

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE**

FAKTULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

Evidenčné číslo: 2117850

DIPLOMOVÁ PRÁCA

2010

Ildikó Tóthová, Bc.

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

**VPLYV AKTÍVNEJ POLITIKY ŠTÁTU NA ZNIŽOVANIE
NEZAMESTNANOSTI V OKRESE NOVÉ ZÁMKY**

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Študijný program:

Agrárny obchod a marketing

Školiace pracovisko:

Katedra marketingu

Školiteľ:

Prof. Ing. Mária Hambáľková, CSc.

Nitra, 2010

Ildikó Tóthová, Bc.

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Ildikó Tóthová vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Vplyv aktívnej politiky štátu na znižovanie nezamestnanosti v okrese Nové Zámky“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

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

V Nitre 12.4.2010

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani prof. Ing. Márii Hambáľkovej, CSc za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

V Nitre, 12. 4. 2010

Abstrakt

The unemployment has very decided economical social and political dimension in Slovakia. On the other hand the unemployment has regional, social – ecological and cultural specifications.

Since 1989 an unemployment has become an inherent phenomenon of the transformation process of the Slovak economy. Its characteristic features are first of all the great regional difference, the high share of long term unemployed and unemployment of graduates and young's in general. The main reasons of the growth of unemployment are mainly the decrease of the dynamics of growth and consecutive fall of the Slovak economy and the structural, regional and demographic development. The unemployment is first of all the problem of the national economy and not the labour market alone. The absence of the national, departmental and interdepartmental economic policy can be observed.

One of the main aim of this work was to analyse particular forms of active employment policy according to Act No. 5/2004 on employment services and on amendment of certain acts and evaluate them from the viewpoint of employing disadvantaged job applicants. I tried to dedicated the basic characteristics of the labour market and explain the basic ideas concerning this problem. Next part of my work shows the active employment policy in Slovak Republic. It contains description of particular tools of active employment policy and their financing in Nové Zámky.

Kľúčové slová: Zamestnanosť, Aktívna politika zamestnanosti, Uchádzač o zamestnanie, Employment, Active employment policy, Job applicant

Použité označenia

č. – číslo

EÚ – Európska únia

HDP – hrubý domáci produkt

pod. – podobne

resp. – respektívne

SR – Slovenská republika

str. – strana

tab. - tabuľka

t.j. – to jest

UoZ – uchádzač o zamestnanie

UPSVAR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Obsah

ÚVOD.....	7
1. SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ	9
1.1 Trh práce	9
1.1.1 Nezamestnanosť	10
1.1.2 Plná zamestnanosť	12
1.1.3 Druhy a formy nezamestnanosti	13
1.1.4 Prirodzená miera nezamestnanosti	16
1.2 Politika trhu práce	17
1.3 Aktívne opatrenia trhu práce	21
1.3.1 Sprostredkovanie zamestnania	21
1.3.2 Informačné a poradenské služby	22
1.3.3 Vzdelávanie a príprava pre trh práce	23
1.3.4 Finančné príspevky, ako aktívne opatrenia trhu práce	24
2. CIEĽ PRÁCE	27
3. METODIKA PRÁCE	28
4. VÝSLEDKY PRÁCE	29
4.1 Charakteristika okresu Nové Zámky	29
4.2 Nezamestnanosť	33
4.2.1 Nezamestnanosť a mzdy	33
4.2.2 Nezamestnanosť z pohľadu eurozóny	36
4.2.3 Nezamestnanosť z pohľadu OECD	37
4.2.4 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku	38
4.2.5 Vplyv krízy na zamestnanosť v SR	40
4.2.4 Charakteristika trhu práce v okrese Nové Zámky	42
4.2.4.1 Hromadné prepúšťanie	45
4.2.4.2 Prehľad voľných pracovných miest v okrese Nové Zámky	45
4.3 Politika trhu práce	46
4.3.1 Pasívne opatrenia	47
4.3.2 Aktívne opatrenia	47
4.3.3 Aktívna politika trhu práce v regióne Nové Zámky	48
5. ZÁVER	61

6. POUŽITÁ LITERATÚRA.....	63
7. PRÍLOHY	65

Úvod

Nezamestnanosť spravidla vždy sprevádza trhové hospodárstvo a súčasne je javom, ktorý prináša negatívne ekonomické a sociálne dôsledky. Môžeme ju označiť nielen za vážny ekonomický a sociálny problém, ale aj za vážny politický problém. V reálnej ekonomike sa spája s nástupom recesie.

Nezamestnanosť bola a aj vždy bude jedným z najzávažnejších problémov každej jednej trhovej ekonomiky, ktorá má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných.

V krajinách Európy sa problém nezamestnanosti objavil začiatkom 19. storočia, ale zo začiatku sa prejavoval skôr ako prechodná záležitosť. Problém nezamestnanosti v SR vystúpil do popredia po roku 1989.

Celý proces sociálnych a ekonomických zmien, ktorými jednotlivé spoločnosti prechádzajú sú zložité a časovo náročné. Ich základnou úlohou je pružne reagovať na všetky zmeny a nevyhnutne musia riešiť najaktuálnejšie spoločenské procesy a javy, a to hlavne problémy v oblasti nezamestnanosti. Nezamestnanosť je sociálno-ekonomickým javom, ktorá je úzko spojená s trhom práce. Trh práce je miest, kde sa stretáva ponuka a dopyt po práci. V dôsledku nerovnosti týchto dvoch faktorov sa vytvára na trhu nerovnováha, presnejšie jav, ktorý sa nazýva nezamestnanosť. Aj napriek tomu, že Ústava SR garantuje, že právo na prácu má každý, sú v spoločnosti skupiny ľudí, ktorí majú neustále problémy so začlenením sa do pracovného prostredia. Takže problém nezamestnanosť tu vždy bude. To čo sa bude postupom času a vplyvom vonkajšieho prostredia meniť je len jej miera.

V súčasnosti na slovenských trhoch prevyšuje dopyt po pracovných silách nad ich ponukou. Nezamestnanosť sa neustále zvyšuje hlavne v dôsledku svetovej hospodárskej krízy.

V roku 2004 po vstupe SR do EÚ nastali zmeny aj v prístupoch k riešeniu situácie na trhu práce a bolo nutné prejsť na pravidlá spoločnej európskej politiky zamestnanosti. Celý proces zosúľadňovania politik zamestnanosti sa uplatňovaním nástrojov politiky štátu, bol zameraný na podporu voľného pohybu a k dosahovaniu čo najefektívnejšieho využitia pracovných síl.

Vývoj ekonomiky po tomto období pri tempe ekonomického rastu dosahoval prijateľné ukazovatele, hlavne čo sa týka miery nezamestnanosti. Zmena nastala až v roku 2008, nástupom finančnej a hospodárskej krízy. Poklesla výroba, zvýšila sa nezamestnanosť, pozastavili sa investície do ľudí. Síce stav plnej zamestnanosti nikdy nebol reálny pre ekonomiku ktoréhokoľvek štátu, po nástupe svetovej krízy, obyvateľstvo ale aj podnikateľské subjekty sa ocitli vo veľmi zlej a zložitej situácii.

Na zabezpečenie základných sociálnych istôt pracovného obyvateľstva, štát prijal a do dnešného dňa neustále prijíma veľké množstvo zákonných opatrení, ktoré v skutočnosti nedokážu vyriešiť problémy s nezamestnanosťou, ale zmiernia jej dopad na tých najohrozenejších, ako sú zamestnanci,

Cieľom každého štátu bolo a aj je, minimalizácia nezamestnanosti a dosiahnutie plnej zamestnanosti.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Trh práce

Podľa **Koštu (1995, str. 62)** nezamestnaným nie je každá osoba v ekonomicky aktívnom veku, ktorá nepracuje, resp. nie je zamestnaná. V takomto prípade by sa totiž za nezamestnaných museli pokladať aj osoby, ktoré zámerne z rôznych príčin (napríklad preto, že môžu žiť z úspor, dividend a pod.) nechcú pracovať, resp. zamestnať sa. Za nezamestnaných sa preto pokladajú len ľudia v ekonomicky aktívnom veku, ktorí aktívne hľadajú zamestnanie a nemôžu ho nájsť. Aj keď takéto vymedzenie nemusí byť celkom presné, pretože nemusí zahŕňať niektoré skutočné skupiny nezamestnaných, ktoré z rôznych príčin rezignovali na aktívne, t.j. spoločenskými pravidlami predpísané hľadanie zamestnania, všeobecne sa pokladá za najprimeranejšie. Podobne sa postupuje v niektorých krajinách v praxi, keď sa za nezamestnaného pokladá len osoba v ekonomicky aktívnom veku, ktorá nikde nie je zamestnaná na plný úväzok, je registrovaná na štátnom úrade práce (úrad práce pre nezamestnaných a pod.) a riadne si plní povinnosti, ktoré pre ňu podľa zákona z tejto situácie vyplývajú (môže ísť napríklad o pravidelné návštevy úradu práce, vyplňanie určitých dotazníkov, prípadne iných materiálov a pod.).

Hontyová – Lisý (1994, str. 104) hovoria, že v trhovej ekonomike nemajú všetci práceschopní prácu. Z tohto hľadiska rozdeľujeme pracovné sily na dve skupiny:

1. zamestnaní – to sú tí, ktorí majú prácu (sem počítame aj tých, ktorí pracujú, ale momentálne absentujú z práce pre chorobu, štrajky alebo dovolenku),
2. nezamestnaní – ľudia bez práce, ktorí však aktívne hľadajú prácu.

Pracovné sily tvoria zamestnaní, ale aj nezamestnaní, ľudia bez práce, ktorí nehľadajú prácu, sú mimo pracovnú silu.

Árednáš (2005, str. 192) tvrdí, že oficiálna definícia nezamestnanosti je spojená s delením obyvateľstva na:

1. ekonomicky aktívne obyvateľstvo, ktoré predstavujú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale si prácu aktívne hľadajú alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení z práce, vrátiť,

2. ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, to sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale nemajú záujem aktívne hľadať prácu.

1.1.1 Nezamestnanosť

Lisý (1998, str. 383) uvádza, že jedným z najzložitejších problémov súčasnej trhovej ekonomiky je nezamestnanosť. Snaha o vytvorenie nových pracovných príležitostí, ako aj snaha o zmenšenie ťarchy nezamestnanosti je vážnym ekonomickým problémom, ale aj sociálnym a politickým problémom.

Árendáš (2005, str. 191) uvádza, že samotná existencia nezamestnanosti je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Jej existencia vyplýva z potreby pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodovania osôb o tom, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo od iných príjmov (dávky sociálneho zabezpečenia, podpory v nezamestnanosti). Nezamestnanosť prináša pre spoločnosť problémy rôzneho charakteru:

- najcitlivejšie sú problémy ekonomického charakteru (straty na GDP, náklady súvisiace s pasívnou politikou zamestnanosti, t.j. podpory v nezamestnanosti),
- sociálneho charakteru (v podobe stresov, straty kvalifikácie, raste nemocnosti a pod.),
- organizačného charakteru (rozsiahla sieť služieb zamestnanosti),
- politického charakteru (ohrozenie sociálneho zmieru a v konečnom dôsledku i prebiehajúcich sociálnych a ekonomických reforiem).

Mnohé štúdie poukazujú na zistenú závislosť medzi mierou kriminality, rastom delikvencie a násilia a vznikom početnej vrstvy deklasovaných, najmä v súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou.

Rievajová (1996, str. 6) hovorí, že nezamestnanosť v najširšom slova zmysle odráža neúplné využitie práceschopného obyvateľstva uchádzajúceho sa o prácu. Ďalej uvádza, že vymedzenie pojmu nezamestnaný nie je jednotné. Najvýstižnejšie možno za nezamestnané považovať osoby práceschopné, ktoré proti svojej vôli stratili prácu, resp. osoby, ktoré hoci prácu hľadajú, nemôžu zamestnanie nájsť (vrátane osôb hľadajúce zamestnanie prvýkrát). Niekedy je nezamestnanosť len čiastočná, prejavujúca sa tak, že nezamestnaná osoba nepracuje plne počas celého pracovného času (hoci by mohla alebo chcela), alebo tak, že nezamestnaná osoba dostáva menší pracovný príjem pre zlé pracovné podmienky.

Kovačka (1992, str. 109) uvádza, že o nezamestnanosti môžeme hovoriť vtedy, keď sú ľudia schopní pracovať a boli by ochotní prijať modálnu mzdu, ktorú vyplácajú niekomu s ich schopnosťami a zručnosťou, ale buď si nemôžu nájsť prácu, alebo si ešte nezabezpečili vhodné zamestnanie.

Podľa **Bockovej (1998, str. 211)** nezamestnanosť je najzrozumiteľnejšou makroekonomickou kategóriou. Čísla vyjadrujúce nezamestnanosť ukazujú, koľko ľudí prácu stratilo, či naopak, získalo. Nedobrovoľne nezamestnaní sú odkázaní na podporu v nezamestnanosti. V súčasnosti sa mení prístup k otázke nezamestnanosti a do popredia sa dostáva požiadavka „povinnosti pracovať, ak chceš dostávať podporu“. Podpora v nezamestnanosti je vyplávaná z príspevkov riadne zamestnaných, a tým znižuje ich životnú úroveň. Princíp solidarity je dôležitý, otázkou je však jej miera.

Buzinkaiová (1997, str. 42) považuje nezamestnanosť za sociálno-ekonomický jav vyjadrujúci neúplné využitie práceschopného obyvateľstva, ktoré má záujem o prácu. Za nezamestnaných sa považujú tí, ktorí sa pripravujú na povolanie, osoby ktoré vedú domácnosť a osoby, ktoré žijú z rôznych majetkových výnosov.

Samuelson a Nordhaus (1992, str. 238) hovoria, že nezamestnanosť je centrálnym problémom modernej spoločnosti. Keď je vysoká, zdroje sa nevyužívajú, dôchodky obyvateľstva klesajú, ekonomická bieda ovplyvňuje pocity ľudí a ich rodinný život. Hoci sú ekonomické náklady nezamestnanosti veľmi vysoké, peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne ľudské, sociálne a psychologické straty, ktoré so sebou prinášajú obdobia trvalej dobrovoľnej nezamestnanosti.

Jusko (2000, str. 92) tvrdí, že pri klasifikácii sociálnych dopadov ekonomickej reformy v našej krajine má výsadné postavenie nezamestnanosť. Vysoký počet nezamestnaných sa negatívne prejavuje na stave a trendoch ekonomiky spoločnosti, dlhodobého prežívania nezamestnanosti redukuje schopnosť a záujem zamestnať sa a tým aj spolupodieľanie sa občana na vlastnej ekonomickej sebestačnosti.

Košta (1995, str. 64) tvrdí, že nezamestnanosť postihuje v rovnakej miere všetky sociálne skupiny obyvateľstva. Znamená to, že existujú skupiny, u ktorých pravdepodobnosť, že sa ich príslušníci stanú nezamestnanými je väčšia a skupiny, u ktorých je táto

pravdepodobnosť menšia. Nezamestnaným sa môže stať aj človek s vyšším vzdelaním a kvalifikáciou ak:

- pracuje v oblasti so zastaralou technológiou,
- pracuje v oblasti, v ktorej prevláda ponuka práce nad dopytom.

Medzi sociálne skupiny, ktoré v industriálnej spoločnosti najčastejšie postihuje nezamestnanosť, patria:

- ľudia s nižším vzdelaním a kvalifikáciou,
- ľudia s obmedzenejšími fyzickými dispozíciami pracovať, t.j. najmä zdravotne postihnutí, ľudia v pred dôchodkovom veku a pod.,
- obyvatelia zaostávajúcich a vidieckych oblastí,
- mladiství (najmä pre chýbajúci prax),
- imigranti.

1.1.2 Plná zamestnanosť

Plná zamestnanosť nie je v ekonomických teóriách presne definovaná. Lord Beveridge vo svojej knihe *Plná zamestnanosť v slobodnej spoločnosti* (vyšla v roku 1944 v Anglicku) načrtnol návrhy na udržiavanie plnej zamestnanosti, široko definoval plnú zamestnanosť ako situáciu, v ktorej je k dispozícii viac pracovných miest ako ľudí. Udržiavanie plnej zamestnanosti vyžaduje priemerné investície do národného hospodárstva. Ak nie je súkromný sektor schopný zabezpečiť vyžadovaný objem investícií, chýbajúce investície musí doplniť štát. Ďalšími podmienkami udržiavania plnej zamestnanosti sú podľa spomenutého autora kontrola umiestňovania priemyselných a iných podnikov, zachovávanie vysokého stupňa dopytu, organizovaná mobilita práce a zodpovedné postoje odborových organizácií. **(Kovačka, 1992, str. 228)**

Stav ekonomiky, keď ide o plné využitie zdrojov pracovných síl v súlade s ich kvalifikáciou, a zároveň o také využitie pracovných síl, ktoré spĺňa požiadavku efektívnosti nazývame plná zamestnanosť. Plnú efektívnu zamestnanosť možno dosiahnuť, keď sa odstráni zamestnanosť, ktorá súvisí s neefektívnymi ekonomickými činnosťami, (pokiaľ ide o hospodárstvo) a zrušia sa spoločensky neužitočné pracovné miesta v nadstavbovej oblasti. V ekonomickej praxi dosiahnuť takýto stav je prakticky nemožné. Tak sa stáva, že väčšinou sa stretávame s opakom zamestnanosti, čiže nezamestnanosťou. **(Árendáš, 2005, str.191)**

Rievajová (1996, str. 7) uvádza, že plná zamestnanosť je chápaná ako stav, kedy ten, kto chce pracovať a akceptovať pritom mzdu, ktorú mu zamestnávateľ za daných podmienok môže ponúknuť, zamestnanie si vždy nájde. Za mieru nezamestnanosti zodpovedajúcu plnej zamestnanosti je považovaná približne jej 2-4 % úroveň a prekročenie tejto hranice oboma smermi sa považuje za nežiaduce. Ekonomia sa však stále mení – niektoré odvetvia sa rozširujú, iné ubúdajú, ľudia menia pracovné miesta a odvetvia. Z toho vyplýva, že určitá nezamestnanosť bude v reálnej ekonomike aj vtedy, keď bude mať viac pracovných miest ako ľudí.

