

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

**VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI VO VYBRANOM OKRESE
„BANSKÁ BYSTRICA“ V POROVNANÍ
SO SLOVENSKOM**

Diplomová práca

Študijný program:	Ekonomika podniku
Študijný odbor:	6284800 Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra ekonomiky
Školiteľ:	Ing. Magdaléna Laurová, CSc.

Nitra 2011

Iveta Prokeinová, Bc.

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Iveta Prokeiová vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Vývoj nezamestnanosti vo vybranom okrese Banská Bystrica v porovnaní so Slovenskom“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

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

V Nitre 11. apríla 2011

Iveta Prokeiová

Pod'akovanie

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

Takisto úprimne ďakujem môjmu snúbencovi Petrovi Hudecovi za trpezlivosť, lásku a podporu, ktorú mi venoval počas môjho štúdia.

Abstrakt

Nezamestnanosť je globálny problém v ekonomikách celého sveta. Za posledných niekoľko rokov Slovensko zaznamenáva jednu z najvyšších mier nezamestnanosti v Európe. Od vzniku samostatnej Slovenskej republiky sa miera nezamestnanosti pohybovala od 12,32% do 19,79% v rokoch 1997 – 2002. Regionálne rozdiely v nezamestnanosti sú veľmi významné, napr. miera nezamestnanosti v Bratislave sa pohybuje v súčasnosti na úrovni 5%, pričom v niektorých regiónoch južného a východného Slovenska dosahuje 35% a viac. A čo je znepokojujúce, 55% týchto nezamestnaných občanov je bez zamestnania viac ako 12 mesiacov, čo znamená, že hovoríme o dlhodobej nezamestnanosti.

Dlhodobá nezamestnanosť je dlhodobým problémom slovenskej ekonomiky. Slovensko vynaložilo značné úsilie na redukcii nezamestnanosti, na základe čoho sa jej miera v roku 2008 znížila na úroveň 7,36 %, čo je najnižšia miera nezamestnanosti v SR od roku 1997. Klesajúca nezamestnanosť vďaka hlavne implementácii nástrojov aktívnej politiky na trhu práce a príchodom zahraničných investícií na Slovensko. Je dôležité podotknúť, že veľký podiel na znižovaní nezamestnanosti mal aj odchod množstva Slovákov za prácou do zahraničia.

Avšak koncom roka 2008 bolo Slovensko zasiahnuté následkami finančnej a ekonomickej krízy, čo sa podpísalo pod opätovné zvyšovanie nezamestnanosti. Slovensko zaznamenalo zdvojnásobenie počtu nezamestnaných a na jar 2010 sme evidovali až 13% nezamestnaných osôb.

Vysoká nezamestnanosť pôsobí negatívne nielen na trh práce, ale aj na životný štandard obyvateľov, môže spôsobiť ďalšie sociálne a ekonomické problémy prevažne ľuďom v regiónoch, kde je nezamestnanosť vyššia ako 30%. A čo je tiež závažné, nerovnováhu na trhu práce sťažuje činnosť a postavenie odborov v rámci kolektívneho vyjednávania o pracovné podmienky, najmä s ohľadom na mzdy.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, finančná kríza, miera nezamestnanosti, trh práce

Abstract

Unemployment is a global economical problem all around the world. For last several years, Slovakia has one of the highest rates of unemployment in Europe. Since the establishment of the independent Republic of Slovakia, unemployment increased from 12,32% to 19,79% in 1997 – 2002. Significant regional differences in unemployment rates are very high, ranging from approximately 5% in Bratislava to as much as 35% or more in the east and south of the country. Moreover, 55% of those currently unemployed people have been without employment for more than 12 months so we can say that Slovakia has a problem with long-term joblessness as well.

High unemployment is a long-term problem of the Slovakian economy. Although considerable effort has been expended to reduce unemployment levels, a substantial downturn has been visible only in the last few years till 2004 when unemployment started to continuously decrease. In August 2008, the unemployment rate declined to 7,36% what is the lowest rate since 1997. The decrease in unemployment was mainly due to both the implementation of active job market policy measures and the creation of new jobs by foreign investors in Slovakia. Furthermore, a certain proportion of the decline is related to the migration of a large number of Slovaks to work abroad.

But at the end of 2008 Slovak economy was affected by the financial and economic crisis and the local job market declined increasing of unemployment. In spring 2010 the number of unemployed people has doubled and the rate of unemployment reached 13 %.

High unemployment impacts negatively not only on the job market but also on the living standard of citizens, caused more economic and social problems particularly in regions where unemployment reaches 30% or more. Furthermore, an imbalance in the labour market hampers the activity and position of trade unions during collective bargaining on employment conditions, especially with regard to wages.

Key words: unemployment, financial crisis, unemployment rate, job market

OBSAH

Zoznam skratiek a značiek.....	8
ÚVOD.....	9
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA	
A V ZAHRANIČÍ.....	11
2 CIEĽ PRÁCE	27
3 METODIKA PRÁCE	28
4 VÝSLEDKY PRÁCE.....	31
4.1 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku	31
4.1.1 Nezamestnanosť na Slovensku v r. 2008.....	33
4.1.2 Nezamestnanosť na Slovensku v r. 2009.....	35
4.1.3 Nezamestnanosť na Slovensku v r. 2010.....	37
4.1.4 Nezamestnanosť a absolventi škôl.....	39
4.2 Vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica	40
4.2.1 Charakteristika okresu Banská Bystrica	40
4.2.2 Vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica v jednotlivých rokoch 2008 – 2010.....	42
4.2.3 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa dosiahnutého stupňa vzdelania.....	45
4.2.4 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa veku.....	47
4.2.5 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa dĺžky zotrvania v evidencii	49
4.3 Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti	51
4.3.1 Ekonomické dôsledky nezamestnanosti	51
4.3.2 Sociálne dôsledky nezamestnanosti.....	52
4.4 SWOT analýza trhu práce v okrese Banská Bystrica.....	54
4.5 Aktívne opatrenia trhu práce	55
4.6 Neštátne služby zamestnanosti.....	57
4.7 EURES – Európske služby zamestnanosti	59
4.8 Legislatívne podmienky upravujúce vyplácanie dávky v nezamestnanosti	63
5 PREHLAD SPRÁV O VÝVOJI NEZAMESTNANOSTI Z POHĽADU SLOVENSKÝCH A ZAHRANIČNÝCH PERIODÍK	66
6 ZÁVER.....	72

