie jeho kvality. Za vysokú cenu očakávajú vysokú kvalitu.

2 Cieľ práce

Nezamestnanosť patrí k hlavným problémom nie len v Slovenskej republike , ale aj vo svete. Tento problém, je spojený s existenciou trhu práce vtedy, keď nastáva nerovnováha medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. K nezamestnanosti dochádza, keď ponuka pracovnej sily prevyšuje dopyt po tejto pracovnej sile a keď ochotu občanov pracovať a zamestnať sa sprevádza nezájim zamestnávateľov zamestnať ich alebo sa ekonomika nachádza v takom stave, keď nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach týchto ľudí zamestnať.

Primárnym cieľom záverečnej bakalárskej práce je zhodnotenie nezamestnanosti a nezamestnaných tak v Slovenskej republike ako aj v Košickom a Žilinskom regióne na trhu práce.

Primárny cieľ podmieňujú parciálne ciele a to:

- Analýza nezamestnanosti na Slovensku
- Analýza nezamestnanosti v Žilinskom regióne a kvantifikovanie vplyvu spoločnosti Kia na nezamestnanosť v regióne
- Analýza nezamestnanosti v Košickom regióne a kvantifikovanie vplyvu podniku U.S. Steel na nezamestnanosť v regióne
- Komparácie nezamestnanosti v Žilinskom a Košickom regióne
- Formulácia záveru práce

3 Metodika práce

Bakalárska práca je členená na dve časti, na časť teoretickú a vlastnú prácu. Časť teoretická bola spracovaná formou citácii, na základe poznatkov domácich a zahraničných autorov.

Praktickú časť predstavuje vlastná práca, ktorá je rozdelená na jednotlivé kapitoly.

Metodický postup :

- Výber a preštudovanie literatúry, ktorá súvisí s danou problematikou, zhrnutie prehľadu v danej téme.
- Rozpracovaná problematika nezamestnanosti v Slovenskej republike a vybraných regiónoch: Žilinský a Košický región.
- Charakteristika problematiky
- Zozbieranie informácii o problematike z prevažne internetových, ale aj knižných zdrojov
- Zhodnotenie analýzy a výsledkov práce

V bakalárskej práci boli využívané nasledovné metódy:

- Analýza zozbieraných podkladových zdrojových materiálov, pri preštudovaní domácej a zahraničnej literatúry
- Tabuľkové zobrazenie sa nachádzajú vo vlastnej práci
- Grafy boli využívané na číselné zhodnotenie problematiky, vo vlastnej práci
- Komparácia bola využívaná pri zhodnotení údajov z vlastnej práce
- Syntéza a dedukcia boli využívané pri záverečnom zhodnotení problematiky

4 Nezamestnanosť vo vybraných regiónoch SR

Nezamestnanosť patrí medzi hlavné problémy modernej spoločnosti. Je to problém, ktorý je spojený s existenciou trhu práce vtedy, keď nastáva nerovnováha medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Je to taký stav, keď ponuka pracovnej sily prevyšuje dopyt po tejto pracovnej sile, keď ochotu občanov pracovať a zamestnať sa sprevádza nezáujem zamestnávateľov zamestnať ich alebo sa ekonomika nachádza v takom stave, keď nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach týchto ľudí zamestnať.

Región

Región je definovaný ako územný celok, ktorý je vymedzený podľa klasifikácie štatistických územných jednotiek. Jednotné delenie Slovenska na regióny budeme hľadať ťažko alebo ich ani vôbec nenájdeme. Z geografického hľadiska predstavuje región vymedzenú časť územia na základe určitých kritérií. Môže to byť štát (Slovenský región, Český región atď.), alebo kraj (Žilinský , Košický, Bratislavský..) ,okres a iné.

4.1 Nezamestnanosť v Slovenskej republike

Nezamestnanosť sa u nás v súčasnosti stáva masovou záležitosťou a je považovaná za vážny ekonomický a sociálny problém. Masová nezamestnanosť prináša spoločnosti mnohé problémy, s ktorými sa musia občania vysporiadať. Táto práca je konkrétne zameraná na chápanie regiónu ako kraja, a teda aj porovnanie nezamestnanosti a jej jednotlivých častí bude na úrovni krajov.

Z tabuľky č. 1 je vidieť, že najväčšiu nezamestnanosť dlhodobo od roku 2000 do roku 2004 dosahuje Banskobystrický región. Táto sa zvyšovala do roku 2001, kedy dosiahla hodnotu až vyše 25,5%. Potom sa postupne znižovala až dosiahla v roku 2004 hodnotu 19,5%. Mestá, ktoré najviac vplývajú na túto vysokú mieru nezamestnanosti sú Rimavská Sobota, Veľký Krtíš a Poltár, ktoré dosahujú hodnoty okolo 30%. Najmenší problém z nezamestnanosťou v tomto regióne má mesto Banská Bystrica, kde sa krivka pohybovali v tomto období zhruba okolo 10%.

Územie	2000 v %	2001 v %	2002 v %	2003 v %	2004 v %
Banskobystrický kraj	21,81	25,55	24,26	22,75	19,5
Košický kraj	24,37	23,96	23,77	22,16	18,89
Prešovský kraj	22,12	23,59	23	19,57	17,5
Nitriansky kraj	21,73	23,12	21,51	19,07	14,8
Žilinský kraj	16,80	16,38	14,74	13,23	11,12
Trnavský kraj	14,89	15,51	12,99	11,05	8,83
Trenčiansky kraj	12,67	12,7	10,91	9,87	8,09
Bratislavský kraj	6,36	5,79	5,18	3,97	3,39
Slovenská republika	17,88	18,63	17,45	15,56	13,07

Tabuľka č.1: Nezamestnanosť v jednotlivých regiónoch Slovenskej republiky od roku 2000 až po rok 2004.

Zdroj: ÚPSVaR 2010

Košický región mal v tomto období taktiež veľký problém z nezamestnanosťou. V priemere dosahovali za roky 2000 - 2004 o niečo málo menšie hodnoty ako Banskobystrický kraj. Najhoršie v tomto okrese sú na tom mestá ako Sobrance a Rožňava ktoré vykazovali hodnoty okolo 29%, najlepšie na tom je mesto Košice kde sa nezamestnanosť pohybovala zhruba v rozmedzí okolo 13%.

Prešovský región dosahoval zhruba podobné, ale o niečo lepšie čísla ako Košický. Všetky mestá v tomto regióne dosahujú zhruba podobné hodnoty, akurát Sabinov a Kežmarok sa vymykajú v negatívnom slova zmysle. Najnižšiu nezamestnanosť celkovo čo sa týka miest dosahovali Bratislava s hodnotami okolo 3%, ďalej Senec a Púchov. Bratislavský región je celkovo najvyspelejším a najrozvinutejším na Slovensku a dosahuje mieru nezamestnanosti v rozmedzí okolo 3-4%. Nezamestnanosť v jednotlivých regiónoch Slovenskej republiky od roku 2005 až po rok 2009.

V období rokov 2005 - 2009 zaznamenalo najväčšiu mieru nezamestnanosti opäť Banskobystrický región. Opäť to spôsobili mestá ako Rimavská Sobota a Veľký Krtíš. Mestá si zhruba udržali svoje hodnoty. Najväčší nárast nezamestnanosti v porovnaní s rokmi 2008 a 2009 zaznamenal Trenčiansky región, v ktorom sa zvýšila viac ako o 100%. Pozíciu najúspešnejšieho regiónu si udržal opäť Bratislavský región, aj keď aj on zaznamenal vysoký nárast nezamestnanosti v porovnaní s rokmi 2008 a 2009.

Územie	2005 v %	2006 v %	2007 v %	2008 v %	2009 v %
Banskobystrický kraj	18,32	16,12	14,10	14,25	19,19
Košický kraj	17,5	15,18	13,02	13,50	17,30
Prešovský kraj	15,77	13,68	12,05	12,86	18,29
Nitriansky kraj	11,39	9,09	7,10	7,41	11,72
Žilinský kraj	9,33	7,03	5,55	6,20	10,89
Trnavský kraj	7,15	5,22	4,30	4,29	8,37
Trenčiansky kraj	6,8	5,19	4,50	4,95	10,13
Bratislavský kraj	2,6	2,29	1,98	2,27	4,36
Slovenská republika	11,36	9,40	7,99	8,39	12,66

Tabuľka č.2: Nezamestnanosť v jednotlivých regiónoch Slovenskej republiky od roku 2005 až po rok 2009.

Zdroj: ÚPSVaR 2010

4.2 Nezamestnanosť zameraná na Žilinský región

4.2.1 Všeobecná charakteristika regiónu

Žilinský región leží v severozápadnej časti Slovenska. Je prevažne horského charakteru. Nachádzajú sa tu najmä pohoria ako Veľká Fatra, Malá Fatra a Západné Tatry. Obyvateľstvo je koncentrované hlavne v údoliach najväčších riek regiónu – Váhu, Oravy a Turca. Kraj susedí s Českou republikou a Poľskom. Má tiež spoločné hranice s tromi ďalšími kraji Slovenska – Trenčianskym, Banskobystrickým a Prešovským, pričom jeho obyvateľstvo je homogénne, tvorené z 98% Slovákami a 1,2% Čechmi. Kraj sa vyznačuje dobre rozvinutým vzdelávacím systémom na všetkých úrovniach s atraktívnym prostredím na úspešný rozvoj malých a stredných podnikov. V Žilinskom kraji je 11 okresov, 18 miest a 315 obcí. Celkový počet obyvateľov je do 694 763 tisíc a hustota obyvateľstva predstavuje 102 obyvateľov na km².