1.1.3 Druhy a formy nezamestnanosti

1. frikčná nezamestnanosť – podľa **Martincovej (2002, str. 14)** vzniká ako dôsledok pohybu ľudí medzi regiónmi, pracovnými miestami alebo rôznymi etapami životného cyklu. Dokonca aj v ekonomike s plnou zamestnanosťou existuje určitý pohyb ľudí, ktorí hľadajú pracovné miesto po skončení školy alebo po presťahovaní sa do iného mesta. Ženy sa môžu znova zaradiť do súboru pracovnej sily, keď vychovali deti. Frikčne nezamestnaní pracovníci často menia miesta lebo hľadajú lepšie miesta, často sú označovaní ako „dobrovoľne nezamestnaní“.

Samuelson (2000, str. 594) uvádza, že najnovšie výskumy naznačujú, že nezamestnanosť mladých ľudí má silný frikčný komponent. Mladí ľudia veľmi často vstupujú a vystupujú z pracovnej sily. Rýchlo získavajú miesta a často ich menia. Priemerný čas, počas ktorého sú mladí ľudia nezamestnaní (trvanie ich nezamestnanosti), presahuje len polovicu času dospelých. Priemerné trvanie typického zamestnania je u dospelých 12-krát dlhšie než u mladých ľudí.

Buzinkaiová (1997, str. 43) tvrdí, frikčná nezamestnanosť je spojená s určitými prirodzenými životnými cyklami, napr. pri presťahovaní sa na iné miesto, pri hľadaní výhodnejšieho miesta, pri hľadaní miesta po skončení štúdia, po materskej dovolenke a pod. Takáto nezamestnanosť existuje aj pri plnej zamestnanosti.

2. štrukturálna nezamestnanosť – podľa **Martincovaj (2002, str. 15)** vzniká vtedy,

keď existuje nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich. Takýto nesúlad sa môže vytvoriť preto, že dopyt po určitom druhu práce sa zvyšuje, kým dopyt po inom druhu práce klesá a ponuka sa neprispôsobí dostatočne pružne. Často preto nastáva nerovnováha v sektoroch alebo regiónoch, pretože niektoré z nich rastú, iné upadajú.

Árendáš (2005, str. 197) tvrdí, že vedľa bežnej zmeny v zamestnaní (ktorá je jadrom frikčnej nezamestnanosti), strácajú pracovníci svoje zamestnanie v dôsledku rozpadu neefektívnych podnikov a inštitúcií a kvôli eliminácii celých starých odvetví a tiež likvidácii umelej prezamestnanosti.

Kovačka (1992, str. 111) uvádza, že štrukturálna nezamestnanosť vzniká v dôsledku úpadku činností v určitých odvetviach. Dôvod úpadku a zániku niektorých odvetví je viacero: nezaujím o vyrábané tovary na trhu, zvýšené náklady, technické alebo technologické zmeny, zmena politických alebo ekonomických cieľov a pod.. Podľa keynesiánskych názorov vyplýva tento typ nezamestnanosti z koexistencie, ale zároveň aj z nesúladu medzi existujúcimi voľnými miestami a nezamestnanosťou. Nezamestnaný nemá ani potrebné znalosti, ani nežije v správnej oblasti, aby mohol zaplniť voľné miesto.

3. cyklická nezamestnanosť – podľa **Martincovaj (2002, str. 15)** sa vyskytuje vtedy, keď celkový dopyt po pracovníkoch je nízky (teda nie len dopyt po pracovníkoch v určitých sektoroch regiónoch). Keď celkové výdavky a output klesajú, rastie nezamestnanosť v celej ekonomike. Tento rast nezamestnanosti v každej oblasti je signálom, že rastúca nezamestnanosť je prevažne cyklická. Rozlíšenie medzi cyklickou nezamestnanosťou a inými druhmi nezamestnanosti pomáha ekonómom diagnostikovať celý stav na trhu práce. Cyklická nezamestnanosť vzniká vtedy, keď zamestnanosť klesá v dôsledku nedostatočného agrárneho dopytu.

Árendáš (2005, str. 197) uvádza, že ak je nezamestnanosť dôsledkom nevyužitia kapacít z dôvodov odbytových problémov, hovorí sa o cyklickej nezamestnanosti. Je to vlastne klasický model nezamestnanosti, charakteristický hlavne pre devätnáste storočie a začiatok dvadsiateho storočia. Niekedy sa hovorí o nezamestnanosti z nedostatočného dopytu, čo môže byť vyložené jednoducho tak, že dopyt po práci je k vzťahu k ich ponuke nedostatočný, ale tiež všeobecnejšie v tom zmysle, že ide o nezamestnanosť spôsobenú nedostatočným dopytom po tovare.

4. dobrovoľná nezamestnanosť – **Martincová (2002, str. 17)** uvádza, že pracovné sily, ktoré by chceli pracovať, ale len za vyššiu mzdu sa označujú pojmom dobrovoľne nezamestnaní v tom zmysle, že nie sú ochotní pracovať za existujúcu mzdovú sadzbu, ktorá je výsledkom pôsobenia trhu. Dobrovoľne nezamestnaní môžu pred prácou pri danej úrovni miezd uprednostniť voľný čas, štúdium či inú aktivitu. Môže ísť aj o frikčne nezamestnaných, ktorí po ukončení štúdia hľadajú svoje prvé zamestnanie, prípadne sa rozhodli zostať doma a starať sa o deti. Môžu mať síce ponuku na zamestnanie, hľadajú však iné, prípadne lepšie platené pracovné miesto. Dobrovoľná nezamestnanosť môže byť dokonca aj ekonomicky efektívna. Určitá miera nezamestnanosti môže napomáhať maximalizáciu čistého ekonomického blahobytu alebo HDP. Je teda prirodzenou súčasťou každej trhovej ekonomiky.

5. nedobrovoľná nezamestnanosť – podľa **Martincovej (2002, str. 18)** nastáva, ak je počet voľných pracovných síl absolútne väčší, než počet voľných pracovných miest, t.j., ak je celkový dopyt po práci nižší, než je celková ponuka práce. Mzdy v skutočnosti nie sú pružné, neprispôsobujú sa aktuálnemu stavu na trhu práce, vyčisťujú trh v dôsledku zmien, ktoré na ňom prebiehajú. Majú sklon reagovať na ekonomické šoky pomaly.

Lisý (2002, str. 388) tvrdí, že základnou príčinou nedobrovoľnej nezamestnanosti je najčastejšie regulovaný charakter miezd. Trhy práce sa vyčistia okamžite, takže na jednotlivých troch vzniká prebytok a nedostatok. V konečnom dôsledku sa však trh práce prispôsobuje trhovým podmienkam a mzdy v povolaniach, po ktorých je veľký dopyt, rastú v porovnaní s povolaniami, po ktorých je malý dopyt. Trh práce sa z krátkodobého hľadiska javí ako nevyčisťujúci sa trh. Z dlhodobého hľadiska však mzdy majú sklon smerovať k vyrovnávaniu ponuky a dopytu. Tak hlavné skupiny nezamestnaných alebo voľných miest miznú, pretože mzdy a počty uchádzačov o prácu sa prispôsobujú trhovým podmienkam. Medzi krátkym a dlhým obdobím však môžu existovať niekoľkoročné obdobia nezamestnanosti.

Árendáš (2005, str.198) je zástancom názoru, že existuje aj tzv. skrytá a neúplná resp. nepravá nezamestnanosť. **Skrytá nezamestnanosť** je formou nezamestnanosti, kedy si nezamestnaná osoba nehľadá prácu a ani sa ako nezamestnaná neregistruje. Veľkú časť tejto skrytej nezamestnanosti tvoria obvykle vydané ženy a mládež. **Neúplná zamestnanosť** resp. nepravá nezamestnanosť je tvorená pracovníkmi, ktorí musia

akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu nevyužívajú plne ich schopnosti a kvalifikáciu.

Ekonomika môže fungovať efektívne, aj keď vytvára určitý rozsah nezamestnanosti, a teda plne využíva jeden z výrobných faktorov.

1.1.4 Prirodzená miera nezamestnanosti

Lisý (2002, str. 388) tvrdí, že prirodzenou mierou nezamestnanosti je taká miera, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. To znamená, že je to taká úroveň dobrovoľnej nezamestnanosti v rovnováhe. Pri prirodzenej miere nezamestnanosti je inflácia stabilná a nemá tendenciu ani sa zrýchľovať, ani spomaľovať.

Martincová (2002, str. 28) si myslí, že prirodzená miera je zlatý stred medzi príliš vysokou a príliš nízkou mierou nezamestnanosti. Je to úroveň, pri ktorej inflácia ani nerastie v dôsledku nadbytočného dopytu, ani neklesá v dôsledku nadbytočnej ponuky, pri ktorých tlaky na trhoch práce a výrobkov vedú k čoraz rýchlejšiemu rastu miezd a cien. Prirodzenú mieru nezamestnanosti tvoria napríklad čerství absolventi škôl, ktorí ešte nenastúpili do zamestnania, nezamestnaní následkom odchodu zo zamestnania, ktorí si hľadajú vhodnejšie zamestnanie, nezamestnaní, ktorí dali prednosť voľnému času a pod..

Rievajová (1996, str. 7) hovorí o prirodzenej miere nezamestnanosti, za ktorú sa považuje taká jej úroveň, ktorá reflektuje štrukturálne charakteristiky trhu práce a tovaru, náklady zhromažďovania informácií o voľných pracovných miestach a pracovných možnostiach a náklady na mobilitu pracovnej sily.

Prirodzená miera nezamestnanosti je taká miera nezamestnanosti, pri ktorej počet nezamestnaných je nižší alebo rovný počtu voľných pracovných miest. Takáto nezamestnanosť je označovaná ako dobrovoľná nezamestnanosť. (**Hontyová – Lisý, 1994, str. 104**)

Podľa **Samuelsona a Nordhausa (1992, str. 594)** prirodzená miera nezamestnanosti je taká miera, pri ktorej sú sily pôsobiace na rast a pokles cenovej a mzdovej inflácie v rovnováhe. V súčasnej ekonomike, v ktorej ide o to, aby sa predišlo vysokej miere inflácie, je prirodzená miera nezamestnanosti najnižšia úroveň, ktorú možno udržať.

Predstavuje najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň zamestnanosti a korešponduje s potencionálnym produktom krajiny.

V každej reálnej ekonomike vždy existuje nezamestnanosť. Ako odpoveď na otázku, aká by asi mala byť nezamestnanosť, si ekonómovia zvolili termín prirodzená miera nezamestnanosti. Prirodzená miera nezamestnanosti je tá miera, ktorá zodpovedá prakticky plnej zamestnanosti v ekonomike. **(Kovačka, 1992, str. 228)**

1.2 Politika trhu práce

Podľa **Borekovej (2003, str. 62)** štát svojimi zákonmi, nariadeniami, účasťou a garanciou podieľa sa na celkovej sociálnej politike a sú vymedzené oblasti, v ktorých štát uplatňuje priame zásahy. Okrem zákonného poistenia sa štátna politika realizuje v oblastiach:

- práce, miezd a zamestnanosti,
- sociálnych podpôr a dávok,
- uplatňovaním ekonomických nástrojov, najmä cien vybraných tovarov a služieb mimoriadne dôležitých pre väčšinu obyvateľstva,
- ostatných.

Medzi ciele politiky zamestnanosti zaraďuje:

- zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí chcú a môžu pracovať,
- umožňovať slobodu voľby povolania a získanie kvalifikácie pre toto povolanie,
- vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou a dopytom na trhu práce,
- minimalizovať nezamestnanosť,
- zabezpečovať podporu občanov, ktorí nie vlastnou vinou sa stali nezamestnanými,
- zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu,
- vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzať hromadnému prepúšťaniu,
- podporovať profesijnú i územnú mobilitu,
- ručiť bezplatné sprostredkovanie práce a poradenstvo.

Vincúr (1997, str. 254) uvádza, že skutočnú mieru nezamestnanosti môže vláda expanzívnu alebo reštriktívnu politikou ovplyvniť avšak za cenu, že sa zvýši hladina cien. Ak sa vláda usiluje o zníženie nezamestnanosti musí podporiť tvorbu nových

pracovných príležitostí, buď zvýšením vládnych výdavkov investíciami alebo úverovou politikou, ktorá má inflačný dopad.

Prirodzená výška nezamestnanosti stúpa ak je:

- bohatá sociálna sieť,
- nevhodná kvalifikačná a profesná štruktúra zamestnanosti,
- vysoké dane (pre ekonomické subjekty, ale aj pre fyzické osoby) v kombinácii so sociálnymi dávkami.

Vlády sa snažia o politiku plnej zamestnanosti, ktorou sa rozumie nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti. K tomu smerujú mnohé vládne opatrenia, aby v ekonomike nebola prevaha ponuky nad dopytom na trhu práce príliš vysoká. Percento plnej zamestnanosti nie je konštantné, má tendenciu k rastu v závislosti od rozdielu medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest. **(Hontyová – Lisý, 1994, str.105)**

Mareš (2002, str. 124) uvádza, že redukcia dlhodobej nezamestnanosti sa stala hlavným cieľom politiky zamestnanosti vyspelých priemyselných krajín. Za hlavné nástroje boje proti dlhodobej nezamestnanosti sú považované najmä:

- zvyšovanie kvalifikácie, výcvik k doplneniu kvalifikácie a rekvalifikácia dlhodobo nezamestnaných, čiastočne ich výcvik pre používanie špičkových technológií,
- poskytovanie informácií dlhodobo nezamestnaným o situácii na trhu pracovných síl a o tých vlastnostiach, ktorých rozvíjanie môže zlepšiť orientáciu na trhu práce a tým ich konkurenčnú schopnosť na tomto trhu,
- podpory firmám vytvárajúcim pracovné miesta pre dlhodobo nezamestnaných, od špeciálnych programov tvorby pracovných miest, cez subvencovanie niektorých novovytvorených pracovných príležitostí až k podpore štartov malého podnikania,
- špeciálne programy tvorby pracovných miest zahrňujúcich často prácu sociálnej povahy alebo pri zlepšovaní pracovného prostredia,
- finančné príspevky a rady pre tých, ktorí sa rozhodli sami podnikat',
- preventívne zvyšovanie kvality výučby a výcviku mládeže a rekvalifikácie,
- rôzne aktivity zamerané na najrizikovejšie kategórie osôb, čo sa týka ich problémov na trhu práce (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, telesne postihnuté osoby a pod.),
- zlepšovanie schopnosti dlhodobo nezamestnaných nájsť si prácu,

- možnosť predčasného dôchodku,
- tvorba miest s nižším počtom pracovných hodín.

Popri tých aktivitách, ktoré sú zamerané na úpravu postavenia dlhodobo nezamestnaných osôb na trhu práce a ku kompenzácií ich hendikepov pri hľadaní práce, existujú aj programy, ktoré slúžia k zlepšeniu postavenia týchto osôb v priebehu ich nezamestnanosti. V tomto smere sa realizujú rôzne poradenské inštitúcie, patrí sem tiež dotovanie lekárskej starostlivosti dlhodobo nezamestnaných, rôzne formy sociálnej práce s nimi, programy snažiace prekonať ich sociálnu izoláciu.

Boreková (2003, str. 64) nástroje politiky štátu rozdeľuje na :

1. **aktívne** – podporujú vznik nových pracovných príležitostí, resp. zabraňujú zrušenie pracovných miest, umožňujú lepšie uplatnenie sa občanov v pracovnom procese.

Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú:

- rekvalifikácia,
- podpora vráťane nových pracovných miest,
- podpora zamestnávania osobitných skupín občanov,
- podpora udržiavania pracovných miest,
- podpora prevádzky pracovných miest,
- podpora vypracovania projektov na oživenie zamestnanosti,
- podpora zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- sprostredkovanie práce.

Štát svojimi prostriedkami kryje náklady na rekvalifikáciu nezamestnaných, podporuje rekvalifikáciu zamestnancov, poskytuje príspevky na vytvorenie každého pracovného miesta, na dohodnuté verejnoprospešné miesto, podporuje zamestnanie osobitných skupín občanov, do ktorých sa zaraďujú občania:

- dlhodobo nezamestnaní,
 - starší ako 50 rokov veku,
 - ktorým končí obdobie poberania rodičovského príspevku,
 - ktorým hrozí strata zamestnania v dôsledku znižovania rozsahu zamestnanosti jeho zamestnávateľom.
2. **pasívne** – kryjú alebo zmierňujú následky nezamestnanosti obyvateľstva – podpora v nezamestnanosti.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upravuje nasledovné právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti:

§14 odsek 1 a 2 uvádzajú, že právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zamýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Podľa **§15 odsek 1** vhodné zamestnanie je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

Na riešenie zásadných otázok zamestnanosti a na schvaľovanie použitia aktívnych opatrení na trhu práce vo svojom územnom obvode zriaďuje úrad výbor pre otázky zamestnanosti.