6.1	Návrh na využitie výsledkov	73
7	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	75
8	PRÍLOHY	78

Zoznam skratiek a značiek

a.s.	- akciová spoločnosť
APTP	- aktívna politika trhu práce
DVZ	- denný vymeriavací základ
EN	- evidovaný nezamestnaný
EÚ	- Európska Únia
KZAM	- klasifikácia zamestnanosti
MEA	- miera ekonomickej aktivity
napr.	- napríklad
OECD	- Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
obyv.	- obyvateľov
p. b.	- percentuálny bod
resp.	- respektíve
SR	- Slovenská republika
s.r.o.	- spoločnosť s ručením obmedzeným
ŠÚ SR	- Štatistický úrad Slovenskej republiky
t.j.	- to je
t. zn.	- to znamená
U	- „unemployment“, miera nezamestnanosti
UoZ	- uchádzač o zamestnanie
ÚPSVR	- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
Z.z.	- Zbierka zákonov

ÚVOD

Nezamestnanosť je jedným z najdôležitejších problémov v súčasnej trhovej ekonomike. Tento problém nemožno oddeliť iných ekonomických problémov, pretože spolu navzájom súvisia a sú na sebe závislé. S nezamestnanosťou je úzko spojený aj problém sociálny a politický. Preto je otázka zníženia nezamestnanosti resp. zvýšenia zamestnanosti tak často využívaná v predvolebných kampaniach našich aj zahraničných politických strán.

Na Slovensku vykonáva evidenciu nezamestnaných osôb Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, ďalej UPSVaR, pričom vychádza z evidencie nezamestnaných osôb hľadajúcich si zamestnanie, ktoré vedú jednotlivé Okresné úrady práce. Túto evidenciu vykonáva na základe zákona č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov, a pravidelne mesačne publikuje údaje vyplývajúce z tejto evidencie.

Na druhej strane takéto zisťovanie vykonáva aj Štatistický úrad Slovenskej republiky, ďalej ŠÚSR, pričom tento vychádza z údajov získaných prostredníctvom výberových zisťovaní pracovných síl, ktoré uskutočňuje na výberových vzorkách obyvateľstva. Metodika, ktorou disponuje pri výpočte daných ukazovateľov, korešponduje s metodikou zisťovania UPSVaR.

Transformácia slovenskej ekonomiky podstatným spôsobom zmenila situáciu na trhu práce a teda aj v spôsobe uplatňovania sa na ňom. Transformácia bola založená hlavne na rýchlej a rozsiahlej zmene vlastníckych vzťahov nazývanej „privatizácia“, postavenej na rýchlom prestupe ekonomiky z príkazovej do trhovej. Tieto rýchle a závažné zmeny mali za dôsledok rýchleho rastu nezamestnanosti v priebehu rokov 1990 – 1995. Bolo to spôsobené tým, že pôvodne štátne podniky boli privatizáciou prevedené do súkromného vlastníctva a následnými zmenami v štruktúre výroby jednotlivých podnikov dochádzalo k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov z dôvodu nadbytočnosti.

Počas obdobia predvstupových rokovaní Slovenska ohľadom vstupu SR do Európskej únie a následným prijatím Slovenska do EÚ 1.5.2004 sa situácia na trhu práce viac-menej stabilizovala, dokonca došlo k jej znižovaniu. Bolo to dôsledkom vytvárania nových pracovných miest, čo bolo spôsobené aj prílevom zahraničného kapitálu na Slovensko.

Avšak nástupom finančnej a ekonomickej krízy koncom roka 2008 sa situácia na trhu pracovných miest zdramatizovala, pretože opätovne dochádzalo k prepúšťaniam, niekedy aj k hromadným prepúšťaniam.

V súčasnosti je podľa vykonávaných zisťovaní cca 15000 zamestnancov aj naďalej ohrozených stratou práce hromadnými prepúšťaniami a v neposlednom rade treba podotknúť, že Slovensko so súčasnou evidovanou mierou nezamestnanosti sa radí medzi štáty s najvyššou nezamestnanosťou, ako v porovnaní štátov EÚ, tak aj v porovnaní štátov OECD.

Pri posudzovaní miery nezamestnanosti a jej vývoja je potrebné posudzovať aj regionálne rozdiely v nezamestnanosti a nízku mobilitu pracovnej sily, ktoré patria medzi najdôležitejšie štrukturálne problémy na trhu práce v SR. Regionálne diferencie medzi jednotlivými regiónmi Slovenska sú výrazným špecifikom, pričom príčinou tohto vývoja je málo diverzifikovaná odvetvová štruktúra daných regiónov a nízky prílev zahraničných investícií. Medzi regióny s najvyššou mierou nezamestnanosti u nás patria regióny juhu (Rimavská Sobota, Lučenec, Revúca) a východu (Prešov, Košice) a najnižšiu mieru nezamestnanosti dlhodobo vykazujú regióny západu (Bratislava, Nitra, Trnava).

