

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**
2123025

**SOCIÁLNE A EKONOMICKÉ DÔSLEDKY
NEZAMESTNANOSTI „V OKRESE GALANTA
A DUNAJSKÁ STREDA“ A JEJ DOPAD NA SÚČASNÚ
HOSPODÁRSKU KRÍZU**

2011

Bc. Diana Hrabovská

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

**SOCIÁLNE A EKONOMICKÉ DÔSLEDKY
NEZAMESTNANOSTI „V OKRESE GALANTA
A DUNAJSKÁ STREDA“ A JEJ DOPAD NA SÚČASNÚ
HOSPODÁRSKU KRÍZU**

Diplomová práca

Študijný program:	Agrárny obchod a marketing
Študijný odbor:	6280800 obchod a marketing
Školiace pracovisko:	Katedra ekonomiky
Školiteľ:	Ing. Magdaléna Laurová, CSc.

Nitra 2011

Bc. Diana Hrabovská

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Bc. Diana Hrabovská vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Sociálne a ekonomické dôsledky nezamestnanosti v okrese Galanta a Dunajská Streda a jej dopad na súčasnú hospodársku krízu“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

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

V Nitre

Bc. Diana Hrabovská

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Ing. Magdaléne Laurovej, CSc. Za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Abstrakt

Je potrebné uvedomiť si, že nezamestnanosť je novodobou chorobou ľudstva, a to nie len v zaostalých a rozvojových krajinách, ale aj v krajinách s rozvinutou trhovou ekonomikou. Jedným z dôvodov je existencia štedrých sociálnych systémov, ktoré na jednej strane bojujú proti chudobe, ale na druhej pôsobia ako silný demotivujúci faktor. Faktom je, že nezamestnaní sa nielenže nepodieľajú na spoločnom vytváraní hodnôt svojej krajiny, ale aj spôsobujú znižovanie spoločenských hodnôt, čo v konečnom dôsledku vedie k poklesu bohatstva krajiny. Predmetom tejto práce bolo sledovať vplyv finančnej a hospodárskej krízy na nezamestnanosť v rokoch 2008 – 2010. Výskum bol robený spolu za celé Slovensko, a zvlášť v okresoch Dunajská Streda a Galanta, pomocou štyroch vybraných ukazovateľov. Na lepšie pochopenie problematiky bol najskôr urobený stručný popis oblasti a hospodárstva každého okresu. Grafické znázornenia miery nezamestnanosti, voľných pracovných miest, počtu nezamestnaných mužov a žien a dĺžky nezamestnanosti ukázali, že situácia je horšia v okrese Dunajská Streda ako v okrese Galanta, súčasne ale ukázali, že sa miera nezamestnanosti v oboch okresoch pohybuje výrazne pod dlhodobým priemerom celej krajiny. Sledovanie výsledkov monitorovanej miery nezamestnanosti ŠÚ SR a ÚPSVaR potvrdili, že medzi nimi existuje odchýlka, ktorá je v niektorých prípadoch až 1,5%. V ďalšej časti práce boli zhodnotené nástroje APTP za už spomínané obdobie, ktoré potvrdili nárast ich výdavkov v krízovom období. Na základe zistených poznatkov boli vytvorené návrhy na riešenie nezamestnanosti v okresoch Galanta a Dunajská Streda.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, finančná a hospodárska kríza, nástroje aktívnej politiky trhu práce

Abstract

It is important to realize that unemployment is a modern disease of mankind and that not only in undeveloped and developed countries but also in countries with expanding market economy. One of the reasons is the existence of generous social systems which on one side are fighting against poverty but on the second side are acting as powerful disincentive factor. The fact is that the unemployed not only don't participate on the creation of common values of their country but also are causing the reduction of social values, which in final effect leads to a decrease in the country's wealth. The object of this work was to monitor the impact of the financial and economic crisis on unemployment in years 2008 – 2010. The research was carried out together for the whole of Slovakia and particularly in districts of Dunajska Streda and Galanta by means of using four selected indicators. For better understanding of this issue we firstly made a brief description of the area and economy of each district. The graphical representation of unemployment rate, vacant work places, the number of unemployed men and women and the length of the unemployment showed that the situation is worse in Dunajska Streda district as is in district Galanta but at the same time showed that the unemployment rate in both districts moves significantly below the long-term average of the whole country. Tracking results of monitoring unemployment rate by Statistical Office of the Slovak Republic and Central Office of Labour, Social Affairs and Family confirmed that there is a deviation between them which is in some cases up to 1.5%. In the next part of this work we evaluated devices APTP for already mentioned period which confirmed the increase of their expenses in period of crisis. On the basis of detected knowledge we did formulate suggestions for solving the unemployment in districts Galanta and Dunajska Streda.

Key words : unemployment, financial and economy crisis, devices of active labour market policies

OBSAH

ÚVOD	9
1 PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY	
DOMA AJ V ZAHRANIČÍ	11
2 CIEĽ PRÁCE	34
3 METODIKA PRÁCE	35
4 VÝSLEDKY PRÁCE	43
4.1 Základná charakteristika okresu Galanta.....	43
4.1.2 Hospodárstvo okresu Galanta.....	43
4.2 Základná charakteristika okresu Dunajská Streda.....	45
4.2.1 Hospodárstvo okresu Dunajská Streda.....	46
4.3 Porovnanie nezamestnanosti v okresoch Galanta a Dunajská Streda.....	49
4.4 Aktívna politika trhu práce	70
4.4.1 Vyhodnotenie APTP na Slovensku a vo vybraných regiónoch za roky 2008 – 2010.....	73
5 ZÁVER	79
5.1 Návrhy na využitie poznatkov.....	81
6 ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	83

Zoznam skratiek a značiek

APTP	aktívna politika trhu práce
EÚ	Európska únia
EURES	Európske služby zamestnanosti
FED	Centrálne banky USA
HDP	hrubý domáci produkt
ILO	Medzinárodná organizácia práce
OTP	odborná terminologická príprava
PM	pracovné miesta
RVHP	Rada vzájomnej hospodárskej pomoci
SARIO	Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
ÚPSVaR	Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny
USA	Spojené štáty americké
UOZ	uchádzač o zamestnanie
VzPrTP	Vzdelávanie a príprava pre trh práce
ZoZ	záujemca o zamestnanie

ÚVOD

Nezamestnanosť ako pojem sa do ľudských životov na Slovensku začala dostávať až po roku 1989. Dovtedy bolo totiž samozrejmosťou, že každý musel mať prácu, a to aj napriek tomu, že bola v mnohých prípadoch vytváraná umelo. Nastupujúce trhové hospodárstvo toto všetko ale zmenilo a nezamestnanosť sa stala jedným z hlavných makroekonomických problémov našej krajiny. Podľa súčasných ekonómov sa tento problém netýka len nerozvinutých ekonomík, ale z času na čas každej krajiny, pretože vzniká v dôsledku dočasnej nerovnováhy na trhu práce.

Momentálne problematiku nezamestnanosti však prehľbuje fakt, že sa svetové hospodárstvo ešte stále úplne nedostalo spod vplyvu svetovej finančnej a hospodárskej krízy. Zároveň situáciu v poslednom období ešte zhoršilo nešťastie v Japonsku a pretrvávajúce nepokoje v arabských krajinách. A keďže je sila globalizácie, ktorá spôsobuje previazanosť ekonomík, čoraz väčšia, stávajú sa svetové problémy národnými, čoho dôkazom je aj situácia v našej krajine.

V čase krízy by situácia na Slovensku pravdepodobne nebola tak vážna, ak by produkcia našej krajiny nezávisela až v takej veľkej miere od krajín západnej Európy, ktorých stav bol zase závislý od počínania USA.

Globalizácia však so sebou prináša aj klady a jedným z nich je aj prílev priamych zahraničných investícií, ktoré v posledných rokoch výrazne znížili nezamestnanosť nie len v okresoch Galanta a Dunajská Streda, ale na celom území našej krajiny. Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú čoraz menšie, a na to, aby si Slovensko udržalo svoju konkurencieschopnosť už čoskoro nebude stačiť len dobrá infraštruktúra, pomerne lacná a kvalitná pracovná sila a štátne úľavy.

Je dôležité uvedomiť si, že nezamestnaný sa nepodieľa na vytváraní bohatstva danej krajiny, ale priamo vplýva aj na jeho zmenšovanie, pretože spôsobuje aj odčerpávanie celospoločenských zdrojov. Preto je veľmi dôležité udržať si čo najviac zamestnávateľov, pretože zamestnávateľ je zárukou sociálnych istôt a stability, ktorá napomáha prinášať istotu do rodiny a zabraňuje chudobe.

U nás sa nezamestnanosťou zaoberajú dva silné subjekty, a to štát a odbory. Štát sa prostredníctvom svojej politiky snaží nezamestnanosť znižovať. Keďže úlohou odborov je hlavne vytváranie tlaku na rast mzdy, ktorá má ale vplyv na znižovanie dopytu po práci, pôsobia tieto dva ciele protichodne. Snahou je teda dosiahnuť určitý súlad oboch týchto cieľov.

Na Slovensku sa k najväčším problémom trhu práce pripisuje nízka úroveň mobility pracovnej sily, regionálna diferenciácia a dlhodobá nezamestnanosť. Rozdiel medzi mierami nezamestnanosti v jednotlivých okresoch určuje regionálna diferenciácia, ktorá u nás predstavuje veľký problém, pretože rozdiel medzi najnižšou mierou v okrese Bratislava a najvyššou mierou v okrese Rimavská Sobota bol v decembri 2010 29,01% (podľa ÚPSVaR).

Veľká časť APTP je zameraná na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti – aj napriek tomu tvorí táto skupina vo väčšine okresov Slovenska viac ako 50% všetkých nezamestnaných. O mobilite pracovnej sily na Slovensku nemožno veľmi hovoriť, pretože nezamestnaní sa vo väčšine prípadoch radšej so svojím stavom zmieria, ako by sa mali za prácou odsťahovať – tu však zohrávajú svoju úlohu aj často opomínané obrovské rozdiely v cenách bývania. V okresoch Dunajská Streda a Galanta však tento faktor nezohráva žiadnu úlohu a preto nebude v ďalšej časti práci spomenutý.

1 PREHLAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA AJ V ZAHRANIČÍ

„Prelom hospodárskej krízy? Neverím v žiadne prelomy samy od seba. To, čomu sme zvykli hovoriť hospodárska kríza, je iba iné meno pre mravnú biedu. Mravná bieda je príčina, hospodársky úpadok je následok. V našej krajine je veľa ľudí, ktorí sa domnievajú, že hospodársky úpadok je možné sanovať peniazmi. Hrozím sa dôsledkov tohto omylu. V postavení, v ktorom sa nachádzame, nepotrebujeme žiadne geniálne obraty a kombinácie. Potrebujeme mravné stanoviská k ľuďom, k práci a verejnému majetku. Nepodporovať bankrotárov, nerobiť dlhy, nevyhadzovať hodnoty za nič, nevydierať pracujúcich, robiť to, čo nás pozdvihlo z povojnovej biedy, pracovať, šetriť a urobiť prácu a šetrenie výnosnejšie, žiaducejšie a čestnejšie než leňošenie a mrhanie. Máte pravdu, je treba prekonať krízu dôvery, technickými zásahmi, finančnými a úverovými ju však prekonať nejde, dôvera je vec osobná a dôveru je možné obnoviť len mravným hľadiskom a osobným príkladom.“
(Tomáš Baťa 1932)¹

Podľa **Mikloša I.**² (2010), keď v roku 2000 náhle padli ceny akcií o 40%, šéf FED-u A. Greenspan, aby zabránil recesii, výrazne začal znižovať úrokovú mieru. Za jeden rok ju znížil až jedenásťkrát po sebe o 1%. V tom čase sa javila jeho politika ako úspešná a skutočne zabránila vzniku krízy. Možno však predpokladať, že krízy s oveľa menšími rozmermi a dôsledkami, než aká napokon nastúpila neskôr. Toto riešenie však len oddialilo samotný začiatok recesie a v roku 2007 oznámili svoj bankrot prvé finančné inštitúcie. A pretože je svet vplyvom globalizácie silno previazaný a na sebe závislý, tak prvou bankou, ktorá padla v dôsledku krízy nebola banka americká, ale európska.

Až keď 15 septembra nechala americká vláda zbankrotovať jednu z najväčších investičných inštitúcií - Lehman Brothers, si svet začal uvedomovať skutočnú silu a hrozbu krízy. V tom čase už na záchranu robila americká vláda spolu s centrálnou bankou rôzne akcie, ktorými pumpovali do ekonomiky obrovské množstvá peňazí, ktoré mali zastaviť zmrznutie finančných tokov a kolaps celej ekonomiky.

Vo svete existujú na krízu dva názory, jeden z nich za ňu viní štát, ten druhý zase trh. Tieto myšlienky prezentujú dve ekonomické školy, a to rakúska a keynesiánska.

Predstavitelia keynesiánskej školy P. Krugman, B. Bernanke a s nimi stotožnený B. Obama, tvrdia, že hlavné dôvody vzniku krízy sú psychologické. Nazývajú ich iracionálne výstrelky na trhu aktív“ a Greenspana vinia len z toho, že ich podcenil a dostatočne nekorigoval. Podľa keynesiáncov sa bubline (nafúknutý, umelý

1. BAŤA, T. 1932. Dostupné na :<<http://finweb.hnonline.sk/c1-40428610-priciny-kriz-su-vzdy-rovname-ostatne-je-na-nas>>.

2. MIKLOŠ, I. 2010. Dostupné na :<<http://www.ivanmiklos.sk/sk/prednasky/>>.

a neudržateľný rast cien a obrátov na niektorých trhoch, ktorý vedie ku krachu a neskôr k vzniku krízy) nedá predchádzať, pretože vzniká z prirodzenej ľudskej obmedzenosti poznania a z honby za ziskom.

Menej známi reprezentanti rakúskej školy Ludwig von Mises, F. A. Hayek a J. A. Schumpeter za hlavný dôsledok krízy považujú politiku centrálnej banky, a teda už jej samostatnú existenciu, pretože tvrdia, že spôsobila vznik bublín a tým pádom aj vznik samotnej krízy. Čo potvrdzuje fakt, že FED pumpovaním príliš veľkého množstva lacných peňazí do ekonomiky spôsobil vznik bublín, teda nadmerného a neúmerného rastu cien akcií a nehnuteľností, ktoré následne viedlo ku krachu a kríze.

Práve tento argument uvádza aj I. Mikloš a tým sa prikláňa k názoru rakúskej školy, ktorá síce nepopiera silný psychologický rozmer a vplyv pri nafukovaní bublín, nepovažuje to však za kľúčový dôvod ich vzniku, pretože bez úverovej expanzie by samotná psychologická mánia nemohla odštartovať hospodársky boom.

Ako uvádza **Rievajová E.**³ (2009), Slovensko je malá otvorená ekonomika s vysokým podielom zahraničného obchodu na tvorbe HDP, tým pádom citlivo reaguje na meniacu sa situáciu vo svetovom hospodárstve. A preto netrvalo dlho a už koncom roka 2008 ekonomická kríza dorazila aj k nám, čo sa prejavilo hlavne u podnikov produkujejúcich pre západný trh. Tieto exportné firmy začali robiť protikrízové opatrenia, ktoré však boli často prehnané a zbytočne veľké.

Zlý začiatok roka 2009 nesúvisel len s prijatím spoločnej meny a ťažkým dopadom plynovej krízy, ale aj s prehlbovaním svetovej hospodárskej krízy do ostatných odvetví nášho hospodárstva a následným spomalením ekonomického rastu na najbližšie mesiace. Tento fakt mal priamy dopad na rast nezamestnanosti, ktorá sa najskôr prejavila v elektrotechnickom, automobilovom, hutníckom a stavebnom priemysle a chvíľu na to v celej ekonomike.

Slovensko zaznamenalo v roku 2009 prvý pokles ekonomiky za posledné desaťročie a keďže je silne proexportne orientovanou ekonomikou, kde až 85% HDP je tvorených pre export, niet sa čomu čudovať, že kríza tak silno a rýchlo zasiahla. Za hlavné príčiny prepadu ekonomiky okrem poklesu exportu považujeme zníženie domácej spotreby, nižšie investície firiem, silné zvýšenie tvorby úspor domácich obyvateľov a tiež spomínaný vplyv výpadkov dodávok plynu.

3. RIEVAJOVÁ, E. 2009. Nezamestnanosť a aktívne opatrenia na trhu práce v kontexte globálnej finančnej a hospodárskej krízy. In *Ekonomické rozhlady*, roč. 38, 2009, č. 3, s. 320 – 330.

Slovensko sa tak spolu s ostatnými krajinami snažilo využiť všetky dostupné nástroje hospodárskej politiky, ako aj politiky zamestnanosti a trhu práce, cieľom ktorých malo byť udržanie zamestnanosti a zmiernenie dosahu a dopadu globálnej finančnej a hospodárskej krízy. Vláda si uvedomovala, že s rastom nezamestnanosti bude klesať spotreba, ktorá má tiež priamy vplyv na pokles HDP a zároveň, že ak chcú zvýšiť zamestnanosť, musí ekonomika vzrásť aspoň o 3%. A tak sa snažili využívať rôzne stimuly, ako napríklad šrotovné, ktoré aspoň na chvíľu umelo zvýšilo dopyt po automobiloch.

Globálna kríza vytvára podľa **Ivaničku, K.**⁴ (2010) nové požiadavky na ľudské zdroje z psychologického, vzdelanostného a morálneho hľadiska. Znalostná spoločnosť a ekonomika dokonca aj v čase krízy zvyšuje svoje nároky na vzdelanie obyvateľstva, na rozvinuté výskumno-vývojové základne a samozrejme aj na inovačné aktivity a inovácie.

V týchto smeroch má Slovensko viac predpokladov, ktoré treba nielen podporovať a rozvíjať, ale hlavne dostať do povedomia zahraničnej verejnosti. Rozvoj znalostnej spoločnosti by mal vytvoriť prepojený systém odbornej kvalifikačnej prípravy, celoživotného vzdelávania a podpory inovácií.

Podľa **Árendáša, M.**⁵ (1999) je nezamestnanosť prirodzený fenomén, ktorý je atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Ide teda o problém, ktorý je spojený s existenciou trhu práce, vznikajúci nerovnosťou medzi ponukou a dopytom po pracovných silách.

Jedná sa tu o stav, kedy je ponuka pracovnej sily väčšia ako dopyt po nej. Ide teda o ochotu občanov pracovať a zamestnať sa, ktorá je sprevádzaná nezaujmom zamestnávateľov zamestnať ich. Prípadne dochádza k takému stavu, keď ekonomika nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach ľuďom dať prácu.

Nezamestnanosť vidí **Keynes, J. M.**⁶ (1963) ako výsledok zlyhania trhu, a teda neviní z neho robotníkov, ktorí odmietnu pracovať za mzdu, ktorá je znížená na úroveň hraničného produktu práce.

Tvrdí, že zníženie miezd nevedie k poklesu nezamestnanosti a preto by sa touto

4. IVANIČKA, K. 2010. *Overcoming crisis- creation of the new model for socio-economic development of Slovakia*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2010. 508 s. ISBN 978-80-225-2882-5.

5. ÁRENDÁŠ, M. 2005. *Makroekonómia*. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2005. 381 s. ISBN 80-8069-524-5.

6. KEYNES, J. M. 1963 *Obecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí*. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1963. 386 s.

problematikou nemali zaoberať podniky, ale mal by ju riešiť štát. Takto Keynes vysvetľuje nevyhnutnosť štátnych zásahov do ekonomiky, ktoré úplne vyvracajú Sayov zákon trhu a jeho neexistenciu prekážok pri dosahovaní plnej zamestnanosti.

Nezamestnanosť vníma **Samuelson, P. A. - Nordhaus, W. D.**⁷ (2000) nielen za ekonomický, ale aj za sociálny problém. O ekonomický problém ide, pretože dochádza k strate cenných zdrojov a sociálnym problémom sa stáva tým, že obyvateľstvu spôsobuje veľké útrapy. V čase vysokej nezamestnanosti totiž dochádza k prehľbovaniu ekonomickej biedy a ovplyvňovaniu ľudských emócií a životov rodín.

Zvyšovaním miery nezamestnanosti ekonomika vlastne stráca statky a služby, ktoré by inak mohli vyrobiť nezamestnaní. A preto sú najväčším doloženým prípadom plytvania modernej ekonomiky ekonomické statky počas vysokej nezamestnanosti.

Nezamestnanosť **Mareš P.**⁸ (2002) posudzuje zo štyroch pohľadov:

1. Liberalistický pohľad na nezamestnanosť

Nezamestnanosť je dôsledkom pôsobenia trhového mechanizmu. Vzniká ako krátkodobá nerovnováha medzi ponukou a dopytom po práci, ako prejav určitého výnimočného narušenia stability, ktorú mechanizmus neviditeľnej ruky opäť odstráni.

Vplýva na ňu najmä nepružnosť zo strany ponuky na trhu práce, ktorá je spojená so zlou informovanosťou o voľných pracovných miestach, s nízkou ochotou k mobilite a s nezaujmom prispôbiť sa horším pracovným podmienkam.

Určitá miera nezamestnanosti je však trhom akceptovateľná. Túto mieru liberalisti nazývajú prirodzená miera nezamestnanosti, ktorá je spôsobená dobrovoľnou nezamestnanosťou.

2. Keynes a jeho chápanie nezamestnanosti

Bol priamym odporcom klasických liberalistov a neoliberalistov. Podľa neho nie je nezamestnanosť spôsobená tým, že by sa ľudia vyhýbali práci, alebo neboli ochotní pracovať v horších pracovných podmienkach. Chybu videl v iných dvoch príčinách, a to v technologickom pokroku, ktorý vytlačal živú prácu a v chronickom nedostatku dopytu po práci.

3. Marxistický pohľad na nezamestnanosť

Nezamestnanosť úzko súvisí s kapitalizmom, ktorý sa nedokáže vyhnúť

7. SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D. 2000. *Ekonomía*. 16. vyd. Bratislava: Elita spol. s.r.o., 2000, 820 s. ISBN 80- 8044- 059-X.

8. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

opakujúcim sa krízam a preto aj periodickej nezamestnanosti. Podľa marxistov ekonomika nie je stabilný a samoregulujúci sa mechanizmus.

Nezamestnaných nazval rezervnou armádou priemyslu, ktorá je pozadím zákona trhu práce. Problém s nezamestnanosťou je možné podľa marxistov riešiť len zrušením súkromného vlastníctva výrobných prostriedkov.

4. Monetaristická koncepcia nezamestnanosti

Ak dlhodobo štát chybné alokuje produkčné zdroje, vzniká nezamestnanosť. Za dôležitejšiu však monetaristi pokladajú infláciu, ktorú chápu ako chybu vlády, ktorá dovolila, aby ponuka peňazí rástla rýchlejšie, ako produkcia tovarov a služieb. A práve štátnu politiku nezamestnanosti určujú ako jeden z jej dôvodov vzniku.

Ako píše **Novák, J. – Šlosár, R.**⁹ (2008) je práca výrobný faktor, ktorý je priamo spojený s človekom a ovplyvňovaný jeho fyzickými a psychickými schopnosťami a nadobudnutými zručnosťami. Na trhu dochádza k stretnutiu ponuky s dopytom po práci. Nejde však o skutočný predaj či kúpu človeka, ktorý má prácu vykonávať, ale o dočasné prepožičiavanie jeho schopností, zručností a vedomostí na jej samotný výkon, za čo dostáva primeranú mzdu. A preto predstavuje mzda v ekonomike cenu práce.

Prácu ako prirodzenú ľudskú činnosť hodnotí **Višňovský, J. – Nagyová, E. – Šajbidorová, M.**¹⁰ (2007). Jej výsledky sú zdrojom rozvoja spoločnosti a patričnej životnej úrovne, v ktorej sa krajina nachádza. Priamo alebo nepriamo vplýva na uspokojovanie ľudských potrieb, túžob a želaní. Každý jedinec potrebuje cítiť určité motivačné stimuly, a ani človek nie je výnimkou. A preto je pochopiteľné, že čím viac si bude zamestnanec pri práci uvedomovať a pociťovať motiváciu, tým bude jeho prístup k nej svedomitejší a dôslednejší. Vzťah človeka k práci vychádza aj z prostredia, v ktorom človek vyrastal a v ktorom v súčasnosti žije. Rovnako ho formuje aj okolitá spoločnosť, skúsenosti, spoločenské postavenie a životné plány.

Hysteréza je podľa **Uramovej, M. - Pitekovej, J. - Paľa, P.**¹¹ (2009) jav, pri ktorom rast prirodzenej miery nezamestnanosti kopíruje automaticky skutočnú mieru nezamestnanosti. Dochádza k nemu vtedy, ak sa ľudia prispôbia nezamestnanosti a nájdu spôsoby, ako získať popri podpore v nezamestnanosti aj ďalšie nelegálne formy príjmu

9. NOVÁK, J. – ŠLOSÁR, R. 2008. *Základy ekonómie a ekonomiky*. 1. vyd. Prešov: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2008. 232 s. ISBN 978-80-10-01346-3.

10. VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, E. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2007. *Manažment ľudských zdrojov*. 4. vyd. Nitra: SPU v Nitre, 2007. 166 s. ISBN 978-80-8069-956-7.

11. URAMOVI, M. – PITEKOVÁ, J. – PALA, J. 2009. *Makroekonómia II*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2009. 118 s. ISBN 978-80-8083-728-0

a neskôr prestanú vyhľadávať prácu.

Ďalšou formou hysterézy je aj apatia a rezignácia, ktoré majú tiež za následok zníženie intenzity hľadania práce. Aj táto skutočnosť vedie k rastu prirodzenej miery nezamestnanosti.

K prepojeniu hospodárskej a sociálnej politiky dochádza podľa **Juska, P.**¹² (2000), pri vzniku, vývoji, štruktúre a miere nezamestnanosti. Na stav a trendy ekonomiky negatívne vplyva vysoký počet nezamestnaných, pretože dlhodobé prežívanie nezamestnanosti znižuje schopnosť a záujem zamestnať sa, a tým aj znižuje možnosť občana stať sa ekonomicky sebastačným. V súčasnosti je jedným z najdôležitejších zámerov sociálnej politiky Európskej únie odstraňovanie nezamestnanosti.

Podľa **Lipsey, R. G. - Chrystal, K. A.**¹³ (2004) môžu byť oficiálne údaje o nezamestnaných výrazne odlišné od skutočného počtu ľudí ochotných pracovať pri danej úrovni miezd. Nadhodnocovanie vzniká, pretože evidencia zahŕňa aj ľudí, ktorí v skutočnosti nechcú pracovať a záujem predstierajú, aby mohli poberať dávky v nezamestnanosti.

K podhodnocovaniu dochádza z dôvodu dobrovoľného odchodu z trhu práce, ku ktorému sa ľudia po dlhšom čase uchýlia, keď stratia nádej, že si nájdu zamestnanie. Aj keď títo ľudia už z vlastného rozhodnutia nespádajú do evidencie, patria do potenciálnej pracovnej sily, pretože sú ochotní za primeranú odmenu pracovať. Možno ich nazývať aj ako odradení pracovníci, pretože im súčasný trh práce neposkytuje adekvátne pracovné príležitosti.

Ak by trh práce fungoval ako trh s dokonalou konkurenciou, stretávali by sme sa podľa **Gažiovej, A.**¹⁴ (2006) už len s dobrovoľnou nezamestnanosťou. Tú charakterizuje časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorá považuje reálne mzdy za príliš nízke na to, aby bola ochotná za ne pracovať.

Podľa Gažiovej dokáže ekonomika fungovať aj za prítomnosti určitého rozsahu nezamestnaných a teda neúplného využitia jedného z výrobných faktorov. Môže ísť napríklad o ľudí, ktorí po ukončení štúdia hľadajú svoje prvé zamestnanie, prípadne sa

12. JUSKA, P. 2000. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2000. ISBN 80-8035-394-7.

13. LIPSEY, R. G. – CHRYSTAL, K. A. 2004. *Economics*. 8. vyd. New York: Oxford University Press, 2004. 699 s. ISBN 019925-784-1.