Z uvedenej tabuľky č. 3 vidíme, že rozlohovo najväčší okres je Liptovský Mikuláš(1 334 728 468). Tvorí ho aj najviac obcí (56). Avšak počtom obyvateľov je na tom najlepšie Žilinský okres, v ktorom žije až 157 407 obyvateľov. Najviac miest(3) sa nachádza zhodne v okresoch Žilina a Čadca.

Región/okres	Rozloha (m ²)	Počet obcí	Počet miest	Obyvateľstvo spolu (osoby)	Hustota obyvateľstva na 1 km ²
Bytča	281 635 622	12	1	30 925	110
Čadca	760 624 042	23	3	92 791	122
Dolný Kubín	490 304 988	24	1	39 453	80
Kysucké Nové Mesto	173 681 016	14	1	33 950	195
Liptovský Mikuláš	1 334 728 468	56	2	73 418	55
Martin	735 651 159	43	2	97 608	133
Námestovo	690 574 363	24	1	57 816	84
Ružomberok	646 844 660	25	1	59 067	91
Turčianske Teplice	392 726 466	26	1	16 720	43
Tvrdošín	478 947 953	15	2	35 608	74
Žilina	815 077 497	53	3	157 407	193
Žilinský kraj	6 800 796 234	315	18	694 763	102

Tabuľka č.3: Rozdelenie Žilinského regiónu na okresy

Zdroj: ŠUSR

4.2.2 Nezamestnanosť v regióne

Nezamestnanosť mala klesajúcu tendenciu, hlavne v posledných rokoch. V roku 2006 dosiahla úroveň 7,03 % a roku 2007 klesla na 5,59%, čo predstavuje 18 049 disponibilných uchádzačov o zamestnanie. V roku 2008 nezamestnanosť mierne stúpila (o 0,65%). Avšak zlom nastal v roku 2009, keď nezamestnanosť zaznamenala nárast medziročne o 4,69%. Spôsobila ho hlavne hospodárska kríza, s ktorou sa musia vysporiadať aj ostatné krajiny Európskej únie. Predpokladá sa, že nezamestnanosť v Európskej únii dosiahne do konca roku 2010 najvyššiu mieru nezamestnanosti od obdobia druhej svetovej vojny.

Celkovo Slovenská republika sa postupne vyrovnáva s faktom, že zahraničné podniky ohlasujú masívny odchod. Je to spôsobené hlavne tým, že Slovenská republika po vstupe do Európskej únie sa stala príliš drahou krajinou pre investorov, a tí sa sťahujú do lacnejších krajín ako je Rumunsko, Bulharsko atď. Najviac ohrozené sú chudobnejšie regióny z východu našej krajiny. Ďalší dôvod je, že zahraničným investorom vyprší čerpanie štátnej pomoci, a tak sa skrátka presunú do inej krajiny. Taktiež v týchto časoch je ťažké uplatniť sa pre absolventov a mladých ľudí, ktorí si hľadajú svoju prvú prácu. Väčšina spoločností v súčasnosti šetrí kde sa dá, a tak vyberajú v prevažnej miere pracovníkov vysoko výkonných a hlavne so skúsenosťami.

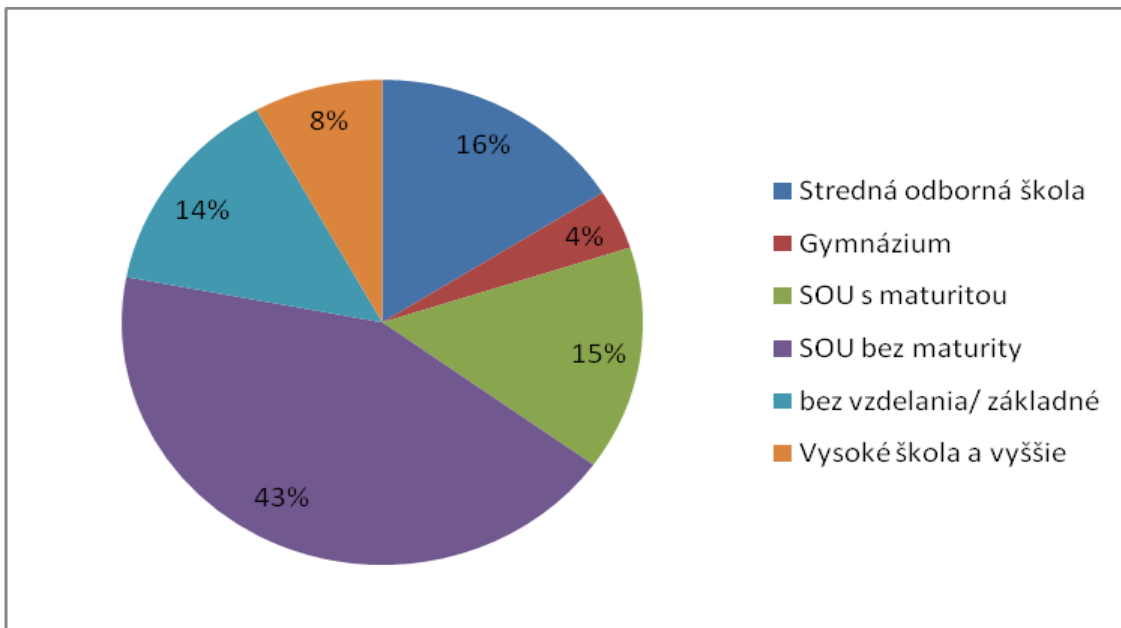
Rok	Miera nezamestnanosti v Žilinskom regióne v %
2000	16,8
2001	16,38
2002	14,74
2003	13,23
2004	11,12
2005	9,33
2006	7,03
2007	5,55
2008	6,2
2009	10,89
2010(marec)	11,36

Tabuľka č.4: Miera nezamestnanosti v Žilinskom regióne

Zdroj: ÚPSVaR

Podniky majú tendenciu prijímať skôr ľudí, ktorí pracovali u konkurencie a boli prepustení, ale poznajú danú problematiku a netreba ich zaúčať. Kládne sa veľký dôraz na prax. V roku 2010 sa situácia pomerne ustálila, keď sa miera nezamestnanosti ustálila na hranici cca 11,3%.

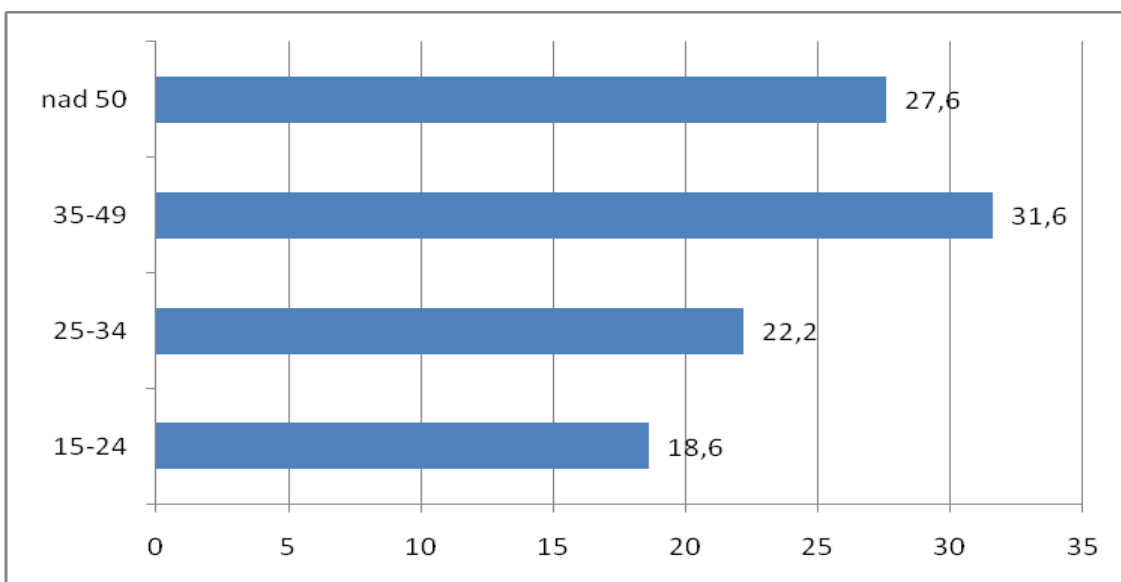
Čo sa týka absolventov, tak najmenej sa hlásia na úrade práce tí, ktorí študovali na gymnázium alebo tí čo dosiahli vysokoškolské alebo vyššie vzdelanie. Je to pomerne logické, keďže o týchto sa zaujíma väčšinou najviac firiem. Stredná odborná škola je na tom zhruba rovnako ako stredné odborné učilište, dosahujú okolo 15% z celkového množstva uchádzačov. Absolventi bez vzdelania dosahujú síce len 14% z celkového množstva. Ale to je spôsobené tým, že týchto ľudí bez vzdelania resp. so základným vzdelaním je najmenej zo všetkých. Absolventi, ktorí vyštudovali stredné odborné učilište bez maturity dosahujú 43% z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie ale tvoria ja prevažnú časť mladých ľudí.