Aby bolo možné v čo najvyššej miere zmierniť následky finančnej a ekonomickej krízy a tým aj neustále sa zvyšujúcej nezamestnanosti na Slovensku, je nutné v čo najväčšej miere začať využívať interné aj externé možnosti a opatrenia na zvýšenie zamestnanosti. Niektorými z takýchto opatrení sú napr. Európske služby zamestnanosti (EURES) na Slovensku alebo rôzne príspevky, ktoré poskytuje štát pri samozamestnaní.

Zanedbanie možností riešenia problematiky nezamestnanosti by v širšom kontexte malo za následok zhoršenie ekonomickej a tiež sociálnej situácie občanov Slovenskej republiky, preto je veľmi dôležité brať na zreteľ aj tieto aspekty.

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

Nezamestnanosť je jav, ktorý sa vyskytuje vo všetkých ekonomikách sveta, pričom často môže mať vážne sociálne a ekonomické dôsledky pre jednotlivca aj spoločnosť. V trhovej ekonomike je prirodzené, že sa ľudia pohybujú medzi rôznymi zamestnaniami a v prechodnom období môžu byť nezamestnaní.

Podľa ¹ **Árendáša, M.** je nezamestnanosť hlavným problémom modernej spoločnosti, problémom, ktorý je spojený s trhom práce, vtedy, keď dochádza k nerovnováhe medzi ponukou a dopytom pracovnej sily.

Dlhotrvajúca nerovnováha na trhu práce je príčinou vzniku ďalších negatívnych javov či konfliktov, je brzdou sociálno-ekonomického rozvoja. Hlavným ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je nevyužitie potenciálu pracovnej sily, pretože každý nezamestnaný disponuje určitými schopnosťami, vedomosťami, zručnosťami, ktoré pri ich nevyužívaní neprinášajú žiadny úžitok. To sa prejavuje poklesom hrubého domáceho produktu na jednej strane a rastúcimi nákladmi spojenými s nezamestnanosťou na druhej strane.

Ďalej poukazuje, že medzi mierou nezamestnanosti a dobou jej trvania neexistuje priama úmernosť. Nízka miera nezamestnanosti môže byť pre spoločnosť nepriaznivá, ak ide o nezamestnanosť dlhodobú, a to z dvoch pohľadov. Jeden zo strany samotného nezamestnaného a jeho rodiny, jednak že znovuzaradenie dlhodobo nezamestnaných do pracovného procesu si vyžaduje neporovnateľne vyššie náklady na sprostredkovanie práce krátkodobo nezamestnaných. Ak je miera nezamestnanosti vyššia, ale obrat nezamestnanosti je rýchly, ide o nízky podiel dlhodobo nezamestnaných, vtedy je situácia priaznivejšia.

Poukazuje tiež, že miera zamestnanosti ako jeden zo sledovaných makroekonomických ukazovateľov je zároveň aj indikátorom, ktorý sledujeme v tzv. „magickom štvoruholníku“. Pomocou neho dokážeme charakterizovať výkonnosť národného hospodárstva v spojitosti s makroekonomickou stabilitou, kde do popredia vstupujú

¹ ÁRENDÁŠ, M.: 2005. Makroekonómia 1. vydanie. Nitra SPU, 2005.381 s. ISBN 80-524-5

štyri základné ciele (indikátory), ktoré sú rozhodujúce pri koncipovaní hospodárskej politiky štátu:

- Ekonomický rast t.j. vysoká úroveň a tempo rastu reálneho produktu GDP (v %)
- Plná zamestnanosť a nízka miera nezamestnanosti (v %)
- Nízka miera inflácie a stabilita cenovej hladiny (v %)
- Vyrovnaná platobná bilancia zahraničného obchodu (v %)

Uvedené štyri makroekonomické ciele považujeme za základné. Čím je hodnota ukazovateľov vzdialenejšia od prieniku osí a čím je plocha magického štvoruholníka väčšia, tým je výkonnosť ekonomiky úspešnejšia.

² **Bielik, P.** a kol.: Jadrom trhu práce je ponuka a dopyt pracovných síl. Špecifickosťou trhu práce je, že okrem ekonomických súvislostí obsahuje dôležité sociálne súvislosti. Vztahuje sa na všetkých ľudí, ktorí môžu byť k dispozícii pre zamestnanie. Nezamestnanosť ako výsledok nerovnováhy dopytovej a ponukovej stránky trhu práce sa stala novým a v minulosti nepoznaným javom v našom ekonomickom živote. Je aktuálna aj vo vyspelých štátoch, kde predstavuje takisto vážny sociálny a ekonomický problém. V transformujúcich sa krajinách má svoje špecifiká, vyplývajúce hlavne z prechodu hospodárstva na trhové podmienky.

Podľa ³**Brožovej, D.** trh práce je trhom primárneho výrobného faktoru. Je to trh ako každý iný, ale napriek tomu je výnimočný. Schopnosť pracovať je totiž exkluzívne viazaná na človeka. A ľudia sú jedineční, každý má iné schopnosti, nadanie a talent, každý má iné životné a pracovné skúsenosti. Človek ako vlastník výrobného faktora práce ponúka prácu ako službu na trhu práce. Výrobcovia si prácu ako službu – spolu so službami ostatných výrobných faktorov – najímajú, aby mohli vyrábať tovar. Trhy práce sú, rovnako ako iné trhy, riadené silami ponuky a dopytu. Dopyt po práci je na rozdiel od dopytu po tovare dopytom odvodeným. Ponuka práce umožňuje spotrebiteľovi voľbu najužitočnejšej kombinácie pracovného a voľného času.