14. GAŽIOVÁ, A. 2006. *Základy makroekonómie*, 1. vyd. Nitra: UKF v Nitre, 2006. 180 s. ISBN 80-8094-035-5.

rozhodli zostať doma a starať sa o rodinu. Ďalej dochádza aj k situácii, keď dotyční síce majú ponuku na zamestnanie, ale neuspokojí ich výška mzdy. Niekedy si jednotlivci cenia viac svoj voľný čas ako mzdu, ktorá im bola ponúknutá, a aj preto sa rozhodnú radšej zostať nezamestnanými. Ak je však na trhu celkový počet voľných pracovných síl väčší ako ponúkaný počet pracovných miest, ktoré sú hlásené úradmi práce, ide o nedobrovoľnú nezamestnanosť.

Ako hovorí **Brožová, D.**¹⁵ (2003), závažnosť nezamestnanosti je podmienená jej dĺžkou. Každá trhová ekonomika sa neustále mení v závislosti od štruktúry aktuálneho dopytu. Štrukturálne zmeny sú sprevádzané pohybom na pracovných trhoch, ktorý spôsobujú ľudia svojim neustálymi vstupmi a výstupmi zo zamestnania. Čas by mal vytvoriť pracovné pozície adekvátne schopnostiam a požiadavkám ich uchádzačov. A preto je krátkodobá nezamestnanosť prípustná, ba v niektorých prípadoch až nutná. Ak však dôjde k dlhodobej nezamestnanosti, stáva sa pre spoločnosť problémom. Pretože ak sa ľuďom nedarí dlhšie nájsť zamestnanie, dostávajú sa do ekonomických ťažkostí, ktoré začínajú prepadom životnej úrovne, ktorá vedie až k existenčným problémom celej rodiny. Treba si však uvedomovať, že nezamestnaní neovplyvávajú negatívne len sami na seba a svoje rodiny, ale v konečnom dôsledku na celú spoločnosť, a to nižšou produktivitou, úsporami, daňami a devalváciou ľudského kapitálu.

Aj **Keynes, J. M.**¹⁶ (1963) potvrdzuje, že nezamestnanosť patrí k vážnym ekonomickým, sociálnym a politickým problémom, a preto sa vlády snažia, aby bola miera nezamestnanosti čo najnižšia. Ide o politiku takzvanej plnej zamestnanosti, pri ktorej je nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti. Vládne programy sú preto zamerané tak, aby v ekonomike neexistovala prevaha ponuky nad dopytom na trhu práce. Ide o opatrenia, ktoré buď zvyšujú dopyt po práci, alebo znižujú ponuku práce.

K znižovaniu prirodzenej miery nezamestnanosti sa podľa **Lisého, J.**¹⁷ (2005) používajú rôzne opatrenia. K nim patrí napríklad zlepšenie informovanosti na trhu práce, vytvorenie verejných pracovných miest, zmena vládnych programov tak, aby zamestnancov motivovali k práci a rôzne rekvalifikačné programy. Tieto a ešte mnohé ďalšie opatrenia by mali napomôcť aspoň k čiastočnému zníženiu prirodzenej miery

15. BROŽOVÁ, D. 2003. *Spoločenské súvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-8642-916-4.

16. KEYNES, J. M. 1963 *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1963. 386 s.

17. LISÝ, J. a i. 2005 *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Iura edition, spol. s r. o., 2005. 622 s. ISBN 80-80787-063-3.

nezamestnanosti.

Podľa **Hontyovej, K. – Lisého, J. – Majdúchovej, H.**¹⁸ (2008) sa vlády snažia o politiku plnej zamestnanosti, ktorá je charakterizovaná ako nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery. Na to sa používajú mnohé vládne opatrenia, ktoré majú zabezpečiť, aby prevažnosť ponuky nad dopytom nebola príliš veľká. Plná zamestnanosť nepatrí ku konštantným veličinám, má tendenciu meniť sa v závislosti od rozdielu medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest. Rovnováha na pracovnom trhu nastáva v čase, keď sú sily pôsobiace na ceny a mzdy práce v rovnováhe. V ekonomikách, ktoré sa zameriavajú na znižovanie inflácie, je prirodzená miera nezamestnanosti najnižšia možná úroveň, akú môžu dosiahnuť. Táto miera zodpovedá potenciálnemu domácemu outputu.

Proti nezamestnanosti už nebojujeme len na národnej úrovni, ale odkedy sme sa v roku 2004 stali členmi EÚ, aj na medzinárodnej úrovni, a to podľa **Gažiovej, A.**¹⁹ (2006) prostredníctvom Stratégie Európskej zamestnanosti. Táto stratégia je postavená na štyroch nosných pilieroch, a to schopnosti zamestnať sa a prispôbovať sa, podnikat' a na rovnosti príležitostí.

Tento spoločný boj je od 1993 zastrešovaný, ako tvrdí **Husáriková, J.**²⁰ (2004), do siete Európskych služieb zamestnanosti (EURES), ktorá pozostáva z úradov práce jednotlivých členských krajín, ich partnerov a Európskej komisie. My sme sa samozrejme jej členom stali v roku 2004. EURES umožňuje voľný pohyb zamestnancom a zamestnávateľom, lepší prístup k celoeurópskej pracovnej sile. Špeciálne vyškolení EURES poradcovia poskytujú záujemcom informácie o európskych pracovných možnostiach a trhoch, ale aj o životných a pracovných podmienkach jednotlivých členských krajín.

Ako píše **Pongráczová, E.**²¹ (2009), v roku 1919 bola založená Medzinárodná organizácia práce, ktorá funguje pod skráteným názvom ILO (International Labour Organization) a v súčasnosti združuje 175 štátov. Hlavným dôvodom jej vzniku bolo uplatňovanie zásad humanity, pretože sa v pracovných vzťahoch objavoval čoraz väčší

18. HONTYOVÁ, K. – LISÝ, J. – MAJDÚCHOVÁ, H. 2008. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm, 2008. 193 s. ISBN 978-80-225-2489-6.

19. GAŽIOVÁ, A. 2006. *Základy makroekonómie*, 1. vyd. Nitra: UKF v Nitre, 2006. 180 s. ISBN 80-8094-035-5.

20. HUSÁRIKOVÁ, J. 2004. *Slovensko a Európska únia: Vitejate v Európskej únii*. 1. vyd. Bratislava: Grafis, s.r.o., 2004. 22 s. ISBN 80-969025-4-7.

21. PONGRÁCZOVÁ, E. a i. 2009. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 114 s. ISBN 978-80-225-2789-7.

počet vykorisťovaných pracovníkov, nezohľadňoval sa rodinný život, zdravie a pracovné prostredie. Druhý motív bol politický, pretože ak by nedošlo k zlepšeniu pracovných podmienok, milióny pracujúcich ľudí by vytvorili sociálny nepokoj, ktorý by mohol vyústiť až do revolúcie. ILO má v OSN unikátnu trojstrannú štruktúru, pretože jeho zložkami sú zástupcovia vlád, zamestnávateľov a samozrejme aj zamestnancov. ILO má sídlo v Ženeve a jej najvyšším orgánom je Generálna konferencia, ktorá zasadá raz ročne. Slovenská republika sa stala jej členom 22. januára 1993.

Vzťahu priamych zahraničných investícií a nezamestnanosti, sa venuje **Rievajová, E.**²² (2006), podľa ktorej dokáza k jej znižovaniu významne prispieť. Stačí, ak bude zahraničný investor rozvíjať svoje aktivity na území určitej krajiny, to vytvorí nové pracovné príležitosti nielen pri samotnej výstavbe budovaného komplexu, ale aj po jej skončení v novovytvorenej fabrike. Priame zahraničné investície vplývajú aj na zvyšovanie kvalifikácie a odbornosti pracovníkov, čo zamestnancom rozšíri možnosti ďalšieho uplatnenia a zvyšuje mobilitu, čo tiež kladne pôsobí na nezamestnanosť v celej krajine.

Zahranichný investor sa najčastejšie riadi týmito kritériami:

- stabilné podnikateľské a politické prostredie,
- rozvoj a kvalita infraštruktúry,
- charakter miestneho trhu,
- cena, kvalita a dostupnosť výrobných faktorov, najmä práce,
- rozsah korupcie,
- prístup k ekonomickým informáciám a ich pravdivosti.

V súčasnosti sú makroekonomické a politické rozdiely medzi jednotlivými krajinami veľmi malé až nebadateľné, a tak sa krajiny v snahe prilákať zahraničných investorov snažia poskytnúť a vytvoriť investorom špeciálne výhody. Takéto výhody majú finančný aj nefinančný charakter. Pri poskytovaní finančných výhod ide najčastejšie o daňové úľavy, daňové prázdny, bezcolný dovoz, štátne granty na výskum a vývoj, pomoc pri budovaní infraštruktúry. K nefinančným výhodám patria napr. rekvalifikácie pracovníkov na náklady hostiteľskej krajiny.

Na zlepšenie nezamestnanosti bol 1. 1. 2001 prijatý zákon o investičných stimuloch a tým i novela o štátnej pomoci.

22. RIEVAJOVÁ, E. 2006. *Trh práce a politika zamestnanosti*, Bratislava: Ekonóm, 2006. 288 s. ISBN 80-225-2263-5.

Najvýznamnejšími stimulmi na podporu priamych zahraničných investícií sú:

- 10 ročné daňové prázdniny,
- príspevok na rekvalifikáciu,
- príspevok na vznik nových pracovných miest.²³

Žiadosti na pridelenie výhod posudzuje ministerstvo hospodárstva SR v spolupráci so Slovenskou agentúrou pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO) a schvaľuje ich vláda.

Výrazný vplyv mal podľa **Rievajovej, E.**²⁴ (2009) na štruktúru zamestnanosti nárast agentúrnych a dočasných pracovníkov v posledných rokoch. Tento rast zásadne zvýšil kategóriu pracovníkov, ktorí nemajú sociálnu ochranu. Došlo však aj k vzruženiu na podnikovom trhu práce, čo sa ale paradoxne na globálnom trhu neprejavilo, navyše to viedlo k zvýšeniu pracovno-právnej neistoty pracovníkov. A preto bola v roku 2009 prijatá novela zákona, ktorá zrovnoprávnila agentúrnych pracovníkov s kmeňovými zamestnancami podniku, čo aspoň čiastočne riešilo problémy vznikajúce pri outsourcovaní.

Ako uvádza **Pongráczová, E.**²⁵ (2009), v súvislosti s rozvojom tzv. globálnych firiem vznikli nové pojmy ako je offshoring a outsourcing, ktoré opisujú správanie firiem podľa globálneho trendu.

V prípade offshoringu ide o dodávanie externých služieb zo vzdialených geografických lokalít. Spoločnosti sa čoraz častejšie rozhodujú pre offshore poskytovateľov služieb, pretože v nich vidia zníženie rizika rozdelením práce do viacerých lokalít.

Outsourcing sa všeobecne v ekonómii chápe ako odovzdanie vnútro podnikových aktivít, zvyčajne nesúvisiacich s hlavnou činnosťou podniku, na vonkajšie subjekty. Outsourcingová firma je firma, ktorá prevezme na seba plnú zodpovednosť za spoľahlivý chod prevádzky, aby sa spoločnosť, čo si outsourcing objednala, mohla naplno venovať hlavným podnikateľským aktivitám. Tento nástroj sa stal v súčasnom globalizovanom svete hlavným prostriedkom zvyšovania výkonnosti a znižovania nákladov podnikania.

23. Zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci, ktorý nahradil Zákon č. 565/2001 Z. z. o investičných stimuloch.

24. RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*, Bratislava: Ekonóm, 2009. 270 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

25. PONGRÁCZOVÁ, E. a i. 2009. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 114 s. ISBN 978-80-225-2789-7.

Regionálnu diverzifikáciou a diferenciáciou spája **Mrva, M.**²⁶ (2007) vo svojej práci s nezamestnanosťou. Diferenciácia udáva rozdiel v evidovanej miere nezamestnanosti medzi jednotlivými regiónmi Slovenska. A pretože je nezamestnanosť v niektorých regiónoch vysoká a v iných takmer nulová, pohybuje sa táto odchýlka niekedy až v dvojciferných hodnotách. Príčinou tohto problému je v prevažnej miere málo diverzifikovaná odvetvová štruktúra zamestnanosti a výrazné rozdiely v objeme vstupu zahraničných investorov do jednotlivých regiónov. Politika zamestnanosti sa u nás zameriava najmä na územia, kde sa nezamestnanosť pohybuje v najvyšších hodnotách a práve regionálna diverzifikácia je pravým opakom tohto snaženia. Počas diverzifikácie sa totiž regióny, ktoré sa v minulosti javili slabším rozvojom v tomto stave udržia a regióny so silnými existenčnými prejavmi si tento trend ponechajú. Toto sú prípady, kedy sa znásobuje význam regionálnej politiky, ktorá by mala proti týmto problémom bojovať. Oba javy totiž spôsobujú vyľudňovanie a prehĺbovanie chudoby v regiónoch, ktoré sú často postihnuté hlavne kvôli ich zlej geografickej polohe a nedobudovanej infraštruktúre. Ciele regionálnej politiky sú po vstupe do EÚ zabezpečované najmä štrukturálnymi a kohéznymi fondmi.

Ako píše **Vyšňovský, J. – Nagyová, E. – Šajbidorová, M.**²⁷ (2003) prevládajúca vysoká miera nezamestnanosti vytvára v podnikoch mylnú predstavu, že je na trhu nevyčerpatel'né množstvo ľahko mobilizovateľného pracovného potenciálu. Ani vysoká miera nezamestnanosti nevytvorí možnosť získavania pracovníkov s vyšším potenciálom, pretože práve tá časť obyvateľstva, ktorá sa nachádza medzi prepustenými, sa považuje väčšinou za nekvalifikovaných pracovníkov. A to vytvára dôvod, prečo by malo byť jednou z priorít každého podniku zvyšovanie ľudského potenciálu.

Základný prvok, ktorý má podľa **Andrášika, L.**²⁸ (2002) riešiť problém s nezamestnanosťou, je zvyšovanie pružnosti na trhu práce. Pružnosť trhu práce je vlastne schopnosť trhu v čo najkratšom čase reagovať na profesijno-kvalifikačné, územno-mobilné a ďalšie požiadavky, ktoré na trhu vznikajú. Táto schopnosť má za cieľ zladíť vývoj dopytu a ponuky na trhu práce. Pružnosť práce sa dá zvyšovať rastom vzdelanostnej úrovne (napr. celoživotným vzdelávaním), profesijno-kvalifikačnou flexibilitou (napr. rekvalifikáciou) a územnou mobilitou pracovných síl (napr. potrebnou infraštruktúrou).

26. MRVA, M. 2007. Nástroje podpory regionálneho rozvoja na Slovensku. In: *BIATEC*. Bratislava: NBS, 2007. roč. 15, č. 9, s. 9 -11. ISSN 1335-0900.

27. VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, E. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2003. *Manažment ľudských zdrojov*. 2. vyd. Nitra: SPU v Nitre, 2003. 170 s. ISBN 80-8069-268-8.

28. ANDRÁŠIK, L. 2003. *Ekonomía*. 1. vyd. Bratislava: STU, 2003. 179 s. ISBN 80-227-1849-1.

Podľa **Žaja, J.**²⁹ (2000) je vstup absolventov na trh práce často sprevádzaný odhalením vlastných nedostatkov. Hľadať zamestnanie na trhu s vysokou nezamestnanosťou predstavuje veľký problém. Uplatnenie absolventov na pracovnom trhu nie je len záležitosťou jedinca, ale celospoločenskou. A ak si chce spoločnosť vytvoriť v budúcnosti priaznivé predpoklady svojej existencie, mala by dať šancu absolventom na pracovnom trhu. Prvé zamestnanie je významným prvkom v celom ďalšom pracovnom, ale aj súkromnom živote. Tu sa formujú základné pracovné návyky a osvojuje a porovnáva si prax s už naučenou teóriou. Ak sa však absolvent na začiatku stretne s nezamestnanosťou, vytvorí sa v ňom nezáujem a nechť k hľadaniu ďalšej práce.

Veľký problém vo sfére dlhodobo nezamestnaných tvorí podľa **Lukáča, M.**³⁰ (2001) rómske etnikum žijúce na Slovensku. Mnohé nasvedčuje tomu, že rómski spoluobčania do tejto skupiny spadajú, pretože nemajú záujem pracovať, čo vychádza z ich slabej vzdelanostnej úrovne, nízkej pracovnej morálky, nezáujmu zamestnávateľov a častého absentérstva. Možno ho však odôvodňovať aj tým, že si náš štedrý sociálny systém rozmaznal túto skupinu ľudí natoľko, že pomocnú ruku štátu v prípade nezamestnanosti už neberú len ako dočasné riešenie, ale ako zdroj dlhodobej obživy. Z tohto však nemožno viniť len spomínanú menšinu, ale skôr sa treba zamyslieť a vytvoriť potrebné zmeny v našej demotivujúcej sociálnej politike.

O tom, že sa priemyselná zamestnanosť rozširuje najrýchlejšie v tých častiach krajiny, kde je nízka úroveň priemerných miezd a kde je len malý podiel zamestnaných v priemysle hovoria **Belajová, A. - Fáziková, A.**³¹ (2005) vo svojej práci. Ak sa však v tomto území značne rozšíri priemysel, nastane rýchly rast dôchodkov, pretože nové firmy za účelom zaujať ponúknu vyššie mzdy, než boli v danom území zaužívané. Novo vzniknutá firma sa však rastom mzdových nákladov nepripraví o zisk, dosahuje ho stále z titulu i keď vyšších, ale ešte stále nižších miezd ako v iných častiach krajiny. Toto pravidlo sa môže aplikovať aj do iných sfér hospodárstva.

Trh práce s trhovou ekonomikou spája **Mareš, P.**³² (2002), pretože tvrdí, že na ňom rovnako ako na trhu výrobkov a služieb dochádza k výmene, s tým rozdielom,

29. ŽAJA, J. 2000. *Uplatnenie absolventov VŠ v konkurenčnom prostredí trhu práce*. Nitra: AGROTAR Nitra, 2000. ISBN 80-88943-06-x.

30. LUKÁČ, M. 2001. K niektorým možnostiam a špecifikám zamestnávania absolventov rómskej národnosti. In: *Mládež a spoločnosť*, roč. 7, č. 3, s. 17-21.

31. BELAJOVÁ, A. – FÁZIKOVÁ, A. 2005. *Regionálna ekonomika*. 3. vyd. Nitra: SPU v Nitre, 2005. ISBN 80-8069-513-x.

32. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

že predmetom výmeny nie sú služby či tovary, ale práca.

Tento trh sa zaoberá problémom dvojakej alokácie:

- musí zabezpečiť produkčnú silu v takej veľkosti a štruktúre, aby v čo najväčšej miere spĺňala požiadavky dopytu.
- pracovnej sile musí byť zabezpečené dostatočné množstvo peňažných a sociálnych prostriedkov existencie.

Trh práce sa však od ostatných trhov výrazne líši v jednom zásadnom bode, a to v tom, že v jeho prípade sa nemôže hovoriť o klasickom trhu s otvorenou súťažou, vždy bude istým spôsobom obmedzený a regulovaný. Tieto obmedzenia vytvárajú sociálne inštitúcie, normy, morálne štandardy, pravidlá jednaní, zvyklosti a očakávania, ktoré regulujú dopyt a ponuku po práci, rovnako ako pomer medzi nimi.

Ďalšia odlišnosť, ktorá vzniká medzi trhom práce a ostatnými trhmi, je daná jeho asymetriou. Ponuka práce bude totiž vždy oveľa obmedzenejšia ako dopyt po nej, z čoho vyplýva väčšia voľnosť pre zamestnávateľov.

Podľa analytikov bol trh práce rozčlenený na päť druhov pracovných trhov:

1. dokonalý trh, na ktorom cenu práce určuje len pomer medzi dopytom a ponukou po práci.
2. neoklasický trh práce, ktorý patrí k menej dokonalej forme trhu, na ktorom trhový mechanizmus korigujú kultúrne štandardy a distribučné mechanizmy.
3. inštitucionálny trh práce, ktorý je prostredníctvom sociálnych inštitúcií ovplyvňovaný zamestnancami aj zamestnávateľmi.
4. riadený trh práce, kde prirodzené mechanizmy z neoklasického trhu nahradila moc štátu.
5. prirodzený trh práce, na ktorom je potrebné počítat' s určitými nedostatkami vedomostí, znalostí, schopností, ekonomickými a neekonomickými nákladmi.

Na trhu práce môžu podľa **Hargašovej, M.**³³ (2006) nastať tieto situácie:

- a) rovnovážny stav, ktorý je skôr teoretická možnosť, počas ktorej mzdy zabezpečujú ľuďom kvalitný život a nezamestnanosť sa pohybuje len vo veľmi malých hodnotách,
- b) ak do krajiny prichádzajú nové odvetvia, prinášajú so sebou aj množstvo nových pracovných možností. V takomto stave ekonomiky mzdy tiež rastú.
- c) ak sa v ekonomike objaví problém, ktorý núti zamestnávateľov znižovať až rušiť výrobu, mzdy stagnujú a v niektorých prípadoch nedochádza ani k ich vyplácaniu, za-

33. HARAGAŠOVÁ, M. *Úvod do sveta práce*. 1. vyd. Bratislava: EXPOL PEDAGOGIKA, 2006. 140 s. ISBN 80-8091-015-4.

mestnanci si ťažko hľadajú uplatnenie a v krajine vzniká nezamestnanosť.

- d) nezamestnanosť nemusí spôsobovať len nedostatok voľných pracovných miest, ale aj to, že potenciálni uchádzači o dané miesto nespĺňajú kvalifikačné požiadavky zamestnávateľov. Chýbajú im napríklad znalosti jazyka, schopnosti práce na počítači, alebo primerané komunikačné zručnosti.
- e) ďalej môže nezamestnanosť spôsobovať aj nízka mzda, za ktorú nie sú uchádzači ochotní ísť pracovať a dobrovoľne sa stávajú nezamestnanými.
- f) najväčšou a tým pádom aj najťažšie ovplyvniteľnou je nedobrovoľná nezamestnanosť. Tento stav nastáva vtedy, keď je na trhu veľké množstvo uchádzačov, ktorí sú pri mzdovej sadzbe ochotní pracovať, spĺňajú aj požiadavky na vzdelanie, ale podniky im nevedia dať zamestnanie.

Rovnováha medzi ponukou práce a dopytom po nej môže byť ako uvádza **Rievajová, E.**³⁴ (2009) graficky znázornená priesečníkom krivky ponuky pracovných miest a Beveridgeovej krivky. Táto krivka znázorňuje zistený inverzný vzťah medzi mierou pracovných miest a mierou nezamestnanosti pri danej mzde, pričom platí, že miera nezamestnanosti rastie s poklesom počtu voľných pracovných miest. Zákonitosti Beveridgeovej krivky rušia tieto skutočnosti trhu:

- ak dochádza na trhu k technologickým zmenám,
- ak je na trhu trvalý rozpor medzi požiadavkami na obsadzovanie pracovných miest a charakteristikami pracovnej sily.

Trh práce sa podľa **Martincovej, M.**³⁵ (2005) nespráva ako ideálny trh, pretože sa na ňom vždy nachádza určitá skupina nezamestnaných. To znamená, že nezamestnanosť nikdy nie je nulová, skôr sa dlhodobo pohybuje okolo prirodzenej miery.

Ako príčiny vzniku nezamestnanosti uvádza:

- zákon o minimálnej mzde,
- existenciu odborov,
- teóriu efektívnosti miezd,
- hľadanie pracovného miesta,

Zákony o minimálnej mzde sa najviac týkajú nezamestnaných a tiež obyvateľov s nízkou kvalifikáciou a malým počtom skúseností. Pretože sa spravidla trh správa tak, že ak sa

34. RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 270 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

35. MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura edition, 2005. s.127. ISBN 80-8078-038-2.

zvýši minimálna mzda, podniky sa snažia tento rast nákladov kompenzovať znižovaním počtu pracovníkov a tým pádom si prílepšia len zamestnanci s vyššou hodnotou pre podnik, ktorí si zamestnanie udržali, ostatní len prispejú k rastu nezamestnanosti v danom regióne.

Odbory – možno chápať aj ako kartel na trhu práce. Ide o zoskupenia pracovníkov rôznych odvetví, ktoré okrem iného rokujú so zamestnávateľmi a vládou na tripartitných rokovaniach o pracovných podmienkach a mzde zamestnancoch. Ak nedôjde počas rokovania k určitej dohode, zvyknú odbory zorganizovať rozličné protestné štrajky. To pre firmy obvykle znamená stratu produkcie, predaja a ziskov, a preto firma, ktorá čelí štrajku, radšej vyhovie navrhovaným požiadavkám odborov.

Stanovenie výšky mzdy je ale veľmi riskantné, pretože ak odbory dohodnú mzdu na jej rovnovážnej úrovni, zvýši sa ponuka práce, ale zároveň klesne po nej dopyt, a automaticky dochádza k rastu nezamestnanosti. Zamestnanci, ktorí si v takejto situácii udržali miesto, si prílepšia, ale ostatní prídu o prácu a budú na tom ešte horšie.

Teória efektívnosti miezd hovorí o tom, že ak firmy platia vyššie ako rovnovážne mzdy, vyrábajú efektívnejšie. Tento fakt vysvetľuje niekoľko teórií:

- *vzťah medzi zdravím pracovníkom a jeho výkonnosťou*
- *vzťah medzi fluktuáciou a mzdami*
- *vzťah medzi pracovným nasadením a výškou mzdy*
- *vzťah medzi mzdami a kvalitou pracovníkov*

Hľadanie pracovných miest sa snaží urýchliť veľa vládnych programov. U nás najpoužívanejšou je služba bezplatnej informácie na úradoch práce, ďalej sa používajú rekvalifikačné programy. Najobľúbenejším zo strany nezamestnaných je ale poistenie v nezamestnanosti, ktoré nechtiac pôsobí demotivujúco a hladinu nezamestnanosti ešte zvyšuje. Tento program sa zameriava na pracovníkov práve pri strate ich zamestnania.

Zvyšovať mzdu prostredníctvom zákona o minimálnej mzde **Hanzlitt, H.**³⁶ (2005) neodporúča, ako rozumnejšie riešenie vníma rast hraničného produktu práce. Ten je možné dosiahnuť mnohými spôsobmi, ako je zvyšovanie počtu výrobných zariadení, novými vynálezmi na zlepšovanie práce, efektívnejším manažmentom, školením a vzdelávaním. Pretože čím viac jednotlivec dokáže vyrobiť, tým viac sa zvýši bohatstvo spoločnosti.

O čo viac bude zamestnanec schopný sám vyprodukovať, tým budú jeho služby

36. HANZLITT, H. 2005. *Ekonomie v jedné lekci*. Praha: Alfa Publishing, 2005. 188 s. ISBN 80-86851-18-4.

hodnotnejšie pre spotrebiteľa a aj pre zamestnávateľa. A ako náhle stúpne jeho cena v očiach zamestnávateľa, stúpne aj jeho mzda. Reálne ceny sú totiž odvodené od výroby, nie od vládnych nariadení.

Príčiny nižšej mzdovej hladiny v SR v porovnaní s krajinami EÚ môžeme podľa **Uramovej, M.**³⁷ (2004) hľadať v nasledovných oblastiach:

- na začiatku 90. rokov sa vychádzalo z rovnostárskeho prístupu odmeňovania a dôsledkom nižšej produkcie bola aj k relatívne nižšia mzda, než bola v krajinách EÚ.
- obavy z roztočenia inflačnej špirály v prvej polovici 90. rokov viedli k zaostávaniu liberalizácie miezd za liberalizáciou cien.
- nekonceptnosť a nejasnosť odborových cieľov, ktoré tiež zohrávali svoju negatívnu úlohu pri stanovovaní výšky mzdy.
- sociálne a ďalšie reformy, ktoré vyžadovali značné verejné zdroje, obmedzovali rast súkromného sektora.
- pomalá reštrukturalizácia ekonomiky a značná zadlženosť podnikov a zamestnávateľov.
- tempo zmien kvalifikačnej štruktúry zaostávalo za potrebami hospodárskej praxe.
- výrazne rozdielne procesy vo vývoji miezd, ktoré neboli odrazom rastu a produktivity práce a tiež často podporované a dotované štátom.
- vysoká miera nezamestnanosti, ktorá si vyžaduje veľký objem verejných zdrojov.
- zo strachu z nezamestnanosti ľudia akceptujú aj mzdy na nižšej úrovni, alebo vykonávajú prácu neadekvátnu ich kvalifikácii za nižšiu mzdu.