Obrázok č.4 : Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa druhu škôl v Žilinskom regióne k 31.1.2010 v%

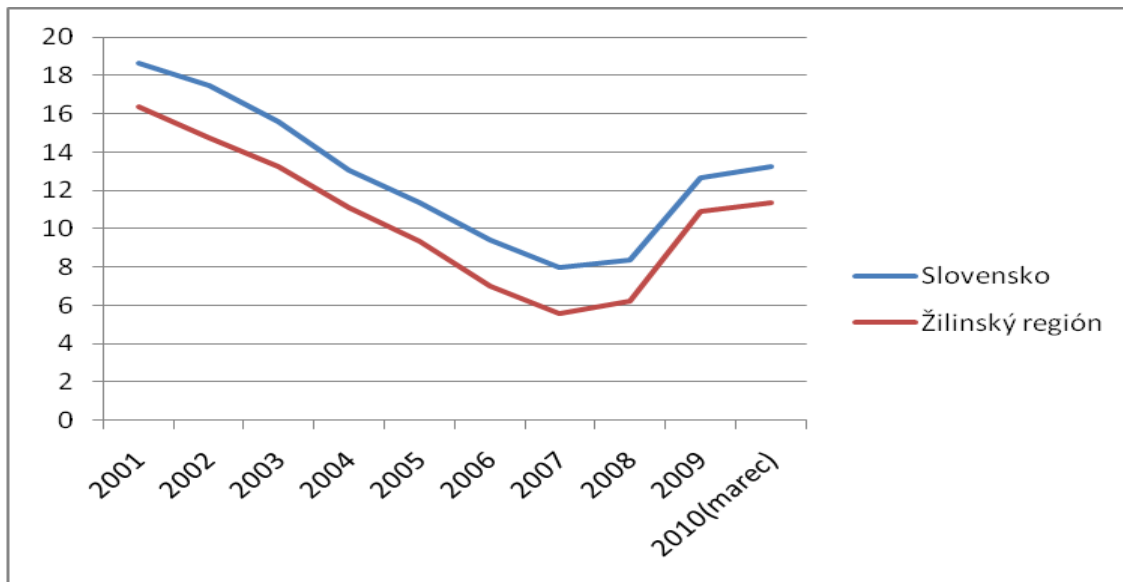
Zdroj: ÚPSVaR 2010

Z obrázku č. 5 je vidieť, že najpočetnejšiu skupinu tvoria uchádzači vo vekovej kategórii nad 50 rokov a 35-49 rokov. Je to spôsobené najmä tým, že keď títo obyvatelia stratia prácu, tak sa im veľmi ťažko hľadá nová robota. Uchádzači mladší ako 34 rokov nedosahujú také vysoké percentá, ale napriek tomu ich počet vzrástol oproti predchádzajúcim rokom.



Obrázok č.5: Uchádzači o zamestnanie podľa veku k 31.1.2010 v Žilinskom regióne v %

Zdroj: ÚPSVaR 2010



Obrázok č.6: Komparácia nezamestnanosti Žilinského regiónu so Slovenskou republikou v %

Zdroj: ÚPSVaR

Pri porovnaní nezamestnanosti Žilinského regiónu a Slovenskej republiky je viditeľné, že v Žilinskom regióne je nezamestnanosť dlhodobo nižšia ako je priemer na Slovensku. Sklony jednotlivých kriviek sa kopírujú. Je pekne vidieť, ako nastal zlom zhruba v roku 2001, kde sa zastavil rast nezamestnanosti. Bolo to spôsobené vplyvom stabilizačných opatrení, ktoré vykonala vláda Slovenskej republiky. Nastalo oživenie ekonomiky, zvýšila sa zamestnanosť a tým pádom sa aj znížila nezamestnanosť. Tak isto mierne vzrástli reálne mzdy, ale mierne sa zvýšila aj inflácia. V roku 2002 pokračoval rast inflácie, ktorú bol spôsobený rastom ropy na svetových trhoch. Tento vplyv bol čiastočne oslabovaný posilňovaním našej meny voči zahraničným menám, hlavne voči doláru. V roku 2003 pokračoval pokles nezamestnanosti, hlavne kvôli dôležitým reformám, ktoré prijala vtedajšia vláda, ako bolo napríklad daňová reforma čiže zavedenie rovnej dane. Nezamestnanosť išla stálym tempom zhruba do roku 2007, kedy sa začala prejavovať svetová hospodárska kríza a nezamestnanosť začala rásť. V roku 2009 sa rast zastavil a ustálil sa zhruba na hodnote tesne pod 14 percent. V roku 2007 si môžeme všimnúť, že krivka nezamestnanosti Žilinského regiónu sa vzdialila od krivky celoslovenskej, čo môžeme čiastočne prisúdiť aj príchodom závodu Kia do Žilinského regiónu.

4.2.3 Kia Motors Slovakia s.r.o.

Na internetovej stránke Kie je uvedené, že dňa 18. marca 2004 Kia Motors reprezentovaná predsedom predstavenstva Mong-Koo Chungom a Vláda SR reprezentovaná premiérom Mikulášom Dzurindom v Bratislave oficiálne schválili výstavbu prvého európskeho automobilového závodu Kia na Slovensku, slávnostným podpisom zmluvy. Spoločnosť Kia Motors Corporation je stopercentným vlastníkom spoločnosti Kia Motors Slovakia. Závod Kia pri Žiline pomáha výraznou mierou materskej spoločnosti Kia Motors usadiť sa na európskom trhu, pre ktorý dodáva autá vysokej kvality pre stále rozširujúcu sa sieť európskych dilerov. Kia neustále zvyšuje svoju celkovú výrobnú kapacitu, pričom v roku 2008 spolu vyrobila 1 395 224 automobilov. Maximálna ročná výrobná kapacita závodu Kia Motors Slovakia je 300 000 áut. Kia Motors Slovakia má významný a pozitívny dopad na regionálnu ekonomiku. Je jedným z najväčších zamestnávateľov v žilinskom regióne.

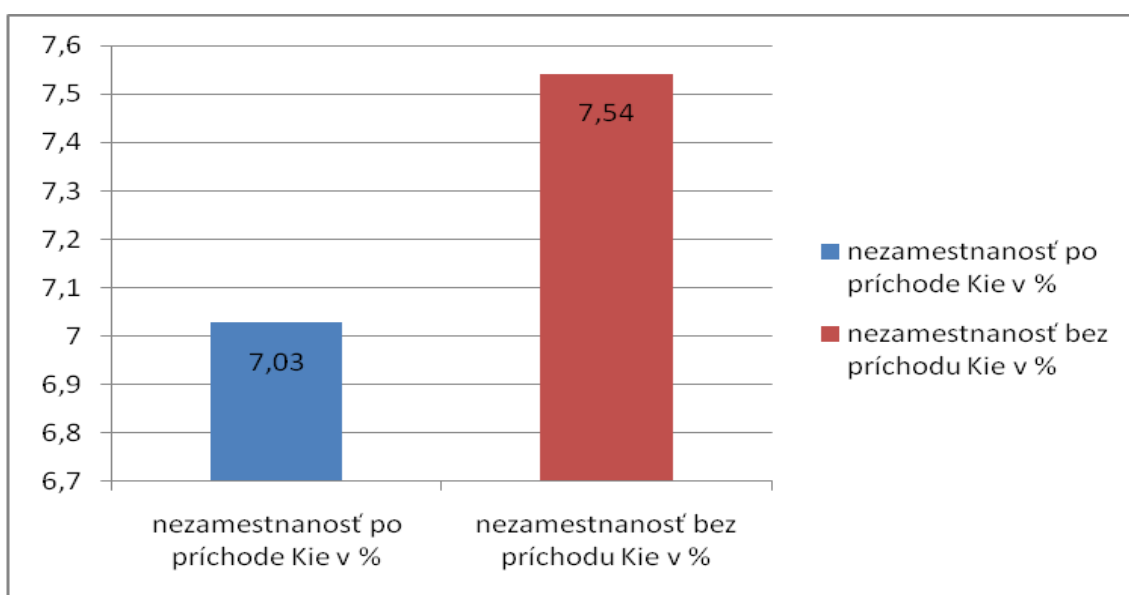
Ďalej je uvedené, že dokončenie výstavby výrobných hál, inštalácia výrobných technológií, výber dodávateľov, nábor a výučba zamestnancov boli najhlavnejšími prioritami pre rok 2005. V rokoch 2006 spoločnosť pokračovala v inštalácií a testovaní výrobných zariadení a technológií s postupným spustením skúšobnej a sériovej výroby. Toto viedlo k tomu, že spoločnosť mohla postupne zvyšovať počet zamestnancov. K 31. decembru 2006 spoločnosť zamestnávala viac ako 1 600 ľudí. Na začiatku roka 2007 zamestnávala viac ako 1 600 ľudí, kým koncom roka 2007 v spoločnosti pracovalo okolo 2 700 zamestnancov, z čoho bolo 2 350 ľudí zamestnaných priamo vo výrobe a zvyšok tvorili inžinieri, technici a administratívni pracovníci. Od marca 2007 prebieha výroba už v dvoch pracovných zmenách. V roku 2009 pre spoločnosť pracovalo už viac ako 2 800 ľudí a bolo teda vytvorených 100 nových pracovných pozícií v súvislosti so zavedením tretej pracovnej zmeny v závode na výrobu motorov. Kia svojim zamestnancom ponúka nadštandardné podmienky, medzi ktoré patrí aj zaujímavý sociálny program, nadpriemerné odmeňovanie. Velkú výhodu majú zamestnanci kie v tom, že firma im poskytuje bezplatné spoje priamo k pracovisku a to formou autobusovej dopravy. Kia sa taktiež odmeňuje svojim pracovníkom za vernosť a to tým, že v závislosti od odpracovaných rokov v závode, poskytuje niekoľko percentné zľavy na nákup automobilov kia.