² BIELIK, P. a kol.: 2001. Podniková hospodárska teória agrokomplexu. Nitra SPU, 2001.270 s. ISBN 80-7137-861-5

³ BROŽOVÁ, D.: 2003. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Grada publishing. 2003. ISBN 80-86429-13-20

⁴ **Brožová, D.** ďalej poznamenáva, že nové, rýchlo sa rozvíjajúce odvetvia sa väčšinou opierajú o vysoko vzdelanú a kvalifikovanú pracovnú silu a sú produktívnejšie ako znižujúce sa odvetvia s málo kvalifikovanou a málo produktívnou pracovnou silou. Výsledkom je dlhodobá tendencia rastu dopytu po kvalifikovanej práci. Preto nezamestnanosť postihuje vo väčšej miere menej kvalifikovaných pracovníkov, zatiaľ čo najnižšia miera je u pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním.

⁵ **Buchta, S.:** Trh práce tvorí neoddeliteľnú súčasť trhovej ekonomiky, pričom poľnohospodárstvo charakterizujú určité atypické znaky, ktoré je nutné pri riešení tohto problému zohľadniť. Efektívnosť zamestnanosti určuje ekonomická situácia jednotlivých podnikateľských subjektov, podmieňuje ju však aj makroekonomická situácia na trhu práce so všetkými dôsledkami likvidácie sociálnej zamestnanosti. Základný problém v oblasti zamestnanosti je výrazný úbytok pracovných miest v súvislosti s uplatnením trhových vzťahov, ktoré sa prejavujú zmenou vlastníckych vzťahov, postupnými zmenami v štruktúre výroby a zmenou organizácie práce a výroby.

Podľa ⁶ **Buchtovej, B.** je nezamestnanosť charakterizovaná tým, že niektorí jednotlivci si nemôžu nájsť prácu, alebo sa pri zmene zamestnania dočasne ocitli mimo pracovného procesu, predstavuje značné spoločenské problémy. Nielenže nedochádza k vytváraniu nových hodnôt v spoločnosti, ale vznikajú aj problémy spojené s:

- výdavkami na poskytovanie podpory v nezamestnanosti
- s platbami za zdravotné, nemocenské a dôchodkové poistenie, ako aj náklady na prevádzku úradov práce a na aktivity, ktoré tieto inštitúcie vykonávajú
- so stratami na daniach, vznikajúcich následkom ekonomickej nečinnosti nezamestnaného obyvateľstva

⁷ **Ďurďovičová, M.** tvrdí, že čím vyššie dosiahnuté vzdelanie, tým kratšia je doba nezamestnanosti u danej osoby. Jedným z rozhodujúcich faktorov nového vstupu do zamestnania je úroveň kreativity ľudí. Záujmy vyššie kvalifikovaných ľudí a aj rozdiely medzi príjmami v pracovnom procese a podporou v nezamestnanosti vytvára

⁴ BROŽOVÁ, D.: 2003. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Grada publishing. 2003. ISBN 80-86429-16-4

⁵ BUCHTA, S.: 2003. Stav a vývoj sociodemografickej štruktúry pracovných síl v poľnohospodárstve. IN: Ekonomika poľnohospodárstva r. 3.2003.25-31 s.

⁶ BUCHTOVÁ, B. 2002. Nezamestnanosť, psychologický, ekonomický a sociálny problém. Praha: Grada Publishing. 2002. ISBN 80-247-9006-8

⁷ ĎURĎOVIČOVÁ, M.: 2000. Trh práce a riešenie jeho dispozícií. IN: Ekonóm 2004, s.4-5

ekonomický tlak na vyhľadávanie pracovných príležitostí. Z uvedeného vyplýva, že vyššie vzdelanie rozširuje paletu možností vstupu do pracovného procesu. Ľudia s vyšším vzdelaním sú schopní meniť nielen miesto svojho zamestnania, ale aj odvetvie – pracovný odbor. Zo skúseností vyplýva, že takíto ľudia si skôr nájdu prácu z vlastnej iniciatívy ako za pomoci úradu. Ďalej tvrdí, že nezamestnanosť nie je fenomén týkajúci sa len krajín s transformujúcou sa ekonomikou. Je jedným z vážnych faktorov i v krajinách s fungujúcim trhovým hospodárstvom. Je problémom všeobecným i dynamickým, ktorý nie je možné riešiť jednorazovým opatrením, ani programom, ale je potrebné vypracovať dlhodobú stratégiu zamestnanosti, ktorú treba regionálne orientovať. Základnou úlohou pri riešení problémov nezamestnanosti je zabezpečovanie zvyšovania pružnosti trhu práce. Pružnosť trhu práce znamená schopnosť trhu práce, pokiaľ možno v čo najkratšom čase, reagovať na profesno – kvalifikačné, územno – mobilitné a iné požiadavky na pracovné sily. Okrem iného sa venuje možnostiam riešenia nezamestnanosti ako sú rekvalifikačné kurzy, ktoré môžu nezamestnaných opäť zapojiť do pracovného procesu. Zmieňuje sa však, že nevýhodou takýchto kurzov je, že sa uskutočňujú až po strate zamestnania a z väčšej časti je zabezpečovaná úradmi práce. Bolo by potrebné hlavne rozšíriť kvalifikáciu, ktorá by sa realizovala v priebehu pracovnej činnosti s konkrétnym zameraním a následným využitím.