Aj keď sme sa v mnohých bodoch už dokázali priblížiť EÚ štandardom, čas, počas ktorého sme zaostávali vo výške miezd, zabraňuje dosahovať ešte stále priemer EÚ.

Sledovaním substitučného a dôchodkového efektu sa zaoberali **Uramová, M. - Piteková, J. – Paľa, J.**³⁸ (2009), ktorí tvrdia, že substitučný efekt nastáva v prípade, ak rast miezd spôsobuje zvyšovanie hodnoty voľného času. V takom prípade každá hodina voľného času predstavuje väčšie množstvo obetovanej spotreby tovarov. Ak hodnota voľného času stále viac rastie, ľudia čoraz častejšie vymieňajú svoj voľný čas za dlhšiu pracovnú dobu. Dôchodkový efekt nastáva vtedy, ak s rastom mzdy rastie aj voľný čas, ktorý je potrebný pri rastúcej spotrebe. Ak má domácnosť určitý strop svojej spotreby, môže si dovoliť viac voľného času, pretože túto cieľovú úroveň dosiahne aj s nižším

37. URAMOVIÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedostatky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2004. 127 s. ISBN 80-8033-011-8.

38. URAMOVIÁ, M. – PITEKOVIÁ, J. – PALA, J. 2009. *Makroekonómia II*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2009. 118 s. ISBN 978-80-8083-728-0

počtom odpracovaných hodín. Substitučný efekt spôsobuje zvyšovanie ponuky práce, v prípade, ak má na ľudí silnejší vplyv dôchodkový efekt, bude sa ponuka práce znižovať. Výskumy poslednej doby ale potvrdili prevahu substitučného efektu, ktorá pôsobí na rast nezamestnanosti.

Za základné druhy nákladov, ktoré vznikajú v dôsledku nezamestnanosti, **Bernanke, B. S. – Frank, R. H.**³⁹ (2003) považuje:

- ekonomické náklady, ktoré sú dôsledkom neúplného využitia pracovnej sily, pri ktorej dochádza k strate produkcie. Časť týchto nákladov znášajú nezamestnaní, prevažnú časť však ale nesie celá spoločnosť, pretože ľudia bez práce väčšinou neplatia dane a poberajú podporu v nezamestnanosti.
- psychologické náklady pociťujú predovšetkým nezamestnaní a ich rodiny. Je dokázané, že dlhé obdobie nezamestnanosti vedie k strate sebaúcty, k depresiám, dokonca niekedy až k samovraždám.
- sociálne náklady vyvolávajú ekonomické a psychologické vplyvy. Dlhodobu nezamestnanosť ľudia sa nestretávajú len s finančnými ťažkosťami, ale pociťujú aj hnev, frustráciu a zúfalstvo. A práve toto je dôvod, prečo sa nezamestnanosť často spomína spolu s rastom kriminality, násilia, alkoholizmu a s inými spoločenskými problémami.

Všetky tri skupiny uvedených nákladov ťažia celú spoločnosť a sú hradené z prostriedkov štátneho rozpočtu a Európskej únie.

Pojem NAIRU vysvetľuje **Lisý, J.**⁴⁰ (2007) ako mieru nezamestnanosti, ktorá nezrýchľuje infláciu. Ide o rovnovážnu mieru nezamestnanosti, ktorá sa dosahuje pri stabilnej inflácii. Cieľom každej ekonomiky je preto znižovanie hodnoty NAIRU, ktoré vedie v krajine k stabilnej, alebo klesajúcej inflácii bez rastu nezamestnanosti.

Toto však platí aj opačne, teda je možné znižovať nezamestnanosť bez výrazných inflačných tlakov. Príčinou tohto javu nie je len spružnenie pracovného trhu, ale aj zmeny vo fungovaní trhu práce, tovarov a služieb. Faktory spôsobujúce zmeny na trhu práce:

- horšie postavenie odborov v kolektívnych vyjednávaniach,
- rast osobných nákladov spojených s nezamestnanosťou,
- pokles príspevku v nezamestnanosti,

39. FRANK, R. H. – BERNANKE, B. S. 2003. *Ekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0471-4.

40. LISÝ, J. a i. 2007 *Ekonomía v novej ekonomike*. 2. vyd. Bratislava: Iura edition, spol. s r. o., 2007. 634 s. ISBN 978-80-8078-164-4.

- zníženie nákladov nesúvisiacich so mzdou,
- neúspešné zvyšovanie mzdy zo strany zamestnancov, čím sa znižuje nebezpečenstvo inflačných tlakov spôsobených cenou práce.

NAIRU je znižovaný práve vplyvom zmeny týkajúcej sa globálnej konkurencie, čo tiež vedie k znižovaniu inflačných tlakov pri akejkoľvek miere nezamestnanosti. K tomuto všetkému navyše prispieva aj demonopolizácia a deregulácia siet'ových odvetví.

V reálnom živote sa bežne stretávame podľa **Martincovej, M.**⁴¹ (2005) s Philipsovou krivkou, ktorá bola spočiatku znázorňovaná mierou zmeny miezd a nezamestnanosťou. Neskôr však bola vo Philipsovej krivke nahradená miera zmeny nominálnych miest infláciou, ich vzťahom bolo v ekonomike potvrdené, že vysoká nezamestnanosť je sprevádzaná spravidla nízkou infláciou, teda že ich vzťah je nepriamo úmerný. Najčastejšie môžeme infláciu vidieť v tvare, v ktorom tempo mzdovej inflácie klesá s rastom miery nezamestnanosti.

V 70. rokoch sa však v ekonomike objavil nový jav, pri ktorom rástla inflácia spolu s nezamestnanosťou. Išlo o takzvanú stagfláciu. Tento jav ukazoval verejnosti, že vzťah medzi nezamestnanosťou a infláciou je neutržateľný.

Monetaristi rozdelili infláciu na anticipovanú a neanticipovanú, pričom význam prikladali len neanticipovanej. Odlišnosť je pri neanticipovanej inflácii viditeľná až vtedy, ak existujú v ekonomike dlhodobé dohody a záväzky, ktoré zabraňujú okamžitému vyrovnaniu trhu, takže sa prispôbenie realizuje až s istým časovým oneskorením. Ak sa v prípade neanticipovanej inflácie riadia zamestnávateľia očakávaným značným rastom cien ich produkcie, sú ochotní platiť vyššie mzdy svojim pracovníkom, aby zvýšili ponuku práce na trhu a tak mohli rozšíriť svoju výrobu.

Zamestnanci však nevedia dostatočne rozlíšiť zvýšenie nominálnych dôchodkov od rastu reálnych miezd a preto začnú zvyšovať ponuku práce. A v takomto prípade sa nezamestnanosť prechodne zníži, bohužiaľ len na krátku dobu.

V súčasnosti má globalizácia silný vplyv na svetový trh, na ktorom dominujú nadnárodné spoločnosti, ako tvrdí **Mareš, P.**⁴² (2002). Tie si vytvárajú globálne siete, bez akejkoľvek väzby na krajinu, ktorá je v tom čase zdrojom ich momentálnych ziskov. Mohutné oligopoly nesledujú národné záujmy, ide im jednoznačne o zisk a výhody. Tieto výhody

41. MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura edition, 2005. s.127. ISBN 80-8078-038-2.

42. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

sú najčastejšie daňové, sociálne a politické. Ich cieľom je umiestniť výrobu kdekoľvek vo svete, kde im to prinesie určité benefity. Takými benefitmi je najčastejšie lacná pracovná sila, veľkosť trhu, obmedzené schopnosti odborov, prípadne pracovná sila s potrebnou kvalifikáciou. Dôsledkom politiky týchto nadnárodných korporácií je export kapitálu a výrobných kapacít. Previazanosť týchto medzinárodných spoločností vedie k tomu, že často zvýšenie, alebo udržanie zamestnanosti smeruje k zníženiu zamestnanosti v inej krajine. Vo svete je toto vnímané ako hra s nulovým súčtom. Hlavnú rolu na globálnom pracovnom trhu má cena práce a ľudský kapitál. Vysoká cena práce znižuje konkurencieschopnosť vyrábaných výrobkov a služieb a tým pádom spôsobuje aj rast nezamestnanosti.

Podľa **Outrata, R.**⁴³ (2006) je migrácia ďalšou črtou globalizácie, v tomto prípade ide najmä o migráciu vysokokvalifikovaných odborníkov v odvetví vedy a výskumu. Proces únikov mozgov sa nanovo prehĺbil vo väčšine vyspelých krajín a nevynechal ani EÚ. Intenzitu naberá najmä pohyb vysokokvalifikovanej pracovnej sily medzi EÚ a USA. Súčasťou stratégie týchto krajín, ktorá je zameraná na rast produktivity a konkurencieschopnosti, je práve udržanie si týchto mozgov a ich opätovný návrat do materskej krajiny. Vysoký počet zahraničných a domácich vedcov sa považuje za pozitívny jav vplývajúci na celkový rozvoj krajiny. Preto by mal štát vypracovať programy zamerané na študentov na riadnom univerzitnom štúdiu, ktoré podporí rôznymi štipendiami a grantmi a vytvorí im podmienky pre zotrvanie v domovskej krajine po získaní titulov.

Ako uvádza **Pongráczová, E.**⁴⁴ (2009), existuje rozdiel medzi krajinami, do ktorých chcú ísť naši občania pracovať a do ktorých sa rozhodnú emigrovať. Emigráciu volia prevažne vysokoškolsky vzdelaní mladí ľudia, ktorí si nenašli uplatnenie doma. Každoročne približne 10 000 vysokoškolsky vzdelaných ľudí opúšťa našu krajinu a hľadá si prácu najmä v Česku, Rakúsku, Nemecku, Veľkej Británii alebo v USA. Ide najmä o lekárov, odborníkov v oblasti informačných technológií a výskumných pracovníkov.

S novou ekonomikou je, podľa **Martincovej, M.**⁴⁵ (2009), neodlučiteľne spojená požiadavka na vyššiu flexibilitu práce. Flexibilitu však možno ponímať dvoma spôsobmi. Pre niekoho je prejavom ďalšieho pokroku a ekonomickej slobody, iní ju vnímajú ako

43. OUTRATA, R. 2006. Globalizácia a Slovenská ekonomika. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2006. 378 s. ISBN 80-7144-150-3.

44. PONGRÁCZOVÁ, E. a i. 2009. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 114 s. ISBN 978-80-225-2789-7.

45. MARTINCOVÁ M. 2009. *Flexibilita pracovnej sily - fenomén novej ekonomiky*. Dostupné na: <<http://www.upol.cz/fakulty/ff/struktura/katedry-a-pracoviste/katedra-aplikovane-ekonomie/konference-kae>> s. 235 - 240.

podriaďovanie človeka zisku, ktorý vidia v degradácii osobnosti, ktorá maximalizuje slasť (konzum) a minimalizuje strasť (prácu). Jedným z prejavov novej ekonomiky je aj posun k znalostnej ekonomike, pričom samotná výroba statkov sa presúva z vyspelých krajín do menej vyspelých krajín, čo sa prejavuje na fungovaní trhu práce.

Flexibilita pracovnej sily v sebe zahŕňa aj schopnosť uplatniť a využiť ľudský kapitál a schopnosť znásobiť produktivitu práce. S fungovaním trhu práce a zvyšovaním jeho flexibility je spojený aj nový pojem flexicurity, ktorý vznikol spojením slov flexibility a security. Tento pojem predstavuje vonkajšie zásahy do pracovného trhu s cieľom dodať mu flexibilitu. Flexicurity podporuje vytvorenie spravodlivého sociálneho prostredia, zvyšuje zamestnanosť a odľahčuje výdavky štátneho rozpočtu.

Ľudský kapitál vychádza podľa **Staneka, V.**⁴⁶ (2001) z toho, že pracovník investuje do svojej pracovnej kapacity tak, aby v budúcnosti maximalizoval svoj príjem. Táto investícia predstavuje vzdelávanie, získavanie kvalifikácie, rekvalifikácie a pracovných skúseností. Toto sú činitele, ktoré pôsobia na kvalitu ľudského kapitálu, pomocou ktorej sa značne odlišuje aj výška dosahovaných príjmov zamestnancov.

Podľa **Alexyho, J.**⁴⁷ (2002) ľudský kapitál delíme na špecifický a všeobecný. Špecifický ľudský kapitál je možné využiť len v konkrétnom podniku, naproti čomu všeobecný ľudský kapitál nachádza svoje uplatnenie vo viacerých zamestnaniach. Toto delenie sa ukázalo ako významné pri analýze fluktuácie zamestnancov v podnikoch. Alexy počas svojho výskumu ľudského kapitálu potvrdil aj vzťah medzi dĺžkou vzdelávania a výškou zárobku, ktorý je priamo úmerný, a zároveň sa mu podarilo preukázať aj vplyv rodinného zázemia a finančných obmedzení na úroveň vzdelania.

Ako tvrdí **Benčo, J.**⁴⁸ (2002), základným predpokladom dobrého fungovania ekonomiky je kvalifikovaná pracovná sila, pretože hybným motorom rozvoja spoločnosti je úroveň vzdelania. Vyššia kvalifikácia nám dáva lepšiu schopnosť prispôbovať sa rýchlo meniacim sa podmienkam trhu práce, pričom možno bez pochyb skonštatovať, že trh práce sa stáva objektívnym regulátorom neustáleho zvyšovania požiadaviek na pracovnú silu, ktorá je nositeľom určitej kvalifikácie. A to núti pracovníkov sa stále zdokonaľovať, aby obstáli v boji s konkurenciou. Každý pracovník tak môže byť už na základe jeho schopností a vedomostí začlenený do reprodukčného procesu. Vzdelanostná

46. STANEK, V. a i. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2001. 288 s. ISBN 80-225-1339-3.

47. ALEXY, J. 2002. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2002. 147 s. ISBN 80-225-1607-4.

48. BENČO, J. 2002. *Ekonomia vzdelávania*. 2002. ISBN 80-98018-41-6.

úroveň silno ovplyvňuje aj spravodlivosť odmeňovania. Vzdelávanie sa v súčasnosti stáva prioritným službotvorným procesom, ktorý produkuje socioekonomický rozvoj spoločnosti.

Pomoc pri rozvoji ľudskej osobnosti, ktorá sa vyznačuje tvorivým a dynamickým vzťahom k životu, práci a kultúre vidí **Matulčíková, M. – Srna, O.**⁴⁹ (2002) v poslaní celoživotného vzdelávania. Celoživotné vzdelávanie však nevedie len k rastu samotnej osobnosti jedinca, ale prispieva k rozvoju celej spoločnosti. Potreba celoživotného vzdelávania vyrastá z modernej spoločnosti, zohľadňuje premeny času, hodnoty trhu a rytmus individuálnej existencie. Do popredia sa však stále viac dostáva práve ekonomická funkcia vzdelávania, ktorá zvyrazňuje návratnosť investície vložennej do vzdelávania človeka, a to hlavne z dôvodu ekonomického rastu a výrazne širšej možnosti uplatnenia kvalifikovanej osoby. Ľuďom s vyšším vzdelaním sa zvyšuje aj mobilita, pretože sa dá očakávať pružné prispôsobenie novému pracovnému uplatneniu.

Na trhu práce sa za poslednú dobu vytvoril trend vyšších požiadaviek zamestnávateľov na zamestnancov. Tento trend však vyraduje slabšie články pracovnej sily. Je preto potrebné, aby potenciálni, ale aj súčasní zamestnanci poznali nároky trhu na ďalšie schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré sú nevyhnutné na sebauplatnenie v rýchlo sa meniacom svete.

K vzdelávaniu treba ľudí skôr motivovať, ako ich do neho nútiť, čo výrazne umocní účinok vzdelávania. Venovať sa vzdelávaniu môže iba prosperujúca ekonomika s dostatkom prostriedkov na naplnenie spoločenských potrieb. Treba si ale uvedomiť, že vzdelávanie dospelých je jednou z najlacnejších foriem rozvoja spoločnosti. Nielen podniky, ale aj ľudia by mali vedieť, že náklady spojené so vzdelávaním predstavujú len malú časť toho, čo človek s vyšším vzdelaním dokáže za svoj ekonomicky aktívny život vytvoriť. V podnikoch je určitá forma vzdelávania potrebná najmä v prípade zavádzania nových výrobkov a osvojovania si techniky a technológie, čo vedie k rastu produktivity práce a národného dôchodku. Je preto dôležité upravovať vzdelávanie potrebám trhu práce, o čo by sa mal štát spolu s podnikmi starať. V súčasnosti aj tento fakt u nás predstavuje problém, pretože je tu silný pretlak jednostranne vzdelaných mladých ľudí, pričom ostatné odvetvia vykazujú nedostatok, čo vedie k nezamestnanosti. Dôležité je, aby sa procesu vzdelávania nezúčastňovalo len nezamestnané obyvateľstvo, ale aj zamestnaná skupina

49. MATULČÍKOVÁ, M. – SRNA, O. 2002. *Krízový manažment*. Bratislava: Ekonóm, 2002. 325 s. ISBN 80-225-1595.

ľudí. K tomu ich má predovšetkým viesť ich zamestnávateľ, ktorý si musí uvedomiť, že vyššia kvalifikácia pracovníkov im prinesie vyššiu pridanú hodnotu a s tým spojený rozvoj spoločnosti.

U nás je však vzdelávanie dospelých do značnej miery zamerané na trh práce, ktorého výsledkom je pracovné uplatnenie. Toto však predstavuje len časť pojmu celoživotné vzdelávanie, ktoré má oveľa širší záber. Môžeme ale predpokladať, že postupným dozrievaním našej, ešte stále mladej, ekonomiky bude mať celoživotné vzdelávanie čoraz väčšie uplatnenie. Faktom však ostáva, že vzdelávanie dospelých tvorí neoddeliteľnú súčasť politiky zamestnanosti.

Ako tvrdí vo svojej práci **Buchtová, B.**⁵⁰ (2002), práca predstavuje v životoch ľudí nezastupiteľné postavenie. Je významnou podmienkou ich existencie, pričom im prináša nielen materiálne hodnoty, ale aj pocit sebarealizácie a spoločenského uznania. Začleňuje ľudí do skupiny sociálnych vzťahov, uspokojuje ich ctižiadosť, sebauplatnenie a spoločenské uznanie. Práca teda nevytvára len výrobky a služby, ale aj sociálne pole kontaktov. Zvládaním svojich pracovných úkonov zamestnanec nadobúda pocit odbornej kompetencie. Práca, ktorá si vyžaduje potrebné znalosti a zručnosti, rozvíja aj osobnosť ľudí.

Náhla strata práce je silným zásahom do života ľudí, ktorá dokonca ústi až do traumatizujúcich zážitkov. Takáto trauma sa u ľudí prejavuje aj napriek pomerne dobrému sociálnemu systému, ktorý je u nás zavedený a každému dáva možnosť dôstojného prežitia času bez práce. Pre väčšinu ľudí nie je práca len nutným životným údelom, s ktorým je potrebné sa zmieriť, ale berie ju so samozrejmosťou, dokonca až s radosťou. Skutočnú hodnotu práce, si ale človek obvykle uvedomí, až keď ju stratí. Je preukázané, že strata práce na ľudí pôsobí negatívne z psychologickkej, sociálnej, ale aj zdravotnej stránky.

S dlhodobou nezamestnanosťou dochádza k obmedzovaniu spoločenských kontaktov s priateľmi a spolupracovníkmi, nastáva postupný rozklad integrity osobnosti, čo vedie v konečnom dôsledku k vytrácaniu zmyslu života. Dlhodobí nezamestnaní strácajú väzby s realitou, zachvacuje ich neistota a strach z budúcnosti, neskôr pribúdajú aj pochybnosti o vlastných schopnostiach. Žijeme v dobe, kde sa práca stále viac spája s vysokou spoločenskou a osobnou hodnotou, a kde práca vedie k naplneniu životných aspirácií, sebaúcty, zdroja identity, a práve v tomto čase samotná strata zamestnania prine-

50. BUCHTOVÁ, B. a i. 2002. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. s 240. ISBN 80-247-9006-8.

sie každému jedincovi stresujúcu životnú etapu.

Veľký počet dlhodobo nezamestnaných, ako spomína **Kotýnkova, M.**⁵¹ (2009), signalizuje, že je systém sociálnej ochrany zle vytvorený. Sociálne príjmy pre väčšinu nezamestnaných sa totiž stali ľahko dosiahnuteľné, a niekedy sú vyššie než tie, ktoré by mohli získať vlastnou prácou. Takéto nedostatky systému vytvárajú v krajine skupinu ľudí, ktorých život bez práce sa stáva životným štýlom. U dlhodobo nezamestnaných ale dochádza k degradácii osobnosti, k strate kvalifikácie, skúseností, pracovných návykov, spoločenskej prestíže a k zmenám v prístupe k práci. Navyše znovuzачlenenie dlhodobo nezamestnaných do pracovného kolobehu je veľmi obtiažne z dôvodu neochoty opustiť tento pohodlný životný štýl, ktorý možno označovať až takým silným výrazom, ako je sociálny parazitizmus. Takýto parazitizmus sa môže vyvíjať v rodine, v ktorej jedinec vyrastá, alebo jednoducho dlhším bytím bez práce. Tento veľkorysý systém sociálnej ochrany sa niekedy označuje aj ako štát blahobytu – welfare state. U nás sa začal po rozpade bývalého režimu a možno konštatovať, že s určitými obmenami trvá až dodnes. Postupný nárast počtu nezamestnaných ale vyvoláva stále väčšie výdaje verejného rozpočtu, až sa štát blahobytu stáva neúnosne nákladný. Preto je podľa Kotýnkovej nutné vytvoriť reformu systému, ktorá bude klásť dôraz na donucovaciu funkciu ochrany. Takýto systém tvoria dve úrovne. Prvou je oceňovanie snahy jedincov hľadať si prácu a druhá úroveň je priama stimulácia prijať zamestnanie znižovaním štedrých dávok v nezamestnanosti. Predpokladom úspešnosti tohto systému je ale existencia pružného trhu práce. Pokiaľ jedinec neprejaví snahu nájsť si zamestnanie, môže dôjsť v krajnom prípade k úplnému odobratiu sociálnych dávok. Takéto smerovanie systému je možné definovať ako prechod od welfare state k workfare state, kde je síce cieľom sociálny blahobyt, ale podmienený aktivitou jedincov nájsť si prácu.

51. KOTÝNKOVÁ, M. 2009. *Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: od welfare k workfare*. Dostupné na: <<http://www.vse.cz/aop/pdf/280.pdf>> s. 3 – 19.

2 CIEĽ PRÁCE

Cieľom diplomovej práce je skúmať vplyv finančnej a hospodárskej krízy na nezamestnanosť zo sociálneho a ekonomického hľadiska. Výskum je zameraný na obdobie rokov 2008 – 2010, počas ktorých je možné sledovať začiatok, priebeh a pomalé odchádzanie finančnej a hospodárskej krízy z trhu práce v okresoch Dunajská Streda, Galanta a v celej SR.

V práci budú bližšie špecifikované sledované okresy prostredníctvom základných charakteristík a opisov ich oblasti a vykreslením ich hospodárstva.

Nezamestnanosť bude sledovaná pomocou štyroch vybraných ukazovateľov, a to miery nezamestnanosti, ekonomicky aktívneho obyvateľstva, počtu nezamestnaných mužov a žien a podľa dĺžky evidencie uchádzačov o zamestnanie. Všetky spomínané ukazovatele budú zobrazovať celé Slovensko, ako aj vyššie uvedené okresy.

Ďalšia časť práce bude venovaná zhodnoteniu APTP v skúmaných oblastiach pomocou dvoch základných ukazovateľov, t. j. dohodnutej sumy a počtu vytvorených miest, resp. zaradených uchádzačov o zamestnanie do jednotlivých aktivít v už spomínanom časovom období.

Zaujímavým bodom práce bude poukázanie na existenciu rozdielov, ktoré vznikajú pri monitorovaní nezamestnanosti ÚPSVaR a štatistickým úradom SR, pomocou grafu miery nezamestnanosti za rok 2008.

Na záver budú spomenuté konkrétne príklady a návrhy na riešenie nezamestnanosti v sledovaných okresoch.

3 METODIKA PRÁCE

Práca bola spracovávaná za okresy Galanta a Dunajská Streda, prostredníctvom *syntézy, analýzy, komparácie a konceptualizácie*. Analýza bola použitá na spracovanie jednotlivých dokumentov a štatistických prameňov. Prostredníctvom syntézy sa zovšeobecnil jednotlivé výsledky analýzy. Na porovnanie vývoja nezamestnanosti za rok 2008-2010 sa použila metóda komparácie. Konceptualizácia súvisí s tvorbou základných pojmov vysvetľujúcich nezamestnanosť a preto bola táto metóda využívaná najčastejšie v prehľade o súčasnom stave riešenej problematiky a taktiež v metodike práce, pomocou ktorej sa vysvetlili jednotlivé kľúčové pojmy používané v ďalšej časti práce.

Získavaný materiál k práci pochádzal:

- z databázy ÚPSVaR
- z dostupných štatistických údajov
- z odbornej literatúry
- z odborných publikácií a článkov súvisiacich s danou problematikou
- (vlastným prieskumom z firiem, osobných rozhovorov)

Najdôležitejšími pojmami pri kľúčovom spracovaní práce boli miera nezamestnanosti a evidovaní nezamestnaní.

Miera nezamestnanosti predstavuje tú časť pracovnej sily obyvateľstva, ktorá nemá zamestnanie a teda je nezamestnaná, pričom rozsah tohto javu meriame pomocou ukazovateľa nazývaného miera nezamestnanosti.

$$u(\%) = \frac{U}{L} * 100$$

u – miera nezamestnanosti

U - počet nezamestnaných

L – počet pracovných síl

Pracovná sila predstavuje súčet všetkých zamestnaných (E) a nezamestnaných (U) a vypočítame ju:

$$L = E + U$$

Evidovaný nezamestnaný je každý občan, ktorý si hľadá zamestnanie a je zaradený do evidencie nezamestnaných na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na Slovensku sú dve štátne inštitúcie, ktoré sa zaoberajú meraním nezamestnanosti, a to Štatistický úrad SR a ÚPSVaR. Obe však majú vlastný spôsob merania.

ÚPSVaR sleduje mieru nezamestnanosti prostredníctvom dvoch zdrojov:

- *evidovaných nezamestnaných spolu*

Táto evidencia je však zavádzajúca, pretože zahŕňa aj takú skupinu nezamestnaných, ktorí nie sú schopní po predložení vhodného pracovného miesta nastúpiť do zamestnania.

- *disponibilných počtov evidovaných nezamestnaných*

ÚPSVaR tento spôsob výpočtu používa už viac ako 10 rokov. Robí sa nasledovne:

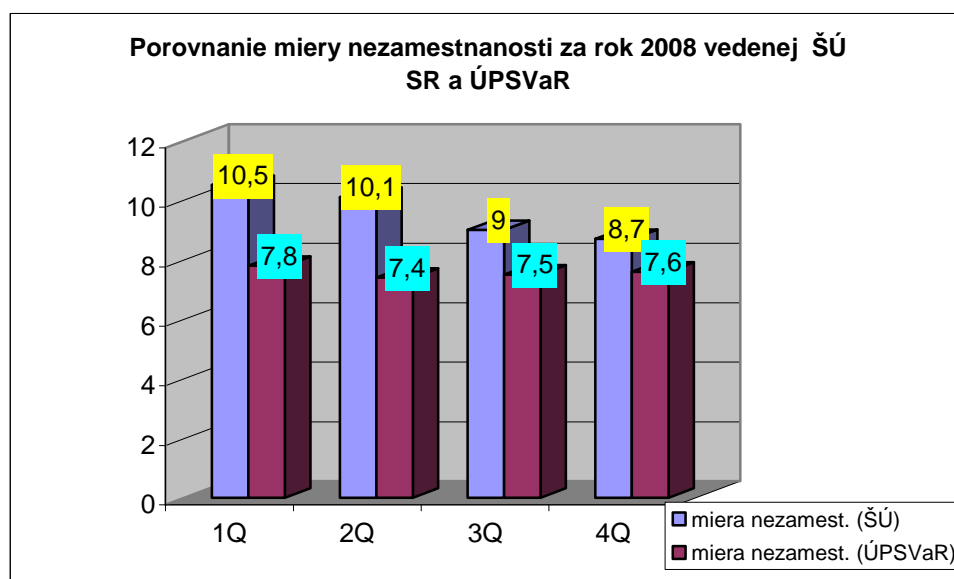
$$n = Nd / EAO * 100$$

Nd – je počet disponibilných evidovaných nezamestnaných

EAO – je počet ekonomicky aktívnych obyvateľov

Štatistický úrad SR používa na meranie nezamestnanosti už od roku 1993 výberové zisťovanie pracovnej sily v jednotlivých domácnostiach na Slovensku. Takto zaznamenané údaje pravidelne publikuje v štvrt'ročných intervaloch. Metodika výpočtu korešponduje s metodikou používanou Medzinárodným úradom práce a priebežne sa prispôbuje novým požiadavkám ako aj požiadavkám zo strany EÚ. Miera nezamestnanosti vyčíslená na základe výberového zisťovania sa pohybuje dlhodobo približne o 1,5 percentuálneho bodu nižšie, ako miera nezamestnanosti zverejňovaná ÚPSVaR. Obe inštitúcie však vždy uvádzajú, podľa akej metódy boli údaje zisťované.