Kia motors corporation

Spoločnosť Kia Motors Corporation patrí medzi najrýchlejšie sa rozrastajúce automobilové spoločnosti na celom svete. V roku 1944 bola založená a je najstaršou kórejskou automobilkou. Spoločnosť prevádzkuje v súčasnosti 14 montážnych a výrobných závodoch v 9 krajinách sveta a produkuje viac ako 1 300 000 vozidiel ročne, ktoré sú predávané prostredníctvom siete oficiálnych zastúpení v 160 krajinách sveta. Kia má dnes viac ako 32 500 zamestnancov a ročné výnosy takmer 16 miliárd USD. Prispieva k rozvoju miestnych ekonomík a poskytuje hodnotné technológie a pracovné príležitosti.

4.2.4 Vplyv Kie na nezamestnanosť v Žilinskom regióne

Z obrázku č.7 je vidieť že Kia hneď po svojom príchode do Žilinského regiónu mala viditeľný vplyv na nezamestnanosť. Firma sa v tomto období len rozbiehala aj keď ku koncu roku 2006 zamestnávala už okolo 1600 ľudí. Disponibilný počet uchádzačovo zamestnanie bolo v tomto období v Žilinskom regióne 22153 ľudí. Podnik robil v tomto období množstvo pohovorov s ľuďmi z celého kraja a nezamestnanosť sa teda neznížila



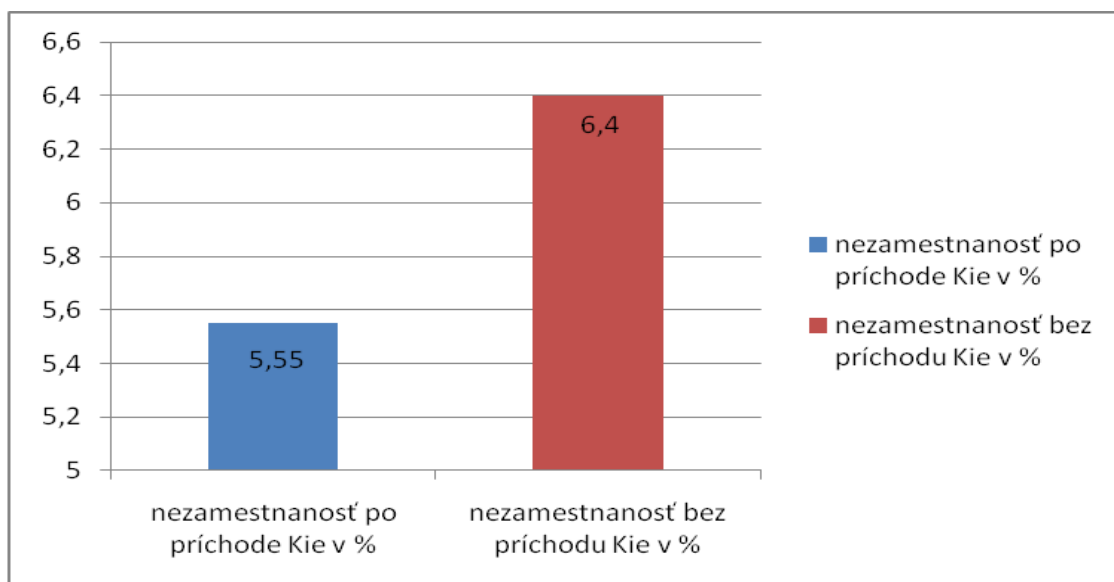
Obrázok č.7: Vplyv kie na nezamestnanosť v Žilinskom regióne v roku 2006

Zdroj: Výročná správa Kie 2010, ŠUSR 2010

len lokálne v meste Žilina, ale takmer vo všetkých mestách tohto regiónu. Nezamestnanosť v mala v tomto období klesajúcu tendenciu, ale príchod Kie je ešte

urýchlil. Spustila sa prevádzka podnikov, ktoré spolupracujú s Kiou, čo sa týka dodávania jednotlivých komponentov do automobilov. Ak by sme započítali aj ľudí, ktorí pracovali v týchto podnikoch, tak by sa nám miera nezamestnanosti v prípade, že by Kia neprišla do Žilinského regiónu, vyšplhala až na hranicu 7,7%. Medzi mestá, ktorým príchod Kie najviac pomohol, čo sa týka znižovania nezamestnanosti patrí najmä Kysucké Nové Mesto, kde to majú ľudia po Žiline najbližšie. Ďalej sú to mestá ako Dolný Kubín, Turčianske Teplice a Bytča, ktoré majú v regióne dlhodobo najvyššie nezamestnanosť.

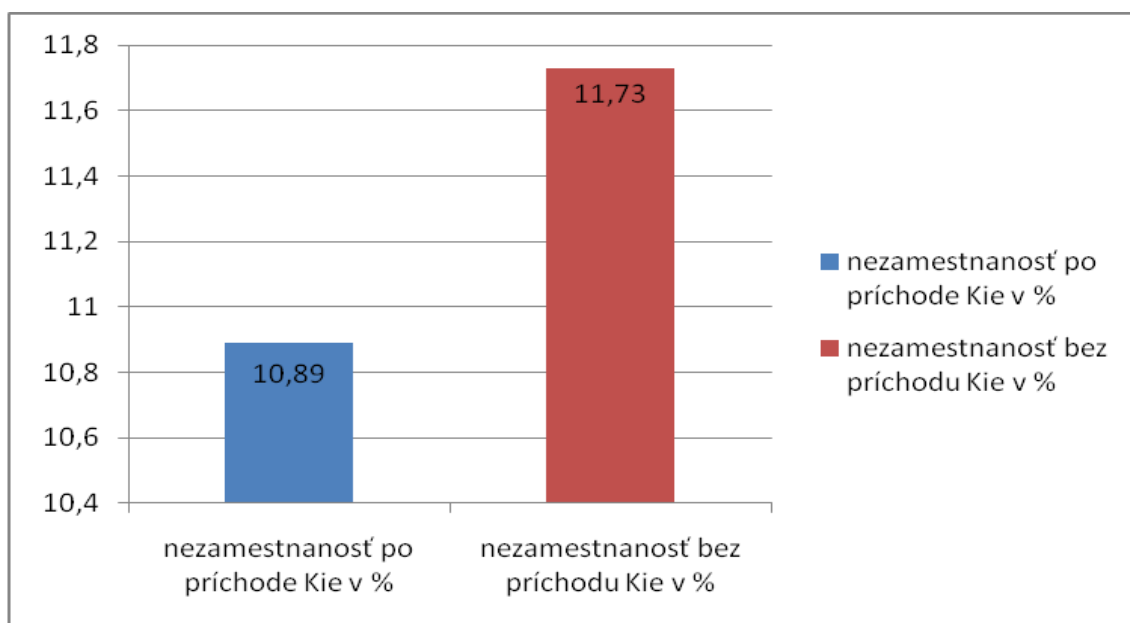
Z obrázku č. 8 môžeme vyčítať, že podnik sa rozbehol, keď v tomto období zamestnával už okolo 2700 pracovníkov, čo sa prejavilo aj na nezamestnanosti. V prípade, že by Kia neprišla so svojou investíciou na Slovenský trh, tak priamy dopad na nezamestnanosť by bol už pomerne výrazný. Táto by bola vyššia bežná o 0,9%. Tento nárast produkcie a zároveň aj zamestnanosti malo pozitívny vplyv na sociálnu úroveň tohto regiónu. Keď by sme započítali aj ľudí, ktorí pracovali v Mobise, Hyscu a Donghee, tak nezamestnanosť by bola vyššia dokonca o 1,2%. Nezamestnanosť v jednotlivých mestách Žilinského regiónu sa celkovo znížila vo výraznej miere. Najväčší pokles zaznamenali mestá Dolný Kubín, Čadca a Kysucké Nové mesto, kde nezamestnanosť klesla v priemere okolo 2%.