⁸**Fitz, M.** uvádza, že najväčšia nezamestnanosť sa sústreďuje do vidieckych oblastí a v rámci nich do najmenších sídiel, v ktorých doteraz prevládala orientácia na poľnohospodársku výrobu. Kým v minulosti boli obyvatelia ochotní cestovať za prácou a vyšším finančným ohodnotením aj do väčších vzdialeností, zmenou štruktúry ostatných odvetví a ich útlmom, napr. v stavebníctve a v službách, sa zmenili možnosti nájsť si primerané zamestnanie v inom odvetví. Príčin je hneď niekoľko. Jednou z nich je naviazanie na bydlisko resp. vlastné bývanie. V poľnohospodárstve k tomu pribúdajú aj nízke príjmy, vlastnícke vzťahy a malý rozdiel medzi príjmami z poľnohospodárskej činnosti a výškou podpory v nezamestnanosti, resp. sociálnymi dávkami.

Podľa autorov ⁹ **Frank, R. – Bernake, B.** je nezamestnanosť kľúčovým ukazovateľom trhu práce. Je to percento ľudí, ktorí by boli radi zamestnaní, ale nemôžu nájsť prácu. Nezamestnanosť úzko súvisí s obdobiami ekonomickej aktivity

⁸ FITZ, M.: 2000. Dopad znižovania agrárnej nezamestnanosti na regionálnom trhu práce. IN: Zborník vedeckých prác z konferencie Medzinárodné vedecké dni 2000, VIII. Sekcia – Ekonomika životného prostredia a trvalo udržateľný rozvoj. Nitra: FEM SPU. s.79-81. ISBN 80-7137.718-X

⁹ FRANK, R. – BERNAKE, B.: 2002. Ekonomie, Vydavateľstvo Grada, Praha 2002.437s., 536-540s. ISBN 80-247-0471-4

ekonomiky, to znamená, že nezamestnanosť rastie v období recesie resp. depresie, klesá v období tzv. ekonomického boomu. Avšak aj v „dobrých časoch“ je miera nezamestnanosti vždy vyššia než nula. Makroekonómovia sa zaujímajú hlavne o to, prečo sa miera nezamestnanosti v rôznych krajinách tak významne líši. V uplynulých dvoch dekádach dosahovala nezamestnanosť v západnej Európe často dvojmiestne čísla. V tomto období bolo v priemere viac než 10% európskych pracovných síl bez práce, čo bolo dvakrát viac než v Spojených štátoch amerických. Čím sa dá vysvetliť tento rozdiel v miere nezamestnanosti v rôznych krajinách v rôznej dobe? Poukazuje na to, že západná Európa je viac „sociálne“ orientovaná ako USA a poskytovanie príspevkov v nezamestnanosti resp. iných sociálnych dávok spôsobuje, že aj osoby, ktoré by sa relatívne mohli zamestnať, tak neurobia, lebo preferujú úžitok z prijatej sociálnej dávky namiesto vykonávania práce za len o niečo vyššiu mzdu.

Ďalej uvádzajú, že významným trendom nielen na americkom, ale aj európskom trhu práce je rastúca mzdová nerovnosť, hlavne zaostávanie miezd nekvalifikovaných a nevzdelaných pracovníkov. Uvádzajú dve príčiny vzniku tohto javu:

- vplyv globalizácie
- vplyv technického pokroku.

Nakoniec konštatujú, že štrukturálne zmeny na trhu práce môže vyvolávať dlhodobú až chronickú nezamestnanosť. Uvádzajú, že vzniku plnej zamestnanosti zároveň bránia aj nasledovne faktory:

- Zákon o minimálnej mzde – tento zákon stanovuje najnižšiu hodinovú sadzbu, ktorú musia zamestnávateľia platiť zamestnancom. Ponuková a dopytová krivka však dokazujú, že zákon ustanovujúci minimálnu mzdu, pokiaľ má vôbec nejaký efekt, zvyšuje mieru nezamestnanosti. Počet ľudí, ktorí sú totiž ochotní pracovať za minimálnu mzdu prevyšuje počet ľudí, ktorých sú zamestnávateľia ochotní zamestnať. To vedie k nezamestnanosti. Ak by minimálna mzda neexistovala, neexistovala by ani nezamestnanosť, pretože na trhu práce by bola rovnováha medzi dopytom a ponukou
- Odbory – vyjednávajú so zamestnávateľmi v mene robotníkov. Odbory často prinútiť zamestnávateľov pod hrozbou stávky, aby súhlasili so mzdou, ktorá je vyššia ako rovnovážna mzda na trhu práce. Mzda vynútená odbormi môže taktiež vyvolávať nezamestnanosť. Vysoká cena môže totiž viesť zamestnávateľov k podobnému kompromisu ako je zákonom stanovená

minimálna mzda. Odborári sú tiež platení lepšie, než by boli, ak by neexistovali odborové organizácie. Je to však na úkor robotníkov, ktorí sú v dôsledku toho nezamestnaní

- Poistenie pre prípad nezamestnanosti - štátna podpora nezamestnaným v prípade straty zamestnania je dôležitým činiteľom, ktorý umožňuje nezamestnaným udržiavať určitú životnú úroveň, keď si hľadajú prácu. Zároveň však umožňuje nezamestnaným hľadať si prácu dlhšie a s menšou intenzitou a tým aj predlžovať priemernú dĺžku nezamestnanosti. Ekonomovia sa domnievajú, že poistenie pre prípad nezamestnanosti by malo byť dosť štedré na to, aby pokrylo základné potreby nezamestnaných, ale nie príliš štedré, aby ich neodradzovalo od hľadania práce. Malo by byť časovo obmedzené a rovnako veľké ako mzda za prácu.
- Iné formy vplyvu vlády – ide napr. o zdravotné a bezpečnostné pokyny, ktoré stanovujú normy záväzné pre zamestnávateľov a tiež pravidlá zakazujúce diskrimináciu rás alebo pohlaví. Mnohé z týchto foriem regulácie sú prospešné, avšak náklady, ktoré vyvolávajú, prevyšujú prospech, ktorý prinášajú. Zákonodarcovia by mali aplikovať princíp porovnania nákladov a prospechu pred tým, ako sa rozhodnú, akú formu regulácie na trhu práce zavedú.