(§16, odsek 1)

Do pôsobnosti výboru podľa **§18 odseku 1** patrí schvaľovať:

- a) priority podpory zamestnanosti v územnom obvode úradu, najmä vzdelávanie a prípravu pre trh práce a podporu začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce,
- b) použitie tých aktívnych opatrení na trhu práce a rozsah ich financovania, na ktoré nie je právny nárok a ktoré zároveň nie sú financované za podpory Európskeho sociálneho fondu vrátane projektov a programov.

Služby zamestnanosti na účely tohto zákona, podľa **§11 odseku 1 a 2** je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri

- a) hľadání zamestnania,
- b) zmena zamestnania,
- c) obsadzovaní voľných pracovných miest,

- d) uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú

- a) ústredie a úrad,
- b) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujúcu odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva,
- c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- d) agentúra dočasného zamestnávania,
- e) agentúra podporovaného zamestnávania.

1.3 Aktívne opatrenia trhu práce

Siedma časť už spomenutého zákona sa venuje aktívnym opatreniam na trhu práce, medzi ktoré patrí:

1.3.1 Sprostredkovanie zamestnania

Sprostredkovanie zamestnania (§32 odsek 1 a 2), ktorá je vlastne činnosť zameraná na

- a) vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie,
- b) vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj

- a) evidenčná činnosť,
- b) informačné a poradenské služby,
- c) vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie,
- d) zverejňovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie a ich uverejňovanie na internete, v tlači a ďalších masovokomunikačných prostriedkoch,

- e) zabezpečovanie sledovania a vyhodnocovania dopytu zamestnávateľov po zamestnancoch podľa kvalifikačnej štruktúry a profesijnej štruktúry,
- f) vyhodnocovanie kvalifikačnej a profesijnej štruktúry uchádzačov o zamestnanie a kvalifikačnej štruktúry a profesijnej štruktúry záujemcov o zamestnanie s ohľadom na dopyt zamestnávateľov,
- g) sledovanie procesu adaptácie zamestnanca prijatého do zamestnania z evidencie uchádzačov o zamestnanie a sledovanie dĺžky obdobia jeho zotrvania v zamestnaní najmenej počas šiestich mesiacov od nástupu do zamestnania,
- h) poskytovanie informačných a poradenských služieb zamestnávateľovi, zameraných na uľahčenie adaptácie jeho zamestnanca v novom zamestnaní najmenej počas šiestich mesiacov od nástupu do zamestnania.

Priamo nadväzujúcou činnosťou na sprostredkovateľské služby je aj:

- evidencia uchádzačov o zamestnanie (§33)
- zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie (§34)
- sústavná príprava na povolanie (§35)
- vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie (§36)
- evidencia záujemcov o zamestnanie (§37)
- zaradenie do evidencie záujemcov o zamestnanie (§38)
- vyradenie z evidencie záujemcov o zamestnanie (§39)
- evidencia voľných pracovných miest (§40)
- evidencia zamestnávateľov (§41)

1.3.2 Informačné a poradenské služby

Informačné a poradenské služby podľa § 42 odsek 1 a 2 úrad poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom.

Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pri

- a) voľbe povolania,
- b) výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania,
- c) výbere zamestnanca,
- d) adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

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

- a) požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce
- b) možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- c) predpokladoch na výkon povolania,
- d) možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce,
- e) podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti,
- f) podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

Okrem už spomínaných informačných a poradenských služieb, môže úrad zabezpečiť aj **odborné poradenské služby (§43)**. Podľa **odseku 2** sú tieto služby zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu.

1.3.3 Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Medzi aktívne opatrenia na trhu práce patrí aj vzdelávanie a príprava pre trh práce (**§44**), čo je vlastne teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne vedomostí a odborných zručností uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových vedomostí a odborných zručností. (**§44, odsek 1**)

Toto vzdelávanie a príprava pre trh práce podľa **§45 odseku 1** sa uskutočňuje formou vzdelávania v:

- a) akreditovaných vzdelávacích programoch ďalšieho vzdelávania,
- b) akreditovaných programoch na získanie konkrétnej odbornej zručnosti,

- c) vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov,
- d) samostatných vzdelávacích programoch na základných školách a v samostatných vzdelávacích programoch na stredných školách v rámci sústavy učebných a študijných odborov,
- e) iných akreditovaných vzdelávacích aktivitách, ktoré smerujú k získaniu novej kvalifikácie alebo k rozšíreniu doterajšej kvalifikácie,
- f) programoch na získanie praktických skúseností.

1.3.4 Finančné príspevky, ako aktívne opatrenia trhu práce

Medzi aktívne opatrenia na trhu práce finančného charakteru patria príspevky na:

- *samostatnú zárobkovú činnosť (§49)*, ktorý sa podľa **odseku 2** poskytuje uchádzačovi o zamestnanie vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ktorý začne a bude túto činnosť vykonávať nepretržite najmenej dva roky, ak o príspevok požiada písomne. Príspevok sa poskytuje na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou.
- *podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača* o zamestnanie podľa **§50 odseku 1** sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto príjme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace.
- *vykonávanie absolventskej praxe (§51)*. Absolventská prax podľa **odseku 1** tohto paragrafu je získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy. Za absolventsú prax za podmienok ustanovených týmto zákonom je možné považovať aj získavanie alebo prehľbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností uchádzačom o zamestnanie do 25 rokov veku, ktoré rozšíria ich možnosti uplatnenia na trhu práce.
- *aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec (§52)*. Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec na účely tohto zákona je podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. Menšie obecné služby pre obec organizované obcou alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec na účely tohto zákona je forma aktivačnej činnosti dlhodobo nezamestnaného občana

vykonávaním prác, ktoré sú určené na zlepšenie ekonomických podmienok, sociálnych podmienok, kultúrnych podmienok, tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce, starostlivosť o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, podporu vzdelávania, rozvoj a poskytovanie sociálnych služieb a ďalších činností obce v sociálnej oblasti, rozvoj a ochranu duchovných a kultúrnych hodnôt, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže a na rozvoj a podporu komunitnej činnosti.(odsek 1 a 2)

➤ *dochádzku za prácou* – podľa §53 odseku 1 poskytuje úrad mesačne na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve a späť alebo na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu občana do miesta prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a späť.

➤ *projekty a programy* - §54 odsek 1 a 2 uvádza nasledovné:

1. Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj projekty prevažne financované zo zdrojov *Európskeho sociálneho fondu*, a to najmä:

- a) projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie; tieto projekty sú financované prevažne zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu po schválení ministerstvom alebo z iných zdrojov schválených ministerstvom,
- b) projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje ústredie a realizuje úrad; tieto projekty sú financované prevažne zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu po schválení ústredím,
- c) projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje úrad alebo právnická osoba alebo fyzická osoba,
- d) národné, regionálne alebo pilotné projekty na podporu začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce.

2. Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj projekty a programy financované alebo spolufinancované zo *štátneho rozpočtu* alebo z *iných zdrojov*, a to najmä:

- a) projekty na overenie nových aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie; tieto projekty sú financované zo

zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu po schválení ministerstvom,

- b) projekty na overenie nových opatrení na trhu práce, ktoré schvaľuje ústredie a realizuje úrad; tieto projekty sú financované zo štátneho rozpočtu po schválení ústredím,
- c) projekty a programy na zlepšenie situácie rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu v rámci partnerstiev podľa schválených výborom a realizovaných partnerstvami vytvorenými na tento účel; tieto projekty a programy môžu byť spolufinancované zo štátneho rozpočtu po schválení ministerstvom,
- d) projekty a programy na podporu rozvoja regionálnej zamestnanosti schválených výborom a realizovaných úradom, ktoré môžu byť spolufinancované zo štátneho rozpočtu,
- e) individuálna štátna pomoc investorovi schválená vládou Slovenskej republiky alebo Európskou komisiou na základe žiadosti o poskytnutie štátnej pomoci podľa osobitných predpisov formou príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta a príspevku na vzdelávanie zamestnanca prijatého na vytvorené nové pracovné miesto poskytovaných ústredím spôsobom a za podmienok ustanovených v zmluve uzatvorenej medzi ústredím a prijímateľom individuálnej štátnej pomoci,
- f) projekty a programy na podporu rozvoja regionálnej zamestnanosti a zvyšovania zamestnatel'nosti financované zo štátneho rozpočtu, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje Fond sociálneho rozvoja,
- g) investičná pomoc schválená vládou Slovenskej republiky alebo Európskou komisiou formou príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta, poskytovaného ústredím spôsobom a za podmienok ustanovených v zmluve uzatvorenej medzi ústredím práce a prijímateľom investičnej pomoci.

2. Cieľ práce

Nezamestnanosť možno označiť za jeden z najzávažnejších problémov trhovými ekonomikami v súčasnosti. Úsilie vlády o vytvorenie nových pracovných miest a ich snaha zmenšiť dopad nezamestnanosti je veľmi vážny ekonomický, sociálny, ale aj politický problém. Hlavným cieľom predkladanej diplomovej práce je poukázať na vplyv aktívnej politiky štátu na nezamestnanosť v okrese Nové Zámky.

Medzi čiastkové ciele tejto práce patria:

- základná charakteristika okresu Nové Zámky,
- zmapovanie situácie vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike, z pohľadu eurozóny, z pohľadu OECD,
- analýza vplyvu krízy na zamestnanosť v SR,
- charakteristika trhu práce v okrese Nové Zámky,
- celkový vývoj počtu nezamestnaných a miery nezamestnanosti v okrese Nové Zámky,
- vývoj nezamestnanosti podľa vzdelania,
- vývoj nezamestnanosti podľa veku,
- vývoj nezamestnanosti podľa dĺžky evidencie na úrade práce,
- analýza aktívnych opatrení štátu na nezamestnanosť vo vybranom regióne.

Tieto čiastkové ciele predstavujú vlastnú prácu.

Teoretická časť obsahuje základné vymedzenia:

- trhu práce a nezamestnanosti,
- plnej zamestnanosti,
- foriem nezamestnanosti,
- prirodzenej miery nezamestnanosti,
- politiky trhu práce.

3. Metodika práce

K vypracovaniu tejto práce na tému „Vplyv aktívnej politiky štátu na nezamestnanosť v okrese Nové Zámky“ som aplikovala nasledovný postup:

Prvým krokom bol štúdium odbornej literatúry z domácich a zahraničných zdrojov. Preštudovanie tejto literatúry z oblasti nezamestnanosti predstavovalo jednu z najhlavnejších metód, ktorú som použila. Časť teoretických poznatkov som získala aj z odborných časopisov, ktoré poukazovali na jednotlivé problémy v nezamestnanosti. Po štúdiu literatúry a jej následnej spracovaní som sa oboznámila so skutočnou problematikou mojej práce.

Ďalším krokom bolo získavanie a zhromažďovanie potrebných informácií k vypracovaniu diplomovej práce. Tieto informácie som získala zo záznamov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Štatistického úradu SR, z internetu a z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch.

Posledným krokom bolo spracovanie a analýza získaných informácií a ich následné grafické znázornenie.

Nezamestnanosť meriame mierou nezamestnanosti:

$$u' = \frac{U}{L} * 100$$

kde : u' - miera nezamestnanosti,

U - počet nezamestnaných,

L - počet pracovných síl.

4. Výsledky práce

4.1 Charakteristika okresu Nové Zámky

Okres Nové Zámky patrí k najväčším okresom SR, ktorý sa nachádza v Nitrianskom kraji. Nitriansky kraj sa rozprestiera v juhozápadnej časti Slovenskej republiky, má rozlohu 6 343 km², čo predstavuje 12,9% z celkovej rozlohy republiky. Vnútroštátne hraničí s Trnavským, Trenčianskym a Banskobystrickým krajom. V kraji sa nachádza 350 obcí, z ktorých 15 má štatút mesta. 48,5 % obyvateľstva v kraji žije v mestách. Podľa územno-správneho usporiadania sa kraj člení na 7 okresov: Komárno, Levice, Nové Zámky, Šaľa, Nitra, Topoľčany a Zlaté Moravce.



Zdroj: Nitriansky samosprávny kraj

Okres Nové Zámky je orientovaný v smere severozápad - juhovýchod. Juhovýchodnú hranicu tvoria rieky Dunaj a Ipel', ktoré súčasne predstavujú štátnu hranicu s Maďarskou republikou. Okres leží v Podunajskej nížine, ktorej súčasťou je Podunajská rovina a Podunajská pahorkatina. Cez územie pretekajú rieky Dunaj, Nitra, Hron, Žitava a Ipel'. Okres Nové Zámky má viac minerálnych prameňov a minerálnych vôd. Patrí medzi najteplejšie a najsuchšie okresy Slovenska. V okrese sa nachádza 6 národných prírodných rezervácií (Čenkovská lesostep, Čenkovská step, Kamenínske solisko, Kováčovské kopce-juh, Kováčovské kopce –sever, Parížske močiare), 8 prírodných rezervácií, 6 prírodných pamiatok a 13 chránených areálov.

Priemysel je koncentrovaný predovšetkým do okresného mesta. Nové Zámky a Palárikovo predstavujú dôležité železničné križovatky. Poľnohospodárstvo sa vyznačuje pestovaním teplomilnejších plodín ako je kukurica, cukrová repa, pšenica, jačmeň a zelenina. V okrese sú dobré podmienky aj na pestovanie viniča.



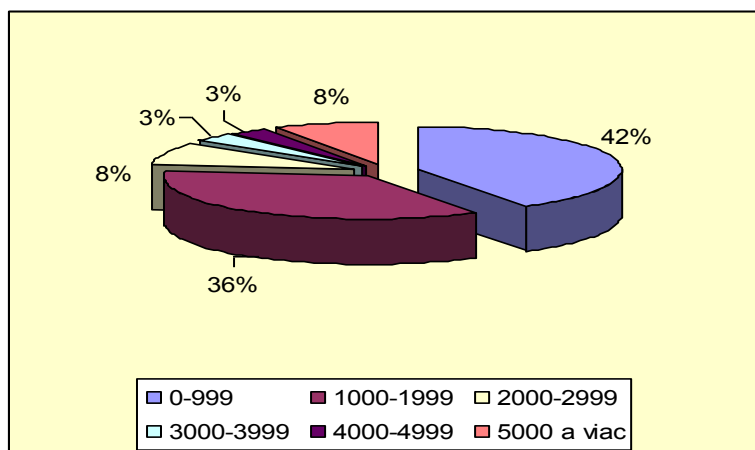
Zdroj: Nitriansky samosprávny kraj

Medzi najväčších zamestnávateľov v okrese Nové Zámky patria:

- Novofruct SK s.r.o. (spracovanie čerstvého ovocia, zeleniny a mäsa) – Nové Zámky ,
- OSRAM Slovakia (výroba svetelných zdrojov - výbojky, žiarovky, žiarivky) – Nové Zámky,
- Smurfit Kappa Štúrovo Paper (celulózo-papierenská spoločnosť, výroba flutingu) – Štúrovo,
- Kórejskí subdodávatelia spoločnosti SAMSUNG ELECTRONICS Slovakia s. r. o. – Galanta
 - SHC Nové Zámky,
 - Bang Joo Electronics,
 - Sehwa Sk s. r. o.

Ďalšie možnosti zamestnania ponúka Priemyselný park Nové Zámky, ale tiež verejná správa, ako aj zdravotníctvo a školstvo.

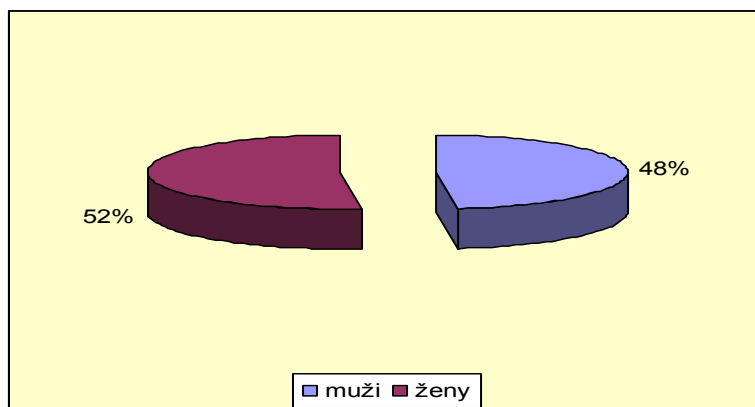
V okrese Nové Zámky sa nachádza 62 obcí z ktorých 3 majú štatút mesta- okresné mesto Nové Zámky, Štúrovo a Šurany. Najväčší podiel okresu tvoria dediny s počtom obyvateľov do 999, čo predstavuje 42 % z celkového počtu obyvateľstva (145 338 obyvateľov).



Graf č. 1 [Štruktúra osídlenia obcí v okrese Nové Zámky]

Zdroj: vlastné spracovanie

K 31.12.2008 bolo v okrese evidovaných 145 338 obyvateľov, z toho ženy tvorili 52 % (75 229) a muži 48 % (70 039) .



Graf č. 2 [Štruktúra obyvateľstva podľa pohlavia]

Zdroj: Štatistický úrad SR

Národnostné zloženie občanov môžeme rozdeliť do dvoch väčších skupín. Viac ako 59 % občanov má slovenskú národnosť a 38 % maďarskú. Ostatné národnosti majú iba malé zastúpenie (menej ako 1%).