Obr. Porovnanie miery nezamestnanosti za rok 2008



Zdroj: ÚPSVaR a ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Celé práceschopné obyvateľstvo je možné rozčleniť do troch skupín, a to na zamestnaných, nezamestnaných a ostatných, ktoré tak tiež predstavujú významný prvok pri spracovávaní práce.

Zamestnané osoby sú ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí síce prácu majú, ale nepracujú pre chorobu, štrajk, alebo dovolenku. Podľa štatistického úradu SR je do tejto kategórie zaradená každá osoba, ktorá v priebehu týždňa odpracovala aspoň jednu hodinu práce za mzdu, alebo vykonáva prácu s cieľom dosiahnuť zisk.

Nezamestnané osoby tvorí taká časť obyvateľstva, ktorá síce nie je zamestnaná, ale sa aktívne podieľa na hľadaní práce. Aby však bol jednotlivec do tejto kategórie zaradený, musí byť zaregistrovaný na úrade práce.

Všetci ostatní, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Tvorí ju tá časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemôže pracovať pre chorobu, alebo si prácu jednoducho vôbec nehľadá.

Pri riešení nezamestnanosti je potrebné rozdeliť obyvateľstvo na ekonomicky aktívne a neaktívne.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo sú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo nezamestnaní, ktorí si ale prácu aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť do nej vrátiť po dočasnom uvoľnení z nej. Zaradujeme sem:

- zárobkovo činné osoby,

- nezamestnaní,
- osoby zdržané od výkonu povolania, ako sú recidivisti a boli vojaci,
- osoby, ktoré pomáhajú členom rodiny.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, ktoré tvoria ľudia, čo nemajú zamestnanie a ani záujem hľadať prácu. Patria sem:

- študenti,
- ľudia pripravujúci sa na povolanie,
- dôchodcovia,
- deti do 15 rokov,
- osoby v domácnosti,
- osoby na rodičovskej dovolenke,
- ľudia neschopní pracovať z dôvodu dlhodobej choroby alebo invalidity.

Predpokladom úspešného získania potrebných informácií o trhu práce a jeho fungovaní je okrem iného aj identifikácia rozsahu, štruktúry a príčiny existencie jednotlivých typov nezamestnanosti. Vo vyspelých trhových ekonomikách ako aj na Slovensku sa rozlišujú najmä tieto typy nezamestnanosti:

Frikčná nezamestnanosť

Je označovaná aj ako prirodzená nezamestnanosť, ktorá by existovala aj v prípade, ak by boli mzdy pružné a náklady na prispôsobenie nulové, pretože ľudia na zmenu zamestnania potrebujú určitý čas, počas ktorého sa radia do tohto typu nezamestnanosti. Frikčná nezamestnanosť je podmienená informačnými tokmi, ktoré sú nedokonalé. Pretože aj v ich prípade trvá určitý čas, pokiaľ sa informácia dostane od vysielateľa k prijímateľovi a spôsobí to, že sa zamestnávateľ a príslušný uchádzač o prácu nájdu. Pre túto nezamestnanosť je charakteristické krátke obdobie a to 6-12 týždňov. Ide vlastne o nezamestnanosť spôsobenú fluktuáciou pracovníkov. Dĺžka jej trvania je závislá od rýchlosti, akou nezamestnaní nachádzajú prácu a tá je zase podmienená rýchlosťou, akou sú inštitúcie trhu práce schopné šíriť informácie. Frikčná nezamestnanosť môže mať 2 podoby a to opatrnú a špekulačnú.

Opatrná nezamestnanosť nastane, vtedy ak charakter ponúkaného pracovného miesta neumožňuje pracovníkovi v budúcnosti prejsť na výhodnejšie pracovné miesto. A tak zostáva pracovná sila radšej nezamestnaná, až kým sa jej nenaskytne lepšia pracovná ponuka.

Špekulačná nezamestnanosť je reakcia na dočasný pokles reálnej mzdy, ktorú uprednostňujú niektoré skupiny obyvateľstva a preto redukujú ponuku pracovných hodín, až kým nedôjde k zmene k lepšiemu.

Sezónna nezamestnanosť

Túto nezamestnanosť vyvolávajú také javy, ako je nerovnomernosť výroby v odvetviach, ktorých produkcia je závislá od vplyvov počasia a má vplyv aj na naväzujúce spracovateľské odvetvia. Ďalej môže ísť o výkyvy v spotrebe spôsobené napríklad striedaním ročných období. Tento typ nezamestnanosti tiež radíme ku krátkodobej nezamestnanosti.

Štruktúrna nezamestnanosť

O tejto nezamestnanosti hovoríme vtedy, ak ponuka práce istého druhu nenachádza uplatnenie vzhľadom na dopyt po pracovnej sile. Štruktúrna nezamestnanosť je charakterizovaná dvomi znakmi. Prvým je vysoký počet neobsadených voľných pracovných miest na jednej strane a na druhej veľký počet nezamestnaných. Druhým znakom je práve rast priemernej dĺžky trvania nezamestnanosti, ktorý rastie súčasne so stúpajúcou neúspešnosťou pri obsadzovaní voľných pracovných pozícií. Tento typ nezamestnanosti ohrozuje najmä menej flexibilné skupiny obyvateľstva, ktoré sa nedokážu dostatočne prispôbiť požiadavkám, ktoré sú kladené na voľné pracovné miesta. Na znižovanie štruktúrnej nezamestnanosti sa používajú napríklad tieto vládne programy:

- rôzne rekvalifikačné kurzy
- podpora lepšieho šírenia informácií o podmienkach na pracovnom trhu v susedných regiónoch
- rôzne formy dotácií na sťahovanie a pod.

Cyklická nezamestnanosť

Je jednou z najnebezpečnejších typov nezamestnanosti, ktorá sa vyskytuje v období ekonomickej stagnácie a poklesu. Je dôsledkom prirodzeného obmedzenia a poklesu produkcie. Tento typ nezamestnanosti je nazývaný aj ako konjunkturálna nezamestnanosť a vzniká, ak makroekonomický dopyt po tovaroch a službách pri daných mzdových sadzbách a danej produktivite práce nepostačuje na zamestnávanie tých, ktorí sú schopní a ochotní pracovať. Je to prípad typickej makroekonomickej nezamestnanosti, ktorá do určitej miery vplýva na všetky odvetvia ekonomiky. Jedným z jej možných riešení je

makroekonomická politika zameraná na zvýšenie agregátneho dopytu, zníženie daní, zvýšenie peňažnej zásoby, alebo zvýšenie vládnych výdavkov.

Skrytá nezamestnanosť

O tejto nezamestnanosti sa hovorí vtedy, ak sa nezamestnaná osoba neregistruje na úrade práce a ani si prácu nehľadá, alebo si ju hľadá neformálnymi cestami. V niektorých prípadoch predstavuje skrytá nezamestnanosť vyššie hodnoty ako oficiálna nezamestnanosť, čo značne podhodnocuje vykazované miery nezamestnanosti.

Neúplná nezamestnanosť

Táto nezamestnanosť sa týka takých prípadov, kedy je zamestnanec nútený akceptovať prácu na znížený pracovný úväzok, alebo kratší pracovný týždeň. Vo vyspelých krajinách sveta sa tento prípad týka každého štvrtého pracovníka v priemysle.

Nepravá nezamestnanosť

Tento typ postihuje osoby, ktoré sú neochotné pracovať a hľadať si prácu. Táto časť národa sa spolieha na podpory v nezamestnanosti, prípadne je registrovaná ako nezamestnaná a pracuje nelegálne.

Vyhľadávacia nezamestnanosť

Spôsobuje ju skutočnosť, že na trhu práce neexistuje ani homogenita pracovných miest či pracovníkov, ani dokonalá informovanosť. Toto sa premieta do rozdielov v mzdách a vedie pracovníkov k hľadaniu lepších alternatív. Pravdepodobnosť úspešnosti hľadania sa zvyšuje s dĺžkou vyhľadávania práce.

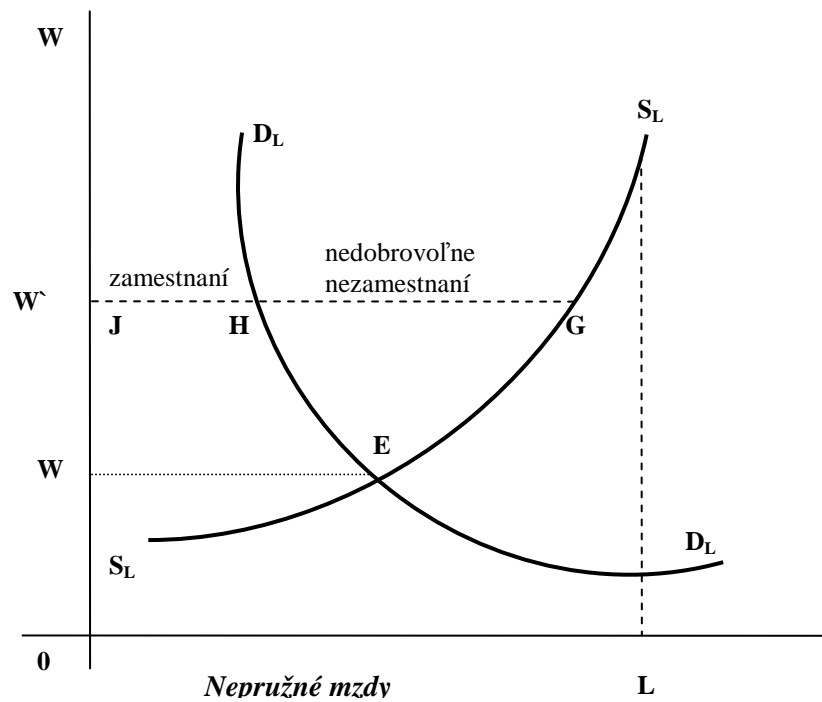
Technologická nezamestnanosť

Ide o nezamestnanosť spôsobenú kapitálovou náročnosťou novej technológie. To vedie k nižším nárokom na inputy práce, čo v konečnom dôsledku pôsobí na rast nezamestnanosti. Rozhodnutie podnikateľa, či uprednostní inputy práce, alebo kapitálu závisia od ceny výrobných faktorov.

Nedobrovoľná nezamestnanosť

Vzniká vtedy, ak je počet nezamestnaných vyšší, ako počet voľných pracovných miest. Spôsobujú ju prudké cyklické výkyvy ekonomiky. V takejto situácii zvyčajne prichádza na pomoc štát napríklad budovaním infraštruktúry.

Obr. Nedobrovoľná nezamestnanosť



Zdroj: LISÝ, J. a i.: Ekonomía v novej ekonomike. 2005

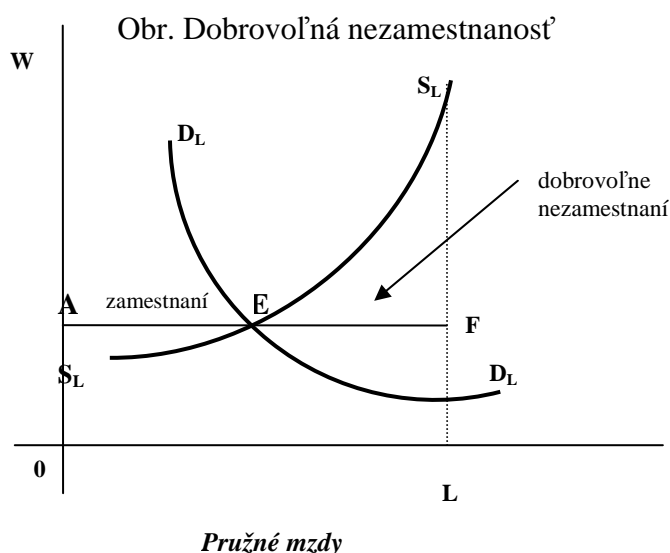
Mzdová sadzba $W^`$ je na trhu práce príliš vysoká a tiež nepružná smerom nadol. Cenu práce predstavuje $W^`$ a nie W , pričom $W^`$ je vyššia hodnota, ako rovnovážna mzdová sadzba W , ktorá predstavuje rovnovážnu, čiže trh čistiacu mzdu. Ak sú na trhu príliš vysoké mzdové sadzby, bude chcieť pracovať viac kvalifikovaných pracovníkov, než je voľných miest. Bod G na krivke ponuky vyjadruje počet pracovníkov, ktorí sú ochotní pracovať pri mzde $W^`$. Krivka dopytu D_L ukazuje, že sú firmy pri mzde $W^`$ ochotné zamestnať len H pracovníkov. A pretože sa mzda nachádza nad úrovňou vyčisťujúcou trh, existuje nadbytok pracovníkov. Počet zamestnaných predstavuje úsečka JH a nedobrovoľne nezamestnaných zase úsečka HG, čiže tých, ktorí prácu hľadajú, ale nenachádzajú.

Za dôvod nedobrovoľnej nezamestnanosti sa označuje nepružnosť miezd, ktorú väčšinou spôsobuje regulácia trhu práce.

Dobrovoľná nezamestnanosť

Veľkosťou sa udržiava na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti. Počet nezamestnaných je nižší, alebo sa rovná počtu voľných pracovných miest. Na trhu je dostatočné množstvo pracovných miest, ale nezamestnaní na ne z rôznych dôvodov nereagujú. Podľa dĺžky doby trvania dobrovoľnú nezamestnanosť delíme na:

- krátkodobú (menej ako 6 mesiacov)
- strednodobú (6 – 12 mesiacov)
- dlhodobú (viac ako 12 mesiacov)



Zdroj: LISÝ, J. a i.: *Ekonomía v novej ekonomike*. 2005

Priesečník, v ktorom sa trh vyčisťuje, je v bode E, pri mzdovej sadzbe W, v takomto stave ekonomiky firmy zamestnávajú všetkých kvalifikovaných pracovníkov, ktorí sú ochotní za danú mzdu pracovať. Úsečkou AE je znázornený počet zamestnaných. Úsečka EF predstavuje takú skupinu pracovnej sily, ktorá by aj chcela pracovať, ale len v prípade, ak cena práce vzrastie.

Tento typ nezamestnanosti tvorí taká skupina ľudí, ktorí pred prácou radšej uprednostia voľný čas, štúdiu či inú aktivitu. Za prirodzenú mieru nezamestnanosti možno považovať takú, pri ktorej je počet nezamestnaných nižší, alebo rovný počtu voľných pracovných miest. Prirodzená miera nezamestnanosti je súčtom frikčnej a štrukturálnej nezamestnanosti.

4 VÝSLEDKY PRÁCE

4.1 Základná charakteristika okresu Galanta

Okres Galanta pozostáva z miest Galanta, Sereď a Sládkovičovo a z 33 obcí. Dlhé desaťročia bol okres Galanta silno poľnohospodársky orientovanou časťou Slovenska. Na začiatku 90. rokov, počas prechodu zo sociálneho na trhovo orientovaný systém, sa charakter jeho hospodárstva významne narušil a z poľnohospodársky orientovanej časti Slovenska sa pomaly stalo centrum elektrotechnického priemyslu strednej Európy. Zásľuhu na tom má predovšetkým priama zahraničná investícia z Kórey, ktorá od roku 2002 zo Španielska a Anglicka postupne presťahovala celú svoju výrobu do Galanty a jej okolia.

Okres Galanta sa nachádza v juhozápadnej časti Slovenska, presnejšie na Podunajskej nížine. Prevažná časť jeho územia je nečlenitá, len mierne zvlnená a používaná na poľnohospodárske účely. Celková výmera okresu Galanta je 641 743 139 m², z toho poľnohospodárskej pôdy je 515 240 679 m² a nepoľnohospodárskej je len 266 181 882 m² (k 31. 12. 2009, ŠÚ SR). Územie okresu patrí k najteplejším a najproduktívnejším oblastiam Slovenska, vzdialené len 52 km od hlavného mesta Bratislava. Počet obyvateľov je 96 262 (k 31. 12. 2009, ŠÚ SR).

Národnosti tohto okresu sú pestro zastúpené, prevažnú časť tvoria obyvatelia slovenskej národnosti, veľké zastúpenie majú však aj obyvatelia maďarskej národnosti a zvyšok tvoria českí, rómski a rumunskí obyvatelia.

V rokoch 1983 až 1984 boli v Galante navŕtané dva geotermálne vrty s teplotou 78°C. Termálna voda sa od roku 1997 používa na vykurovanie 1 243 bytov, nemocnice a na rekreačné účely v meste Galanta. V roku 2006 bola ukončená výstavba Aquaparku Galandia, ktorého náklady boli vyčíslené na 230 000 000,- Sk.

4.1.2 Hospodárstvo okresu Galanta

Galantský okres je priemyselno-poľnohospodársky zameraný, jeho rozvoj nabral dynamickosť práve vďaka mestu Galanta, ktoré je atraktívnou oblasťou pre investorov najmä kvôli jeho dobrej geografickej polohe, pomerne lacnej a kvalitnej pracovnej sile a dobrej infraštruktúre.

Samsung Electronics a jeho subdodávatelia mali v spomínanom okrese významný podiel na zmenšení nezamestnanosti v poslednom desaťročí, ich vplyv bol tak silný, že miera nezamestnanosti v roku 2008 klesla až na 2,26% v októbri. Možno predpokladať, že by si tento stav okres dokázal udržať, ak by neprišla svetová finančná a hospodárska kríza.

Tá však bez výnimky pôsobila už od začiatku roka 2009 na všetky makroekonomické ukazovatele nášho hospodárstva, nevynímajúc nezamestnanosť, a tak jej hodnoty ku koncu roka 2009 vzrástli až na 6,16%.

Na ekonomiku tohto regiónu majú však významný vplyv aj miestni živnostníci, samostatne hospodáriaci roľníci a malé a stredné podniky.

Silné zastúpenie v okrese majú najmä podniky priemyslu, ktorých bolo v roku 2008 48, stavebnej výroby a skladového hospodárstva. Stavebný priemysel zamestnával v roku 2009 viac ako 300 ľudí s priemernou nominálnou mesačnou mzdou 719,-€. Cestovný ruch netvorí významnú časť hospodárstva tejto oblasti, v roku 2009 bolo zaznamenaných len okolo 12 000 návštevníkov ubytovacích zariadení (sem sú však zrejme započítaní aj prechodne ubytovaní pracovníci priemyslu). Dominantné postavenie má však už spomínaný elektrotechnický priemysel, ďalej strojárstvo a potravinársky priemysel. Skladové hospodárstvo je priamo naviazané na elektrotechnický priemysel, ale pôsobí aj pri skladovaní potravín a stavebného materiálu. V súčasnosti sa prevažná časť priemyslu sústreď v priemyselných zónach.

Z celkovej výmery okresu tvorí až 80,29% plocha poľnohospodárskej pôdy, z ktorej majú významnú úlohu aj ovocné sady, záhrady a vinohrady, ktoré sa však v poslednom období pre výstavbu komunikáciu výrazne na tomto území zredukovali. Zo živočíšnej výroby je najviac zastúpený chov dobytka a ošípaných. Významnými podnikmi tohto regiónu sú Agrisem, s.r.o. Galanta, Agrofruct, s.r.o. Čierna Voda, Agricola, s.r.o. Šoporňa a Šintavan, s.r.o. Šintava.

Veľmi významným zamestnávateľom tohto okresu s pôsobiskom v Galante je spoločnosť Jaspastik-SK s.r.o., ktorá sa zaoberá výrobou plastových výrobkov pre elektrotechnický a automobilový priemysel na vstrekovacích lisoch, ako aj výrobou polystyrénových výrobkov. V súčasnosti zamestnáva približne 800 zamestnancov.

V tomto meste pôsobí aj spoločnosť PEDRAZZOLI Slovakia, s.r.o., ktorej náplňou výrobnnej činnosti je výroba obrábacích strojov na opracúvanie a kovových rúr a profilov. Hlavnými odberateľmi tejto spoločnosti sú automobilový, letecký a lodný priemysel. V súčasnosti zamestnáva približne 90 zamestnancov (k 31. 03. 2011).

Talianska spoločnosť Brovedani Slovakia, s.r.o. začala svoju činnosť v Galante v roku 2005, odvtedy zamestnáva približne 290 ľudí. Jej špecializáciou je výroba kovových mikrokomponentov s vysokou presnosťou pre automobilový priemysel.

Spoločnosť Bekaert je belgická spoločnosť so zákazníkmi v 120 krajinách sveta, ktorej pobočka sa nachádza aj v Sládkovičove. Bekaert patrí k celosvetovým lídrom na trhu s oceľovými drôťmi, ktoré sa používajú pri výrobe pneumatík, ktorá v roku 2009 zamestnávala približne 360 ľudí.

V minulosti sa Sereď vyznačovala výrobou niklu, ktorý zásoboval celú RVHP, v súčasnosti je podnik v likvidácii a spôsobuje vážne ekologické problémy. Dnes je Sereď pre väčšinu Slovenska známa najmä svojím potravinárstvom, ktorého nositeľom sú napríklad obľátky spoločnosti Sedita, kávoviny B. M. spol. s.r.o., vína výroby Hubert JE, a. s.. Najväčším zamestnávateľom, ktorého tradícia plynie už dlhšie ako 50 rokov, je ale pečiváreň Sedita, ktorá od roku 2006 patrí pod I. D. C. Holding a.s..

Potravinárstvo má svoje zastúpenie aj v Sládkovičove, a to vo firme Fekollini s.r.o. a v spoločnosti Mlyn Sládkovičovo, a.s..

Jednoznačne najvýznamnejším zamestnávateľom tohto okresu, je ale spoločnosť Samsung Electronics, ktorej pôsobnosť má vplyv nielen na spomínaný okres, ale aj na ostatné územia Slovenska. Svoju pôsobnosť zaujala v roku 2002 v Galante a o 4 roky neskôr priviedla do prevádzky logistické a distribučné centrum, ktorého rozloha je 25 000 m². Príchod Samsung Electronics bol ale sprevádzaný väčším počtom jeho subdodávateľov ako sú:

- Jasplastik-SK, spol. s.r.o., ktorý vyrába plastové výlisky a obaly,
- JMI, s.r.o., Galanta- ktorý sa zaoberá tlačiarenskou výrobou,
- Samkang diecasting Slovakia, s.r.o., Sereď, ktorý pracuje na výrobe hliníkových výliskov, nie len pre Samsung Electronics, ale aj pre automobilový priemysel,
- Samil balenie, s.r.o., ktorý vyrába obalové materiály,
- Dong Jin Precision Slovakia, s.r.o., Dolná Streda, ktorý produkuje kovové a plastové výrobky,
- Koam Elektronik, s.r.o. Sládkovičovo, ktorý sa zaoberá výrobou výrobkov z plastu.

4.2 Základná charakteristika okresu Dunajská Streda

Dunajskostredský okres je najväčším okresom trnavského kraja, ktorý tvorí 25,9% jeho celkovej plochy, umiestnenej v juhozápadnej časti Slovenska na Žitnom ostrove. Celková výmera tohto okresu je 1 074 589 421 m² so 118 046 obyvateľmi (k 31. 12. 2009, ŠÚ SR). Okres Dunajská Streda je označovaný ako najväčší riečny ostrov v Európe, ktorý je z juhu ohraničený starým korytom Dunaja a zo severu Malým Dunajom. Pozostáva zo

64 obcí a 3 miest, ktorými sú Šamorín, Veľký Meder a samozrejme mesto Dunajská Streda. Územie je bohaté na podzemné vody, kvalitné pôdy, štrkopiesky a rašeliniská. Veľké množstvo termálnych prameňov sa využíva najmä pri prevádzke 4 termálnych kúpalísk, z ktorých 2 sa využívajú celoročne. Thermalpark v Dunajskej Strede má vo svojich bazénoch vodu z geotermálneho vrtu hlbokého 1600 metrov s teplotou vody 54-56°C. Poľnohospodárska pôda tvorí až 75,43% z celkovej výmery územia a teda je pochopiteľné, že poľnohospodárstvo tvorí neoddeliteľnú a veľmi významnú súčasť tejto oblasti. Okres patrí k najproduktívnejším poľnohospodárskym oblastiam Slovenska. Významným je chov hovädzieho dobytku, ošípaných a hydiny. Okrem poľnohospodárstva však disponuje aj priemyselným a rekreačným potenciálom. V Trnavskom kraji má ale zo všetkých okresov najmenej diverzifikované hospodárstvo.

4.2.1 Hospodárstvo okresu Dunajská Streda

Veľké plus okresu Dunajská Streda je práve jeho ľahká dostupnosť, či už sa to týka pozemnej, železničnej, alebo riečnej dopravy. Región má dobré cestné spojenie aj so zahraničím, pretože hraničí s Maďarskom a ani rakúske a české hranice nie sú veľmi vzdialené.

Priemyselných závodov bolo podľa štatistického úradu SR v roku 2008 v tomto regióne 50. V roku 2009 podľa rovnakého zdroja pracovalo v stavebníctve okolo 700 ľudí, čo je približne o 70 ľudí menej ako v minulom roku, s priemernou nominálnou mesačnou mzdou 549,- €.

V tom istom roku bolo v okrese Dunajská Streda 65 ubytovacích zariadení, s viac ako 37 000 návštevníkov, čo predstavuje pokles oproti minulému roku o približne 15 000 návštevníkov.

Spoločnosť Schutt spol. s.r.o., Dunajská Streda je nemecká spoločnosť, ktorá podľa počtu zamestnancov patrí medzi veľké podniky. Náplňou jej hlavnej podnikateľskej činnosti je výroba autokáblov pre osobné automobily a oprava a servis elektrospotrebičov. Zameriava sa najmä na značky Mercedes a Audi, elektrospotrebiče Daewoo a Progresson.

Vo Veľkom Mederi sídli nemecká spoločnosť Edscha s tradíciou od roku 1870, ktorá má na Slovensku dve divízie. Prvou je Edscha Slovakia, Cabrio-Dachsysteme, a.s., ktorá sa špecializuje na výrobu a montáž zariadení do automobilov, presnejšie ide o výrobu strešných systémov do kabrioletov. V tejto oblasti sa radí medzi najväčších výrobcov vo svete. Na Slovensku patrí táto firma medzi veľké podniky. Druhú, menšiu divíziu tvorí

Edscha Slovakia spol. s. r. o., ktorá sa špecializuje na výrobu pántov do karosérií aut. Táto dcéra nemeckého koncernu patrí podľa počtu zamestnancov medzi stredne veľké podniky.

Ďalšou významnou spoločnosťou tohto regiónu je firma Europack a. s., Dunajská Streda, ktorá sa špecializuje na výrobu a predaj plastových téglíkov, hliníkových viečok, obalov na vajíčka už od roku 1991.

Nasledujúca firma je svojou obchodnou činnosťou blízka predošlej a jej názov je Crown Packing Slovakia, s.r.o. so sídlom tiež v Dunajskej Strede. Od roku 1993 sa zaoberá výrobou a predajom obalov a obalových materiálov. Možno ju podľa počtu zamestnancov zaradiť medzi stredne veľké podniky.

Spoločnosti Wertheim Kovo, spol. s.r.o. a Schindler Eskalátory s.r.o. so sídlom v Dunajskej Strede sú rakúske spoločnosti, ktorých korene siahajú až do roku 1852. Na Slovensku začali svoju pôsobnosť v roku 1998, Wertheim odvtedy vyrába trezory, oceľový nábytok a bankové zariadenia, Schindler sa sústreďuje na výrobu eskalátorov a výťahov. Podľa počtu zamestnancov patrí táto dvojica medzi stredne veľké podniky.