¹⁰**Gozora, V.** definuje prácu zamestnanca ako vynakladanie úsilia a aplikáciu jeho vedomostí a zručností. Väčšina ľudí pracuje, aby zarábala peniaze na živobytie. Avšak ľudia pracujú aj pre uspokojenie ďalších potrieb, ak napr. pre pocit uspokojenia z užitočnej a dobre vykonanej práce, pre pocit úspešnosti, prestíže a pod. Dôvody, prečo ľudia pracujú, ako aj veľkosť vynakladaného úsilia pri práci, sú úzko späté s potrebami. Východiskom pracovného vzťahu je to, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mzdu. Pri vstupe do zamestnania je tento vzťah väčšinou založený na zákonom predpísanej pracovnej zmluve.

¹¹**Juríčková, V. – Staněk, P.:** V globálnej ekonomike problém zamestnanosti nadobúda nové dimenzie. Jej vývoj je charakteristický niekoľkými novými fenoménmi. Dochádza k veľmi malej tvorbe nových pracovných miest a tým aj k obmedzovaniu

¹⁰ GOZORA, V.: 2003. Faktory úspešnosti podnikania v agropotravinárskom komplexe Slovenskej Republiky. Nitra: Agroinštitút, 2003.234 s. ISBN 80-7139-100-X

¹¹ JURÍČKOVÁ, V. – STANĚK, P.: 2004. Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implementácie pre Slovensko. Ekonomický časopis. 52, 2004, č. 10, 1188-1201 s.

vplyvu vývoja konjuktívneho cyklu ekonomiky na vývoj zamestnanosti. Z toho vyplýva, že mnohé nástroje hospodárskej politiky, stimulujúce hospodársky rast, sami o sebe ešte neznamenajú aj automatické zvýšenie zamestnanosti a riešenie problému zamestnanosti. Medzi ekonomickým rastom a zvyšovaním zamestnanosti neexistuje priama kauzálna väzba. Druhým významným fenoménom je nižšia kvalifikačná náročnosť novovytváraných pracovných miest, a čo je mimoriadne závažné, aj nižšia úroveň mzdového ocenenia. Napokon je to fakt, že značná časť novovzniknutých pracovných miest nepredstavuje pracovné miesta na plný úväzok, ale na skrátený pracovný úväzok resp. pracovné miesta s osobitnými formami časových režimov práce. To znamená aj nižšie mzdové ocenenie.

Ako zistili ¹²**Kárász, P. – Borovský, J. – Kárász, P.** ml. z pohľadu ekonomického potenciálu možno za posledné roky konštatovať klesajúcu dynamiku hospodárskeho rastu, resp. hospodársku recesiu, čo v dopyte po pracovnej sile znamená stagnáciu až pokles. Prírastky ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa premietajú do rastu nezamestnanosti, alebo sa stanú súčasťou šedej ekonomiky prípadne odídu do zahraničia. Vývoj nezamestnanosti súvisí nielen s demografickým vývojom a s hospodárskou politikou, ale aj so štrukturálnym vývojom.

Rastový potenciál regiónu je podľa ¹³**Kárásza, P.** determinovaný množstvom a kvalitou ľudského a fixného kapitálu a úrovňou vzťahov určujúcich ich spolupôsobenie, ako aj prírodným bohatstvom a infraštruktúrou, ktoré sa v regióne nachádzajú. Z hľadiska rastového potenciálu regiónu je ľudský kapitál všeobecne daný ponukou práce v regióne. Jej úroveň je dôsledkom demografického vývoja. Charakteristickou črtou rastu ponuky práce je rast počtu obyvateľov, ktorí reálne vstupujú na trh práce. Dominujúcou črtou slovenského trhu práce je nedostatočné využitie ľudského kapitálu. Je to dané tým, že ponuka práce dlhodobo výrazne prevyšuje dopyt po práci. Táto skutočnosť platí aj napriek tomu, že za posledné roky sme zaznamenali nárast v oblasti zamestnanosti.

¹⁴**Keynes, J. M.** definoval činitele, ktoré určujú objem zamestnanosti v ekonomike a tým určujú aj objem výroby. Keynes do teórie zaviedol pojem nedobrovoľná

¹² KÁRÁSZ, P. – BOROVSKÝ, J. – KÁRÁSZ, P. ml.: 2000. Základné makroekonomické proporcie vývoja ekonomiky Slovenska v roku 2000 z pohľadu podnikov. Vydala Slovenská obchodná a priemyselná komora, ISBN 80-85588-82-X

¹³ KÁRÁSZ, P.: Základné oblasti vplyvu EÚ na rastový potenciál regiónov Slovenska. Ekonomický časopis, 52, 2004, č. 10, 1239-1253 s.

¹⁴ KEYNES, J.M.: Všeobecná teória zamestnanosti

nezamestnanosť, na rozdiel od neoklasikov, ktorí nezamestnanosť chápali len ako dobrovoľnú, ktorej výška závisí od samotných pracovníkov. Argumentoval to tým, že nezamestnanosť určujú podnikatelia. Za hlavnú príčinu nezamestnanosti Keynes považoval nedostatočný efektívny dopyt, ktorý vymedzuje hranice rozsahu investícií, a tým i zamestnanosť. Rast nedobrovoľnej nezamestnanosti spôsobujú teda nedostatočné podnety podnikateľov k investíciám. Ide o to, že trhová ekonomika nevytvára vždy taký efektívny dopyt, ktorý by za primerané ceny realizoval hodnotu reálneho národného dôchodku, plynúceho z plného využitia výrobných zdrojov.