Tab. č. 1 [SWOT analýza okresu Nové Zámky]

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Dostatok pracovnej sily	Občasné hromadné prepúšťania
Dostatok voľných pracovných príležitostí	Dlhodobá nezamestnanosť určitých skupín (znevýhodnených uchádzačov – vek nad 50 rokov)
Dostupnosť regionálnych stredných škôl všeobecného a odborného vzdelávania	Malý potenciál vysokoškolského vzdelávania
Vybudovaná pestrá dopravná sieť pomocou železníc Slovenskej republiky, autobusová, ako aj individuálna osobná doprava po pozemných komunikáciách.	Malý záujem zahraničných investorov
Dostatočne zavedené služby	Nízka mobilita pracovnej sily
Dobré prírodné podmienky pre poľnohospodársku výrobu	Znižovanie pôrodnosti
Existencia významných kultúrnych a historických pamiatok	Starnutie obyvateľstva
Dobrá geografická poloha	Nízka vzdelanostná úroveň UoZ
OHROZENIA	PRÍLEŽITOSTI
Odchod existujúcich zahraničných investorov	Vznik nových pracovných miest
Únik mladej generácie za prácou do zahraničia	Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovaných sociálnych služieb
Únik mladej a strednej generácie z dôvodu vyšších platových možností do rozvinutejších regiónov Slovenska	Zvýšenie atraktivity pre prilákanie ďalších zahraničných investorov
Zvyšujúci sa počet znevýhodnených uchádzačov	Možnosť čerpania finančných prostriedkov z euro fondov
Zvyšujúci sa počet osôb odkázaných na sociálnu pomoc	Rozvoj poľnohospodárstva a ostatných odvetví hospodárstva
Neočakávané hromadné prepúšťania	Rozvoj malého a stredného podnikania

Zdroj: vlastné spracovanie

4.2 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav, ktorý je úzko spojený s trhom práce. Trh práce je miesto, kde sa stretávajú ľudia, ktorí hľadajú prácu, na strane jednej a firmy s ponukou práce, na strane druhej. Nezamestnanosť často označujeme ako dôsledok porúch na trhu práce a jej mieru meriame ukazovateľom miery nezamestnanosti. V súčasnosti nezamestnanosť je veľmi ťažko riešiteľná situácia, ktorá je spôsobená hlavne ekonomickou a hospodárskou krízou. Táto problematika ohrozuje tak regióny ako aj jednotlivcov. Je to jav, ktorý ľudia nemôžu predvídať, ani ovplyvniť.

Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie sa zmenili prístupy k riešeniu situácie na trhu práce. Bolo potrebné prejsť na pravidlá spoločnej európskej politiky zamestnanosti. Nezamestnanosť v Slovenskej republike ako aj všade inde vo svete predstavuje jeden z najzávažnejších sociálno-ekonomických problémov, s ktorými sa je potrebné vysporiadať, ktoré treba riešiť. Miera nezamestnanosti v SR z dlhodobého hľadiska jednoznačne patrí k jedným z najvyšších spomedzi všetkých krajín EÚ. Veľký problém predstavuje aj nerovnomerné rozdelenie výšky miery nezamestnanosti v rámci jednotlivých regiónov Slovenska. Tento jav má zlé dopady na celkovú životnú úroveň obyvateľstva, ako aj na sociálnu stabilitu a zmier. V neposlednom rade treba spomenúť aj problém neefektívneho hospodárenia, ako napr. problém týkajúci sa nevyužitého ľudského potenciálu, ktorý sa nepodieľa na tvorbe národného bohatstva. S pribúdajúcim časom sa znižuje aj kvalita nevyužitej pracovnej sily. Jedným z hlavných dôvodov prečo nezamestnaný nemajú záujem si hľadať prácu, bez ohľadu na to, či ide o osobu dlhodobo či krátkodobo evidovaného, je vo väčšine nízka mzda ponúkaná zamestnávateľmi.

4.2.1 Nezamestnanosť a mzdy

Na základe výsledkov rôznych zisťovaní štatistického úradu priemerná hrubá mzda začala výraznejšie rásť v rokoch 1997 až 2006, zvýšila sa o 96 %, na úroveň 19 774 Sk. Tento vývoj nebol rovnomerný, skôr by sa dalo povedať, že výraznejšie zvýšenie sa dosiahlo v rokoch 2002 (zvýšenie o 16,4 %) a v roku vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie (2004). Teda v roku 2004 bol zaznamenaný rast priemernej hrubej mzdy o 11 %. Od spomínaného roku môžeme povedať, že ten medziročný nárast sa pohyboval zhruba na rovnakej úrovni.

So zvyšovaním hrubej priemernej mzdy veľmi úzko súvisí aj ročné zvyšovanie mesačnej hrubej minimálnej mzdy. Dá sa povedať, že týmito svojimi rozhodnutiami vláda istým spôsobom zabezpečila neustále zvyšovanie priemernej hrubej mzdy, ako je to znázornené aj v nasledujúcej tabuľke.

Tab. č. 2 [Prehľad o doterajšom vývoji minimálnej mzdy a priemernej mzdy]

Rok	Mesačná hrubá minimálna mzda (MM)				Štatisticky zistená priemerná mzda za príslušný rok (PM)		MM/ /PM
	Sk/ mesiac	€/mesiac	platná od	podľa predpisu	Sk mesačne	€ mesačne	%
1991	2 000	66,39	1. 2. 1991	n. v. 99/1991 Zb.	3 770	125,14	53,05
1992	2 200	73,03	1. 1. 1992	n. v. 53/1992 Zb.	4 543	150,8	48,43
1993	2 450	81,33	1. 10. 1993	n. v. 248/1993 Z. z.	5 379	178,55	45,55
1994	2 450	81,33			6 294	208,92	38,93
1995	2 450	81,33			7 195	238,83	34,05
1996	2 700	89,62	1. 4. 1996	z. 90/1996 Z. z.	8 154	270,66	33,11
1997	2 700	89,62			9 226	306,25	29,27
1998	3 000	99,58	1. 1. 1998	z. 366/1997 Z. z.	10 003	332,04	29,99
1999	3 600	119,5	1. 4. 1999	z. 56/1999 Z. z.	10 728	356,1	33,56
2000	4 000	132,76	1. 1. 2000	z. 346/1999 Z. z.	11 430	379,41	34,99
	4 400	146,05	1. 10. 2000	n.v. 298/2000 Z. z.	11 430	379,41	38,49
2001	4 920	163,31	1. 10. 2001	n.v. 411/2001 Z. z.	12 365	410,44	39,78
2002	5 570	184,89	1. 10. 2002	n.v. 514/2002 Z. z.	13 511	448,48	41,23
2003	6 080	201,82	1. 10. 2003	n.v. 400/2003 Z. z.	14 365	476,83	42,33
2004	6 500	215,76	1. 10. 2004	n.v. 525/2004 Z. z.	15 825	525,29	41,07
2005	6 900	229,04	1. 10. 2005	n.v. 428/2005 Z. z.	17 274	573,39	39,94
2006	7 600	252,27	1. 10. 2006	n.v. 540 /2006 Z. z.	18 761	622,75	40,51
2007	8 100	268,87	1.10.2007	n. v. 450/2007 Z. z.	20 146	668,72	40,21
2008	8 100	268,87	1.2.2008	z. 663/2007 Z.z.	21 782	723,03	37,19
2009	(8 902)	295,5	1.1.2009	n.v. 422/2008 Z. z.	(22 429)	744,5	39,69
2010	(9 270)	307,7	1.1.2010	n.v. 441/2009 Z. z.	(22 788)	756,41*)	40,68

*) podľa prognózy Inštitútu finančnej politiky MF SR z 3. februára 2010 o raste PM za rok 2010 o 1,6 %

Zdroj: Štatistický úrad

Aj napriek neustálej snahe vlády udržiavať príjem zamestnancov na rovnakej úrovni, existujú veľmi veľké rozdiely platov medzi jednotlivými regiónmi Slovenska. Najlepšie na tom jednoznačne je Bratislavský kraj, kde sa výška priemernej mesačnej mzdy pohybuje na úrovni 959,04 Eur, čo bolo v roku 2009 o 24,78 % viac ako celoštátny priemer. Je to vlastne jediný kraj kde sa priemerná mzda pohybuje nad celoštátnym priemerom. V porovnaní s Nitrianskym krajom je táto suma vyššia o 38 %. Tieto rozdiely v mzdách sú jedným z dôvodom aj nerovnomerne rozloženej nezamestnanosti na Slovensku a dôvodom snahy mladých generácií nájsť si uplatnenie práve v Bratislavskom kraji.

Tab. č. 3 [Vývoj priemernej nominálnej mzdy v prvom polroku 2009 podľa regiónov]

Kraj	Priemerná mesačná mzda v Eurách (SK)	Medziročný nárast v percentách
Bratislavský	959,04 (28 892)	4,3
Trnavský	661,11 (19 917)	2,6
Trenčiansky	604,05 (18 198)	0,3
Nitriansky	594,66 (17 915)	3,1
Žilinský	623,35 (18 779)	2
Banskobystrický	577,07 (17 385)	1,6
Prešovský	540,74 (16 290)	4,8
Košický	653,89 (19 699)	2,1
Spolu za Slovensko	721,40 (21 733)	3,7

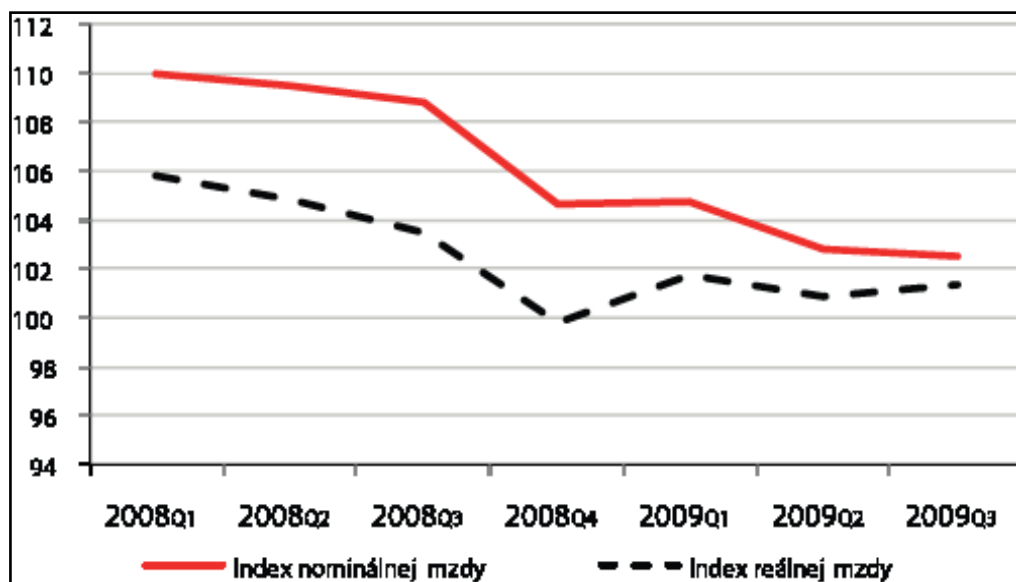
Zdroj: Štatistický úrad

Okrem už spomínaných rozdielov v mzdách podľa regiónov, ešte stále sa prejavujú rozdielne mzdové úrovne aj podľa pohlavia. Mzdová nerovnomernosť sa v rokoch 1997 a 2006 neustále prehľbovala. Tento problém podľa môjho názoru stále pretrváva, aj keď možne nie je na tej istej úrovni ako to bolo v spomínaných rokoch (v roku 2006 zarábali ženy menej o 26,9 % ako muži).

Nadalej však existujú rozdiely v mzdách podľa vzdelania, podľa zamestnania a tiež podľa odvetvia, v ktorom sa zamestnanci snažia získať si svoje uplatnenie. Tieto výkyvy tu boli odjakživa a budú tu aj naďalej. Výraznejšie zmeny medzi nimi nebaď ani postupom času. Aj napriek prudkému poklesu tempa rastu priemernej nominálnej mzdy, zostáva zachovaný rast reálnej mzdy. Dôvodom tohto ponímania je nízka miera inflácie v SR.

Jav rastu reálnej mzdy bol v roku 2009 pôsobený aj vďaka verejnému sektoru, ktorý pôsobil ako stabilizátor rastu priemernej nominálnej mzdy. Vo väčšine odvetví priemerná nominálna mzda v medziročnom období stagnovala, t.j. udržiavala sa na tej istej úrovni,

resp. klesala, v odvetviach s dominanciou verejného sektora rástla (napr. v treťom štvrtroku o 4,2 % vo verejnej správe a obrane, o 6,8 % vo vzdelávaní a o 5,6 % v zdravotníctve a sociálnej pomoci). Je veľmi otáznne či sa postavenie verejného sektora bude môcť nachádzať na tej istej úrovni aj v roku 2010. Skôr by som sa prikláňala k názoru, že si to nebude môcť dovoliť.



Graf č. 3 [Vývoj priemernej nominálnej a reálnej mzdy (index, rovnaké obdobie predchádzajúceho roka = 100)]

Zdroj: Štatistický úrad SR, databáza Slovstat

4.2.2 Nezamestnanosť z pohľadu eurozóny

Na základe údajov SITA sa priemerná sezónne upravená miera nezamestnanosti v rámci eurozóny v januári 2010 zvýšila na 8,2 %, pričom v decembri minulého roka sa nachádzala na úrovni 8,1 %.

Európska únia tiež zaznamenala v januári 2010 malý nárast miery nezamestnanosti, t. j. z evidovanej 7,5 % nezamestnanosti v decembri sa miera zvýšila na 7,6 %. V rovnakom období v roku 2008, t.j. januári 2008, sa miera nezamestnanosti eurozóny nachádzala na úrovni 7,3 %, pričom nezamestnanosť celej EÚ bola pred rokom 6,8 %.

Sezónne upravená miera nezamestnanosti na Slovensku vzrástla podľa Eurostatu v januári na 9,8 %, pričom v predchádzajúcom mesiaci sa ešte nachádzala na úrovni 9,5 %. Medziročne sa však nezamestnanosť na Slovensku znížila, keďže v januári minulého roka dosahovala 10,2 %. Aj napriek výraznému a neustálemu poklesu nezamestnanosti

Slovensko zostáva medzi krajinami s najvyššou nezamestnanosťou v EÚ, pričom v januári sa umiestnilo spolu s Litvou na tretej priečke.

Spomedzi krajín, ktoré poskytli Eurostatu svoje údaje, šesť zaznamenalo medziročný pokles miery nezamestnanosti, devätnásť krajín evidovalo nárast počtu nezamestnaných, zatiaľ čo v dvoch krajinách miera nezamestnanosti stagnovala. Najväčší pokles nezamestnanosti registrovalo už tradične Poľsko (z 8 % na 6,7 %) a Bulharsko (z 6,1 % na 5,3 %).

Najväčší prírastok naopak evidovalo Lotyšsko, kde miera nezamestnanosti vzrástla z minuloročných 6,2 % na 12,3 % a Španielsko, kde sa nezamestnanosť zvýšila z 9 % na tohtoročných 14,8 %. Druhý najväčší skok bol v Estónsku, kde vzrástla z úrovne 6,5 % v treťom štvrtroku 2008 na 15,2 % v treťom štvrtroku 2009.¹

4.2.3 Nezamestnanosť z pohľadu OECD

Miera nezamestnanosti v Slovenskej republike v decembri bola podľa údajov Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj na úrovni 13,6 %, priemer za celú organizáciu bol 8,8 %, medzimesačne sa v rámci OECD nezmenila, ale na Slovensku o 0,1 percentuálneho bodu vzrástla.

Decembrová miera nezamestnanosti na Slovensku na úrovni 13,6 % bola vyššia ako priemerná nezamestnanosť v rámci Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), ktorá bola na úrovni 8,8 %. Okrem toho v rámci OECD sa nezamestnanosť oproti novembru nezmenila, ale na Slovensku o 0,1 percentuálneho bodu vzrástla. Vyplýva to z údajov, ktoré OECD zverejnila. Z krajín, z ktorých mala organizácia údaje k dispozícii, bola v decembri nezamestnanosť vyššia ako na Slovensku iba v Španielsku (19,5 %). V eurozóne bola decembrová nezamestnanosť na úrovni 10 %, čiže sa oproti novembru o 0,1 percentuálneho bodu zvýšila. Zo Spojených štátov amerických boli k dispozícii údaje už za január, kedy bola nezamestnanosť v krajine na úrovni 9,7 %, čo bol pokles oproti decembrovej úrovni 10 %. V Japonsku bola v decembri nezamestnanosť na úrovni 5,1 %, čo bol pokles oproti novembru o 0,1 % percentuálneho bodu.