Od roku 1995 začala svoju výrobu v Dunajskej Strede spoločnosť Kovoflex spol. s.r.o.. Jej výroba je zameraná na ťažné zariadenia a prívesné vozíky a patrí k stredne veľkým podnikom.

V minulosti bol potravinársky priemysel tohto regiónu veľmi silno zastúpený najmä výrobou cukru, ktorá bola však na základe nariadení EÚ napriek predchádzajúcim obrovským investíciám do modernizácie výroby zatvorená. Dnes v potravinárstve tohto regiónu pôsobí najmä Tauris Danubius. a. s., ktorá vznikla v roku 1999 a odvtedy sa v Dunajskej Strede zaoberá spracovaním jatočných zvierat, výrobou a spracovaním mäsa a mäsových výrobkov. Od roku 2005 vyváža bravčové mäso aj do Ruskej Federácie a od roku 2006 aj do Južnej Kórey.

Výrobou pekárskych a cukrárskych výrobkov sa od začiatku deväťdesiatych rokov zaoberá spoločnosť Danubia a. s. v Dunajskej Strede, pričom je radená k malým podnikom.

Od roku 1992 funguje vo Vydranoch s nemecko-maďarsko-slovenskou účasťou textilný podnik Dunajtextil spol. s.r.o.. Zaoberá sa výrobou dámskej, pánskej a detskej spodnej bielizne a oblečenia na voľný čas. Firma zamestnáva približne 70 zamestnancov, pričom prevažná časť jej výroby je zameraná na export do západnej Európy.

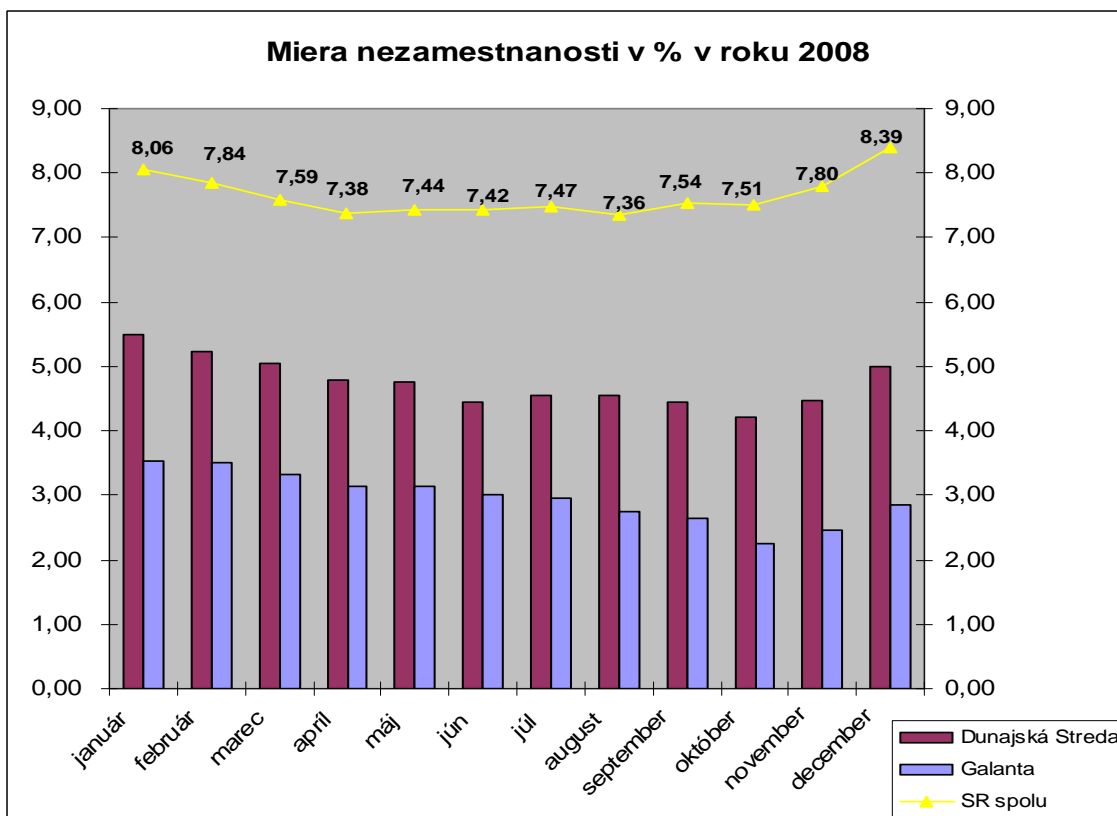
Podnikmi poľnohospodárskej výroby sú v tomto regióne Medzičilizie, a.s., poľnohospodárske družstvá Jurová, Okoč Sokolec, Modrý Dunaj, Horná Potôň

a Agro Bio a.s.. Spomínané podniky sa zaoberajú prevažne chovom hovädzieho dobytku, ošípaných a hydiny, a pestovaním rôznych poľnohospodárskych plodín.

4. 3 Porovnanie nezamestnanosti v okresoch Galanta a Dunajská Streda

Pred rokom 1989 možno hovoriť o galantskom a dunajskostredskom okresoch ako o oblastiach s dobre fungujúcim poľnohospodárstvom, ktoré produkovalo významnú časť obživy národa. Poľnohospodárstvo však nebolo v tom čase jedinou zložkou fungujúceho hospodárstva tejto oblasti, významnými boli aj strojárstvo, hutníctvo, potravinársky a textilný priemysel. Nezamestnanosť bola v tom období tlačaná na minimálne hodnoty, ktoré však neboli len výnimkou týchto dvoch oblastí, ale týkali sa celej krajiny. Po rozpade systému sa dovedty nebadateľný jav – nezamestnanosť stával z roka na rok väčšou hrozbou pre každého občana. Až začiatok 21. storočia priniesol pomalý pokles nezamestnanosti, ktorý úspešne klesal do druhej polovice roka 2008, kedy na nezamestnanosť začala pôsobiť svetová finančná a hospodárska kríza. Tá spôsobila, že niekoľkoročný rast zamestnanosti razom vystriedal prepád, ktorý zotrval niekoľko nasledujúcich mesiacov.

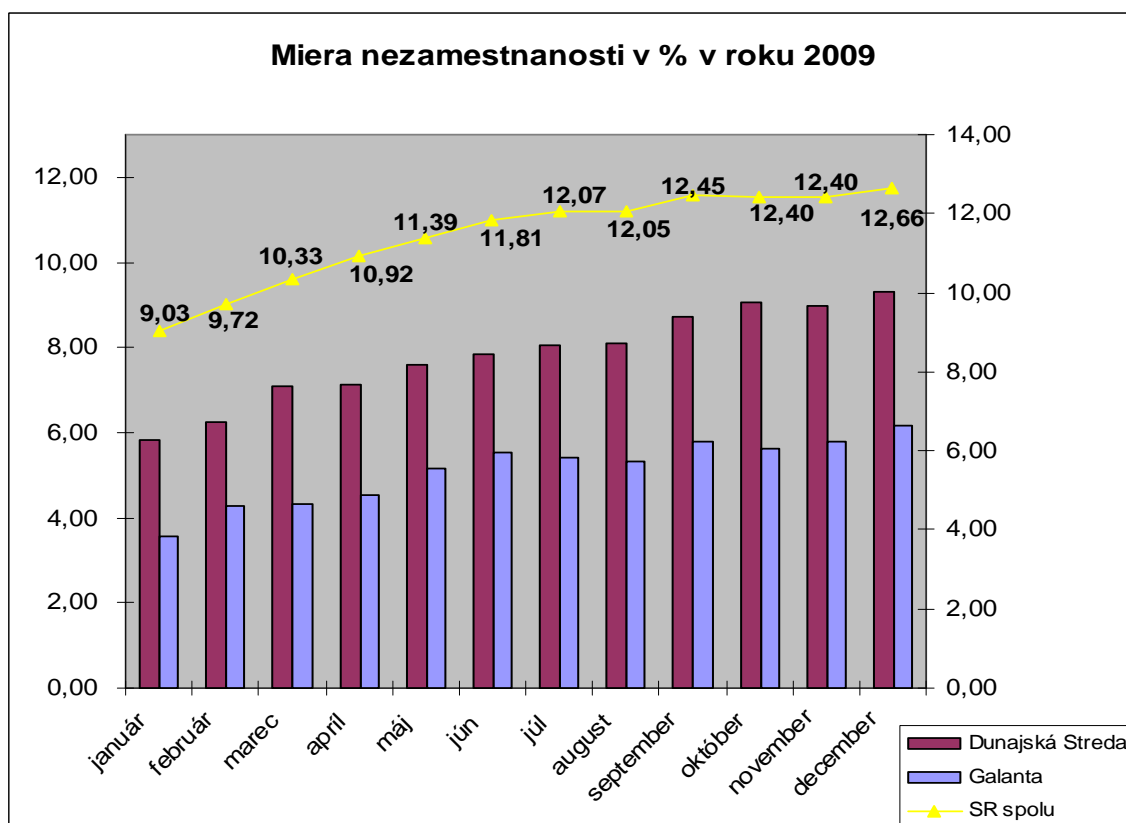
Obr. 1: Miera nezamestnanosti v okrese Galanta a Dunajská Streda v porovnaní so SR za rok 2008



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V roku 2008 v SR bola hodnota najnižšej miery nezamestnanosti zaznamenaná v auguste a to 7,36%. Z grafu je ľahko viditeľný výrazný rozdiel v miere nezamestnanosti medzi okresom Galanta a Dunajská Streda, avšak rozdiel medzi ekonomicky aktívnym obyvateľstvom týchto okresov predstavoval len 11 427 osôb. Najnižšia miera nezamestnanosti bola v oboch okresoch zaznamenaná v mesiaci október, pričom pre galantský okres predstavovala hodnotu 2,26% a pre dunajskostredský 4,42%. V ďalšom mesiaci už oba okresy zaznamenali nárast, okres Galanta o 0,19 perc. bodu a okres Dunajská Streda o 0,25 perc. bodu.

Obr. 2: Miera nezamestnanosti v okrese Galanta a Dunajská Streda v porovnaní so SR za rok 2009

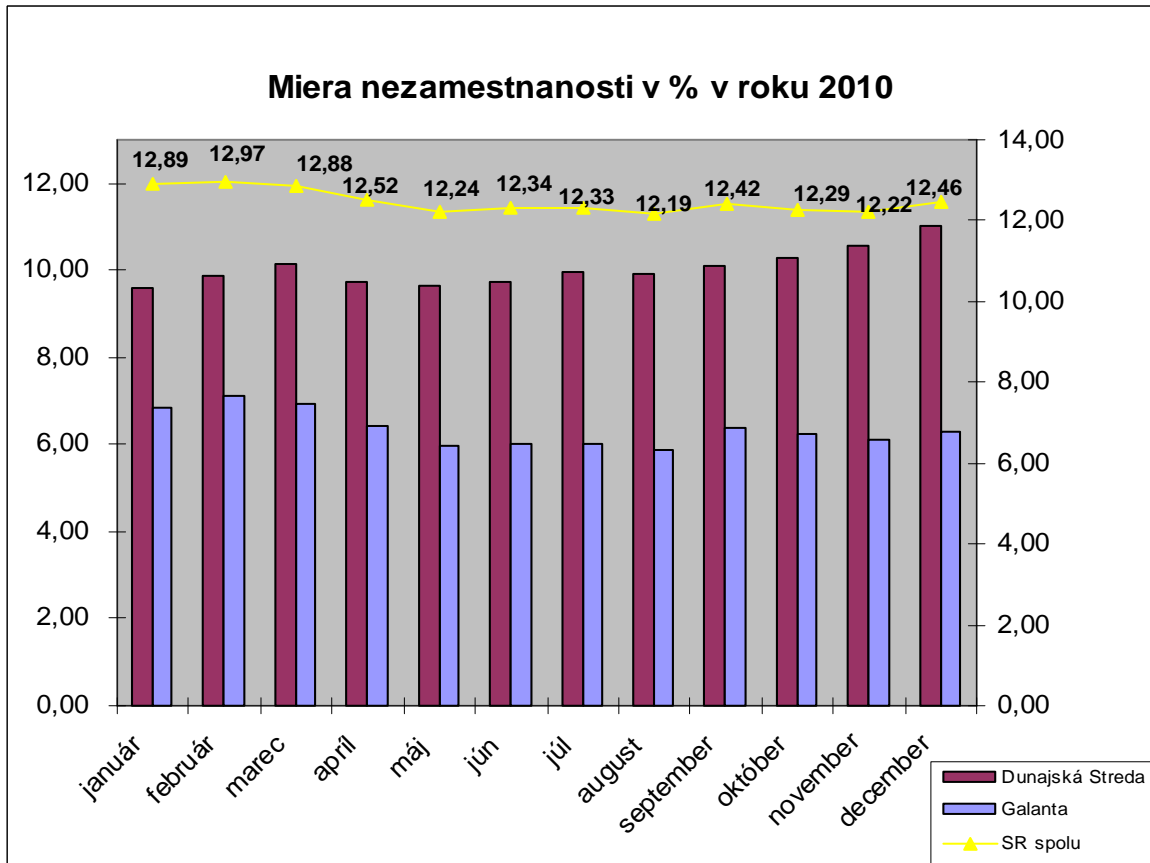


Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo v roku 2009 predstavovalo v okrese Dunajská Streda 58 977 ľudí a v okrese Galanta o 11 549 ľudí menej. Najvyšší disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie mal okres Galanta na konci roka, a to 2 920 ľudí, podobne aj okres Dunajská Streda, ktorého hodnota bola 5 479. Tento rok zaznamenala SR najvyššiu mieru nezamestnanosti v decembri, a to s hodnotou 12,66%, čo predstavuje nárast oproti minulému roku o 4,27 perc. bodu. Oba sledované okresy mali tiež najvyššiu mieru

nezamestnanosti v decembri, pričom pre galantský okres to bola hodnota 6,16% a pre okres Dunajská Streda to bola hodnota 9,29%.

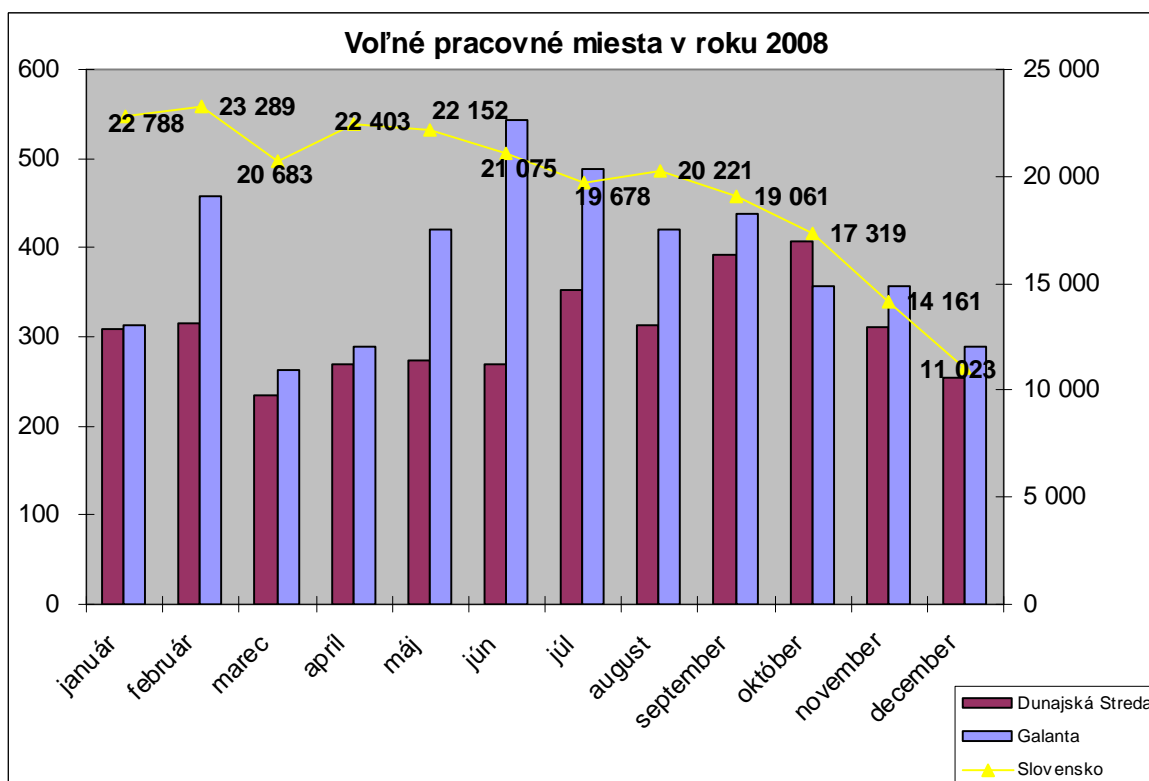
Obr. 3: Miera nezamestnanosti v okrese Galanta a Dunajská Streda v porovnaní so SR za rok 2010



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Miera nezamestnanosti v oboch okresoch bola počas celého roka pod celoslovenským dlhodobým priemerom, ktorý predstavoval 12,48%. Galantský okres mal najvyššiu hodnotu tohto ukazovateľa vo februári, a to 7,11% a dunajskostredský okres v decembri, a to 11,01%. Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa v tomto roku zmenil len nebadateľne, pričom najvyšší počet disponibilných uchádzačov bol v okrese Dunajská Streda 6 586 obyvateľov a v okrese Galanta 3 383 obyvateľov.

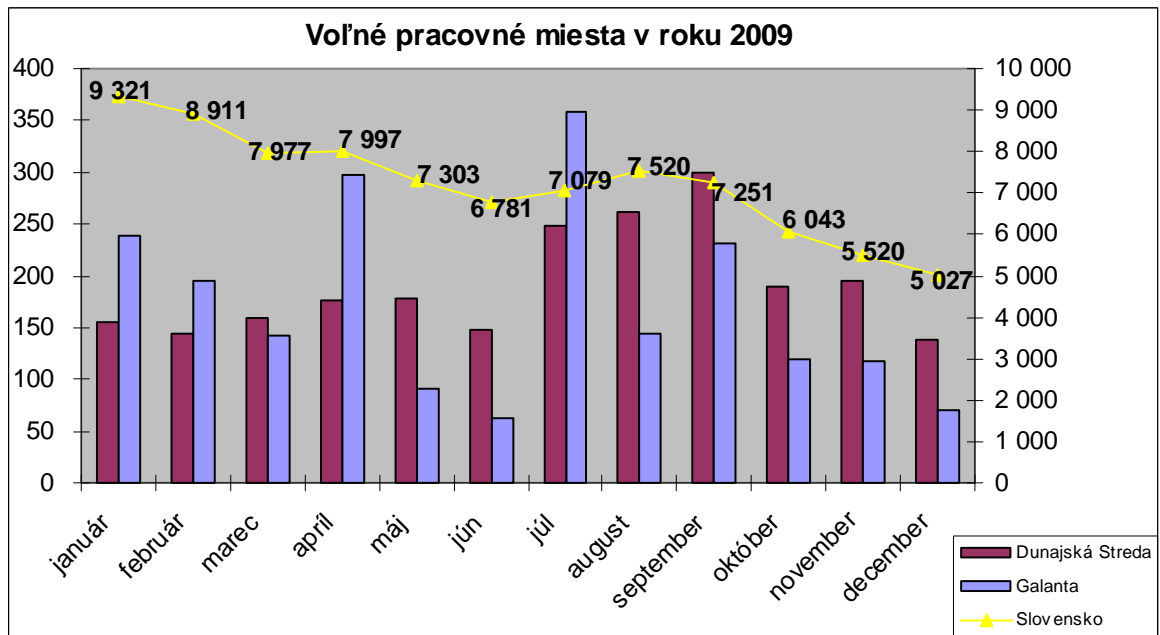
Obr. 4: Voľné pracovné miesta v okresoch Galanta, Dunajská Streda a SR v roku 2008



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Priemerne bolo v roku 2008 na Slovensku 19 488 voľných pracovných miest, pričom priemerný počet disponibilných uchádzačov o prácu predstavoval 199 561 ľudí. To znamená, že dopyt po práci bol vyšší ako ponuka práce, čo je typickým a aj najčastejším dôvodom vzniku nezamestnanosti. Na krivke, ktorá predstavuje celkový počet ponúkaných pracovných miest za celú SR, dobre vidieť nástup svetovej finančnej a hospodárskej krízy, ktorej sa podarilo znížiť ponuku zo začiatku roka až ku koncu roka o 11 765 voľných pracovných miest. To bolo zapríčinené prevažne rapidným poklesom dopytu zo Západnej Európy, ktorý spôsobil zníženie výroby a tým pokles dopytu po pracovných silách. V galantskom okrese bola najväčšia ponuka práce v júni s hodnotou 543 voľných pracovných miest, čo je zvyčajne obdobím najvyššej pracovnej výkonnosti v elektrotechnických podnikoch, ako je tu nachádzajúca sa spoločnosť Samsung Electronics. Najväčšiu časť ponuky tvorili počas celého roka robotníci, remeselníci a obsluha strojov. Naopak okres Dunajská Streda zaznamenal najväčšiu ponuku v mesiaci október, ale rovnako ako v okrese Galanta, sa ponuka týkala najviac už spomínaných robotníckych a remeselných profesií.

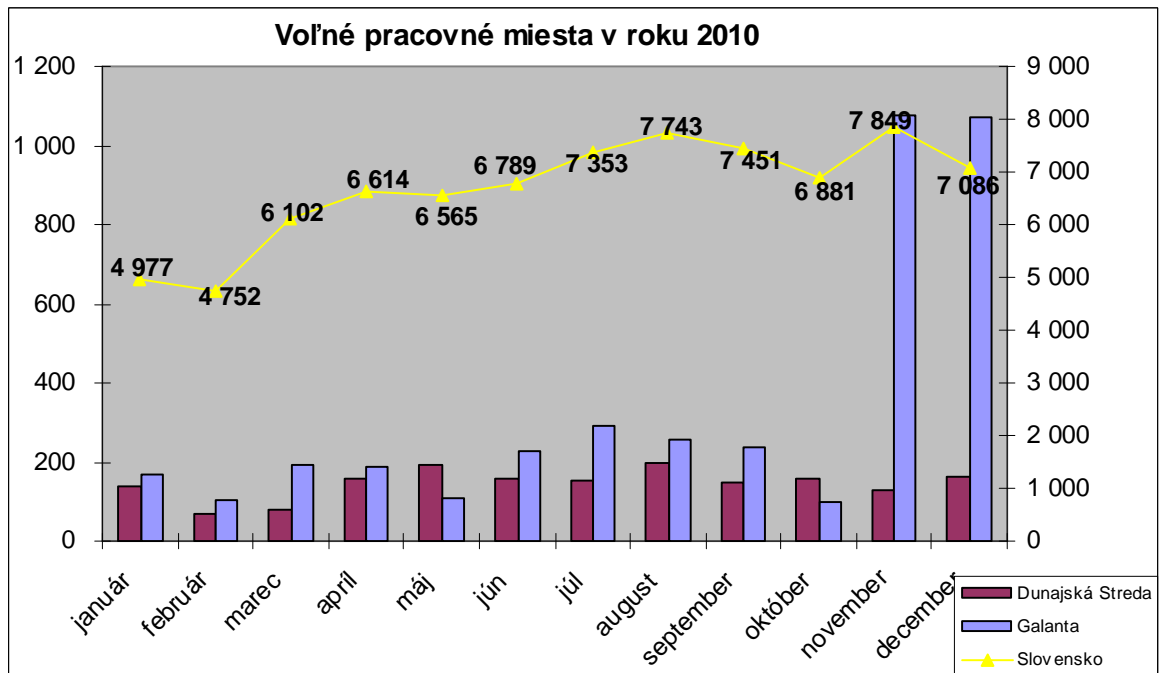
Obr. 5: Voľné pracovné miesta v okresoch Galanta, Dunajská Streda a SR v roku 2009



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V prvých dvoch mesiacoch ponuka pracovných miest v galantskom okrese ešte prevýšila ponuku okresu Dunajská Streda, v nasledujúcich mesiacoch okrem dvoch výnimiek sa Dunajskej Strede podarilo vymeniť si pozície. Toto chaotické správanie ponuky možno dávať hlavne za vinu svetovej finančnej a hospodárskej kríze. Najviac to vidieť na skoku z mesiaca jún na júl, kedy zo 62 voľných pracovných miest vzrástla ponuka až na 358, pričom v nasledujúcom mesiaci opäť klesla na hodnotu 145. Takéto situácie trh práce zvláda len veľmi ťažko, najmä kvôli omnoho nižšej flexibilitě ponuky práce.

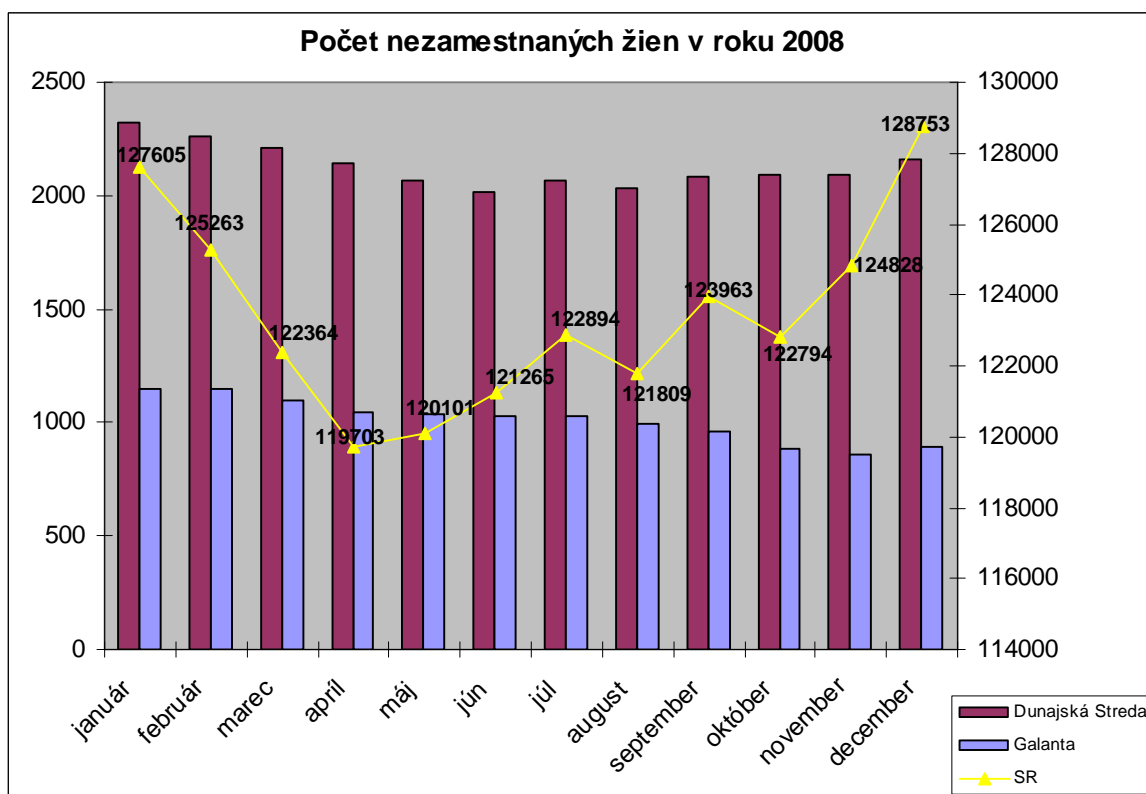
Obr. 6: Voľné pracovné miesta v okresoch Galanta, Dunajská Streda a SR v roku 2010



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V január 2010 začal pre veľkú časť obyvateľstva veľmi zle, pretože ponuku práce tvorilo len 4 977 voľných pracovných miest a počet disponibilných uchádzačov o prácu bol až 346 379 ľudí. V ďalšom mesiaci sa táto situácia ešte prehĺbila, ale už v marci sa začali pracovné ponuky pomaly zvyšovať, celkovo vzrástli ale len o 2 109. Krivka ponuky dunajskostredského okresu počas celého roka 2010 nezaznamenala významné zmeny, ale na krivke ponuky galantského okresu možno vidieť obrovský vzrast z mesiaca október na mesiac november, kedy sa ponuka zmenila o 978 voľných pracovných miest. Toto naznačovalo lepší začiatok roka 2011.