Obrázok č. 8: Vplyv kie na nezamestnanosť v Žilinskom regióne v roku 2007

Zdroj: Výročná správa Kie 2010, ŠUSR 2010

Rok 2008 a 2009 bol pre automobilku pomerene náročný(obr. Č. 9). Bolo to spôsobené najmä svetovou hospodárskou a finančnou krízou, ktorá ako skoro každý priemysel postihla aj automobilový. Napriek tomu sa Kii podarilo zvýšiť zamestnanosť o 100 ľudí, čo bolo veľmi dôležité pre tento región. Napriek tomuto zvýšeniu sa celková nezamestnanosť v regióne zvýšila na 10,89%. Avšak v prípade, že by Kia neprišla do Slovenskej republiky, nezamestnanosť v Žilinskom regióne by sa zvýšila priamo o 0,84% a nepriamo prostredníctvom jej dodávateľov o 1,07%. Celkový cieľ podniku dosiahnuť zamestnanosť 3000 pracovníkov sa ešte nepodarilo, ale je pozitívne, že aj napriek hospodárskej kríze sa Kii podarilo zvýšiť zamestnanosť a podarilo sa jej tak znížiť celkový dopad krízy na tento región.



Obrázok č.9 : Vplyv Kie na nezamestnanosť v roku 2009

Zdroj: Výročná správa Kie 2010, ŠUSR 2010

4.3 Nezamestnanosť zameraná na Košický región

4.3.1 Všeobecná Charakteristika regiónu

Košický kraj s rozlohou 6 752 km² sa rozprestiera na juhovýchode Slovenskej republiky a zaberá 13,8 % jej územia. Počtom obyvateľov je druhý, rozlohou štvrtý najväčší na Slovensku. Dlhá južná hranica (163,8 km) je súčasne štátnou hranicou s Maďarskom a východná s Ukrajinou (63,4 km). Na severe hraničí s Prešovským a na západe s Banskobystrickým krajom. Na území kraja koncom roka 2006 žilo celkom 773

086 obyvateľov, čo je 14,3 % slovenského úhrnu. Týmto podielom je Košický kraj po Prešovskom druhým najväčším na Slovensku. Ženská zložka tvorí 51,5 % populácie a prevláda vo všetkých okresoch kraja. Na tisíc žien pripadá 942 mužov, rovnako ako pred rokom. Národnostné zloženie obyvateľstva je pomerne pestré. Takmer pätina obyvateľstva sa hlási k inej ako slovenskej národnosti, najviac k maďarskej (11,1 %) a rómskej (4,2 %). K českej a moravskej národnosti sa hlási 0,7 % a k rusínskej a ukrajinskej 0,5 % obyvateľstva. Kraj patrí k hustejšie osídleným regiónom, na 1 km² tu žije priemerne 114,5 obyvateľov, čo je o 4,5 obyvateľov nad celoslovenským priemerom.

4.3.2 Nezamestnanosť v Košickom regióne

Rok	Miera nezamestnanosti v Košickom regióne v %
2001	25,55
2002	24,26
2003	22,16
2004	18,89
2005	17,5
2006	15,18
2007	13,02
2008	13,5
2009	17,3
2010(marec)	16,85

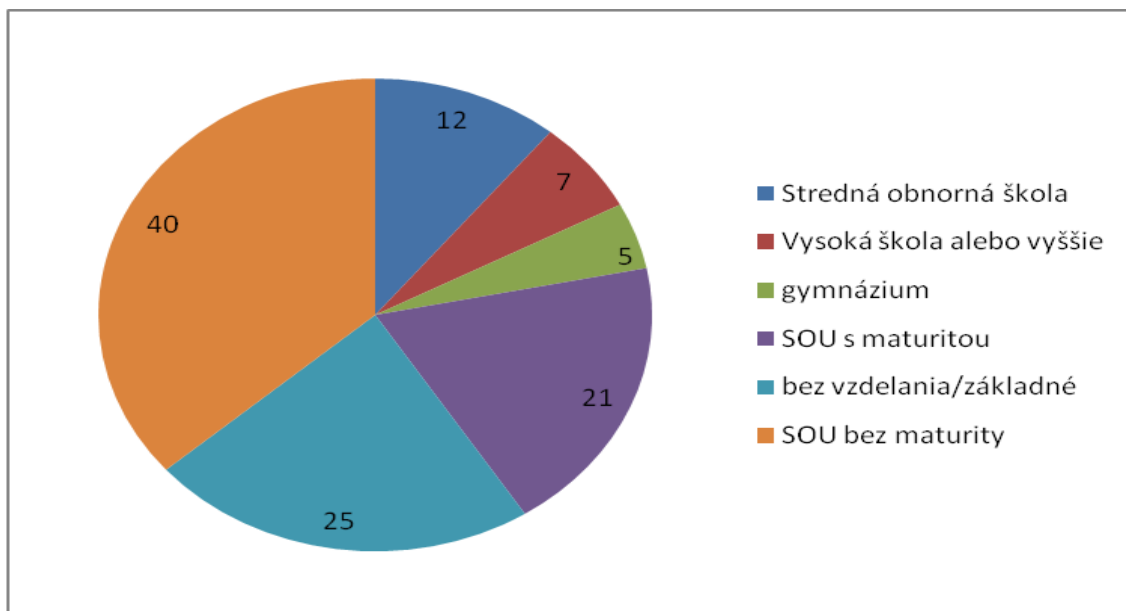
Tabuľka č.5: Miera nezamestnanosti v Košickom regióne

Zdroj: ÚPSVaR

Nezamestnanosť sa v košickom regióne od roku 2001 postupne znižovala (tabuľka č. 5). V roku 2001 dosahovala hrozivých 25,55%. Rok 2002 predstavoval pokles hodnoty nezamestnanosti o takmer 1 a pol%. Pokles pokračoval až do roku 2007, čo bolo spôsobené aj vplyvom niektorých tvrdých reforiem. Rok 2008 bol poznamenaný svetovou hospodárskou krízou, ktorá podobne ako vo všetkých ostatných regiónoch poznamenala vývoj nezamestnanosti aj v košickom regióne. Tá sa vyšplhala až na 17,3%, ktorá bola zaznamenaná v roku 2009. V súčasnosti sa situácia upokojila a miera nezamestnanosti sa ustálila, ba dokonca mierne znížila, keď v marci roku 2010 dosiahla hodnotu 16,85%.

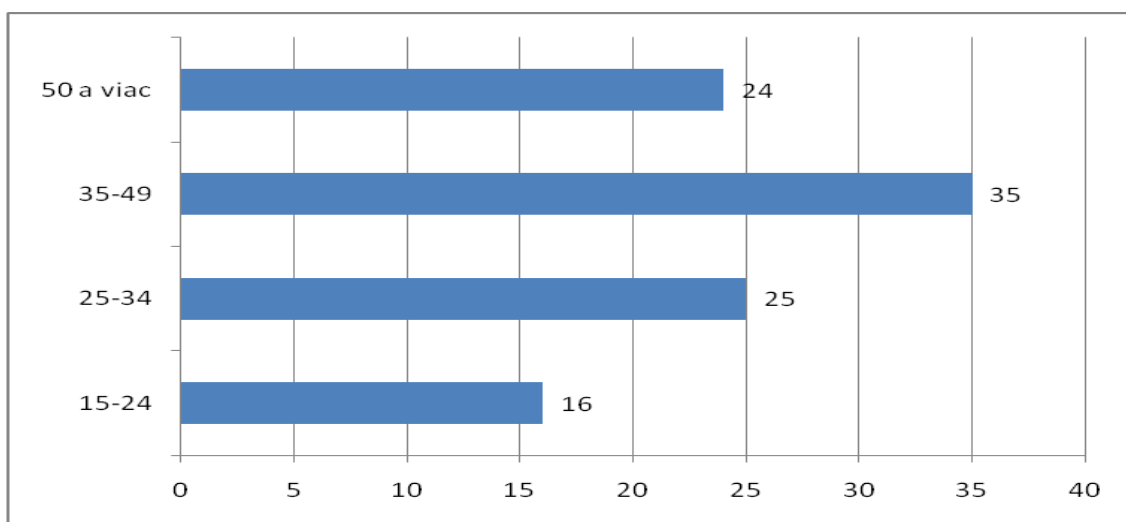
Z obrázku č.10 vyplýva, že z celkovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie, majú najväčší podiel uchádzači, ktorí študovali na strednom odbornom učilišti bez

maturity, ktorí dosiahli až 40 %. Druhý najväčší podiel dosiahli uchádzači bez vzdelania resp. so základným vzdelaním. Podobné hodnoty dosiahli uchádzači so stredným odborným učilišťom s maturitou. Najmenej uchádzačov na úrade práce bolo takých, ktorí vyštudovali gymnázium a aj tí, ktorí dosiahli vysokoškolské alebo vyššie vzdelanie. Ľudia so strednou odbornou školou dosiahli úroveň 12%.



Obrázok č. 10: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie absolventov podľa druhu škôl v Košickom regióne v %.