V Nemecku sa nezamestnanosť v decembri medzimesačne nezmenila a zostala na úrovni 7,5 %. Vo Francúzsku sa nezamestnanosť tiež nezmenila a zostala na úrovni 10 %, ale v Taliansku o 0,2 percentuálneho bodu vzrástla a dosiahla úroveň 8,5 %. Z Veľkej Británie

¹ Nezamestnanosť podľa analytikov koncom roka prekročí 13 %.2009[online] Bratislava:SITA,. Dostupné na: <<http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100322/567109/Nezamestnanost-podla-analytikov-koncom-roka-prekroci-13.>>

boli k dispozícii údaje o nezamestnanosti ešte len za október, kedy bola na úrovni 7,8 %, čo bola rovnaká úroveň ako v septembri.²

4.2.4 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku

Prudký nárast nezamestnanosti bol prvýkrát na Slovensku zaznamenaný v roku 1991, keď miera nezamestnanosti stúpila z 1,54% v roku 1990 na 11,82% . Jeho príčinou bola najmä konverzia zbrojárskeho priemyslu, zdraženie vstupov z dovozu v surovinovo a materiálovo náročných výrobných a rozpad východných trhov. Vývoj na trhu práce v roku 1994 pozitívne ovplyvnilo zastavenie recesie a prvé náznaky oživenia ekonomiky a hospodárskeho rastu. Miera nezamestnanosti sa stabilizovala v rozpätí 14-15%. Po obmedzení skrytej nezamestnanosti sa začala v roku 1995 zmenšovať vykazovaná nezamestnanosť. Táto sa stabilizovala na úrovni 13,11%. V roku 1997 celková nezamestnanosť vzrástla a dochádza k opätovnému poklesu zamestnanosti. Miera nezamestnanosti bola na úrovni 13,37%. Túto zmenu v počte zamestnaných vyvolalo zmenšenie počtu zamestnaných v sekundárnom sektore a aj spomalenie rastu zamestnanosti v terciárnom sektore. Do istej miery k poklesu zamestnanosti prispelo i zhoršenie finančnej situácie podniku, ktoré bolo spojené s útlmom nerentabilných výrobných. Nárast nezamestnanosti bol zaznamenaný ku koncu roka 1998, ktorý bol ovplyvnený predovšetkým rastom pracovných síl, v dôsledku demografického vývoja a poklesom zamestnanosti spôsobeným znížením dynamiky ekonomického rastu. Vývoj nezamestnanosti v roku 1999 mal opäť rastúcu tendenciu. Bol ovplyvnený znižovaním zamestnanosti v dôsledku rastu produktivity práce, výrazným prepúšťaním hlavne v odvetví pôdohospodárstva, priemyselnej výroby a stavebníctva, nedostatkom finančných prostriedkov. Na trhu práce došlo v roku 2000 v porovnaní s rokom 1999 k zmenám, ktoré ovplyvnila najmä novela zákona o zamestnanosti. Priemerná miera nezamestnanosti dosiahla 18,2%. Sprísnenie evidencie a poberanie sociálnych dávok sa prejavilo v nižšom počte nezamestnaných absolventov škôl.³

Od roku 2004 v miere nezamestnanosti bol zaznamenaný mierny pokles, avšak v roku 2009 nastali zmeny, ktoré vyvolali stúpanie tejto miery. O prácu kvôli hromadnému prepúšťaniu v septembri prišlo 895 ľudí. Najviac prepustených bolo vo veku nad 50 rokov. Počet nezamestnaných sa zvýšil aj prílev ľudí zo zahraničia. Najviac ľudí sa vrátilo z ČR

² Správa o zamestnanosti v OECD.2009.[online] Bratislava.Dostupné na:< <http://www.foreign.gov.sk>>

³ Ārendáš, M.2005.Makroekonómia.1.vyd.Nitra:SPU,2005.205.str.ISBN 80-8069-524-5

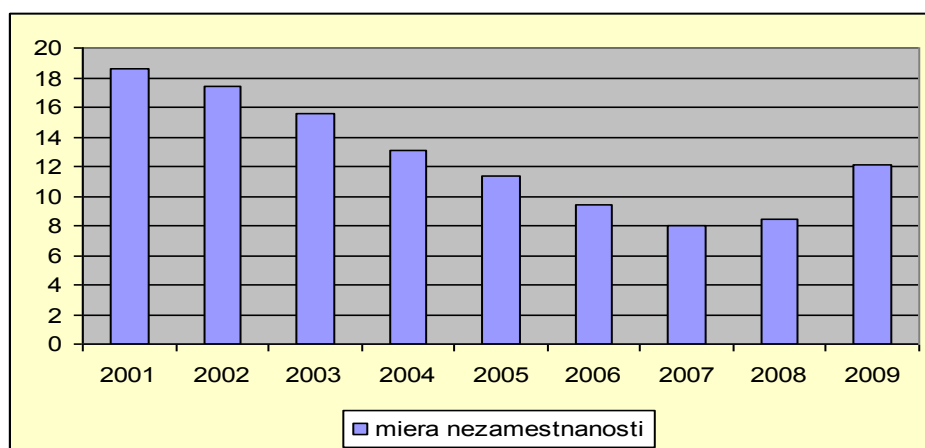
(302), Veľkej Británii (154), Maďarska (74), Nemecka (59) a z Írska (35). Podľa sektorov nezamestnanosť rástla najmä v priemysle, a to konkrétne v okresoch Nové Zámky, Prešov a Martin. Okrem priemyslu, problémy sa vyskytli aj v maloobchode, veľkoobchode, v skladovaní a doprave a to hlavne v okresoch Nitra, Prešov a Martin. V decembri 2009 miera nezamestnanosti vyšplhala na úroveň 8,39% čo predstavovalo vyše 218 920 nezamestnaných a dosiahla najvyššiu úroveň od apríla 2007. Úrady práce na celom Slovensku evidovali iba 5000 voľných pracovných miest, pričom rok predtým ich bolo vyše 11 000. Najväčšia ponuka prác bola pre technikov, pedagógov a zdravotných pracovníkov. Do evidencie uchádzačov bolo prijatých 26 753 ľudí, čo predstavovalo medzироčný nárast o 473 osôb a medzироčné zvýšenie o 7 460 ľudí. Medzi prijatých uchádzačov boli a tí, ktorí pre dlhodobú práceneschopnosť alebo z iného dôvodu nemohli nastúpiť do zamestnania. Počet vyradených nezamestnaných z evidencie počas mesiaca predstavoval 13 427 osôb. Priemerná dĺžka evidencie uchádzačov o zamestnanie dosiahla úroveň 10,81 mesiaca. Najviac nezamestnaných bolo v Banskobystrickom kraji (18,68%) a najmenej v Bratislavskom kraji (4,14%). Najvyššiu mieru nezamestnanosti mali okresy Rimavská Sobota (32,72%) , Revúca (31,25%), a najnižšiu Bratislava (2,57-3,79%). Medzi faktory, ktoré vyvolali nárast miery nezamestnanosti môžeme zaradiť najmä hromadné prepúšťanie a ukončenie sezónnych prác .

Najviac ľudí v priemere v roku 2009 pracovalo v priemysle, čo vlastne predstavovalo 498 tisíc osôb (v priemyselnej výrobe 447,7 tis.). V danom odvetví sa zaznamenal 15% pokles zamestnanosti oproti roku 2008. Na druhom mieste sa umiestnilo stavebníctvo, ktoré dosiahlo 184,4 tisícovú zamestnanosť, oproti roku 2008 je to 2 % zvýšenie. Na dobrej úrovni ešte skončil maloobchod so 155,7 tisícovou zamestnanosťou (pokles 3 %). Vo vybraných trhových službách pracovalo 123,7 tisíc osôb. V porovnaní s rokom 2008 sa zvýšila zamestnanosť v doprave a skladovaní na 111,8 tisíc osôb, čo predstavuje vlastne 0,9 % nárast. Viac ako stotisícovú zamestnanosť ešte zaznamenal veľkoobchod so 107,2 tisíc zamestnancov, čo predstavuje 20,5 % pokles zamestnanosti. Ďalej pracovalo v:

- informačných a komunikačných činnostiach 37,6 tis.(nárast 5 % oproti roku 2008),
- činnostiach reštaurácií a pohostinstiev 31 tis.(práve v tomto odvetví sa zaznamenal najväčší pokles zamestnanosti až o 20,7 %),

- predaji a oprave motorových vozidiel 22,8 tis. (pokles o 9,9 %),
- ubytovaní 10,2 tis. osôb (zníženie zamestnanosti o 6,8%).

Zamestnanosť sa v januári 2010 medziročne znížila vo všetkých odvetviach. Najväčší pokles však bol zaznamenaný vo veľkoobchode, a to o 19,6%. Počet zamestnancov klesol aj v priemysle o 14,7%, kde ešte koncom roka 2009 pracovalo 471,2 tis. pracovníkov, informačných a komunikačných činnostiach o 11,7%, z počtu 34,9 tis. pracovníkov, predaji a oprave motorových vozidiel o 11,2% z 21,5 tis. zamestnancov, činnostiach reštaurácií a pohostinstiev o 12,1 % z 29,5 tis. pracovníkov a ubytovaní o 8% z počtu 9,7 tis. pracovníkov. Pokles bol zaznamenaný aj v stavebníctve o 1,8%, doprave a skladovaní o 2,1% a v maloobchode o 2% . Koncom februára 2010 bolo celkový počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie 248 556 osôb čo predstavovalo medzimesačný nárast o 13 326 osôb a medziročné zvýšenie o 8 617 uchádzačov o zamestnanie.



Graf č. 4 [Vývoj miery nezamestnanosti v SR]

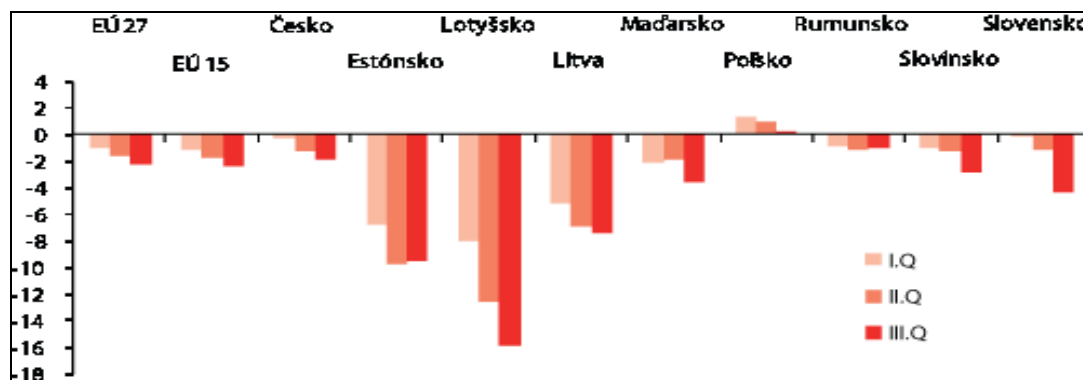
Zdroj: Štatistický úrad, databáza RegDat

4.2.5 Vplyv krízy na zamestnanosť v SR

Z pohľadu uplynulého roka, poznačeného dôsledkami globálnej finančnej a hospodárskej krízy by sme mohli poznamenať, že kríza dopadla veľmi tvrdo na Slovensko, ako aj na celý svet. Nástup krízy mal v prvom rade len finančný charakter, ktorý sa postupom času dostal do takmer všetkých odvetví hospodárstva. Táto recesia mala a aj má veľký vplyv na trh práce všade vo svete a hlavne zapríčinila zvýšenie miery nezamestnanosti. Aj napriek niektorým prognózam, však situácia v jednotlivých krajinách nebola taká drastická ako sa

predpokladalo. Nezamestnanosť sa zvýšila, ale nedosiahla úroveň, ktorá bola očakávaná v dôsledku hospodárskej recesie.

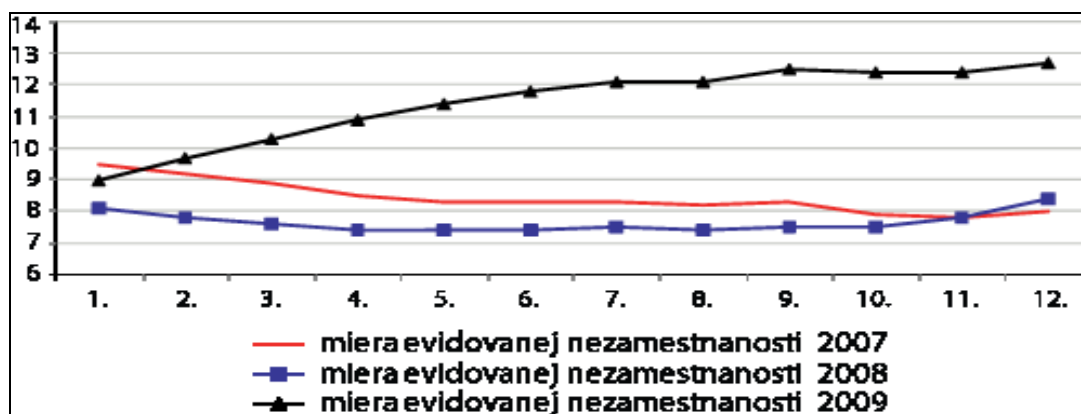
Ako to vidieť aj z nasledujúceho grafu, miera nezamestnanosti sa neustále zhoršovala nielen na Slovensku ale aj v ostatných krajinách. Negatívny vplyv na trhu práce sa začal prejavovať v SR začiatkom druhého kvartálu roku 2009. Veľmi veľký nárast pritom badať hlavne v treťom štvrtroku.



Graf č. 5 [Medziročná zmena počtu pracujúcich v troch štvrtrokoch 2009 (v %)]

Zdroj: Eurostat

Celkový dopad krízy na vývoj nezamestnanosti dobre vidno na grafe č. 6. Hoci sa priemerná miera nezamestnanosti v roku 2009 pohybovala na úrovni 13 %, zďaleka nedosahovala hodnoty z obdobia 2001 – 2002 (18,5 % až 19,2 % - a to nepôsobila globálna recesia), ktoré predstavujú doteraz zaznamenané maximum.



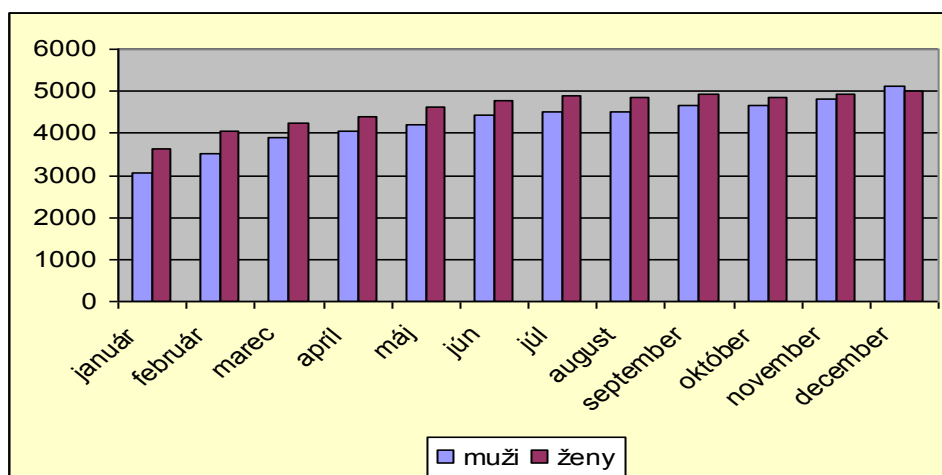
Graf č. 6 [Miera evidovanej nezamestnanosti podľa mesiacov rokov 2007 až 2009 (v %)]

Zdroj: Štatistický úrad SR

Oficiálne sa predpokladá, že ukazovatele produkcie dosiahli v roku 2009 svoje dno, ale ukazovatele trhu práce sa na svojom dne ocitnú až v roku 2010. Aj napriek viacerým prognózam sa nepredpokladá výraznejšie zvýšenie produkcie, čo by malo za následok prudký nárast dopytu po pracovnej sile.

4.2.4 Charakteristika trhu práce v okrese Nové Zámky

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch v roku 2009 evidoval 106 650 uchádzačov o zamestnanie, pričom miera nezamestnanosti dosahovala 12,71 %. Z celkového počtu evidovaných uchádzačov muži predstavovali 51 381 (48%) a ženy 51 381 (52%). Najväčší počet evidovaných uchádzačov ženského aj mužského pohlavia bolo v mesiaci december vo výške 10 142 osôb.



Graf č. 7 [Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa pohlavia]

Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch

Z vekovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie vyplýva, že v evidencii v roku 2009 značné percento tvorili uchádzači o zamestnanie vo veku 34-49 rokov (34%).

Tab. č. 4 [Veková štruktúra UoZ v okrese Nové Zámky]

Vek	Počet UoZ	Percentuálne vyjadrenie
15-24 rokov	14874	13,96%
25-34 rokov	25904	24,31%
35-49 rokov	35709	33,51%
50 rokov a viac	30075	28,22%

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Na druhom mieste sa nachádzala veková kategória 50 rokov a viac, čo predstavovalo 28 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. Tretiu skupinu tvorili uchádzači vo veku 25-34 rokov (24%) a na poslednom mieste sa nachádzali uchádzači vo veku 15-24 rokov, čo predstavovalo 14%.

Uchádzači sú rozčlenení podľa dĺžky evidencie do nasledujúcich skupín: počet uchádzačov evidovaných do doby 3 mesiacov predstavuje 30 % z celkového počtu evidovaných uchádzačov, druhú najpočetnejšiu skupinu tvoria uchádzači v evidencii 4-6 mesiacov, na treťom mieste sa nachádza skupina uchádzačov v evidencii 7-9 mesiacov.

Tab. č.5 [Štruktúra UoZ podľa dĺžky evidencie]

Dĺžka evidencie	Počet UoZ	Percentuálne vyjadrenie
Do 3 mesiacov	31907	447,82%
4-6 mesiacov	22002	308,80%
7-9 mesiacov	13482	189,22%
10-12 mesiacov	7938	111,41%
13-18 mesiacov	7125	100,00%
19-24 mesiacov	3980	55,86%
25-30 mesiacov	2552	35,82%
31-36 mesiacov	2494	35,00%
37-42 mesiacov	1428	20,04%
43-48 mesiacov	1331	18,68%
nad 48 mesiacov	13072	183,47%

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa vzdelania v období od januára po december 2009 sa vyvíjala rovnomerne.