Keynes prišiel k záveru, že trhový mechanizmus prestal na tvorbu ekonomickej rovnováhy pôsobiť. Z toho usúdil, že riešiť problém nezamestnanosti môže len štát, a to tak, že zabezpečí nevyhnutný objem efektívneho dopytu, ktorého výšku určujú ziskové očakávania podnikateľov. Z toho vyplýva, že zamestnanosť analyzuje ako funkciu podmienok zabezpečujúcich maximálny zisk.

Základné tézy Všeobecnej teórie môžeme zhrnúť nasledovne:

- keď sú dané výrobné zdroje, výrobné náklady a technológie, potom je národný dôchodok funkciou zamestnanosti
- keďže pomer medzi národným dôchodkom a spotrebou je určený sklonom k spotrebe, je i spotreba funkciou zamestnanosti
- zamestnanosť je funkciou výdavkov na spotrebu a investície a je závislá na efektívnom dopyte
- ak je zamestnanosť funkciou spotreby a investícií a spätná väzba je len u spotreby, je i ona funkciou investícií
- zamestnanosť je funkciou celkovej ponuky, skonu k spotrebe a veľkosti investícií
- s rastom zamestnanosti rastie i spotreba, lebo sa zvyšujú výdavky na spotrebu, ale rastú pomalšie ako efektívny dopyt potrebný na udržiavanie rastúcej zamestnanosti

¹⁵ **Lisý, J.** : Percento plnej zamestnanosti nie je konštantné, má teda tendenciu k rastu v závislosti od rozdielu medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest. Pri prirodzenej miere nezamestnanosti, sily, ktoré pôsobia na ceny

¹⁵ LISÝ, J. a kol. : 2000. Ekonómia. Všeobecná ekonomická teória. Bratislava, Edícia Ekonómia. Tretie prepracované a doplnené vydanie 2000.

a mzdy v smere rastu a poklesu sú v rovnováhe. Cenová a mzdová identifikácia je stabilná, bez tendencie k rastu alebo k poklesu inflácie. V ekonomikách zameraných na opatrenia proti nárastu inflácie, prirodzená miera nezamestnanosti znamená najnižšiu úroveň, ktorá môže byť zachovaná, predstavuje najvyššiu prípustnú úroveň nezamestnanosti a zodpovedá potenciálnemu národnému outputu. Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že hospodárska politika sa neusiluje o mieru zamestnanosti nad potenciálny HDP alebo o mieru nezamestnanosti pod prirodzenú mieru. V opačnom prípade to vedie k rastúcej inflácii.

Ako zistila ¹⁶**Lubyová, M.**, na trhu práce je dostatok voľných pracovných miest, ale nezamestnanosť je vysoká kvôli štrukturálnemu nesúladu medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest v oblasti vzdelania, profesii a podobne. Vzdelanostná štruktúra nezamestnaných odhaľuje, že najzraniteľnejšie sú skupiny s najnižšou kvalifikáciou a vzdelaním. Aj na základe záverov Komisie Európskeho spoločenstva je veľmi závažným problémom zlyhávanie vzdelávania, čo je najrozšírenejším faktorom hospodárskeho a sociálneho vylučovania ľudí zo spoločnosti a vytlačania ich na okraj tejto spoločnosti. Od vzdelania a prípravy na povolanie sa očakáva, že vyriešia problémy konkurencieschopnosti podnikov, krízu zamestnanosti aj tragédiu vylučovania zo spoločnosti, stručne povedané, že spoločnosti pomôžu prekonať jej súčasné problémy a zvládnuť premeny, ktorými prechádza. Na vzdelanie a prípravu na povolanie by sa nemalo pozerieť ako na jediný spôsob riešenia najnaliehavejších otázok. Môžu pomáhať riešiť existujúce problémy, avšak iba do určitej miery a jedine spoločne s opatreniami v iných oblastiach.

Podľa ¹⁷**Mareša, P.** nezamestnanosť nie je považovaná za vážny ekonomický ani sociálny problém, pokiaľ sa nestáva masová. Ak sa však stane masovou a doba trvania jednotlivých prípadov sa predlžuje, dostáva sa do centra pozornosti nielen tých, ktorí prácu strácajú, ale i do centra pozornosti celej spoločnosti vrátane štátnych i politických inštitúcií. Masová nezamestnanosť vytvára pre spoločnosť i vládu vážne problémy ekonomického, finančného a sociálneho charakteru. Trvajúca masová nezamestnanosť môže mať aj dlhodobé konzekvencie spočívajúce v novom rozdelení spoločností, v zmene základných hodnôt spoločnosti a štýlu jej života.

¹⁶ LUBYOVÁ, M.: 2000. Hospodárska politika na Slovensku. Vydavateľstvo Bratislava: INEKO, 2000. ISBN 80-9681-47- 10

¹⁷ MAREŠ, P.: 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociální nakladatelství, 2002.172 s. ISBN 80-86429-08-3

¹⁸**Marcinčin, A. – Beblavý, M.:** Zvyšovanie miery nezamestnanosti je prejavom makroekonomickej nerovnováhy. Tento problém bol v čase transformácie SR absolútne neznámy, avšak v r. 1999 už tvoril akútny problém hospodárskej a sociálnej politiky SR.