Zdroj: ÚPSVaR 2010

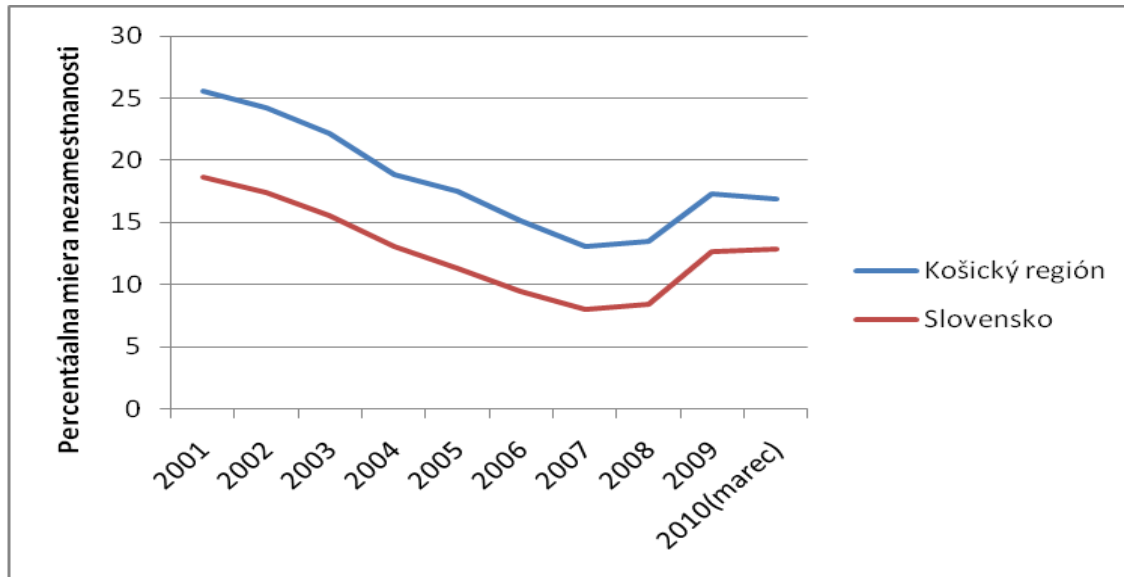


Obrázok č.11: Uchádzači o zamestnanie podľa veku v Košickom regióne k 31.3. 2010 v %

Zdroj: ÚPSVaR 2010

Z obrázku č. 11 môžeme usúdiť, že najťažšie uplatnenie na trhu práce majú uchádzači vo veku 35-49 rokov. Títo tvorili 35 % z celkového počtu uchádzačov. Je to spôsobené najmä svetovou hospodárskou krízou. Títo ľudia spolu s obyvateľmi staršími ako 50 rokov tvoria skupinu, ktorá sa ťažko uplatňuje na súčasnom trhu práce, v prípade straty zamestnania. Uchádzači vo veku 25-34 rokov tvoria štvrtinu z celkovej počtu. Najmladší uchádzači vo veku od 15-24 rokov tvoria 16 %. Túto skupinu tvoria najmä ľudia bez vzdelania alebo s minimálnou úrovňou vzdelania.

Z vývoja grafu na obrázku č. 12 vidíme, že nezamestnanosť v košickom regióne je dlhodobo nad celoslovenským priemerom. Košický región patrí k najviac nezamestnaným regiónom na Slovensku, v roku 2001 dosiahol vyše 25%. Sklon krivky Slovenska a Košického regiónu sú obdobné. Z čoho vyplýva, že nezamestnanosť postupne znižovala a mierne sa približovala celoslovenskému priemeru. Rok 2008 znamenal celú Slovenskú republiku krízou, čo je však zaujímavé je to, že nezamestnanosť v Košickom regióne sa priblížila k celoslovenskému priemeru. Približovanie pokračuje až doteraz, keď je rozdiel už len niečo okolo 4%.



Obrázok č.12: Komparácia nezamestnanosti Košického regiónu so Slovenskou republikou v %

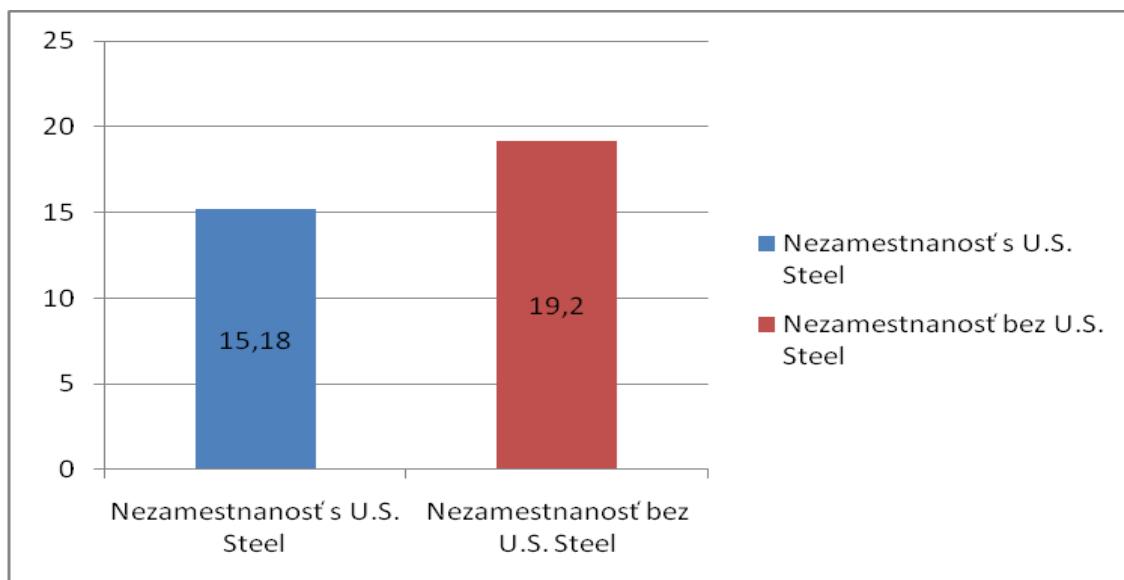
Zdroj: ŠUSR 2010

4.3.3 United States Steel Corporation

Spoločnosť The United States Steel Corporation bola založená 25. februára 1901, a tom istom roku 1. apríla bola uvedená do prevádzky ako holdingová spoločnosť. Bola inšpirovaná vizionárskymi predstavami a skúsenosťami obchodníka a priemyselníka Andrewa Carnegieho, finančníka Johna P. Morgana a právnika Elberta H. Garyho. Vďaka tomu, že bola veľmi veľká, roku 1901 tvorila 7% hrubého domáceho produktu Spojených štátov. Jej výroba a predaj predstavovala 67% domácej a 29% svetovej ocele. Spoločnosť nielenže zmenila spôsob fungovania oceliarskeho priemyslu v USA, ale poskytla aj nové myšlienkové prínosy do obchodnej súťaže a zásady podnikateľskej etiky. Bola tiež prvou spoločnosťou, ktorá organizovala valné zhromaždenia, vydávala výročné správy, ponúkala zamestnancom akcie a významný program zamestnaneckých výhod. Bola prvou oceliarskou spoločnosťou, ktorá zaviedla 8-hodinový pracovný deň, uznala odbory a zaviedla oficiálny bezpečnostný program vo všetkých prevádzkach. Súčasnosťou The United States Steel Corporation so sídlom v Pittsburghu je aj naďalej najväčším výrobcou ocele v Spojených štátoch amerických a spolu so svojimi európskymi závodmi patrí medzi najznámejších výrobcov ocele na svete.

Spoločnosť U. S. Steel Košice je ziskovou integrovanou oceliarskou spoločnosťou, ktorá má svoje priestory umiestnené na východnom Slovensku. Je charakteristická úspešným spojením slovenských technických zručností a znalostí so silným americkým vedením závodu a obchodnou skúsenosťou zameranou na trh. V novembri 2000 prešlo vlastníctvo celej výrobnej časti Východoslovenských železiarní úspešne pod spoločnosť U. S. Steel Group, vtedy dcéra spoločnosti USX Corporation (teraz spoločnosť United States Steel Corporation).

4.3.4 Vplyv spoločnosti US steel na nezamestnanosť v Košickom regióne



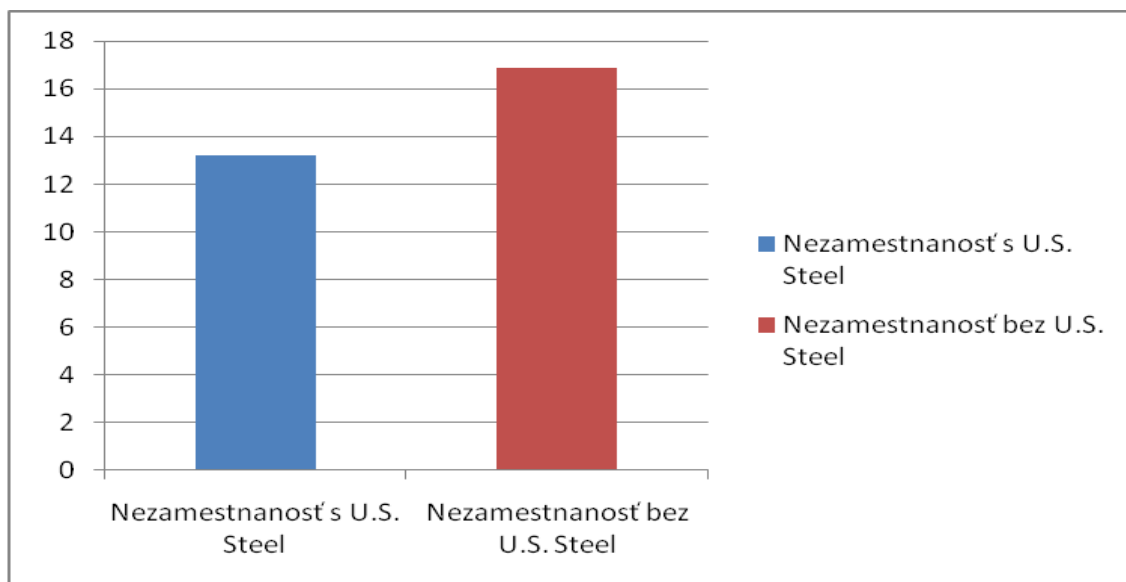
Obrázok č.13: Vplyv U.S. Steel na nezamestnanosť v Košickom regióne v roku 2006 v %