Tab. č. 6 [Štruktúra UoZ podľa vzdelania]

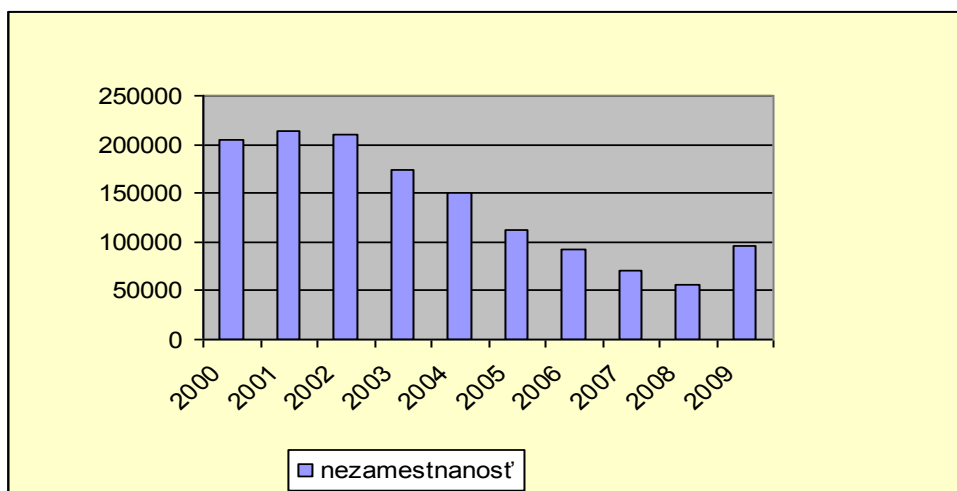
Typ vzdelania	Počet UoZ	Percentuálne vyjadrenie
vysokoškolské	4 241	4,71%
stredné s maturitou	16 612	18,46%
stredné bez maturity	4 280	4,76%
vyučení	36 901	41,02%
základné	27 933	31,05%

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

V decembri najväčší podiel, až 41,02 % uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte tvorili uchádzači so vzdelaním „vyučení“. Po tejto skupine nasledovala skupina s úplným

základným vzdelaním, ktorá predstavovala 31,05%. Na poslednom mieste sa nachádzali uchádzači o zamestnanie, ktorí mali ukončené vysokoškolské vzdelanie. Ich podiel na celkovom počte uchádzačov tvoril iba 4,71%.

Vývoj počtu nezamestnaných v okrese Nové Zámky v rokoch 2000-2009 sa dá charakterizovať nasledovne: v roku 2000 bol na úrade zaevidovaných 205 144 nezamestnaných. Táto úroveň sa v roku 2001 zvýšila na 213 034 osôb. Najväčší nárast bol zaznamenaný v januári (19 099). Toto zvýšenie predstavuje zvýšenie počtu nezamestnaných o 7 890 osôb. V roku 2002 sa táto úroveň mierne znížila o 2 411 nezamestnaných. V ďalších rokoch bol zaznamenaný výrazný pokles nezamestnaných. Najmenej nezamestnaných bol evidovaných v roku 2008 55 946 osôb. V porovnaní s rokom 2000 je to výrazný pokles až o 149 180 občanov. Táto úroveň sa však dlho neudržala. Už koncom roku 2008 sa zvyšoval počet nezamestnaných a to z dôvodu svetovej hospodárskej krízy, ktorá ovplyvnila nezamestnanosť tak na Slovensku ako aj v jednotlivých regiónoch. Toto zvýšenie počtu nezamestnaných pokračoval aj v priebehu roku 2009.



Graf č. 8 [Vývoj počtu nezamestnaných v rokoch 2000-2009]

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch

Na úrade práce od januára do apríla 2009 pribudlo viac ako 1500 nezamestnaných. Prírastok nezamestnanosti pociťovali aj okresy Komárno, Martin a Prešov. V decembri úrad práce evidoval 9 192 nezamestnaných a miera nezamestnanosti dosahovala úroveň 12,71 %, ktorá v porovnaní s decembrom 2008 predstavuje zvýšenie o viac ako 5%. Situácia sa však ani príchodom nového roka nezmenila. Okres Nové Zámky v marci 2010 s počtom 18 658 evidovaných nezamestnaných sa dostal na prvé miesto medzi

slovenskými okresmi. Miera nezamestnanosti dosahovala úroveň 23,97 %. Najväčšiu skupinu nezamestnaných tvorili občania, ktorí zamestnanie stratili pred vyše rokom (9 669), na druhom mieste boli občania, ktorí sú bez práce už vyše dvoch rokov. Nakoniec tieto počty rozširuje aj 2000 absolventov škôl.

4.2.4.1 Hromadné prepúšťanie

Na Úrade práce v Nových Zámkoch v roku 2009 bolo nahlásených 13 hromadných prepúšťaní a to v nasledujúcich oblastiach:

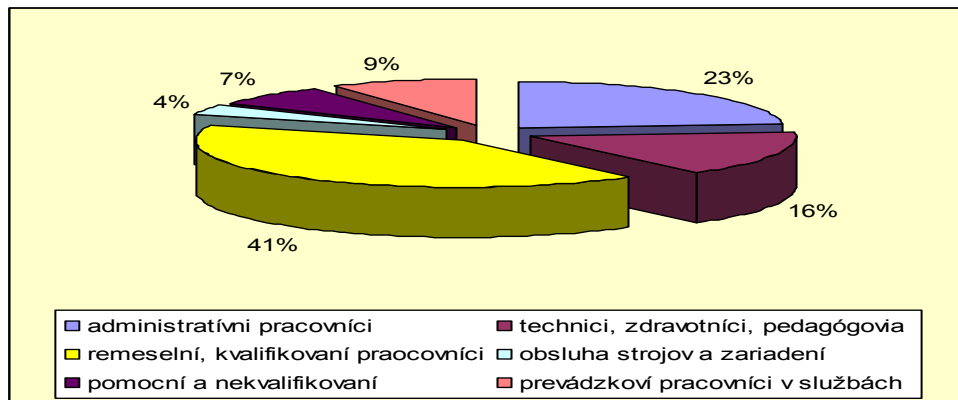
- spracovanie plastov pre elektrotechnický priemysel,
- výroba strojov a komponentov na obrábanie strojov, strojárstvo a obrábanie,
- výroba papiera a lepenky.

Z nahlásených hromadných prepúšťaní väčšina bola uskutočnená v roku 2009, ale podľa informácií z úradu práce dve sa realizovali až v roku 2010 a dve boli ukončené, resp. zrušené z dôvodu, že počet prepustených zamestnancov nepresiahlo počet 20 zamestnancov počas 90 dní.

V minulom roku (2009) bolo celkovo nahlásených 531 ohrozených pracovných miest. Z toho skutočne prepustených zamestnancov bolo 191. Z celkového počtu prepustených zamestnancov sa do evidencie úradu práce zaevidovalo 122 uchádzačov o zamestnanie.

4.2.4.2 Prehľad voľných pracovných miest v okrese Nové Zámky

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch v roku 2010 v mesiacoch január a február evidoval 56 voľných pracovných miest, pričom počet uchádzačov o zamestnanie v decembri 2009 predstavoval 10 145 občanov. Zo strany zamestnávateľov je najväčší dopyt po profesiách z oblasti remeselných a kvalifikovaných pracovníkov s počtom 23 osôb, čo predstavuje až 41 % z celkového počtu voľných pracovných miest. Na druhom mieste je dopyt po administratívnych pracovníkoch s počtom 13 osôb (23%). Najmenší dopyt je po profesiách z oblasti obsluhy strojov a zariadení (4%).



Graf č. 9 [Štruktúra voľných pracovných miest]

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch

Celkové zhodnotenie nezamestnanosti regiónu Nové Zámky v roku 2009 je, že z ponuky 666 voľných pracovných miest sa podarilo obsadiť uchádzačmi o zamestnanie evidovaných na úrade celkovo 452 miest, t. j. možno skonštatovať úspešnosť na 67,87 %.

4.3 Politika trhu práce

Politiku zamestnanosti je možné charakterizovať ako súbor opatrení, prostredníctvom ktorých sú vytvárané podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce. Tiež slúži pre efektívne využitie pracovných síl. Môžeme ju považovať ako výsledok snahy štátu, odborov a zamestnávateľov. Cieľom je vytvoriť rovnováhu medzi ponukou a dopytom po práci. Politika trhu práce je zameraná predovšetkým:

- na rozvoj infraštruktúry - pomocou úradov zabezpečuje dostatočnú informovanosť,
- na podporu zamestnanosti - pomocou rôznych príspevkov finančného charakteru podporuje novo vytvorené a už existujúce pracovné miesta,
- na zvýšenie kvalifikácie uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov – pomocou rôznych rekvalifikačných programov a kurzov zabezpečuje zvýšenie vzdelanostnej úrovne uchádzačov a pomocou príspevkov na vzdelávanie aj zamestnancov spoločností, ktorí o príspevok požiadajú
- na zabezpečenie minimálneho finančného prínosu pre občanov, ktorí prišli o zamestnanie.

V súčasnosti opatrenia politiky štátu sú využívané vo viacerých vyspelých krajinách.

Krajiny na zníženie miery nezamestnanosti využívajú aktívne a pasívne opatrenia štátu. Tieto opatrenia sa líšia rozsahom intervenovania.

4.3.1 Pasívne opatrenia

Pasívne opatrenia sú dvojakého druhu.:

Prvým je príspevok v nezamestnanosti ako sociálna pomoc nezamestnaným s cieľom udržať ich určitú životnú úroveň. Druhým pasívnym opatrením je skorší odchod do dôchodku pre situáciu na trhu práce, čím sa však vyčleňuje určitá skupina zamestnaných z trhu práce. Sú zameraná na udržanie určitého príjmu nezamestnaných osôb a týmto spôsobom ich zachrániť predtým, aby zostali bez akéhokoľvek finančného zabezpečenia.

Nástroje pasívnej politiky štátu

1. Dávka v nezamestnanosti

Je to prechodná výpomoc finančného charakteru pre občanov, ktorí prišli o zamestnanie. Táto dávka je založená na poistnom princípe a je súčasťou systému sociálneho zabezpečenia, nakoľko je financovaná z príspevkov vyplácaných zamestnávateľmi, zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami. Nárok na príspevok majú všetci nezamestnaní evidovaní na úrade, ktorí za predchádzajúce 3 roky platili príspevky sociálneho zabezpečenia, t. j. boli poistení v nezamestnanosti, počas posledných štyroch rokov. Doba trvania vyplácania dávok je 6 mesiacov.

2. Dávka v hmotnej núdzi

Poskytuje sa na zabezpečenie minimálneho garantovaného príjmu občanov. Výška dávky sa určuje na základe testovania príjmu domácnosti a je závislá od počtu členov domácnosti. Tento druh dávky musí byť aj účelovo viazaný.

3. Vyplácanie predčasného starobného dôchodku osobám preddôchodkového veku prepúšťaných z dôvodu nadbytočnosti

4.3.2 Aktívne opatrenia

Aktívne opatrenia sú zamerané na ľudí, ktorí potrebujú pomoc aby mohli uspieť na trhu práce. Predovšetkým sa orientujú na rizikové skupiny zamestnaných. Tieto opatrenia zahŕňujú:

- sprostredkovanie zamestnania,
- programy vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- programy dotovaného zamestnávania,
- podpory zamestnania osôb so zdravotným postihnutím,
- programy pre mladých,
- programy podpory geografickej mobility za prácou.

Príjemcami poskytovaných príspevkov a programov sú:

- všetci uchádzači o zamestnanie, znevýhodnení aj so zdravotným postihnutím, ktorí po prvej fáze, čo vlastne predstavuje prípravu a vzdelávanie, začnú vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť,
- fyzické aj právnické osoby, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť.

Základným právnym predpisom, ktorý upravuje túto oblasť je Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 5/2004 Z.z. v platnom znení. Zákon nadobudol platnosť 1.2.2004.

Aktívna politika trhu práce je nástroj pomocou ktorého sa snaží Národný úrad práce vyriešiť problém nezamestnanosti v SR. Pomocou tejto politiky sa daný problém nedá odstrániť ale v značnej miere nám pomáha zmiernovať výrazné regionálne disproporcie a sociálnu situáciu najohrozenejších skupín obyvateľstva. Hlavne kvôli finančnej a hospodárskej kríze, čoho dôsledkom je vysoká miera nezamestnanosti sú možnosti aktívnych nástrojov politiky štátu výrazne obmedzené kvôli tlaku na čerpanie zdrojov na pasívnu politiku trhu práce.

4.3.3 Aktívna politika trhu práce v regióne Nové Zámky

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Nových Zámkoch zamestnáva okolo 285 zamestnancov a poskytuje svoje služby v okresoch Nové Zámky a Šaľa. Podľa počtu zamestnancov patrí medzi najväčšie úrady v SR. Pôsobí na pracovisku priamo v Nových Zámkoch a má ešte ďalšie detašované pracoviská v Šali, Šuranoch a Štúrove.

Ku koncu roka 2009 bola miera nezamestnanosti v okrese Nové Zámky na úrovni 12,71 % a v okrese Šaľa na úrovni 9,79 %. Celkový počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie

v okrese Nové Zámky bol 10 145 nezamestnaných. Rok 2008 bol v znamení rastu miery nezamestnanosti, avšak v roku 2009 tento trend naďalej pokračoval, hlavne ako nevyhnutný dôsledok prejavu hospodárskej krízy.

ÚPSVAR Nové Zámky tak ako vláda SR musela prijať určité opatrenia na zmiernenie dopadov hospodárskej krízy, ktorá najviac poškodila zamestnancov.

Nástroje aktívnej politiky, ktoré ÚPSVAR Nové Zámky využíva:

1. Informačné a odborné poradenstvo

Jedným z nástrojov aktívnej politiky štátu nefinančného charakteru je bezplatné poskytovanie určitých služieb pri:

- voľbe povolania – poskytovanie informácií o jednotlivých druhoch povolanií a základných požiadaviek potrebných na ich výkon,
- výbere zamestnania – poskytovanie informácií uchádzačom o zamestnanie. a o zistenie základných predpokladov, schopností a zručností, ktorým uchádzač disponuje,
- výbere zamestnanca – poskytovanie informácií zamestnávateľom. Na základe presných požiadaviek zo strany zamestnávateľa vybrať vhodného kandidáta na vyžadované pracovné miesto,
- adaptácie zamestnanca v novom zamestnaní.

Odborné poradenské služby sú zamerané v prvom rade na riešenie už existujúcich problémov, ktoré sa týkajú pracovného uplatnenia uchádzača a jeho adaptácie v novom pracovnom prostredí.

2. Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Situácia sa na trhu práce mení veľmi rýchlo. Z mesiaca na mesiac sa menia aj požiadavky zamestnávateľa ohľadom vzdelanostnej úrovne záujemcov o zamestnanie a svojich zamestnancov. V dôsledku hospodárskej krízy je miera nezamestnanosti vyššia ako počas predchádzajúcich rokov, tým pádom zamestnávateľa môžu klásť vyššie nároky týkajúce sa vzdelanostnej úrovne záujemcov o zamestnanie. Pomocou tohto nástroja štátu sa zabezpečuje teoretická a praktická príprava, ktorá umožňuje svojim účastníkom získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti, ktoré by dopomohli uchádzačovi a záujemcovi o zamestnanie ľahšie sa uplatniť na trhu práce.

Pri výbere ďalšieho vzdelávania sa vždy vychádza z doterajšej úrovne vzdelania uchádzača, ide hlavne o rozšírenie a zaktualizovanie doteraz získaných vedomostí.

Dôvody zaradenia uchádzačov do tohto programu sú:

- nedostatok odborných vedomostí a zručností,
- potreby zmeny vzhľadom na dopyt na trhu práce,
- straty schopností vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Určenie formy vzdelávania a určenie zamerania kurzu, sa uskutočňuje po zhodnutí uchádzača o zamestnanie a je súčasťou odborných poradenských služieb. Táto forma vzdelávania je financovaná v plnej výške pre uchádzača o zamestnanie úradom práce. Úrad zabezpečuje úhradu všetkých výdavkov spojených so vzdelávaním a prípravou pre trh práce, a to:

- výdavky na stravovanie, ubytovanie a na cestovné,
- príspevok na služby pre rodinu s deťmi,
- dávku počas vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Úrad okrem vzdelávania a prípravy na trh práce uchádzača a záujemca o zamestnanie poskytuje možnosť aj ďalšieho špecifického a všeobecného vzdelávania aj zamestnancom, ktorej cieľom je zvýšenie vzdelanostnej úrovne, pracovného potenciálu a adaptability.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca je teda podpora vzdelávania realizovaného zamestnávateľmi, pomocou ktorých sa snažia predchádzať hromadnému prepúšťaniu a zvýšeniu konkurencieschopnosti.

3. Príspevok na udržanie zamestnanosti

Príspevok je určený zamestnávateľovi, ktorý aj pri vyskytnutí sa vážnych problémov, ktoré mu neumožňujú poskytnúť prácu všetkým zamestnancov, pracovné miesto zachová. Po vzájomnej dohode s úradom obmedzí na určité, presne vymedzené obdobie svoju prevádzkovú činnosť. Toto obmedzenie, resp. nepridelenie práce zamestnancom sa môže týkať min. 4 % ustanoveného týždenného pracovného času.