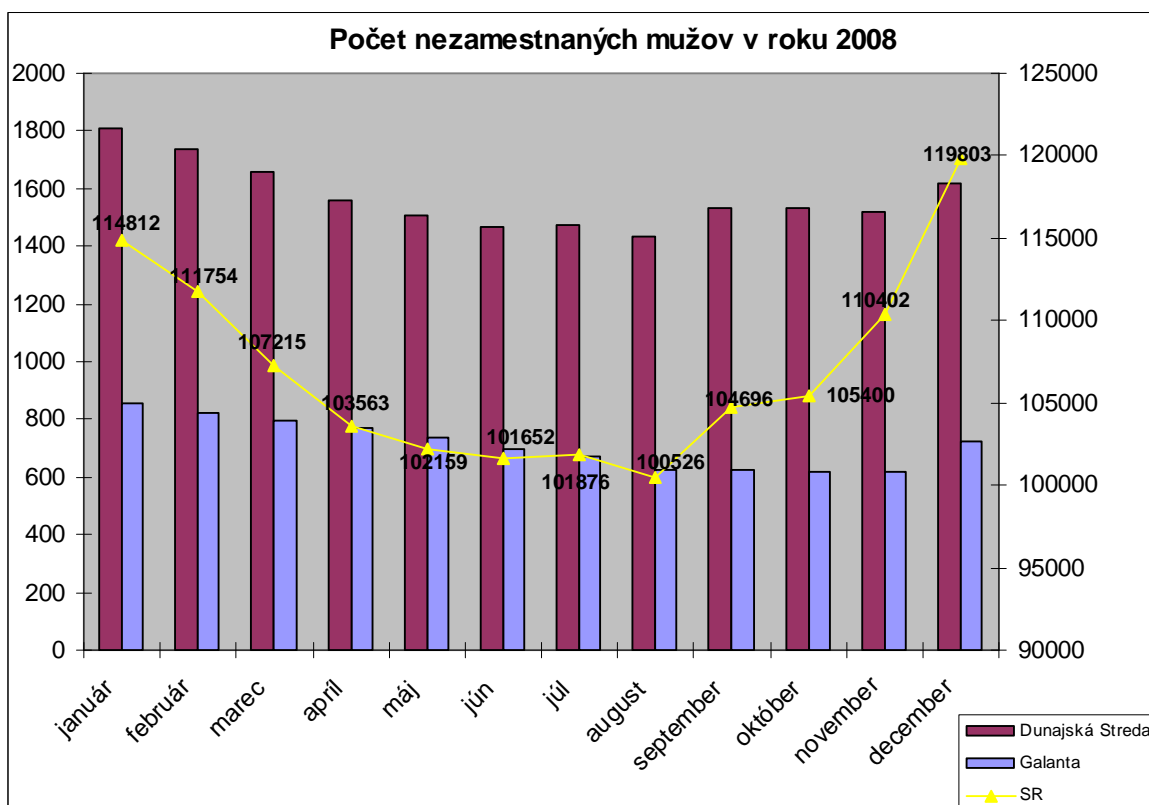
Obr. 7: Počet nezamestnaných žien v roku 2008 v okrese Galanta, Dunajská Streda a SR



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Priemerný mesačný počet nezamestnaných žien na Slovensku bol v roku 2008 123 445. Najmenej nezamestnaných žien v dunajskostredskom okrese bolo v mesiaci jún a to 2 013, pričom hodnoty v ostatnom období sa od najnižšej veľmi nelíšili. V okrese Galanta bol začiatok roka poznačený aj najvyššími hodnotami nezamestnaných žien, tieto hodnoty však ku koncu roka postupne klesli až o 257 uchádzačiek o zamestnanie.

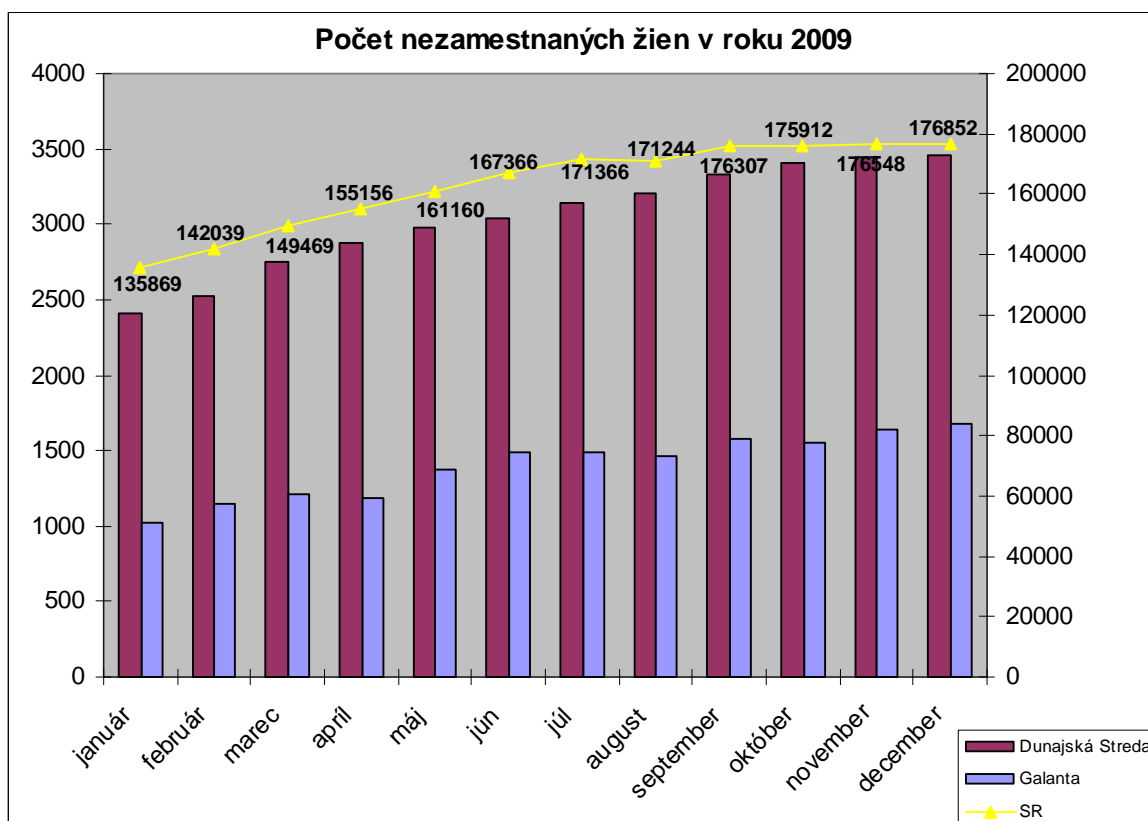
Obr. 8 Počet nezamestnaných mužov v roku 2008 v okrese Galanta, Dunajská Streda a SR



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V roku 2008 bolo na Slovensku mesačne priemerne 106 988 uchádzačov o zamestnanie mužského pohlavia, čo je o 16 457 menej ako uchádzačiek o zamestnanie v tom istom období. Dunajskostredský okres zaznamenal v tejto kategórii najnižšie hodnoty v auguste a to 1 436. V okrese Galanta sa tento ukazovateľ pohyboval v najnižších hodnotách v mesiaci október a to s hodnotou 618.

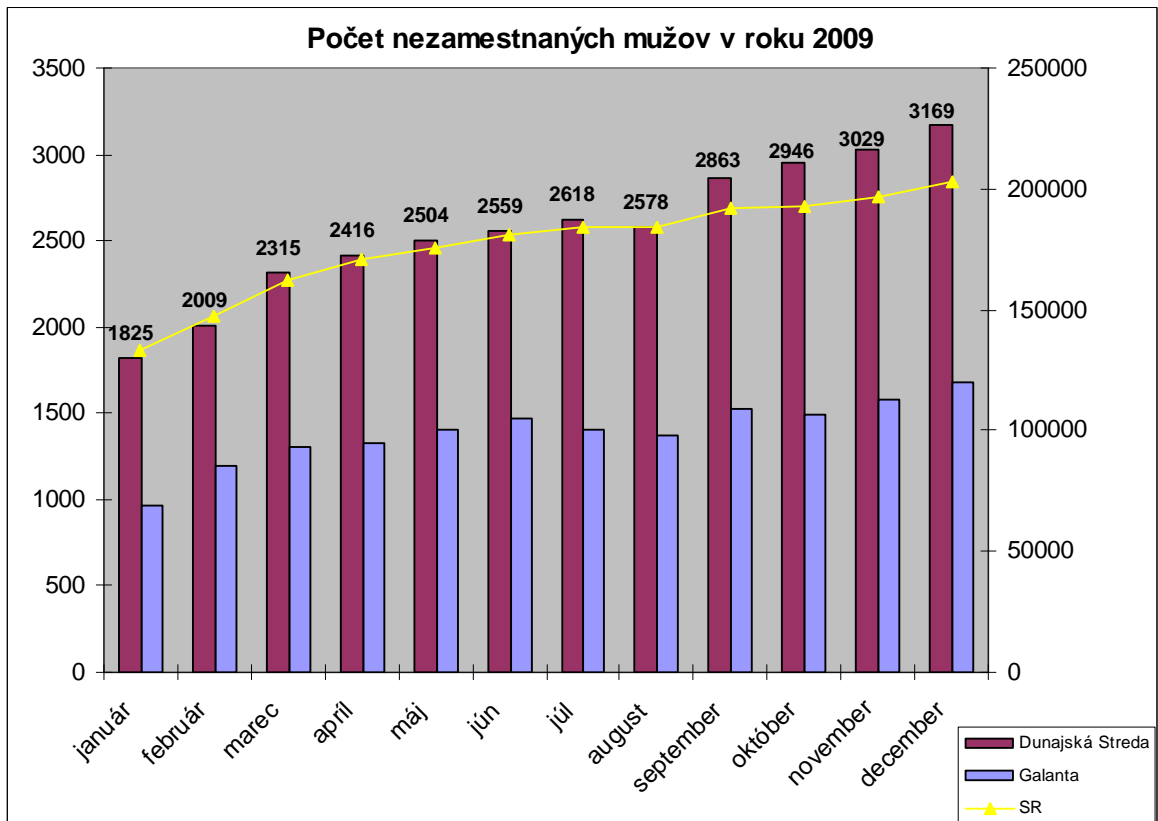
Obr. 9 Počet nezamestnaných žien v roku 2009 v okrese Galanta, Dunajská Streda a SR



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Priemerný počet nezamestnaných žien na Slovensku bol v tomto roku mesačne 163 274, čo bolo o 39 829 žien viac ako v predchádzajúcom roku. Aj okres Galanta a Dunajská Streda zaznamenali viditeľný nárast. V minulom roku bol totiž v dunajskostredskom okrese priemerný mesačný počet nezamestnaných žien 2 129 a v tomto roku až 3 046. V okrese Galanta nebol tento rast až taký vysoký, pretože predstavoval mesačný nárast o 392 žien.

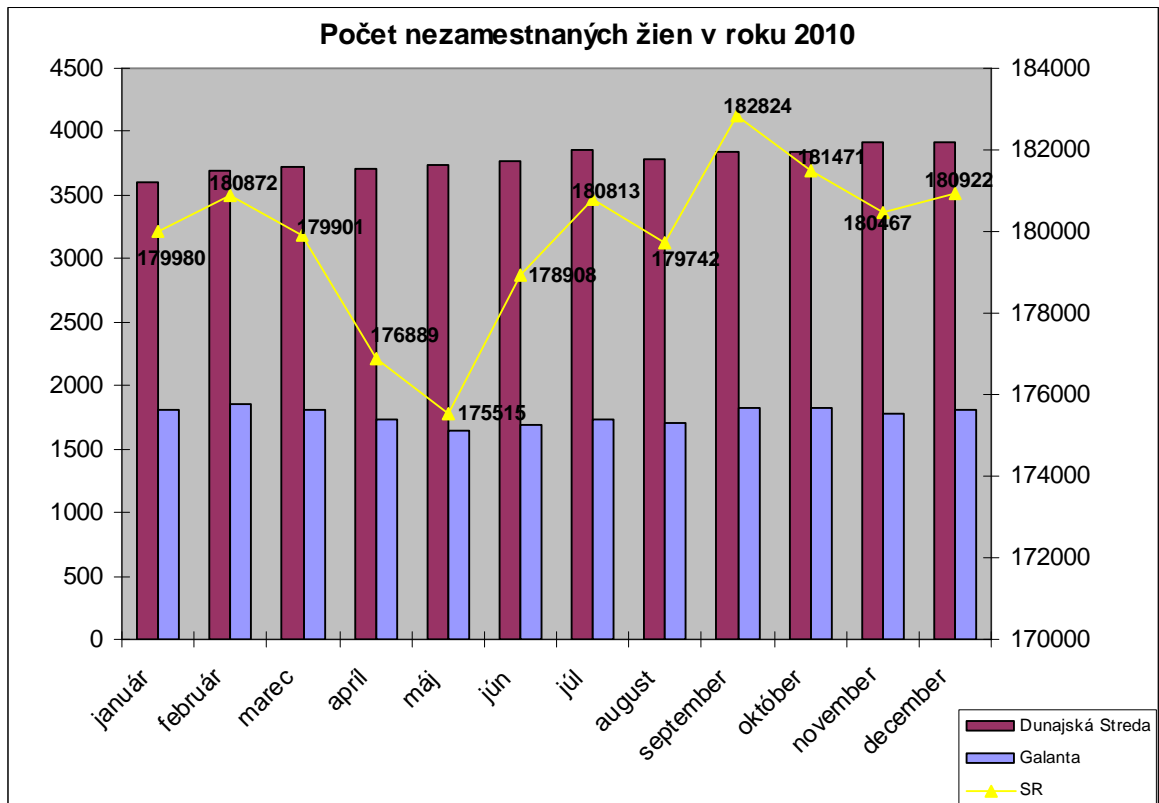
Obr.10 Počet nezamestnaných mužov v roku 2009 v okrese Galanta, Dunajská Streda a SR



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V roku 2009 došlo k prevýšeniu nezamestnaných mužov nad ženami, aj keď len o 13 695 mesačne, čo znamená, že počet nezamestnaných mužov rástol rýchlejšie ako počet nezamestnaných žien. Dunajskostredský okres mal v rovnakom období oveľa väčšie hodnoty ako okres Galanta, pretože priemerný počet nezamestnaných mužov v galantskom okrese bol 1 392 a v okrese Dunajská Streda až 2569.

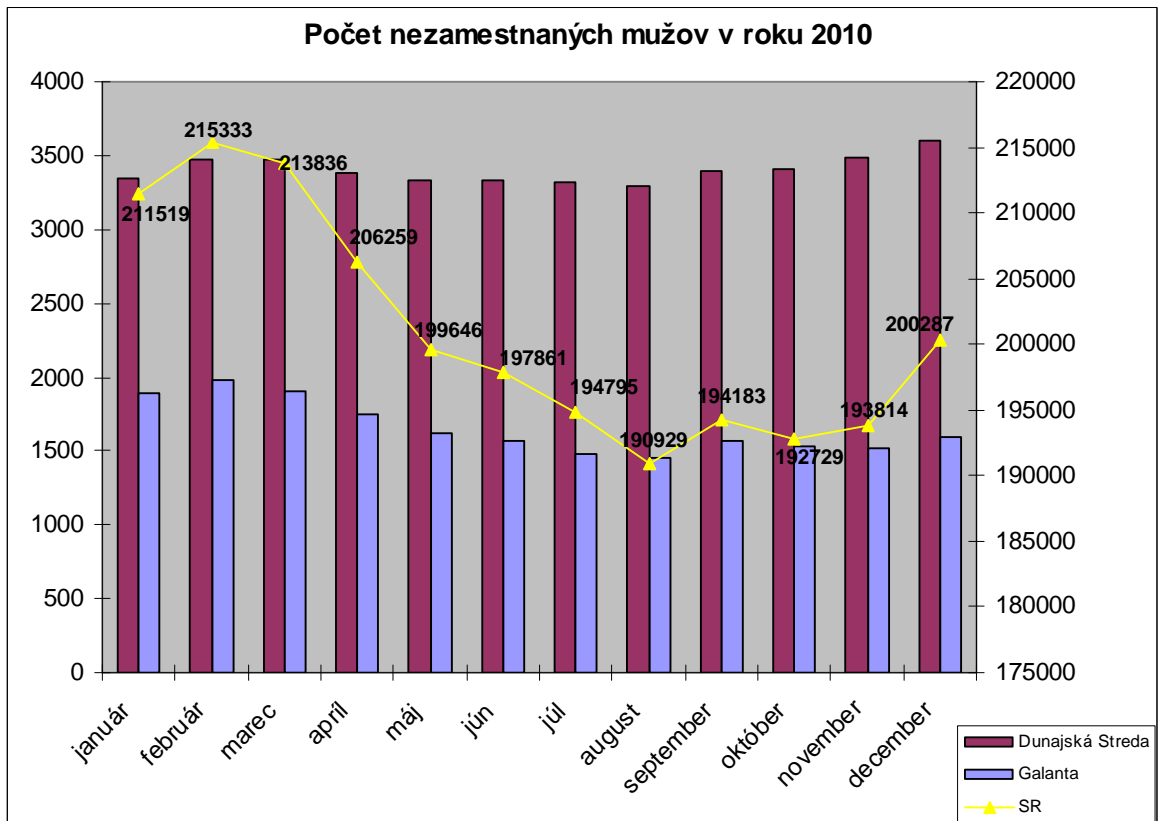
Obr.11 Počet nezamestnaných žien v roku 2010 v okrese Galanta, Dunajská Streda a SR



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Priemerný počet nezamestnaných žien sa oproti roku 2009 ešte zväčšil a v tomto roku predstavoval mesačnú hodnotu 179 859. Najviac nezamestnaných žien bolo v galantskom okrese v mesiaci február a to 1859. Dunajskostredský okres zaznamenal najvyššiu hodnotu už spomínaného ukazovateľa decembri, a to 3 922.

Obr.12 Počet nezamestnaných mužov v roku 2010 v okrese Galanta, Dunajská Streda a SR

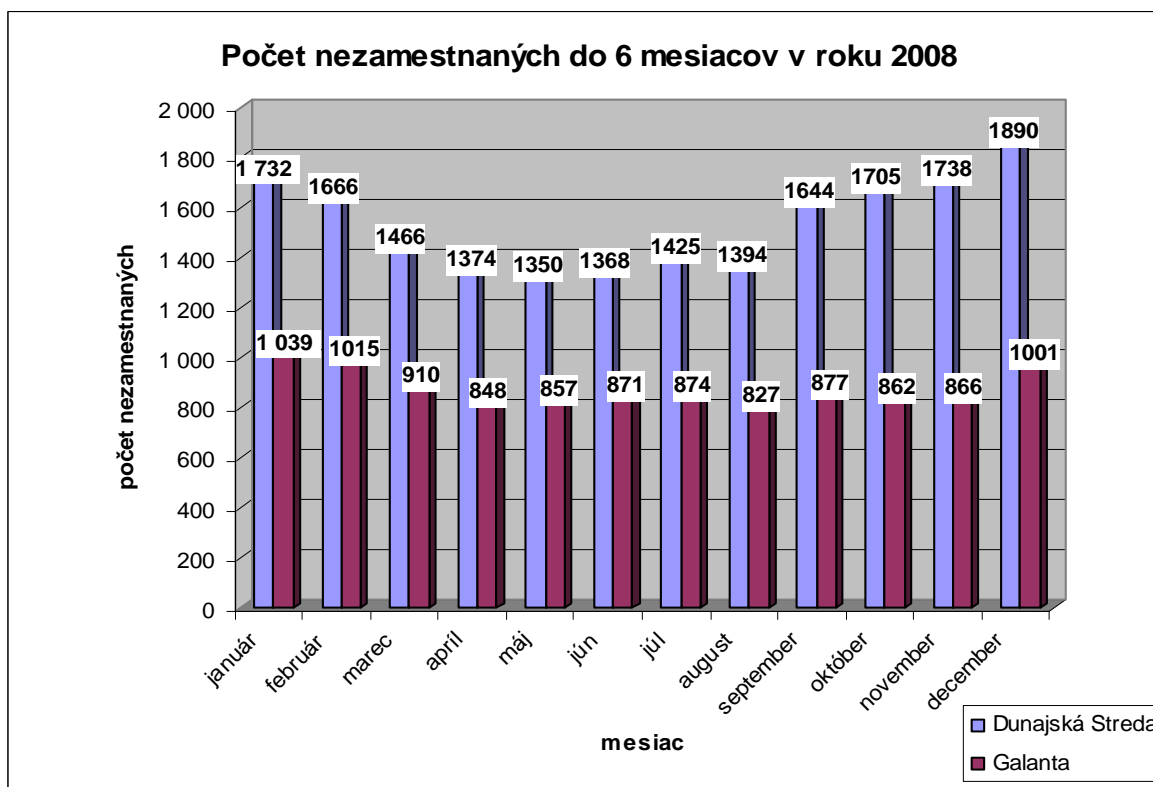


Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V tomto roku ostáva trend rovnaký a teda počet nezamestnaných žien je prevýšený o 21 074 nezamestnaných mužov. Najviac nezamestnaných mužov je v okrese Galanta vo februári s hodnotou 1 982. V okrese Dunajská Streda je najvyššia hodnota počtu nezamestnaných mužov ešte vyššia a to 1 602 v mesiaci december.

Nezamestnanosť sa podľa dĺžky jej trvania delí na tri kategórie, a to na krátkodobú nezamestnanosť (1-6 mesiacov), strednodobú nezamestnanosť (6-12 mesiacov) a dlhodobú nezamestnanosť (viac ako 12 mesiacov). Keďže ÚPSVaR skúma nezamestnanosť až v 12 kategóriách rozdelených podľa dĺžky trvania, ktoré však nie sú presne v súlade s už spomínanou všeobecnou klasifikáciou, vytvorila som tri kategórie, ktoré sa svojím charakterom čo najviac približujú krátkodobej, strednodobej a dlhodobej nezamestnanosti.

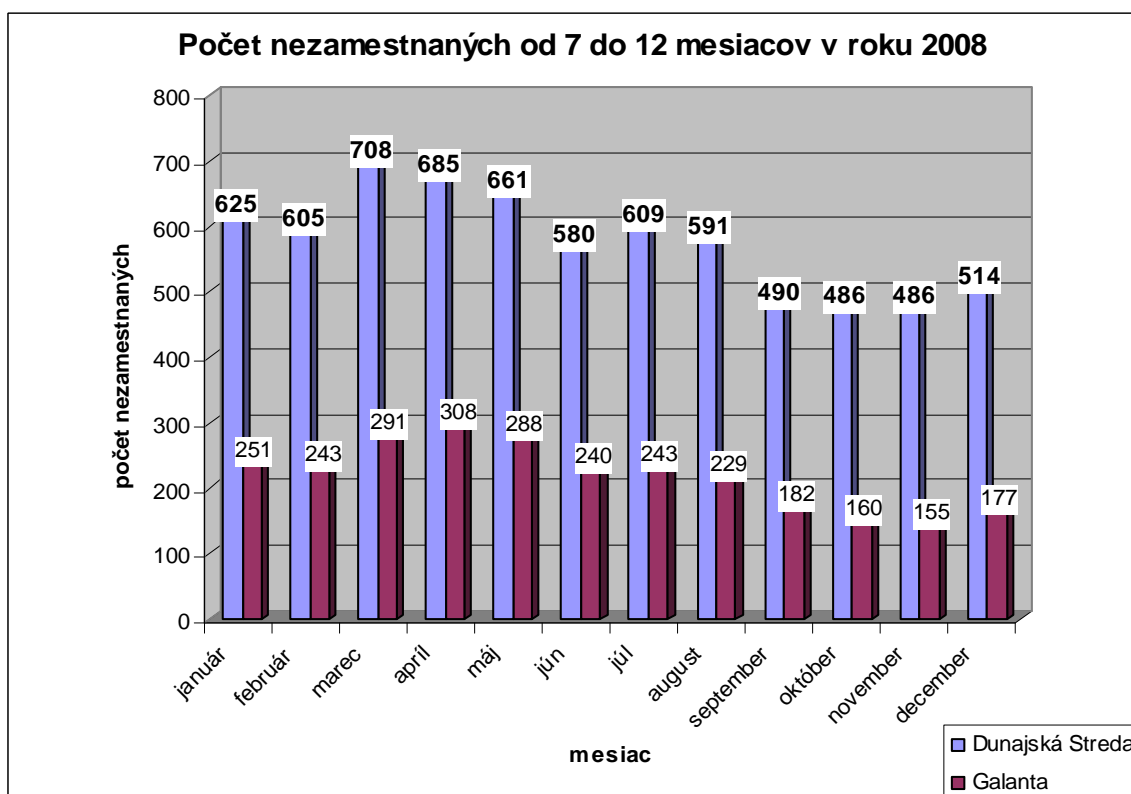
Obr.13: Počet nezamestnaných do 6 mesiacov v roku 2008



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

ÚPSVaR evidoval mesačne priemerne 86 230 nezamestnaných do 6 mesiacov v roku 2008 na Slovensku. Najviac nezamestnaných v tejto kategórii v galantskom okrese bolo v januári a to 1 039. V dunajskostredskom okrese bolo nezamestnaných do pol roka mesačne v priemere 1563 ľudí.

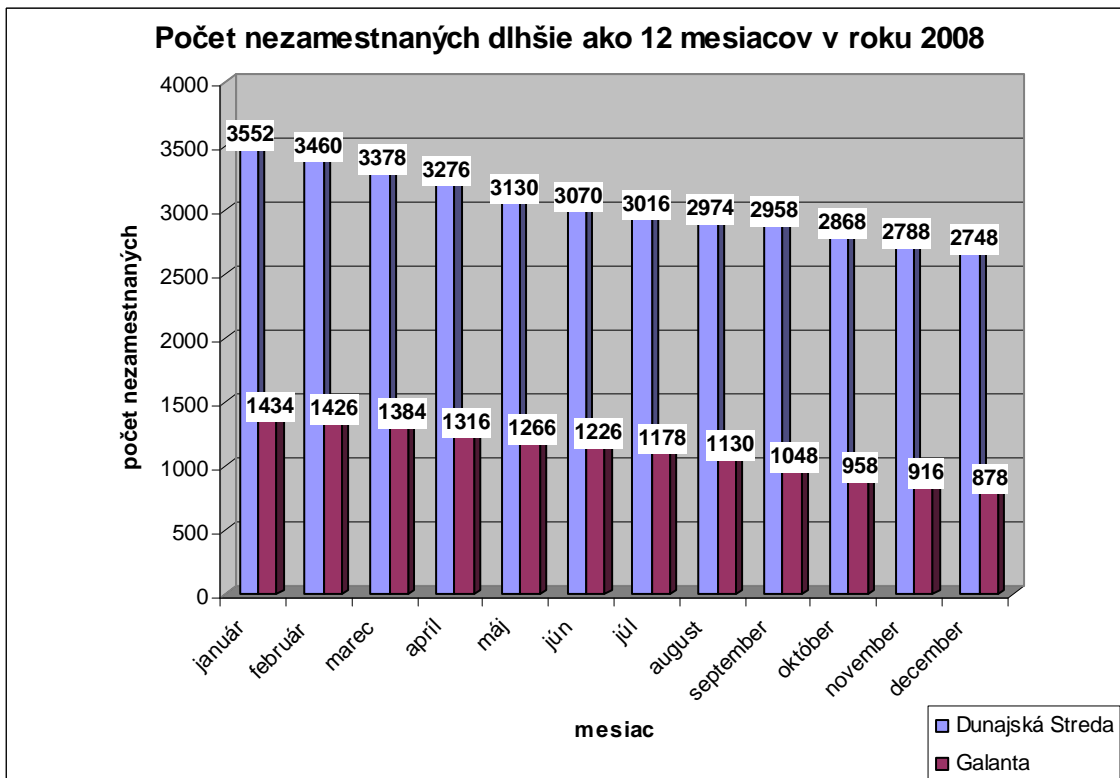
Obr.14: Počet nezamestnaných od 7 do 12 mesiacov v roku 2008



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Kategória nezamestnaní od 7 do 12 mesiacov bola pomerne slabšie zastúpená ako kategória nezamestnaní do 6 mesiacov. Na Slovensku sa priemerný mesačný počet nezamestnaných spadajúcich do tejto skupiny pohyboval okolo hodnoty 31 752. Najviac bola táto skupina v galantskom okrese zastúpená v mesiaci apríl s hodnotou 308. V okrese Dunajská Streda bolo v tejto kategórii najviac ľudí v marci, a to 708. Ku koncu roka mali tieto ukazovatele v oboch okresoch klesajúcu tendenciu.