Zdroj: ÚPSVaR 2010, Výročná správa U.S. Steel 2010

Z obrázku č. 13 je možné vypočítať, že U.S. Steel je najväčší zamestnávateľ Košického regiónu. Na nezamestnanosť v regióne vplyva viditeľne. V prípade ak by sa stalo, že v roku 2006 by spoločnosť U.S. Steel by nebola v prevádzke, nezamestnanosť by stúpila z pôvodných 15,18 na astronomických 19,2%. Čím by sa Košický región stal najmenej zamestnaným regiónom na Slovensku. V roku 2006 v tejto spoločnosti pracovalo 13 558 zamestnancov. Je to síce o vyše 500 zamestnancov menej ako v predchádzajúcom roku, ale aj tak je to najväčší zamestnávateľ na Slovensku, a zamestnáva prevažne ľudí z Košického regiónu. U.S. Steel musí plniť dohodu, ktorú má s vládou SR, v ktorej sa zaviazala, že zamestnanosť sa bude meniť len na základe prirodzeného úbytku. Čo sa jej v podstate aj darí.

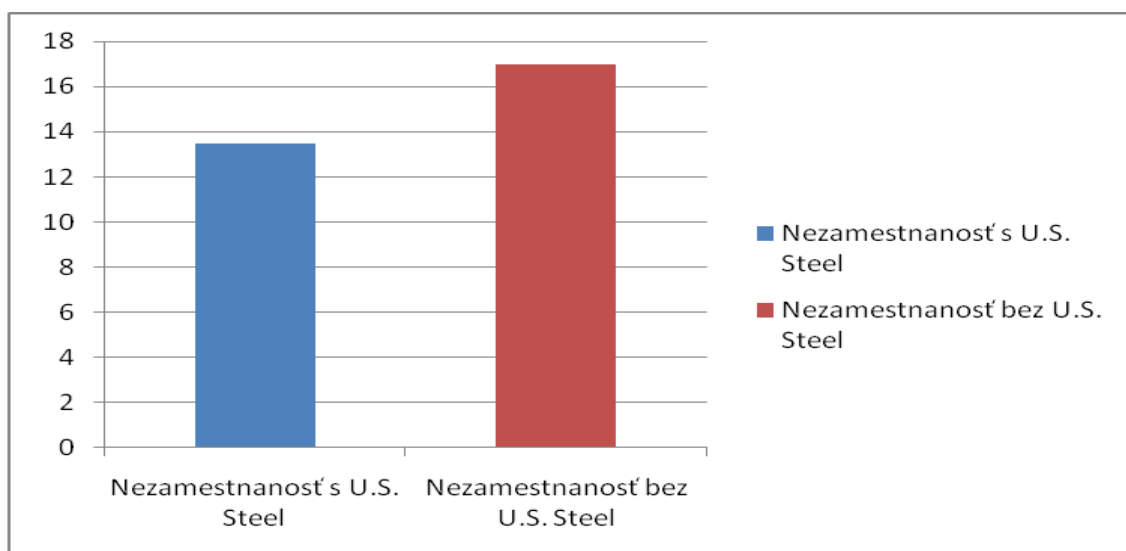
V roku 2007 pracovalo v podniku U.S. Steel 13342 zamestnancov. Bol to prepád oproti minulému roku zhruba o dákych 200 zamestnancov, čo nie je nič hrozivé. Nezamestnanosť v košickom regióne klesla oproti roku 2006, keď dosiahla hodnotu 13,2 %. Pričom spoločnosť U.S. Steel sa podieľala na tomto čísle opäť pomerne

výrazne. Čo by sa stalo z nezamestnanosťou v tomto regióne ak by tento podnik nezamestnával vyše 13 tisíc ľudí nám znázorňuje obrázok č. 14. Nezamestnanosť by dosiahla úroveň takmer 17%, čím by sa aj v tomto roku zaradila na chvost v rebríčku Slovenských regiónov. V roku 2007 Spoločnosť vyrobila 4,7 mil. ton ocele v brámach. Podobnú produkciu dosiahol podnik aj v predchádzajúcom roku.



Obrázok č.14: Vplyv U.S. Steel na nezamestnanosť v Košickom regióne v roku 2007 v %

Zdroj: ÚPSVaR 2010, Výročná správa U.S. Steel 2010



Obrázok č.15: Vplyv U.S. Steel na nezamestnanosť v Košickom regióne v roku 2008 v %

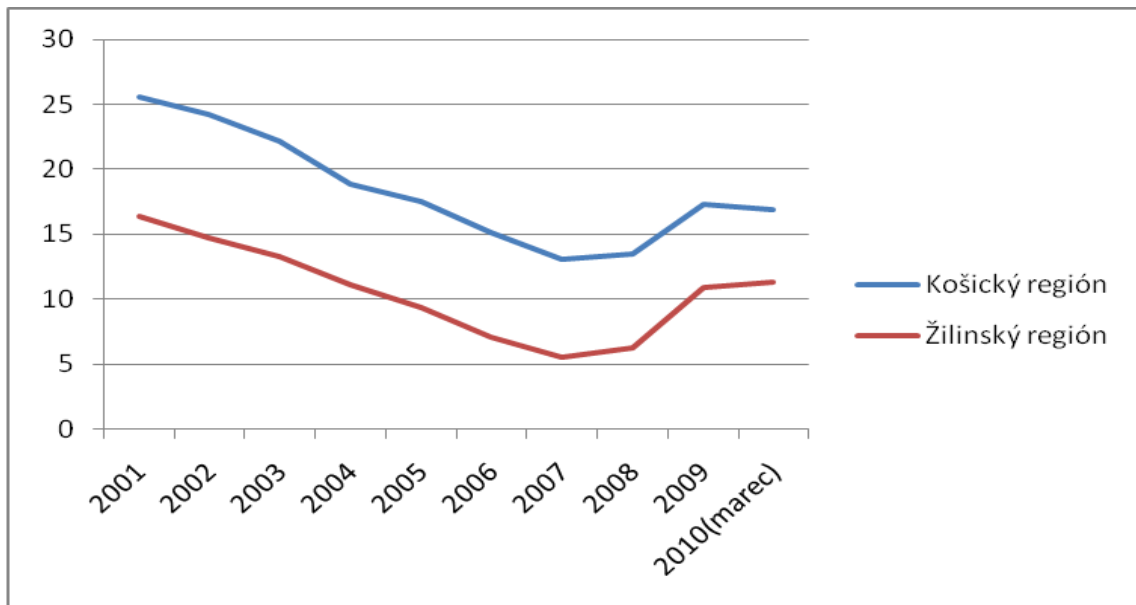
Zdroj: ÚPSVaR 2010, Výročná správa U.S. Steel 2010

Rok 2008 bol kritický pre väčšinu podnikov u nás, ale i v zahraničí. Taktiež spoločnosť U.S. Steel sa musela vysporiadať s hospodárskou krízou, ktorá poznamenala aj jej odberateľov. Spoločnosť musela nutne znižovať stavy. V tomto roku zamestnávala 12 227 zamestnancov, čo je prepád oproti minulému roku o vyše 1000 zamestnancov. Napriek tomuto prepadu zamestnávala táto spoločnosť obrovské množstvo ľudí v Košickom regióne. Ako môžeme z obrázku vyčítať v prípade, že by U.S. Steel nepôsobilo v Košickom regióne v tomto roku, nezamestnanosť v regióne by sa zvýšila až na 17%, čo by znamenalo prepád o 3,5 %. V tomto roku spoločnosť rozširovala svoju výrobu, aby mohla dodávať svoje výrobky automobilovým spoločnostiam. Týmto krokom, sa spoločnosť pokúsila zmierniť dopady hospodárskej krízy, a vytvorením pracovných miest do budúcnosti.

4.4 Komparácia nezamestnanosti Žilinského a Košického regiónu

Na základe predchádzajúcich kapitol môžeme konštatovať, že nezamestnanosť v Žilinskom regióne je dlhodobo nižšia ako v Košickom, po celú dobu od roku 2001 až po súčasnosť.

Avšak z uvedeného obrázku č. 16 môžeme dedukovať, že sklon kriviek nezamestnanosti sa k sebe postupne približujú. Kým v roku 2001 tento rozdiel predstavoval takmer 7% v marci roku 2010 sa tento rozdiel znížil na necelé 4 %. Čo dokazuje, že postupom času sa rozdiely medzi regiónmi znižujú. Pri porovnaní uchádzačov o zamestnanie z hľadiska veku a dosiahnutého vzdelania, hodnoty dosiahnuté v Žilinskom regióne sú podobné ako v Košickom regióne. Medzi priemyselné parky, ktoré najviac ovplyvňujú mieru nezamestnanosti v Žilinskom regióne patria: Priemyselný park v Bytči, v Martine, v Tepličke nad Váhom (Kia), v Strečne, vo Varíne a v Dolnom Hričove. V Košickom regióne nie je až tak veľa priemyselných parkov, väčšina z nich bola vo fáze budovania, avšak ich vznik oddialila hospodárska kríza. Ale firma U.S. Steel zamestnáva takmer toľko ľudí ako všetky spomenuté priemyselné parky v Žilinskom regióne.