Príspevok je určený na úhradu:

- preddavku na poistné na zdravotné poistenie,
- preddavku na poistné na sociálne poistenie,

- príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi, najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca za prvý a tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku v ktorom sa príspevok poskytuje.

Tento príspevok sa poskytuje za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, avšak v úhrne najviac v rozsahu 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku.

Tento príspevok je výhodný pre zamestnávateľa, ale neviem či už z dôvodu neznalosti, nezáujmu alebo nesplňaní požadovaných podmienok, využívajú ho len štyria zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú okolo tisíc zamestnancov. Podporených bolo celkovo 870 pracovných miest a celková výška vyplateného príspevku bola 98 196 Eur. Z tých štyroch zamestnávateľov, ktorí o daný druh príspevku úrad požiadali je najväčším práve spoločnosť Duslo, a. s., Šaľa.

4. Príspevok na udržanie v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami

Príspevok sa poskytuje podľa § 50a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Je viazané na pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ prijal uchádzača o zamestnanie z úradu do pracovného pomeru po 1. máji 2008.

Poskytuje sa na úhradu:

- preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného zamestnávateľom,
- preddavku na poistné na sociálne poistenie plateného zamestnávateľom,
- príspevku na starobné dôchodkové sporenie, plateného zamestnávateľom,
- sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie platené zamestnancom, ktoré v tomto prípade predstavuje pripočítateľnú položku ku mzde zamestnanca,
- sumy poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom, ktoré v tomto prípade predstavuje pripočítateľnú položku ku mzde zamestnanca.

Zákon zároveň aj určuje maximálnu výšku príspevku, čo predstavuje sumu 168,78 Eur na jeden mesiac. Ďalšie obmedzenie je z časového hľadiska, nakoľko nárokovateľnosť príspevku je najviac počas 24 kalendárnych mesiacov.

Zo strany úradu je ešte podmienka udržania pracovného miesta, na ktoré sa príspevok poskytuje, najmenej počas 2 rokov.

5. Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta

Príspevok sa poskytuje všetkým zamestnávateľom, ktorí prijímú na novo vytvorené pracovné miesto do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie evidovaného na úrade najmenej 3 mesiace. Tento príspevok je dokonca viazaný aj na obvod, v ktorom sa pracovné miesto vytvára. Lehota na poskytnutie príspevku je počas 12 kalendárnych mesiacov.

Limitovaná výška príspevku bola v roku 2009 maximálne vo výške 283,14 Eur, čo vlastne predstavuje 30 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za I. – III. štvrťrok 2008.

Tento druh príspevku využilo v roku 2009 celkovo 41 zamestnávateľov na vytvorenie 58 pracovných miest.

6. Príspevok na dochádzku za prácou

Poskytuje sa mesačne na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu práce uvedeného v pracovnej zmluve alebo na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu občana do miesta prevádzkovania alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

Podmienky poskytnutia príspevku:

- evidencia uchádzača o zamestnanie najmenej 3 mesiace, ak bol uchádzač o zamestnanie vyradený z evidencie uchádzačov z dôvodu nástupu do zamestnania alebo začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Žiadosť o tento príspevok musí byť v písomnej forme,
- občan môže požiadať o tento príspevok najneskôr do 6 mesiacov od nástupu do zamestnania alebo začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- poskytuje sa v dĺžke zodpovedajúcej obdobiu jeho ostatného vedenia v evidenciách uchádzačov o zamestnanie najviac počas 12 mesiacov od jeho nástupu do zamestnania alebo od začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Tento druh príspevku využívalo v roku 2009 celkovo 952 osôb. Zaujímavosťou je, že záujem osôb vzrástol oproti roku 2008 o 100 %. Celková suma vyplatených príspevkov predstavovala 235 040 Eur.

7. Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

Zvlášť veľkú pozornosť treba venovať podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Zo strany zamestnávateľov sa vyžaduje vytvorenie tých správnych podmienok na zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Musia si vytvárať chránené dielne a chránené pracoviská, ktoré musia byť prispôsobené zdravotnému postihnutiu zamestnanca. Okrem upraveného pracovného miesta sa musí dbať aj o ďalšie veci, ako je napr. pracovný čas, ktorý v prevažnej miere má byť 4- až 6- hodinový. Nezanedbateľným prínosom je aj správna motivácia občanov so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľ takýmto spôsobom dáva šancu na ich ďalšie rozvíjanie pracovných zručností a hlavne udržiavanie si pracovných návykov.

Zamestnanci pracujúci v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môže pracovať občan so zdravotným postihnutím, ktorého miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je v zmysle zákona o sociálnom poistení viac ako 40 %. Práve v týchto dielňach a na týchto pracoviskách je zamestnaných 50 % občanov so zdravotným postihnutím.

V okrese Nové Zámky a Šaľa existuje 111 chránených dielní a pracovísk, v ktorých pracuje celkovo 102 občanov so zdravotným postihnutím.

8. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

Tento druh príspevku je najvyužívanejší a najviac známy. Má dominantné postavenie. Podmienkou získania daného príspevku je dĺžka evidencie uchádzača na úrade v trvaní 3 mesiacov. Okrem týchto evidovaných uchádzačov môžu požiadať o tento druh príspevku aj absolventi škôl, ktorých sa predchádzajúca podmienka netýka. Prvým krokom k získaniu príspevku je začatie prevádzkovania a vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, ktorú zabezpečuje úrad práce pred komisiou na posúdenie efektívnosti a reálnosti podnikateľského zámeru.

V roku 2009 bolo podaných 362 žiadostí. Celkovo uspelo 345 uchádzačov, ktoré svoj podnikateľský zámer obhájili. V porovnaní s rokom 2008 tento počet predstavuje nárast počtu o 45 uzatvorených dohôd.

Najčastejšie vykonávané činnosti, ktoré sa realizujú na základe živnostenských oprávnení sú:

- murárske práce,
- stolárske a tesárske práce,
- elektrikárske a inštalačné práce,
- kozmetika,
- nechtové štúdio,
- krajčírské služby,
- inžinierske a stavebné činnosti,
- ekonomika a vedenie účtovníctva,
- výučba cudzích jazykov.

Okres Nové Zámky patrí v oblasti vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti medzi okresy s najväčším počtom migrujúcich pracovníkov v rámci všetkých štátov Európskej únie. Najväčší záujem a aj najväčší odtok pracovnej sily vykonávajúcej samostatnú zárobkovú činnosť je do Maďarska, Rakúska, Českej republiky, Spojeného kráľovstva, južného Írska, Nemecka a ostatných krajín Európskej únie. Napriek finančnej kríze sa ich počet výrazne obmedzil a znížil ale podiel migrujúcich pracovníkov je stále vysoký.

9. Podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku

Ďalším nástrojom aktívnej politiky štátu, ktorú ÚPSVAR v Nových Zámkoch využíva a ktorého využitie v okrese Nové Zámky v roku 2009 možno považovať za úspešné, je implementácia sociálnych podnikov.

Cieľom týchto zariadení bolo a je vytvárať pracovné miesta pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, hoci aj na prechodné obdobie. Za znevýhodneného uchádzača sa považuje podľa §9 zákona 5/2004 Z. z. o službách nezamestnanosti:

- občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelné platené zamestnanie,
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov,

- občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov, pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života,
- rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania,
- občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
- cudzinec, ktorému bol udelený azyl,
- občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru:
 - z organizačných dôvodov,
 - z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania,
 - z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu,
 - z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,
- občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
- občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,
- občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,
- občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

Vzhľadom na to, že títo občania majú veľmi veľké problémy pri uplatňovaní sa na trhu práce a väčšinou sú umiestňovaní v rámci obce na aktivačných prácach alebo v dobrovoľníckej službe, je pre nich táto možnosť niečím novým a uvítaným spôsobom sa dostať naspäť k určitým pracovným návykom.

V regióne Nové Zámky boli v roku 2008 zriadené dve sociálne podniky, ktoré majú charakter nepodnikateľského subjektu, a to v obciach Dubník a Komjatice.

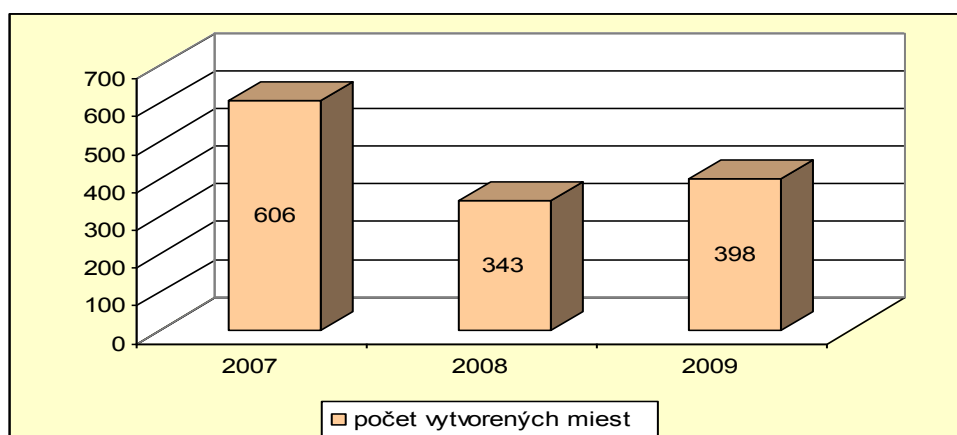
Hlavnou činnosťou týchto podnikov je:

- čistenie verejných priestranstiev, likvidácia divokých skládok odpadu, separácia a spracovanie odpadu,
- údržba verejného priestranstva,
- tvorba ochrany, udržiavania a zlepšovania životného prostredia,
- činnosti spojené s opravou a údržbou miestnych komunikácií,
- oprava a údržba kultúrnych pamiatok.

Celkovo v týchto podnikoch bolo vytvorených a obsadených 11 pracovných miest znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie.

10. Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

Tento nástroj aktívnej politiky štátu je vytvorený na pomoc získavania a prehľbovania odborných zručností a praktických skúseností pre uchádzačov o zamestnanie do veku 25 rokov veku. Tieto zručnosti a skúsenosti však musia zodpovedať dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy vedeného v evidencii.



Graf č.10 [Počet vytvorených pracovných miest pre vykonávanie absolventskej praxe]

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Hlavne v dôsledku finančnej krízy v roku 2009 sa znížil počet ponúkaných voľných miest vhodných pre absolventov, ale zvýšil sa záujem zo strany aj absolventov aj zamestnávateľov o absolventsčú prax.

V regióne Nové Zámky bolo v roku 2009 celkovo 295 žiadostí zo strany zamestnávateľov a to hlavne zo strany organizácií štátnej a verejnej správy. Bolo teda uzatvorených 217 dohôd, z toho z okresu Nové Zámky v počte 185 a zvyšných 32 z okresu Šaľa.

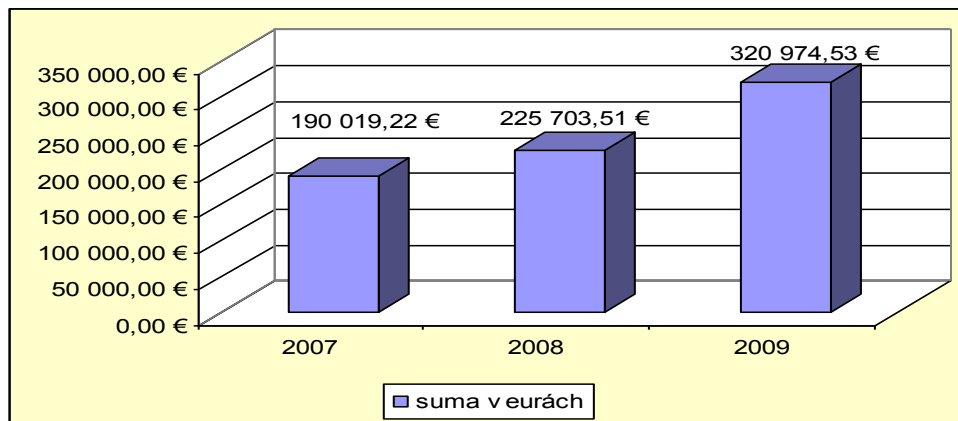
Najväčší zamestnávatelia, ktorí v roku 2009 využívali práve tento nástroj aktívnej politiky štátu boli:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave,
- Krajské riaditeľstvo Policajného zboru v Nitre v zastúpení Okresné riaditeľstvo Policajného zboru,
- Daňové riaditeľstvo SR pracovisko Nitra,
- COOP Jednota Nové Zámky,
- COOP Jednota Šaľa,
- Okresný súd Nové Zámky,
- Sociálna poisťovňa pobočka Nové Zámky,
- Katastrálny úrad Nitra,
- Obecný úrady.

Najväčší záujem z oboch strán bolo o vykonávanie administratívnych prác. Podľa získaných údajov z ÚPSVAR Nové Zámky bolo v roku 2009 celkovo 398 pracovných miest vyčlenených pre absolventov. Úrad práce poskytoval zamestnávateľom za umožnenie vykonávania absolventskej praxe u zamestnávateľov mesačný paušálny príspevok na úhradu:

- poisťného na úrazové poistenie,
- osobných nákladov nevyhnutných pre vykonávanie absolventskej praxe.

Celková dohodnutá suma pre zamestnávateľov predstavovala v roku 2009 sumu 320 974,53 Eur, z ktorého 287 365,72 Eur bolo poskytnutých v okrese Nové Zámky pre 353 uchádzačov a zvyšných 33 608,81 Eur v okrese Šaľa pre 45 uchádzačov.



Graf č. 11 [Dohodnutá suma finančných prostriedkov v Eurách]

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Príspevky na realizácie absolventskej praxe boli realizované iba z prostriedkov štátneho rozpočtu SR v celkovej výške 195 899,25 Eur.

11. Projekty a programy

Nástrojom aktívnej politiky štátu, ktoré sú financované alebo spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu sú nasledovné národné projekty:

I. Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce

➤ tento projekt sa využíva na zvyšovanie zamestnanosti a predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky štátu, ako je finančný príspevok zamestnávateľovi, nezamestnanej osobe na začatie samostatnej zárobkovej činnosti a výcviku pre rozvoj podnikateľských zručností, pre všetkých uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov

II. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

➤ projekt je určený na zvyšovanie zamestnanosti prostredníctvom integrácie občanov so zdravotným postihnutím pomocou nástrojov aktívnej politiky štátu, ako je finančný príspevok zamestnávateľovi na zriadenie a úhradu prevádzkových nákladov na udržanie existujúcich chránených dielní a chránených pracovísk, občana so zdravotným postihnutím na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, pre občanov a uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím a zamestnávateľov

III. Vzdelávanie a príprava nezamestnaných pre trh práce

➤ projekt prispieva k rastu zamestnanosti založenej na kvalifikovanej a flexibilne pracovnej sile prostredníctvom programov vzdelávania a prípravy pre trh práce, pre všetkých účastníkov trhu práce

III. a Vzdelávanie a príprava pre trh práce a zamestnanecká prax

V. Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi

VII. Zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb

➤ celkovým cieľom projektu je modernizácia a rozšírenie poskytovania komplexného súboru kvalitných informačných a poradenských a odborných poradenských služieb

VII. a Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb

VII .b Zefektívnenie, modernizácia a zvyšovanie rozsahu odborných poradenských služieb

VIII .Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb

IX .Absolventská prax

➤ projekt je určený na podporu vstupu absolventov škôl a mladých ľudí do 25 rokov veku do zamestnania s dôrazom na získavanie pracovných skúseností a zručností

XI. Teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností

XII. Modernizácia služieb zamestnanosti prostredníctvom vzdelávania zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

XIV .Cielené odborné vzdelávanie zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na úsekoch sociálnych vecí a rodiny

Poskytnutie všetkých už spomenutých príspevkov sa viaže na podmienky presne definované a upravené v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Spomínané aktivity sú financované z rozpočtu a súčasne aj so zdrojov Európskeho sociálneho fondu.

5. Záver

Na Slovensku sa celý problém ohľadom nezamestnanosti dostal do popredia po roku 1989, kedy došlo k zmene politického systému. Spoločnosť prešla zo socializmu na demokraciu. Zmeny, ktoré sa udiali po tomto prevrate postavili spoločnosť pred veľký problém a tým bola nezamestnanosť.

Nezamestnanosť má výrazný ekonomický, sociálny i politický rozmer. Zanedbanie riešenia daného problému môže viesť v budúcnosti len k zhoršeniu kvality hodnotového systému obyvateľstva. Je to reálna hrozba, ku ktorému treba pristupovať zodpovedne, komplexne a snažiť sa nájsť vhodné riešenia. Je to problém, ktorý zasahuje do života každého jedinca. Vnímanie tohto fenoménu zo strany jedincov môže byť rôzne. Istá skupina ju môže vnímať ako hrozbu a druhá skupina ako výzvu.