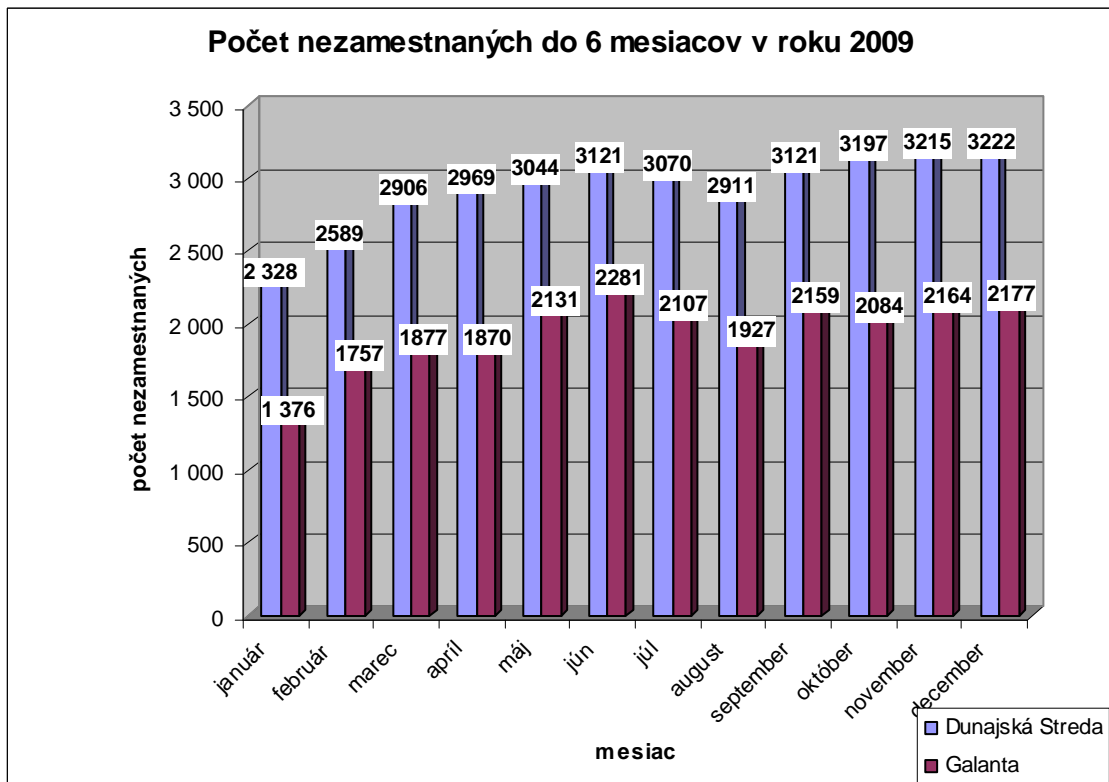
Obr.15: Počet nezamestnaných nad 12 mesiacov v roku 2008



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V okrese Dunajská Streda v roku 2008 mala kategória nezamestnaní nad 12 mesiacov počas roka klesajúcu tendenciu, podarilo sa ju znížiť o 804 ľudí. V okrese Galanta bol v tejto kategórii počas roka tiež zaznamenaný pokles, ktorý ale nebol až taký výrazný a predstavoval hodnotu 556 ľudí. Priemerná mesačná hodnota tohto ukazovateľa predstavovala, za celú SR 224 904 ľudí.

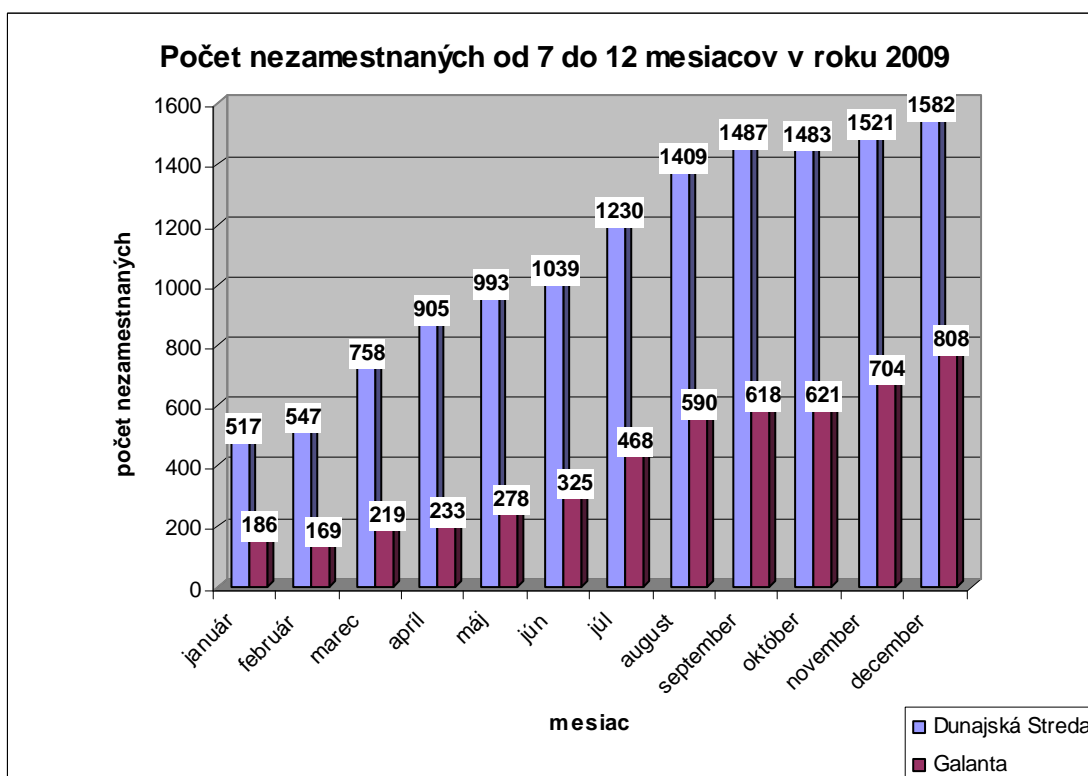
Obr.16: Počet nezamestnaných do 6 mesiacov v roku 2009



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V roku 2009 priemerný mesačný počet nezamestnaných do 6 mesiacov bol o 68 868 vyšší ako v roku 2008 v SR. Aj obidva sledované okresy zaznamenali nárast, dá sa povedať, že od začiatku roka sa každý mesiac zvyšovala ich hodnota. Okres Galanta od januára do decembra vzrástol o 801 uchádzačov o zamestnanie. V dunajskostredskom okrese sa zvýšil od začiatku do konca roka 2009 tento ukazovateľ o 894 uchádzačov o zamestnanie.

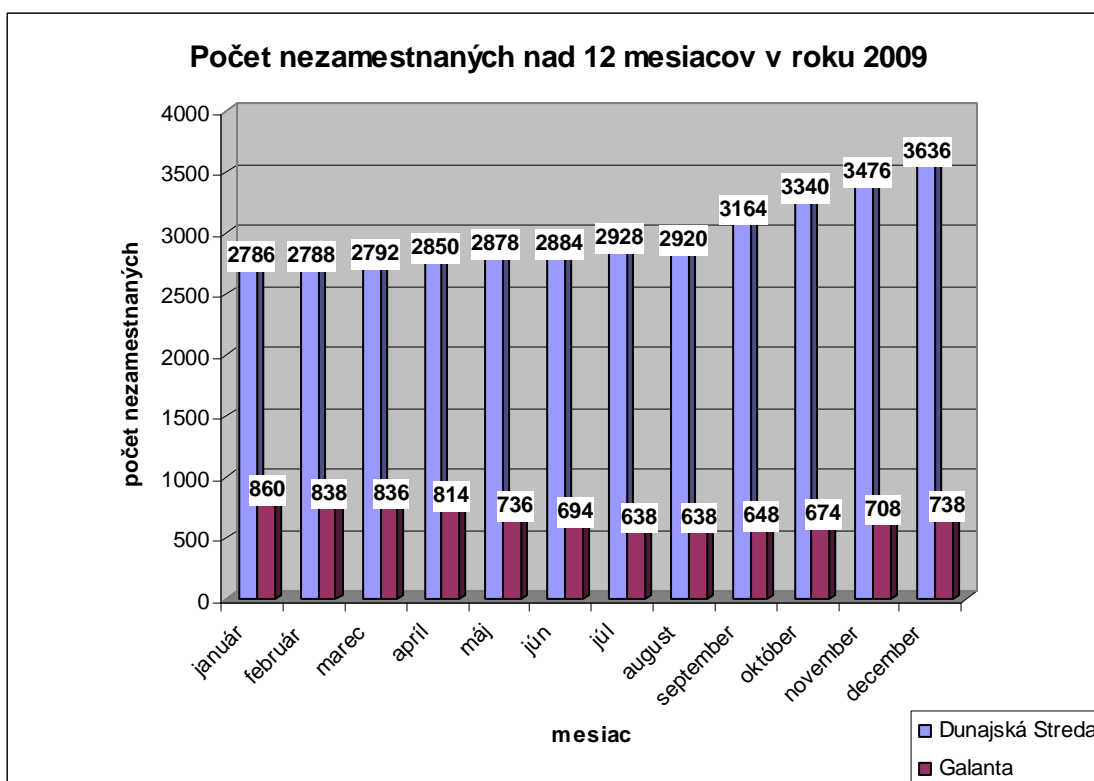
Obr.17: Počet nezamestnaných od 7 do 12 mesiacov v roku 2009



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V kategórii počet nezamestnaných od 7 do 12 mesiacov bol ešte výraznejší vzostup hodnoty ako v predchádzajúcej kategórii. V minulom roku predstavoval priemerný mesačný počet tejto kategórie 31 751 ľudí, ale už nasledujúci rok tento počet vzrástol na 65 173. V dunajskostredskom a galantskom okrese boli priemerné mesačné počty tohto ukazovateľa zdvojnásobené, čo pre nasledujúce obdobie neznamenovalo nič dobré.

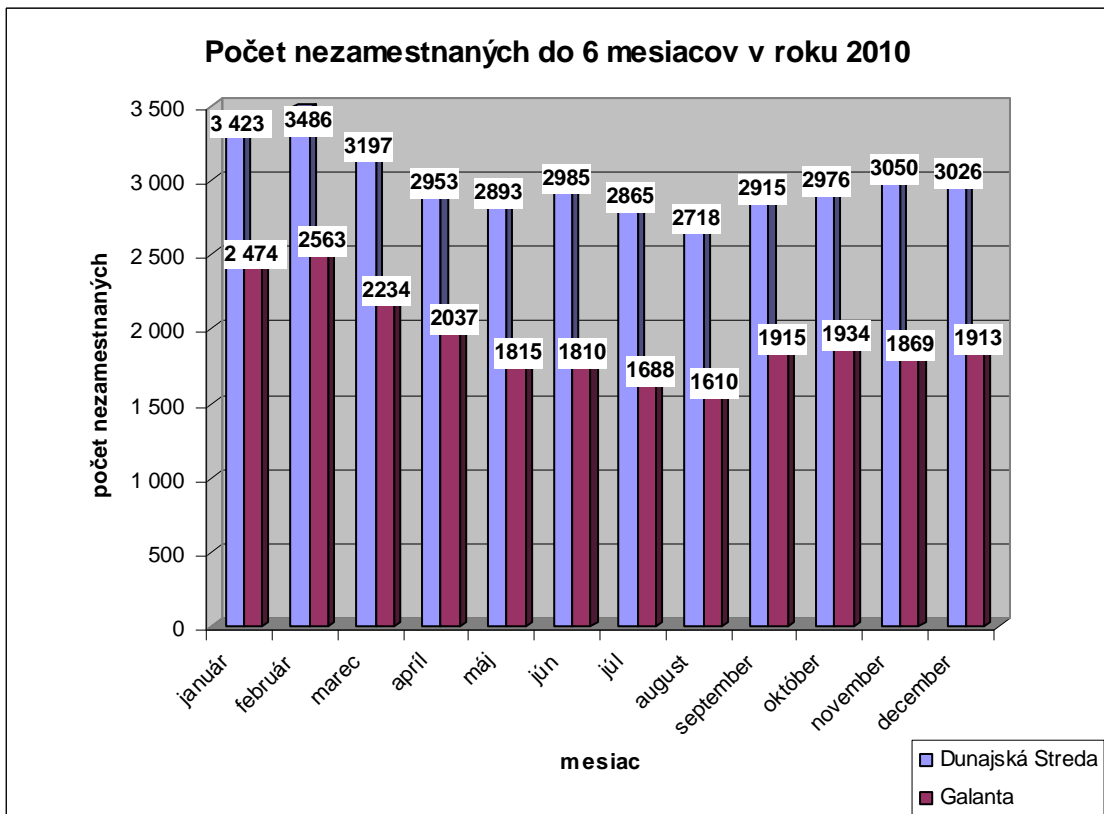
Obr.18: Počet nezamestnaných nad 12 mesiacov v roku 2009



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Ukazovateľ, pomocou ktorého sa hodnotia nezamestnaní, ktorí boli v evidencii dlhšie ako 12 mesiacov sa správal ináč, ako predchádzajúce ukazovatele v roku 2009. Pretože aj keď boli jeho hodnoty za celú SR mierne stúpajúce, vzrástli len o 15 038 a v prípade sledovaných okresov mali dokonca oproti predchádzajúcemu roku klesajúcu tendenciu. V galantskom okrese bola priemerná mesačná hodnota v roku 2008 1 180, v roku 2009 len 735. V okrese Dunajská Streda tieto isté hodnoty klesli z roku 2008 na rok 2009 o 65 uchádzačov danej kategórie.

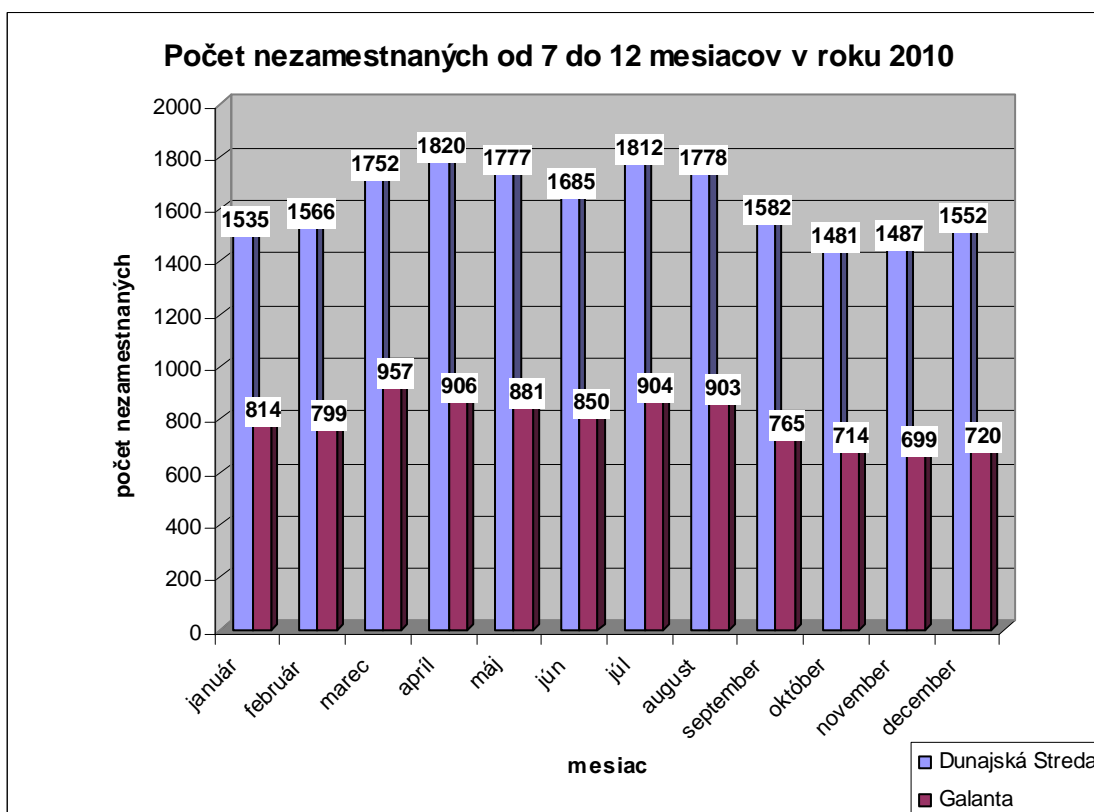
Obr.19: Počet nezamestnaných do 6 mesiacov v roku 2010



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Priemerný mesačný počet nezamestnaných do 6 mesiacov bol na Slovensku v tomto roku 132 425, čo je pokles o 22 673 ľudí, v okrese Dunajská Streda však v tejto kategórii hodnoty naopak stúpali, a to až na 3 486 uchádzačov o zamestnanie v mesiaci február. V okrese Galanta sa v tomto roku počet nezamestnaných do 6 mesiacov veľmi nezamenil, pretože sa jeho priemerné mesačné hodnoty pohybovali na úrovni 1 989 ľudí.

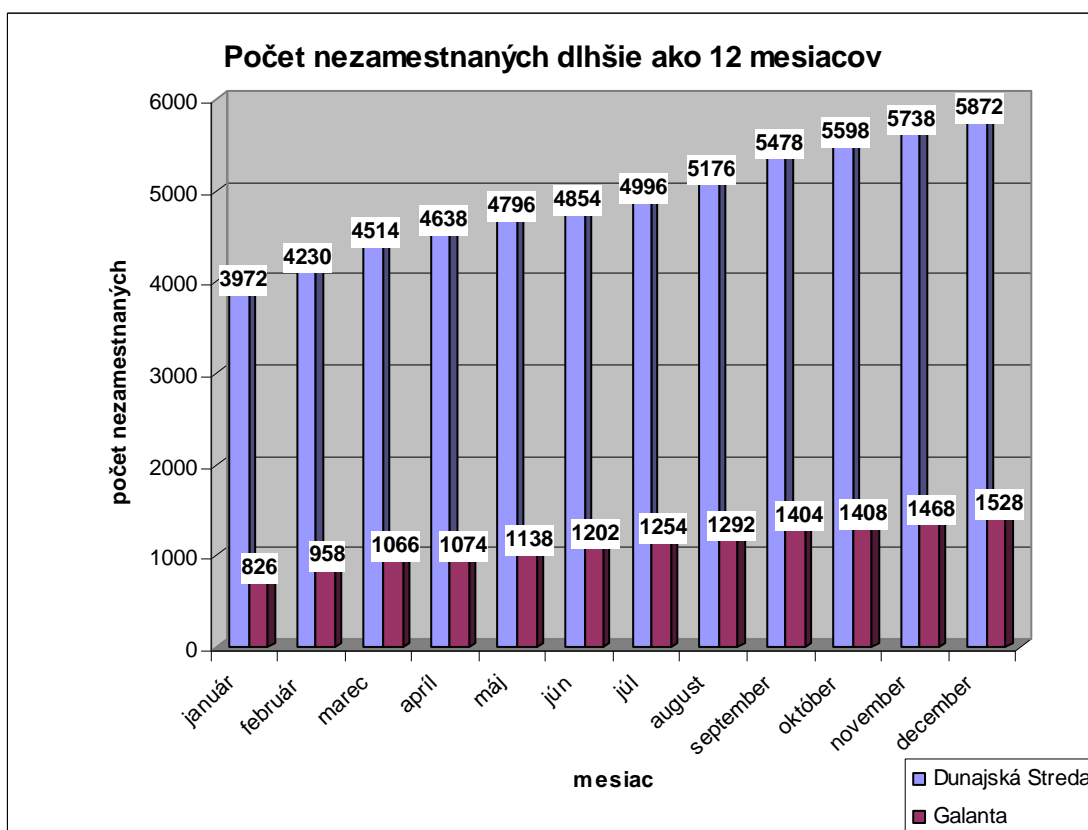
Obr.20: Počet nezamestnaných od 7 do 12 mesiacov v roku 2010



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Počet nezamestnaných od 7 do 12 mesiacov v roku 2010 v SR tiež stúpal, svoju najvyššiu hodnotu dosiahol v mesiaci marec, a to 89 543 uchádzačov o zamestnanie. Aj oba sledované okresy zaznamenali v danej kategórii nárast, okres Dunajská Streda 1,5 násobný a okres Galanta až 1,9 násobný. V obidvoch okresoch však od polovice roka začali tieto hodnoty klesať.

Obr.21: Počet nezamestnaných nad 12 mesiacov v roku 2010



Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

V priemere sa na Slovensku počet nezamestnaných dlhšie ako 12 mesiacov pohyboval okolo 344 166 ľudí mesačne, tento ukazovateľ mal počas roka taktiež rastúcu tendenciu. V priebehu roka 2010 bol v obidvoch sledovaných okresoch zaznamenaný takmer pravidelný nárast tejto hodnoty, pričom sa v okrese Dunajská Streda do konca roka vyšplhal na 5872 a v okrese Galanta na 1 528 uchádzačov o zamestnanie.

4. 4 Aktívna politika trhu práce

Na Slovensku sú služby súvisiace so zamestnanosťou poskytované podľa § 11. Zák. č. 5/2004 týmito inštitúciami:

- Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny,
- úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny,
- právnickými a fyzickými osobami, ktoré vykonávajú svoju činnosť v rámci partnerstva,
- právnickými a fyzickými osobami, ktoré vykonávajú svoju činnosť za úhradu,
- agentúrami dočasného zamestnávania,
- agentúrami podporovaného zamestnávania.

Cieľom každej z týchto inštitúcií je v konečnom dôsledku znižovanie miery nezamestnanosti, na čo využívajú rôzne nástroje a opatrenia. Za najdôležitejšie prostriedky štátu možno určite pokladať nástroje APTP, ktorých úlohou je vo všeobecnosti znižovať dopad dočasnej nerovnováhy medzi dopytom a ponukou.

Medzi nástroje aktívne politiky trhu práce patria:

- § 32 Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru
- § 43 ods. 7 Odborné poradenské služby – náhrada časti cestovných výdavkov
- § 43 ods. 10 Odborné poradenské služby - náhrada výdavkov
- § 43 ods. 11 Odborné poradenské služby - náhrada výdavkov
- § 46 UoZ Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie
- § 46 ZoZ Vzdelávanie a príprava pre trh práce - záujemca o zamestnanie
- § 47 Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca
- § 48b Poskytovanie dávky počas vzdelávania a prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím
- § 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
- § 49a Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 50 Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 50a Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami

- § 50b-c Podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku
- § 50d Príspevok na podporu udržania zamestnanosti
- § 50e Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta
- § 50f Príspevok ku mzde zamestnanca
- § 50g Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti
- § 50h Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi
- § 50i Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti
- § 50j príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie
- § 51 Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- § 51a Príspevok na podporu zamestnávania absolventov VzPrTP
- § 52 Príspevok na aktivačnú činnosť
- § 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby
- § 53 Príspevok na dochádzku za prácou
- § 53a Príspevok na presťahovanie za prácou
- § 53b Príspevok na dopravu do zamestnania
- § 53c Podpora začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce
- § 54 UoZ Programy a projekty pre uchádzačov o zamestnanie
- § 54 ZoZ programy a projekty pre záujemcov o zamestnanie
- § 54 OTP Odborná terminologická príprava
- § 54 v Projekty a programy
- § 55a Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím
- § 56 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie
- § 56a príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní
- § 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie, alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti
- § 57a Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku dielne alebo chráneného pracoviska
- § 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta
- § 60 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

Cieľom národných projektov je najmä zvyšovanie zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie, prostredníctvom podpory vytvorenia a udržania pracovných miest, ale aj motivácia jednotlivých uchádzačov o zamestnanie.

4. 4. 1 Vyhodnotenie APTP na Slovensku a vo vybraných regiónoch za roky 2008 – 2010

Obr. APTP 2008

Nástroj APTP	rok 2008					
	Počet vytvorených- obsadených PM, resp. počet zaradených osôb, resp. podporených PM			Dohodnutá suma finančných prostriedkov v €		
	DS	GA	SR	DS	GA	SR
§ 32	4	34	3 207	20,41	87,32	32 567,42
§ 43 ods. 7	1	1	524	8	286	6 266,65
§ 43 ods. 10	0	0	129	0	0	1 899,65
§ 43 ods. 11	0	0	5	0	0	145,39
§ 46 UoZ	380	185	12 046	168 040	70 759	3 695 687,53
§ 46 ZoZ	0	0	97	0	0	29 759,40
§ 47	92	242	13 863	139 954	181 511	8 501 069,87
§ 48b	0	0	1 693	0	0	401 026,46
§ 49	379	126	12 096	822 224	274 988	33 516 119,40
§ 49a	11	0	65	5 904	0	33 415,09
§ 50	16	8	1 016	34 274,08	20 626	2 502 800,74
§ 50a	28	10	820	100 060	33 210	2 964 567,08
§ 50b-c	0	0	0	0	0	0,00
§ 50d	0	0	0	0	0	0,00
§ 50e	0	0	0	0	0	0,00
§ 50f	0	0	0	0	0	0,00
§ 50g	0	0	0	0	0	0,00
§ 50h	0	0	0	0	0	0,00
§ 50i	0	0	0	0	0	0,00
§ 50j	0	0	0	0	0	0,00
§ 51	304	99	13 435	197 675	66 043	4 815 714,30
§ 51a	0	0	0	0	0	0,00
§ 52	2 074	1 362	166 630	251 523	177 921	27 768 303,43
§ 52a	261	14	16 599	2 666 270	5 690	13 176 775,64
§ 53	128	90	12 311	17 090	12 166	1 460 378,97
§ 53a	1	0	6	34	0	2 726,32
§ 53b	0	0	0	0	0	0,00
§ 53c	0	0	0	0	0	0,00
§ 54 UoZ	124	281	5 492	79 246	211 173	2 844 517,90
§ 54 ZoZ	0	0	495	0	0	256 379,53
§ 54 OTP	23	31	1 349	13 792	9 029	698 698,95
§ 54 výzvy	402	0	891	312 995	141 056	461 483,15
§ 55a	0	0	0	0	0	0,00
§ 56	1	3	739	7 417	21 212	5 241 730,00
§ 56a	0	0	189	0	0	104 007,27
§ 57	4	3	337	28 629	21 212	2 471 561,44
§ 57a	0	0	0	0	0	0,00
§ 59	0	0	159	0	0	858 177,52
§ 60	195	5	6 592	196 423,1	2 962	11 842 725,42
spolu	4 428	2 494	270 785	167 350	41 490	123 688 505

Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Celkovo bolo v roku 2008 na účely APTP preinvestovaných 123 688 505 €, prostredníctvom ktorých bolo aktivovaných 270 785 osôb/PM, z čoho okres Galanta tvorilo 0,92% a okres Dunajská Streda 1,64%. Čo znamená, že na jedného osobu/PM bolo priemerne minutých 456,77 €.

Najviac prostriedkov APTP bolo v roku 2008 investovaných na príspevky na samostatne zárobkovú činnosť a to 33 516 119 €, pričom bolo nimi aktivovaných 12 096 osôb/PM z čoho v okrese Galanta bolo 126 a v okrese Dunajská Streda 379. Ďalším preferovaným nástrojom v tomto období bol príspevok na aktivačnú činnosť, na ktorý bolo použitých 27 768 303,8 € a jej aktivovaný počet osôb/PM tvoril najväčšiu časť celkovo podporeného počtu s hodnotou 166 630. Spomínaný nástroj bol aj najviac používaným nástrojom v sledovaných okresoch, pričom okres Galanta tvoril 0,82% a okres Dunajská Streda 1,25%. Veľká časť finančných prostriedkov bola ešte použitá na príspevky na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby a na príspevky na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov, ktoré spolu aktivovali 23 191 osôb/PM. Najmenej využívaným nástrojom APTP bol príspevok na presťahovanie, príspevok na zapracovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a § 43 od. 11.