Obrázok č.16: Komparácia nezamestnanosti v Žilinskom a v Košickom regióne v %

Zdroj: ÚPSVaR 2010

Takže celkovo, keď chceme zhodnotiť, ktorý podnik vplýval viac na nezamestnanosť vo vybraných regiónoch tak zistíme, že U.S. Steel ovplyvňoval mieru nezamestnanosti od 3,5 po 4% kým Kia len v miere okolo 1%. Avšak pri porovnávaní zamestnanosti obidvoch spoločností zaznamenala U.S. Steel prepád v priebehu rokov 2006-2008 o takmer 9%. Naopak Kia zaznamenala nárast o 75%, čo bolo spôsobené do značnej miery aj tým, že sa firma rozbiehala. Napriek tomu sa spoločnosti Kia podarilo v čase krízy navýšiť zamestnanosť, čo sa spoločnosti z východu našej krajiny nepodarilo. Aj jedná aj druhá firma znamenala pre Slovenskú republiku a osobitne pre jej dva vybrané regióny veľký prínos. Spoločnosť Kia sa zaviazala, že zamestná v budúcnosti 3000 ľudí k čomu sa pomaly ale isto približuje, napriek neočakávaným celosvetovým hospodárskym ťažkostiam.

Záver

Prechod z centrálne plánovanej ekonomiky na trhovú v roku 1989, priniesol výrazné zmeny ako kvalitatívne tak aj kvantitatívne. Tieto zmeny súviseli z potreby uskutočnenia štrukturálnych zmien v ekonomike. Takisto súviseli s likvidáciou málo neefektívnej práce. Charakteristický znak transformačného procesu je vyššia miera nezamestnanosti, ktorá je spojená s vytváraním sociálnych skupín dlhodobo nezamestnaných.

Existencia nezamestnanosti je teda prirodzeným javom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve. Nezamestnanosť ako takú treba sledovať počas celého roka, pretože najmä v letných mesiacoch sa rozmáha ale aj v zimných sa rozmáha sezónna nezamestnanosť.

Medzi základné problémy vývoja nezamestnanosti u nás sú výrazne medziregionálne rozdiely. Medzi ďalšie problémy patrí vzdelanostná štruktúra obyvateľstva, a najmä v súčasnej dobe ťažké uplatnenie sa na trhu práce čo sa týka absolventov a ľudí, ktorí prídu o prácu vo vyššom veku.

Aktívna politika trhu práce je zameraná na umiestnenie nezamestnaných osôb a ďalších neaktívnych skupín na trhu práce. Taktiež je zameraná na lepšie prepojenie nezamestnaných s voľnými pracovnými miestami. Aktívna politika je realizovaná prostredníctvom Úradu Práce, Sociálnych Vecí a Rodiny, a umožňuje zmierniť regionálne rozdiely v Slovenskej republike, ako aj ochrániť najohrozenejšie sociálne skupiny.

Návrhy na riešenie

Poskytovanie podmienok pre prílev zahraničných investorov. Prílev zahraničných investícií prispieva vo výraznej miere v Slovenskej republike k znižovaniu nezamestnanosti z čoho vyplýva rast životnej úrovne a tým pádom aj k zvýšenej spotrebe domácností. Táto zvýšená spotreba následne priťahuje nových investorov z oblastí poskytovania služieb. Súčasným hnacím motorom ekonomiky Slovenskej republiky čo sa týka zahraničných investícií je hlavne automobilový priemysel. Tento tvoria u nás najmä spoločnosti ako Kia, Volkswagen a Peugeot Príchod veľkých spoločností do Slovenskej republiky je ovplyvňovaný aj rôznymi daňovými a finančnými úľavami zo strany štátu. Taktiež urýchlenie výstavby diaľnic

môže napomôcť k zatraktívneniu Slovenskej republiky čo sa týka priamych zahraničných investícií.

Podpora malých a stredných podnikov. Tvoria významnú časť hospodárstva v Slovenskej republike ale aj v iných krajinách s rozvinutou ekonomikou. Malé a stredné podniky majú u nás nesmierne dôležité postavenie, hlavne z toho hľadiska, že znižujú medziregionálne rozdiely, čo sa týka nezamestnanosti a poskytuje pracovné príležitosti pre vyše 60% aktívnej pracovnej sily. Avšak malé a stredné podniky sú omnoho citlivejšie na kvalitu podnikateľského prostredia ako veľké podniky. A teda úlohou vlády by malo byť zlepšovanie podnikateľského prostredia pre tieto podniky, čo bude mať za následok zvýšenie konkurencieschopnosti a tým pádom aj zvýšenie príjmov do štátnej pokladne.

Snaha o zníženie tzv. „čiernej práce“. Táto sa nielen u nás ale na celom svete rozmáha v posledných rokoch dosť výrazne. Patria tu zamestnanci, ktorí pracujú, ale nemajú zmluvu ani dohodu so zamestnávateľom a nie sú nahlásení v poisťovniach. Človek ktorí pracuje na „čierno“ nemá po skončení zamestnania nárok na dávky, nemá garanciu minimálnej mzdy, zamestnávateľ ho môže kedykoľvek vyhodit' bez vyplatenia mzdy atď. Možným riešením by mohli byť vyššie pokuty, ktoré by mohli odradiť zamestnávateľov od takýchto praktík. Taktiež by sa mohli zefektívniť kontroly a zvýšiť ich počet.

Ďalším návrhom na riešenie nezamestnanosti môže byť zlepšenie využívania finančných prostriedkov z euro fondov. Tieto pomáhajú udržiavať zamestnanosť hlavne malým a stredným podnikom. Pomôcť k väčšiemu využívaniu týchto nenávratných finančných prostriedkov by mohla väčšia informovanosť zamestnávateľov a s tým spojená väčšia medializovanosť.

Podpora pre zamestnávateľov, ktorí priamo spolupracujú s vysokými školami. Študenti by mali už počas štúdia možnosť pracovať, aj keď len brigádne, ale za ten čas by nadobudli dostatok skúsenosti, ktoré im budú po vyštudovaní školy nápomocné. Znížila by sa tak mierne nezamestnanosť absolventov, ktorí by s vedomím, že majú kde pracovať aj v čase hospodárskej krízy, boli vo vyššej miere motivovaní zaujímať sa o svoj odbor.

Zoznam použitej literatúry:

- ARENDAŠ, M. 2007. Makroekonómia 1. SPU Nitra, 2007. 273 s. ISBN 978-80-8069-914-7
- BARTOŠOVÁ, V. – BIELIKOVÁ, A. – SRSOLÍK, M. 2006. Všeobecná ekonomická teória 1. Časť Makroekonómia. Žilina: Edis 2006. 210 s. ISBN 80-8070-561-5
- BAŠOVSKÝ, O. - LAUKO, V. 1990. Úvod do regionálnej geografie. Bratislava : SPN, 1990. 118 s. ISBN 80-08-00278-6
- BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 ISBN 80-247-9006-8
- FRANK, R. - BERNANKE, B. 2003. Ekonomie. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0471-4
- KREBS, V. a kolektiv. 2007. Sociální politika. Praha: Aspi. 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1
- KRUPINSKY, M. 2002. Nezamestnanosť pod Lupou. Iuventa, 2002. 36 s. ISBN 80-88893-84-4
- LISÝ, J. 2000. Ekonómia. Bratislava: EU. Bratislava, 2000. 507 strán. ISBN 80-88715-81-4
- LISÝ, J. 2005. Ekonómia v novej ekonomike. Banská Bystrica: UMB. Banská Bystrica, 2005. 275 strán. ISBN 80-8078-063-3
- MARTINCOVÁ, M. 2002. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: Ekonómia, 2002. 134 s. ISBN 80-89047-31-9
- MATULČIKOVÁ, M. 2000. Celoživotné vzdelávanie ako významný činiteľ pracovnej flexibility a výkonnosti. Bratislava: Ekonóm 2000. 122 s. ISBN 80-225-1197-8
- RIEVAJOVÁ, E. 2006. Teória a politika nezamestnanosti. Bratislava: Ekonóm. 2006. 288 s. ISBN 80-225-2263-5
- SAMUELSON, P. - NORDHAUS, W. 1991. Ekonomie. 1. vyd. Praha: Svoboda 1991, 608 s. ISBN 80-205-0192-4.

STRENITZEROVÁ, M. 2009. Dopady hospodárskej krízy na trh práce a zamestnanosť v SR. 2009. 64 s. ISSN 1336-8281

ZENTKOVÁ, I. 2005. Základy mikroekonómie. SPU Nitra 2005. 149 s. ISBN 80-8069-472-9

www.euroinfo.go.sk

www.hnonline.sk

www.kia.sk

www.nadsme.sk

www.regdat.sk

www.sario.sk

www.statistics.sk

www.upsvar.sk

www.ussteel.sk