Hlavnou príčinou vysokej miery nezamestnanosti v rokoch 1990 až 1999 v SR boli štrukturálne problémy trhu práce a ekonomiky, ako napr. regionálne rozdiely v nezamestnanosti, nízka mobilita pracovnej sily, nedostatočné finančné ohodnotenie práce, vysoké daňové a odvodové zaťaženie pre obe strany pracovnoprávneho vzťahu a neustále sa objavujúci problém ohľadom „zamestnávania na čierno“, t. j. problém ilegálnej práce. Niektoré z daných problémov pretrvávajú do dnešného dňa, ale určitú časť z nich sa podarilo vyriešiť reformami po roku 2002. Už k existujúcim problémom postupom času sa pridali ďalšie, týkajúce sa diskriminácie, nedostatočnej vzdelanostnej úrovne ako aj nevhodnej kvalifikačnej štruktúry obyvateľstva. Nasledujúce roky priniesli mnoho zmien, dá sa skonštatovať, že ich vplyv na mieru nezamestnanosti bol pozitívny. Tento pozitívny vývoj nasledoval až do roku 2008. Nástupom svetovej krízy sa všetko zmenilo. Od tohto obdobia sa čísla týkajúce sa nezamestnanosti stúpali a dá sa povedať, že stúpajú do súčasnosti.

Cieľom tejto práce bolo popísať vývoj nezamestnanosti a charakterizovať nástroje aktívnej politiky štátu, ktoré obsahujú opatrenia na jej riešenie. Práve aktívna štátna politika trhu práce je jednou reálnou možnosťou ako zmierniť dopad hospodárskej krízy na zamestnanosť. Tieto nástroje boli prijaté ešte v roku 2004 a od toho obdobia prešli rôznymi zmenami.

Nezamestnanosť a vplyv aktívnej politiky štátu v okrese Nové Zámky by som zhodnotila asi známkou dobre. Na jednej strane čísla týkajúce sa počtu nezamestnaných osôb v poslednom období sa výrazne zvýšili a miera nezamestnanosti neustále rastie, čo považujem za zlo, ktoré so sebou priniesla svetová hospodárska kríza. V tomto bode je stav v okrese Nové Zámky skoro kritický. Na druhej strane, kde vstupuje do popredia práca ÚPSVAR v Nových Zámkoch, sa prikláňam k hodnoteniu veľmi dobre až výborne, nakoľko po zhodnotení roku 2009 sa dá povedať, že nástroje, pomocou ktorých sa snažili pomôcť nezamestnaným ako aj zamestnávateľom sa osvedčili a naozaj pomohli.

6. Použitá literatúra

1. ÁRENDÁŠ, Marko. 2005. Makroekonómia. 1. vyd. Nitra: SPU, 2005. 191-198 str. ISBN 80-8069-524-5.
2. BOCKOVÁ Anna a i. 1998. Náuka o spoločnosti. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1998. 211. str. ISBN 80-08-02765-7.
3. BOREKOVÁ, Božena. 2003. Ekonomika domácnosti. 2. vyd. Nitra: SPU, 2003. 62-64 str. ISBN 80-8069-256-4.
4. BUZINKAIOVÁ, Zuzana – JURÍKOVÁ, Dana. 1997. Ekonomické minimum. 1. vyd. Nitra: Enigma, 1997. 42-43 str. ISBN 80-85471-42-6.
5. HONTYOVÁ, Kajetana – LISÝ, Ján. 1994. Základy modernej ekonómie. 1. vyd. Bratislava: Elita, 1994. 104-105 str. ISBN 80-85323-60-5.
6. JUSKO, Peter. 2000. Základy sociálnej politiky. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2000. 92. str. ISBN 80-8035-394-7.
7. KOVAČKA, Milan. 1992. Makroekonomika. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1992. 109-228 str. ISBN 80-08-01490-3.
8. LEHOCKÁ, Dana a i. 2010. Zamestnanosť a sociálna politika. [online], 2010, č. 2, str. 18-28 [cit. 5.4.2010]. Dostupné na internete: http://www.iz.sk/download-files/sk/SPZ/2010-02-ZamestnanostSocialnaPolitika_02_2010.pdf
9. LISÝ, Ján. 2005. Ekonómia v novej ekonomike. 1. vyd. Bratislava, 2005. 337. str. ISBN 80-80787-063-3.
10. LISÝ, Ján. 1998. Ekonómia – všeobecná ekonomická teória. 4. vyd. Bratislava: Edícia Ekonómia, 1998. 383-388. str. ISBN 80-89047-35-1.
11. MAREŠ, Petr. 2002. Nezamestnanosť ako sociálny problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 124. str. ISBN 80-86429-08-3.
12. MARTINCOVÁ, Martina. 2002. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 1. vyd. Bratislava, 2002. 14-28 str. ISBN 80-89047-31-9.
13. Národné projekty. [online]. cit. 28.3.2010. Dostupné na internete: http://www.upsvarnz.sk/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=20&Itemid=126
14. Nezamestnanosť podľa analytikov koncom roka prekročí 13 %. [online]. cit. 28.3.2010. Dostupné na internete: <http://kariera.zoznam.sk/sk/cl /100322/567109/Nezamestnanost-podla-analytikov-koncom-roka-prekroci-13>.

15. Okres Nové Zámky.[online]. cit. 28.3.2010. Dostupné na internete: <http://www.obce.info/index.php?make=mapa&id=4&okres=28>
16. RIEVAJOVÁ, Eva. 1996. Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike. 1. vyd. Bratislava: Ekonomická univerzita, 1996. 6-7 str.
17. SAMUELSON, A. Paul – NORDHAUS, D. William. 2000. Ekónómia I. 1. vyd. Bratislava: Elita, 1992. 594. str. ISBN 80-7127-029-6.
18. Správa o zamestnanosti v OECD.[online]. cit. 28.3.2010. Dostupné na internete: <http://www.foreign.gov.sk>
19. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR: Ukazovatele ekonomického vývoja SR. [online]. cit. 2.4.2010. Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=19>
20. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR: Regionálna databáza. [online]. cit. 28.3.2010. Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=4128>
21. TOMEŠ, Igor. 1996. Sociálna politika teórie a mezinárodná skúsenosť. Praha, 1996.
22. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny: Štatistiky.[online]. cit. 6. 4. 2010. Dostupné na internete: <http://www.upsvarnz.sk/>
23. VINCÚR, Pavol a i. 1997. Hospodárska politika. 1. vyd. Bratislava: KON-PRESS, 1997, 254. str. ISBN 80-85413-30-2.
24. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
25. Miera nezamestnanosti. [online]. cit. 28.3.2010. Dostupné na internete: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/trh-prace/nezamestnanost/>
26. V Nových Zámkoch plánujú zamestnať až 80 ľudí. [online]. cit. 4.4.2010. Dostupné na internete: <http://noviny.joj.sk/z-domova-nitriansky-kraj/2-3-2010/clanok/v-novych-zamkoch-planuju-zamestnat-az-80-ludi.html>

7. Prílohy

Príloha č. 1: Celkový počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie podľa mesiacov v roku 2009

celkový počet evid. UoZ podľa mesiacov za rok 2009	rok 2009											
mesiac	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
celkový počet UoZ	669 3	756 3	811 6	843 9	883 0	919 9	940 5	933 8	960 4	950 2	972 9	1014 5
z toho ženy	363 5	404 7	423 6	439 2	462 5	477 1	490 4	484 7	492 8	485 7	491 6	5024
muži	305 8	351 6	388 0	404 7	420 5	442 8	450 1	449 1	467 6	464 5	481 3	5121

Vzdelanie	669 3	756 3	811 6	843 9	883 0	919 9	940 5	933 8	960 4	950 2	972 9	1014 5
vzd.9 ved. výchova	4	3	3	3	3	4	6	7	6	6	6	5
vzd.8 vysokoškolské	204	210	219	225	361	455	503	478	414	399	382	391
vzd.7 vyššie	57	55	63	64	65	88	118	117	124	119	115	111
vzd.6 úpl.str.odb. s mat.	102 6	116 8	126 8	133 6	137 5	141 6	142 9	142 5	152 0	151 6	153 7	1596
vzd.5 úpl.str.všeob. s mat.	297	351	384	406	411	410	421	416	432	436	452	459
vzd.4 úpl.str. s mat.	576	659	725	805	848	875	878	865	100 8	959	947	984
vzd.3 str.odb.bez mat.	277	303	325	341	371	379	397	397	377	361	367	385
vzd.2 vyučenie	224 3	262 1	281 2	291 9	302 6	316 1	323 1	322 9	332 1	328 7	341 6	3635
vzd.1 úplne základné	196 9	215 3	227 6	230 4	233 6	237 6	238 6	236 9	236 4	238 5	247 1	2544
vzd.0 nedok.zákl. a bez vzdel.	40	40	41	36	34	35	36	35	38	34	36	35

dĺžka evidencie	669 3	756 3	811 6	843 9	883 0	919 9	940 5	933 8	960 4	950 2	972 9	1014 5
do 3 mesiacov (vrátane)	2526	308 3	321 6	295 0	272 5	264 4	256 6	223 6	255 8	251 9	261 2	2272
4 - 6 mesiacov	1019	127 0	148 0	190 4	231 8	247 2	230 1	207 7	184 8	171 3	157 1	2029
7 - 9 mesiacov	466	480	662	758	957	108 6	140 8	171 6	171 5	149 6	138 2	1356
10 - 12 mesiacov	309	338	330	370	363	521	611	754	798	100 3	122 2	1319
13 - 18 mesiacov	423	447	448	458	500	530	529	549	645	716	842	1038
19 - 24 mesiacov	241	249	299	318	320	304	338	363	365	363	397	423
25 - 30 mesiacov	186	194	183	185	187	196	190	194	240	262	271	264
31 - 36 mesiacov	128	125	127	141	134	135	159	164	158	156	156	163
37 - 42 mesiacov	157	142	131	122	124	109	100	97	101	112	116	117
43 - 48 mesiacov	99	98	122	126	119	131	132	118	102	93	100	91
nad 48 mesiacov	1139	113 7	111 8	110 7	108 3	107 1	107 1	107 0	107 4	106 9	106 0	1073

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Zámky

Príloha č. 2: Vývoj počtu nezamestnaných a miery nezamestnanosti v okrese Nové Zámky

EAO							70913	68633	69668	70867	72347
Mesiac		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Január	EN	17 650	19 099	19 743	17 630	15 410	11 617	9 018	7 107	5 037	6 010
	%	24,49	26,02	26,09	24,36	21,29	16,28	13,14	10,20	7,11	8,31
Február	EN	17 542	18 883	19 456	17 273	15 248	11 148	8 870	6 866	4 853	6 856
	%	24,48	25,72	25,71	23,87	21,37	15,72	12,92	9,86	6,85	9,48
Marec	EN	17 351	18 217	18 964	16 312	14 136	10 624	8 535	6 570	4 703	7 374
	%	24,21	24,81	25,06	22,54	19,81	14,98	12,44	9,43	6,64	10,19
Apríl	EN	17 184	17 105	18 196	14 592	13 135	9 628	8 227	6 289	4 654	7 669
	%	23,98	23,30	24,05	20,16	18,41	13,58	11,99	9,03	6,57	10,60
Máj	EN	17 159	16 830	17 497	13 915	12 460	9 161	7 946	6 118	4 611	8 065
	%	23,94	22,93	23,12	19,23	17,46	12,92	11,58	8,78	6,51	11,15
Jún	EN	17 475	17 205	17 001	13 615	12 076	8 905	7 695	5 928	4 519	8 413
	%	24,38	23,44	22,47	18,81	16,93	12,56	11,21	8,51	6,38	11,63
Júl	EN	17 878	17 483	16 933	13 481	11 717	8 757	7 514	5 847	4 446	8 588
	%	24,94	23,81	22,38	18,63	16,42	12,35	10,95	8,39	6,27	11,87
August	EN	16 498	17 257	16 557	13 413	11 232	8 557	7 320	5 720	4 370	8 486
	%	23,02	23,51	21,88	18,53	15,74	12,07	10,67	8,21	6,17	11,73
September	EN	16 173	17 424	15 878	12 905	11 207	8 607	7 157	5 789	4 475	8 531
	%	22,57	23,73	20,99	17,83	15,71	12,14	10,43	8,31	6,31	11,79
Október	EN	16 014	17 182	16 236	12 644	10 946	8 361	6 747	5 278	4 379	8 483
	%	22,34	23,40	21,46	17,47	15,34	11,79	9,83	7,58	6,18	11,73
November	EN	16 600	17 572	16 649	12 945	10 749	8 197	6 604	4 956	4 635	8 649
	%	23,16	23,94	22,00	17,89	15,07	11,56	9,62	7,11	6,54	11,95
December	EN	17 620	18 777	17 513	14 463	11 440	8 740	6 897	4 968	5 282	9 192
	%	24,58	25,58	23,15	19,99	16,03	12,32	10,05	7,13	7,45	12,71

EAO ekonomicky aktívne obyvateľstvo

EN evidovaní nezamestnaní

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Zámky

Príloha č. 3: Nezamestnanosť v obciach

územie	1/20 09	2/20 09	3/20 09	4/20 09	5/20 09	6/20 09	7/20 09	8/20 09	9/20 09	10/20 09	11/20 09	12/20 09
Andovce	83	86	89	95	97	102	107	106	112	109	114	119
Bajtava	50	55	59	61	60	62	63	62	70	66	63	64
Bánov	139	142	145	155	172	189	195	203	193	198	199	208
Bardoňovo	26	24	30	29	30	30	34	31	40	38	35	33
Belá	28	37	40	38	38	34	35	34	36	39	45	48
Bešeňov	83	97	102	105	117	115	116	120	122	120	126	139
Bíňa	140	167	169	172	175	179	189	193	200	185	186	202
Branovo	16	19	16	23	23	26	26	28	28	34	33	34
Bruty	52	63	67	69	66	66	70	71	68	74	79	80
Čechy	20	19	27	30	30	32	31	28	30	29	33	35
Černík	37	39	39	41	44	49	49	46	45	42	42	45
Dedinka	36	34	41	38	37	41	43	44	41	44	38	40
Dolný Ohaj	42	47	57	62	58	58	61	58	64	67	72	83
Dubník	95	123	127	135	133	135	131	135	146	139	145	155
Dvory nad Žitavou	252	280	306	312	323	346	346	338	348	357	387	424
Gbelce	192	228	242	245	250	248	249	247	257	253	265	275
Hul	22	30	34	38	41	46	45	45	49	47	43	45
Chľaba	60	66	75	75	69	70	72	71	75	78	75	77
Jasová	57	61	73	72	70	76	76	76	87	84	78	81
Jatov	31	29	32	39	43	45	46	47	46	46	56	62
Kamenica nad Hronom	113	123	128	125	124	129	135	130	135	136	142	142
Kamenín	143	172	184	187	188	182	183	184	191	177	184	189
Kamenný Most	87	104	114	119	116	115	119	124	134	138	142	149
Kmeťovo	38	43	57	57	60	59	62	64	62	53	53	55
Kolta	67	73	77	81	84	85	84	77	85	89	97	95
Komjatice	125	140	152	171	198	208	218	206	206	203	219	237
Komoča	35	37	39	45	49	49	55	58	56	54	56	56
Leľa	36	43	42	44	43	43	44	43	49	49	49	48
Lipová	50	57	61	67	86	92	89	86	96	100	102	99
Ľubá	37	41	41	43	39	42	42	44	42	39	50	58
Malá nad Hronom	46	50	51	55	59	62	64	63	69	72	72	74
Malé Kosihy	49	51	53	55	54	58	58	57	62	61	61	63
Maňa	55	61	78	91	99	107	112	101	109	108	105	104
Michal nad Žitavou	23	31	43	44	42	43	44	43	40	35	39	41
Mojzesovo	39	43	55	56	65	75	78	69	64	60	57	60
Mužla	153	183	187	195	196	199	192	195	203	188	202	210
Nána	65	69	73	76	83	88	86	86	96	94	93	90

Nová Vieska	53	63	69	66	71	75	76	75	72	66	73	77
Nové Zámky	1422	1578	1692	1780	1878	2040	2129	2136	2189	2189	2240	2281
Obid	130	142	145	152	153	149	150	151	167	162	175	182
Palárikovo	157	184	205	203	230	241	243	233	242	234	248	256
Pavlová	20	22	25	25	27	29	29	29	28	31	32	32
Podhájska	33	32	37	36	33	35	37	34	31	35	38	45
Pozba	18	18	21	22	21	21	18	16	16	17	23	26
Radava	28	27	30	36	37	40	39	40	35	35	36	38
Rastislavice	31	30	40	43	51	59	58	58	52	46	44	47
Rúbaň	50	63	68	68	62	66	67	64	70	68	70	74
Salka	97	101	101	108	110	109	111	113	119	119	117	124
Semerovo	108	122	137	135	130	135	141	141	140	142	133	137
Sikenička	62	64	68	74	71	68	68	68	75	75	73	74
Strekov	97	143	154	160	167	167	170	166	169	168	165	178
Svodín	157	193	209	219	222	224	226	227	233	214	220	238
Šarkan	30	30	30	30	33	35	38	37	36	38	45	49
Štúrovo	639	737	772	810	833	836	836	839	882	886	886	930
Šurany	373	391	405	413	458	463	470	459	450	434	440	463
Trávnica	35	45	45	45	44	51	47	47	50	47	47	47
Tvrdošovce	185	235	249	253	278	293	297	295	286	296	301	303
Úľany nad Žitavou	37	49	52	64	71	72	74	66	62	63	55	62
Veľké Lovce	100	107	114	106	118	130	142	139	150	152	146	155
Veľký Kýr	75	80	91	98	112	116	121	125	117	107	116	126
Vlkaš	13	17	17	15	16	18	18	18	15	15	14	16
Zemné	121	123	135	133	143	142	151	149	162	158	155	166
spolu za okres	6693	7563	8116	8439	8830	9199	9405	9338	9604	9502	9729	10145

Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Zámky