Obr. APTP 2009

Nástroj APTP	rok 2009					
	Počet vytvorených-obsadených PM, resp. počet zaradených osôb, resp. podporených PM			Dohodnutá suma finančných prostriedkov v €		
	DS	GA	SR	DS	GA	SR
§ 32	9	44	4 901	81	223	49 103
§ 43 ods. 7	0	4	736	0	47	7 878
§ 43 ods. 10	0	49	1 129	0	1788	29 303
§ 43 ods. 11	0	0	47	0	0	791
§ 46 UoZ	616	320	17 860	234 217	144 000	5 795 313
§ 46 ZoZ	0	0	18	0	0	45 891,88
§ 47	421	781	29 921	452 290	440 386	23 008 700
§ 48b	36	0	1 066	6 773	0	251 399
§ 49	278	161	12 870	669 810	387 538	39 383 574
§ 49a	26	0	250	14 219,10	0	136 631
§ 50	1	0	128	1 486	0	287 325
§ 50a	98	24	1 502	364 484,54	307 809,41	287 325
§ 50b-c	14	0	437	115 525	0	2 732 523
§ 50d	307	1 443	38 197	11 798	73 632	2 555 404
§ 50e	103	10	6 559	348 545	32 285	20 822 633
§ 50f	4	0	183	1 882	0	143 286
§ 50g	0	0	3	0	0	2508,69
§ 50h	0	0	0	0	0	0
§ 50i	0	0	0	0	0	0
§ 50j	0	0	0	0	0	0
§ 51	361	151	11 764	340 889	155 134	10 989 976
§ 51a	0	0	0	0	0	0
§ 52	123	44	34 740	22 415	6 343	5 729 467
§ 52a	60	129	3 766	57 714	149 212	3 964 858
§ 53	270	255	16 052	60 526	53 037	4 149 692
§ 53a	0	0	42	0	0	30 746
§ 53b	0	0	11	0	0	37 682
§ 53c	0	0	0	0	0	0
§ 54 UoZ	0	37	1 203	0	62 644	843 275
§ 54 ZoZ	0	0	0	0	0	0
§ 54 OTP	0	0	0	0	0	0
§ 54 výzvy	0	0	1 071	0	0	763 875
§ 55a	0	0	0	0	0	0
§ 56	27	9	1 417	281 633	107 972	12 094 288
§ 56a	0	1	76	0	1 860	459 186
§ 57	12	8	439	90 606	67 954	3 756 222
§ 57a	0	0	0	0	0	0
§ 59	0	0	275	0	0	1 622 147
§ 60	189	28	10 754	147 677	19 292	7 854 808
spolu	2 955	3 498	197 417	3 222 569	2 011 155	147 789 918

Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

APTP v roku 2009 pomohla u 197 417 osôb/PM, čo predstavovalo náklady vo výške 147 789 918 €, čo predstavovalo v priemere 749 € na aktivovanú osobu/PM., pričom okres Galanta tvoril 1,77% a okres Dunajská Streda 1,5%. Tento mohutný nárast nákladov bol spôsobený protikrízovou obranou zo strany štátu a EÚ. V tomto čase vznikli aj nové nástroje, ktoré mali byť využité do konca roka 2010 a ich hlavným účelom bolo zmiernenie negatívnych dopadov globálnej hospodárskej a finančnej krízy. Ide najmä o príspevky na udržanie zamestnanosti, podporu vytvorenia pracovných miest, príspevku k mzde zamestnanca, príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti, príspevok na samostatne zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi.

Najviac využívanými nástrojmi APTP v roku 2009 boli vzdelávanie a príprava pre trh práce, príspevok na podporu udržania zamestnanosti a príspevok na aktivačnú činnosť, ktoré spolu aktivovali 102 858 osôb/PM. V okrese Galanta bol najviac využívaný príspevok na podporu a udržanie zamestnanosti a to v 1 443 prípadoch na čo bolo minutých 73 632 € a v okrese Dunajská Streda to bolo v 616 prípadoch vzdelávanie a príprava pre trh práce s nákladmi 234 217 €. Najnákladovejší v tomto roku bol príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť so sumou 39 383 574 €, pomocou ktorého bolo aktivovaných 12 870 osôb/PM, ďalej to boli vzdelávanie a príprava pre trh práce a príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta.

Obr. APTP 2010

Nástroj APTP	rok 2010					
	Počet vytvorených-obsadených PM, resp. počet zaradených osôb, resp. podporených PM			Dohodnutá suma finančných prostriedkov v €		
	DS	GA	SR	DS	GA	SR
§ 32	56	107	6 045	222,24	442,58	60 009,86
§ 43 ods. 7	4	5	1 210	15	29	14 461
§ 43 ods. 10	0	0	2 555	0	0	83 990
§ 43 ods. 11	0	0	14	0	0	206
§ 46 UoZ	170	45	8 759	46 726	11 640	3 012 560
§ 46 ZoZ	0	0	65	0	0	22 414
§ 47	319	222	21 046	340 648	182 912	17 483 907
§ 48b	0	0	466	0	0	125 397
§ 49	293	195	15 033	729 052	483 821	48 217 631
§ 49a	56	0	266	31 136	0	145 542
§ 50	0	0	236	0	0	510 211
§ 50a	164	43	3 112	642 811	175 812	12 740 462
§ 50b-c	0	0	383	0	0	2 049 712
§ 50d	80	57	6 670	3 869	16 758	2 297 832
§ 50e	85	27	3 408	195 790	57 069	8 504 784
§ 50f	0	9	206	4 441	3 532	292 412
§ 50g	0	0	0	0	0	0
§ 50h	0	0	0	0	0	0
§ 50i	145	85	5 376	459 919	287 609	18 014 552
§ 50j	8	0	158	21 470	0	453 524
§ 51	517	150	21 199	465 183	132 226	19 816 234
§ 51a	0	0	0	0	0	0
§ 52	157	154	51 541	24 408	24 787	7 861 387
§ 52a	106	94	3 967	119 875	104 476	4 060 493
§ 53	475	463	28 909	115 975	122 122	8 319 328
§ 53a	0	0	47	0	0	38 544
§ 53b	0	0	10	0	0	225 892
§ 53c	0	0	0	0	0	0
§ 54 UoZ	0	0	0	0	0	0
§ 54 ZoZ	0	0	0	0	0	0
§ 54 OTP	0	0	0	0	0	0
§ 54 výzvy	190	55	11 489	74 650	10 800	2 154 156
§ 55a	0	0	81	0	0	46 630
§ 56	64	33	1 631	543 710	291 971	13 793 583
§ 56a	0	0	66	0	0	717 373
§ 57	11	4	599	85 594	30 963	5 071 910
§ 57a	0	0	0	0	0	0
§ 59	0	0	338	0	0	2 273 575
§ 60	298	45	14 906	172 064	42 556	9 474 135
spolu	3 198	1 793	209 791	4 077 558	1 979 525	187 882 849

Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie

Slovensko prostredníctvom APTP aktivovalo v roku 2010 209 791 osôb/PM, čo predstavovalo nárast o 12 374 oproti minulému roku. Celkovo bolo na APTP použitých 187 882 849 €. Aj podiel galantského a dunajskostredského okresu na celkovom počte zaznamenal pokles, pretože v prípade okresu Dunajská Streda to bolo 1,52% a v prípade okresu Galanta len 0,86% na celkovom počte aktivovaných osôb/PM. Priemerne bolo na 1 aktivovanú osobu/PM použitých 895,57 €.

V roku 2010 bolo najviac aktivovaných osôb/PM pomocou príspevku na aktivačnú činnosť a to v 51 541 prípadoch, na čo bolo využitých 7 861 387 €. Ďalšími úspešne využívanými nástrojmi boli príspevok na dochádzku za prácou, príspevok na vykonanie absolventskej praxe a príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, pomocou ktorých bolo aktivovaných 71 154 osôb/PM. Najviac finančných prostriedkov bolo použitých na príspevky na samostatnú zárobkovú činnosť a to 48 217 631 €, ďalšími vysoko nákladnými nástrojmi sú v tomto roku príspevok na vykonávanie absolventskej praxe a príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti. Najefektívnejším nástrojom v okrese Galanta a Dunajská Streda bol príspevok na dochádzku za prácou, ktorý aktivoval 938 osôb/PM. Celkovo najmenej využívanými nástrojmi, boli v tomto roku náhrada výdavkov a príspevok na dopravu do zamestnania. V súčasnosti je na Slovensku 403 chránených dielní (k 31. 12. 2010) pričom v okrese Galanta je ich 41 a v okrese Dunajská Streda až 95. Dohodnutá suma finančných prostriedkov, ktoré boli v tomto roku použité na jej zriadenie bola v okrese Dunajská Streda 543 710 € a v okrese Galanta 291 971 €.

5 ZÁVER

Súčasná finančná a hospodárska kríza spôsobila u nás, ale aj v celom svete negatívnu zmenu všetkých makroekonomických ukazovateľov, pričom najväčšie stopy zanechala na nezamestnanosti. Je dôležité uvedomiť si, že nezamestnanosť sa netýka len tých, ktorí sú momentálne bez práce, ale celej spoločnosti, pretože nezamestnaní spôsobujú odčerpávanie celospoločenských zdrojov a navyše tým, že sa nepodieľajú na vytváraní spoločných hodnôt danej krajiny, znižujú aj jej celkové bohatstvo.

Okresy Galanta a Dunajská Streda dlhodobo patria medzi okresy, kde sa výška miery nezamestnanosti pohybuje pod úrovňou slovenského priemeru, a ani spomínaná kríza tento stav nezmenila, aj keď bol v oboch okresoch zaznamenaný v období 2008-2010 nárast miery nezamestnanosti, a to v priemere o 5,3% v okrese Dunajská Streda a o 3,39% v okrese Galanta. Dôvodom dlhodobo dobrej hladiny zamestnanosti v galantskom okrese je najmä pôsobenie kórejskej spoločnosti Samsung Electronics a jej subdodávateľov, ktorí začali svoju činnosť okolo roku 2002. Keďže okres Dunajská Streda podobného strategického zamestnávateľa nemá, je ľahko pochopiteľné, že sa miera nezamestnanosti pohybuje v celom sledovanom období vyššie, ako v prípade okresu Galanta. V roku 2010 predstavoval priemerný rozdiel medzi sledovanými okresmi 3,7%. Na zamestnanosť oboch okresov ale vo významnej miere vplýva ich umiestnenie, nachádzajú sa totiž blízko Bratislavy, ale aj ďalších veľkých miest, ako je Trnava a Győr, kam veľká časť obyvateľstva sledovaných oblastí za prácou cestuje.

Podniky pod vplyvom zlej situácie boli síce nútené znižovať počty zamestnancov, ale nosné firmy skúmaných okresov za pomoci nástrojov APTP proti tomu aktívne bojovali. Tieto nástroje boli vytvorené na zmiernenie dopadov finančnej a hospodárskej krízy, pričom najviac využívanými v týchto okresoch boli najmä § 50 d Príspevok na podporu udržania zamestnanosti a § 50 e Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta. Na ich činnosť bolo prefinancovaných v prípade § 50 d v okrese Galanta 90 390 € a v okrese Dunajská Streda 15 667 € a v prípade § 50 e to bolo v okrese Galanta 89 354 € a v okrese Dunajská Streda 544 335 €.

Najčastejšie sa používal § 50 d, ak podnik v dôsledku nízkeho, alebo žiadneho dopytu musel na čas pozastaviť svoju výrobu. Ich zamestnanci boli v prípade použitia tohto nástroja väčšinou na nútenej dovolenke, pričom im zamestnávateľ platil 60% mzdy, z ktorej štát hradil odvody. Tento nástroj využili napr. Samsung Electronics, Pečivárne

Sered', Jasplastik a firma Dipex. K hromadnému prepúšťaniu nedošlo, a po prekonaní najťažšieho obdobia podniky ako Samsung, Jasplastik a Brovedani, zvýšili počty zamestnancov. Ich stavy stúpili dokonca vyššie, než boli v predkrízovom období, čoho dôvodom bolo najmä rozširovanie výroby a jej sortimentu.

Ďalším významným nástrojom, ktorý pomohol prekonať krízové obdobie bol § 47 Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca. Tento prostriedok bol používaný v prípade, ak pôvodné uplatnenie zamestnanca v podniku už stratilo význam, ale zamestnávateľ pre neho vedel nájsť nové miesto v podniku, na ktoré ale potreboval absolvovať patričný vzdelávací kurz. Vzdelávanie v prípade § 47 sa týka vo väčšej miere počítačových a jazykových znalostí, čo absolventom školenia rozšírilo možnosti aj v prípade budúceho uplatňovania sa na trhu práce. Zamestnanec, ktorý bol začlenený do procesu vzdelávania prostredníctvom § 47 mal nárok na náhradu mzdy a na uhradenie nákladov súvisiacich so vzdelávaním.

Vplyv krízy možno dobre sledovať aj na počte voľných pracovných miest, pretože na začiatku roka 2008 bolo v okrese Galanta 314 pracovných ponúk a v okrese Dunajská Streda o 5 menej. Do októbra 2010 tento počet v prípade okresu Galanta klesol na 98 voľných pracovných miest a v okrese Dunajská Streda na 159 pracovných miest. Ku koncu roka 2010, presnejšie v mesiacoch november a december bol zaznamenaný rapidný nárast pracovných ponúk v okrese Galanta. V prípade decembrovej hodnoty išlo až o 1072 voľných pracovných miest, ktoré možno považovať za signál odchodu finančnej a hospodárskej krízy, aspoň v prípade tohto regiónu.

Celková čiastka preinvestovaná prostriedkami APTP v roku 2010 bola v okrese Dunajská Streda o 209 8033 € vyššia ako v okrese Galanta, pravdou však je, že dunajskostredský okres má o 12 204 ekonomicky aktívnych obyvateľov viac ako okres Galanta, teda je adekvátne, že mu prináleží viac financií z APTP.

Pri riešení problematiky nezamestnanosti v tejto práci sa vychádzalo z údajov ÚPSVaR. Nezamestnanosť na Slovensku skúma však aj ďalšia inštitúcia, ktorou je ŠÚ SR. Každá z nich ale používa inú metodiku, ÚPSVaR eviduje nezamestnanosť na základe disponibilného počtu z celkového počtu UoZ, ŠÚ SR zase prostredníctvom výberového zisťovania. Pri práci s údajmi o nezamestnanosti je preto dôležité vychádzať vždy z jedného zdroja, teda buď z ÚPSVaR, alebo ŠÚ SR, pretože odchýlka medzi ich hodnotami v roku 2008 predstavovala v niektorých kvartáloch aj 1,5%, čo vôbec nie je zanedbateľné množstvo.

5. 1 Návrhy na využitie poznatkov

Okresy Galanta a Dunajská Streda patria na Slovensku k oblastiam s relatívne nízkou mierou nezamestnanosti, aj napriek tomu je však nutné robiť určité opatrenia na jej znižovanie, alebo aspoň udržiavanie súčasného status quo.

V tomto prípade najúčinnjším spôsobom by určite bolo udržanie si významných zahraničných spoločností, ktoré v daných okresoch pôsobia, prípadne prilákanie nových. Dosiahnuť tento zámer však vôbec nie je jednoduché a nič nám nedáva záruku, že konkurenčnú výhodu, ktorú dnes sledované okresy majú, budú mať aj zajtra, pretože vplyvom globalizácie sa rozdiely medzi jednotlivými krajinami neustále zmenšujú. Najefektívnejšie by ale bolo, ak by mestá Galanta a Dunajská Streda za pomoci štátu a významných zamestnávateľov okolia pozmenili špecializáciu škôl, ktoré by pracovali na výchove budúcich odborníkov, ktorých zamestnávateľom by bola práve spoločnosť podieľajúca sa na projekte. Neskôr by mohlo dôjsť aj k vyššej forme vzdelávania, ktorá by spoločnostiam nedávala len manuálne pracujúcich robotníkov, ale aj pracovníkov, ktorí by sa podieľali na výskume, vývoji a návrhoch výrobkov danej spoločnosti. To by prinieslo okresom prácu s vyššou pridanou hodnotou, čo by v konečnom dôsledku spôsobilo zvýšenie životnej úrovne obyvateľstva.

Viac ako 50% všetkých nezamestnaných je dlhodobo bez práce, tento problém však v galantskom okrese z veľkej časti odstránila práve spoločnosť Samsung. Naďalej však zostáva dôležitým bodom sledovaných okresov problematika zamestnávania absolventov škôl. Tento problém zčasti rieši § 51 Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, ktorý je síce pomerne často používaným nástrojom, bohužiaľ ale s nízkou efektívnosťou. Riešením by mohlo byť vytvorenie nadväzujúceho nástroja, ktorý by motivoval zamestnávateľov udržiavať si týchto absolventov aj po skončení praxe, pretože väčšina z nich, hlavne z úsporných dôvodov, radšej príjme ďalšieho absolventa, ktorí ho stojí oveľa menej nákladov, ako ponechanie si absolventa po skončení jeho praxe.

Okres Dunajská Streda má veľký potenciál v oblasti cestovného ruchu, na jeho rozvoj mu však chýbajú finančné prostriedky. Preto by bolo preňho zaujímavé získať podporu, či už zo štátnej, alebo súkromnej sféry, ktorá by ho pomohla naštartovať a zabezpečiť tým nemalé množstvo voľných pracovných miest.

Veľkým problémom galantského okresu je jeho jednosmerné zameranie priemyslu, na priemysel elektrotechnický. V prípade akéhokoľvek problému tohto odvetvia sa problém okresu mnohokrát znásobuje. Je možné predpokladať, že ak by spoločnosť

Samsung z tejto oblasti odišla aj so svojimi subdodávateľmi, dostala by sa miera nezamestnanosti na úroveň pred obdobia kórejskej spoločnosti, ktorá bola okolo 20%. Oba okresy majú ale predpoklady na dobre fungujúce poľnohospodárstvo, potravinárstvo a drevospracujúci priemysel, všetky spomínané odvetvia tu kedysi pôsobili, a to s naozaj dlhoročnou tradíciou.

Pôda v oboch okresoch patrí k najkvalitnejším na Slovensku, tu žijúca stredná a staršia generácia dobre pozná prácu v poľnohospodárstve, a preto by bolo veľmi zaujímavým riešením riešiť znižovanie nezamestnanosti práve prostredníctvom tohto odvetvia. Národný projekt na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ v poľnohospodárstve však neexistuje, pretože toto odvetvie je vo všetkých novoprijatých členských krajinách EÚ potláčané existujúcou poľnohospodárskou politikou EÚ.

Ďalším možným riešením znižovania nezamestnanosti by mohlo byť, aj keď, samozrejme, rozhodne nie v naozaj masovom meradle. zavedenie doteraz nepoužívaného nástroja v oboch okresoch, a tým je § 50 b-c Podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku. Tento nástroj, orientovaný na sociálne najslabších, sa v ostatných štátoch EÚ pomerne často a efektívne využíva.

6 ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

ALEXY, J. 2002. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2002. 147 s. ISBN 80-225-1607-4.

ANDRÁŠIK, L. 2003. *Ekonomía*. 1. vyd. Bratislava: STU, 2003. 179 s. ISBN 80-227-1849-1.

ÁRENDÁŠ, M. 2005. *Makroekonomía*. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2005. 381 s. ISBN 80-8069-524-5.

BAŤA, T. 1932 *Príčiny kríz sú vždy rovnaké ostatne je na nás*. 2010 [online] Bratislava: Finweb, aktualizované 2010 [cit. 2010-10-25] Dostupné na :<<http://finweb.hnonline.sk/c1-40428610-priciny-kriz-su-vzdy-rovnake-ostatne-je-na-nas>>

BELAJOVÁ, A. – FÁZIKOVÁ, A. 2005. *Regionálna ekonomika*. 3. vyd. Nitra: SPU v Nitre, 2005. ISBN 80-8069-513-x.

BENČO, J. 2002. *Ekonomía vzdelávania*. 2002. ISBN 80-98018-41-6.

BROŽOVÁ, D. 2003. *Spoločenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-8642-916-4.

BUCHTOVÁ, B. a i. 2002. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. s 240. ISBN 80-247-9006-8.

CROWN Packaging Slovakia, s.r.o.. 2011 [online] Bratislava: Európska databanka, aktualizované 2011 [cit. 2011-03-05] Dostupné na: <<http://www.edb.sk/sk/firmy/crown-packaging-slovakia-s-r-o-dunajska-streda-S03569.html>>

Danubia. 2011 [online] 2010 [cit. 2011-03-05] Dostupné na: <<http://www.danubia-as.sk/>>

Databáza regionálnej štatistiky. 2011 [online] Bratislava: ŠÚ SR, aktualizované 2011 [cit. 2011-02-26] Dostupné na: <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm>>

Edscha si v kríze otvára dvere. 2009 [online] Bratislava: ETrend, aktualizované 2011 [cit. 2011-03-05] Dostupné na: <<http://firmy.etrend.sk/firmy-nefinancny-sektor/edscha-si-v-krize-otvara-dvere.html>>

Euromilk. 2011 [online] 2006 [cit. 2011-03-05] Dostupné na: <<http://www.euromilk.sk/ospolocnosti.html#e>>

FRANK, R. H. – BERNANKE, B. S. 2003. *Ekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0471-4.

GAŽIOVÁ, A. 2006. *Základy makroekonómie*, 1. vyd. Nitra: UKF v Nitre, 2006. 180 s. ISBN 80-8094-035-5.

HANZLITT, H. 2005. *Ekonomie v jedné lekci*. Praha: Alfa Publishing, 2005. 188 s. ISBN 80-86851-18-4.

HARAGAŠOVÁ, M. *Úvod do sveta práce*. 1. vyd. Bratislava: EXPOL PEDAGOGIKA, 2006. 140 s. ISBN 80-8091-015-4.

HONTYOVÁ, K. – LISÝ, J. – MAJDÚCHOVÁ, H. 2008. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm, 2008. 193 s. ISBN 978-80-225-2489-6.

HUSÁRIKOVÁ, J. 2004. *Slovensko a Európska únia: Vitejate v Európskej únii*. 1. vyd. Bratislava: Grafis, s.r.o., 2004. 22 s. ISBN 80-969025-4-7.

IVANIČKA, K. 2010. *Overcoming crisis- creation of the new model for socio-economic development of Slovakia*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2010. 508 s. ISBN 978-80-225-2882-5.

Jasplastik-SK. 2011 [online] 2010 [cit. 2011-03-05] Dostupné na: <<http://www.jasplastik.sk/o-spolocnosti/>>

JUSKA, P. 2000. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2000. ISBN 80-8035-394-7.

KEYNES, J. M. 1963 *Obecná teórie zaměstnanosti, úroku a peněz*. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1963. 386 s.

KOTÝNKOVÁ, M. 2009. *Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: od welfare k workfare*. [online] s. 3 – 19s. [cit. 2010-10-25] Dostupné na: <<http://www.vse.cz/aop/pdf/280.pdf>>

Kovoflex. 2011 [online] 2006 [cit. 2011-03-05] Dostupné na: <<http://www.kovoflex.sk/>>

LIPSEY, R. G. – CHRYSTAL, K. A. 2004. *Economics*. 8. vyd. New York: Oxford University Press, 2004. 699 s. ISBN 019925-784-1.

LISÝ, J. a i. 2005 *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Iura edition, spol. s r. o., 2005. 622 s. ISBN 80-80787-063-3.

LISÝ, J. a i. 2007 *Ekonomía v novej ekonomike*. 2. vyd. Bratislava: Iura edition, spol. s r. o., 2007. 634 s. ISBN 978-80-8078-164-4.

LUKÁČ, M. 2001. K niektorým možnostiam a špecifikám zamestnávania absolventov rómskej národnosti. In: *Mládež a spoločnosť*, roč. 7, č. 3, s. 17-21.

MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura edition, 2005. s.127. ISBN 80-8078-038-2.

MARTINCOVÁ M. 2009. *Flexibilita pracovnej sily - fenomén novej ekonomiky*. [online] s. 235 - 240. [cit. 2010-10-19] Dostupné na:<<http://www.upol.cz/fakulty/ff/struktura/katedry-a-pracoviste/katedra-aplikovane-ekonomie/konference-kae>

MATULČÍKOVÁ, M. – SRNA, O. 2002. *Krízový manažment*. Bratislava: Ekonóm, 2002. 325 s. ISBN 80-225-1595.

MIKLOŠ, I. 2010 *Čo je to globálna kríza?* 2010 [online] Bratislava: Univerzita pre moderné Slovensko, aktualizované 2010 [cit. 2010-09-15] Dostupné na:<<http://www.ivanmiklos.sk/sk/prednasky/co-je-to-globalizacia/>>.

MIKLOŠ, I. 2010 *Je globalizácia zlá, alebo dobrá?* 2010 [online] Bratislava: Univerzita pre moderné Slovensko, aktualizované 2010 [cit.2010-09-15] Dostupné na:<<http://www.ivanmiklos.sk/sk/prednasky/je-globalizacia-zla-alebo-dobra/>>.

MIKLOŠ, I. 2010 *Globalizácia a chudoba*. 2010 [online] Bratislava: Univerzita pre moderné Slovensko, aktualizované 2010 [cit.2010-09-15] Dostupné na:<<http://www.ivanmiklos.sk/sk/prednasky/globalizacia-a-chudoba/>>.

MRVA, M. 2007. Nástroje podpory regionálneho rozvoja na Slovensku. In: *BIATEC*. Bratislava: NBS, 2007. roč. 15, č. 9, s. 9 -11. ISSN 1335-0900.

Nástroje aktívnych opatrení trhu práce. 2011[online] Bratislava: ÚPSVaR SR, aktualizované 2011 [cit. 2011-03-10] Dostupné na: <<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/>>

Nezamestnanosť - mesačné štatistiky 2008. 2011[online] Bratislava: ÚPSVaR SR, aktualizované 2010 [cit. 2011-02-15] Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2008.html?page_id=1279>

Nezamestnanosť - mesačné štatistiky 2009. 2011 [online] Bratislava: ÚPSVaR SR, aktualizované 2010 [cit. 2011-02-15] Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2009.html?page_id=1280>

Nezamestnanosť - mesačné štatistiky 2010. 2011 [online] Bratislava: ÚPSVaR SR, aktualizované 2011 [cit. 2011-02-15] Dostupné na:
<http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2010.html?page_id=13283>

NOVÁK, J. – ŠLOSÁR, R. 2008. *Základy ekonómie a ekonomiky*. 1. vyd. Prešov: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2008. 232 s. ISBN 978-80-10-01346-3.

OUTRATA, R. 2006. *Globalizácia a Slovenská ekonomika*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2006. 378 s. ISBN 80-7144-150-3.

PONGRÁCZOVÁ, E. a i. 2009. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 114 s. ISBN 978-80-225-2789-7.

RIEVAJOVÁ, E. 2009. Nezamestnanosť a aktívne opatrenia na trhu práce v kontexte globálnej finančnej a hospodárskej krízy. In *Ekonomické rozhľady*, roč. 38, 2009, č. 3, s. 320 – 330.

RIEVAJOVÁ, E. 2006. *Trh práce a politika zamestnanosti*, Bratislava: Ekonóm, 2006. 288 s. ISBN 80-225-2263-5.

RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 270 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D. 2000. *Ekonómia*. 16. vyd. Bratislava: Elita spol. s.r.o., 2000, 820 s. ISBN 80- 8044- 059-X.

STANEK, V. a i. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2001. 288 s. ISBN 80-225-1339-3.

URAMOVIČ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedostatky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2004. 127 s. ISBN 80-8033-011-8.

URAMOVÁ, M. – PITEKOVÁ, J. – PAĽA, J. 2009. *Makroekonómia II*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2009. 118 s. ISBN 978-80-8083-728-0

VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, Ľ. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2003. *Manažment ľudských zdrojov*. 2. vyd. Nitra: SPU v Nitre, 2003. 170 s. ISBN 80-8069-268-8.

VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, Ľ. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2007. *Manažment ľudských zdrojov*. 4. vyd. Nitra: SPU v Nitre, 2007. 166 s. ISBN 978-80-8069-956-7.

Wertheim. 2011 [online] 2009 [cit. 2011-03-05] Dostupné na:
<http://www.wertheim.at/0sk_index.htm>

Zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci, ktorý nahradil Zákon č. 565/2001 Z. z. o investičných stimuloch.

ŽAJA, J. 2000. *Uplatnenie absolventov VŠ v konkurenčnom prostredí trhu práce*. Nitra: AGROTAR Nitra, 2000. ISBN 80-88943-06-x.