Ďalej konštatujú, že na Slovensku je zatiaľ ťažké hovoriť o štrukturálnej nezamestnanosti, t. zn. o nezamestnanosti v dôsledku nesúladu medzi voľnými miestami a nezamestnanými z hľadiska požiadaviek na profesiu, vzdelanie, miesto pobytu a pod. pretože počet voľných pracovných miest sa zdá byť zanedbateľný oproti počtu nezamestnaných. V krátkom horizonte je preto priestor pre uplatnenie štrukturálnych nástrojov politiky trhu práce typu rekvalifikácie, resp. podporovania mobility pracovnej sily obmedzený.

¹⁹**Martincová, M.** uvádza, že miera nezamestnanosti patrí k najnepriaznivejším makroekonomickým ukazovateľom SR. Prudký nárast nezamestnanosti počas transformačného procesu v začiatkoch 90-tych rokov bol považovaný za nevyhnutnú daň a tiež za signál reštrukturalizácie slovenskej ekonomiky. Nezamestnanosť na Slovensku nie je dôsledkom chybných hospodárskej politiky trhu práce. Má oveľa hlbšie príčiny – z minulosti zdedenú nevyhovujúcu štruktúru hospodárstva, pretrvávajúcu sociálnu prezamestnanosť, vo všeobecnosti transformačný proces v ekonomike, ale aj typ hospodárskeho rastu dosahovaný v minulosti a vo všeobecnosti nedostatočnú úroveň zahraničných investícií v deväťdesiatych rokoch 20. storočia.

Podľa ²⁰**Matulčíkovej, M.** je trh práce jeden z najdôležitejších trhov, pretože prostredníctvom neho dochádza k rozmiestňovaniu národného zdroja – práce – medzi regióny, odvetvia a zamestnávateľské subjekty, jeho neefektívne fungovanie má dôsledky na rast produkcie, na vývoj nezamestnanosti a inflácie.

Trh práce, ktorý je súčasťou trhového hospodárstva, je navzájom prepojený s ostatnými trhmi a zároveň sa od nich podstatne líši, pretože vzťah kúpy a predaja na tomto trhu nadobúda formu najímania pracovnej služby. Keďže sú tieto služby spojené s ľudskou bytosťou, znamená to, že podmienky, za ktorých sú tieto služby najímané, nie sú menej dôležité ako ich cena. Trh práce teda možno považovať za sprostredkovateľa, kde sa

¹⁸ MARCINČIN, A. – BEBLAVÝ, M.: 2000. Hospodárska politika na Slovensku 1990 – 1999, Bratislava: Centrum pre spoločenskú a mediálnu analýzu, 2000.375 s. ISBN 80-968147-1-0

¹⁹ MARTINCOVÁ, M.: 2005. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 2. prepracované vydanie. Bratislava, Iura Edition, s.r.o., 2005.127 s. ISBN 80-8079-038-2

²⁰ MATULČÍKOVÁ, M.: 2003. Trh práce a stratégia odmeňovania. IN: Ekonomické rozhľady, roč. 32, 2003, č. 2, s. 239 - 250

navzájom nájde účastník na strane dopytu a ponuky a kde sa dohodnú o mzde za určitých pracovných podmienok. Výsledkom transakcií medzi zamestnancom a zamestnávateľom na trhu práce je rozmiestnenie zamestnancov do rôznych zamestnaní za rôzne mzdy. Proces alokácie si vyžaduje sledovanie správania sa zamestnancov a zamestnávateľov v spojitosti so mzdou a cenou, ziskom a pracovnými podmienkami.

Podľa **Mihálka, J²¹. a kol.** medzi skupiny najviac postihnuté nezamestnanosťou patria mladí ľudia a čerství absolventi škôl, zdravotne postihnutí, Rómovia a ľudia žijúci v izolovaných oblastiach, kde sa v minulosti rozvíjalo len jedno priemyselné odvetvie. Vynára sa najmä problém spojený s rastúcou nezamestnanosťou absolventov škôl. Problém neustáleho znižovania výdavkov na školstvo a pokles reálnych príjmov a reálnych miezd obyvateľov, ako aj platobná neschopnosť mnohých podnikov vyúsťuje do vytvárania kvalifikačnej medzery, s ktorou sa treba vyrovnáť, ak Slovenská republika nechce zaostať vo vytváraní súťažného konkurenčného prostredia, ktorého pilierom by mala ostať dobrá kvalifikačná úroveň slovenskej pracovnej sily.

²²**Philips, A.W.** poukázal na súvislosť medzi nezamestnanosťou a mierou miezd. Philipsova krivka sa používa na makroekonomickú analýzu vzájomného vzťahu nezamestnanosti a inflácie. Z krátkodobého hľadiska sa v praxi medzi nezamestnanosťou a infláciou presadzuje vzťah, ktorý zobrazuje Philipsova krivka, ale z dlhodobého hľadiska miera nezamestnanosti v podstate nezávisí od dlhodobej miery inflácie.

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce, tvrdí ²³**Rievajová, E.** Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Opatrenia na ovplyvňovanie situácie na trhu práce sa uplatňujú v dvoch rovinách:

- politikou zamestnanosti prostredníctvom súvahy makroekonomických politík (menová, fiškálna, mzdová, cenová, obchodná, investičná, priemyselná, agrárna, ekologická, a pod.)

²¹ MIHÁLIK, J. a kol.: 2002. Trh práce a manažment ľudských zdrojov. Trenčín. Trenčianska univerzita, 2002. 391 s. ISBN 80-88914-50-7

²² PHILIPS, A.W.: 2000/2001. Základy ekonómie a ekonomiky. Nezamestnanosť a inflácia, Ekonomická univerzita v Bratislave, 2000/2001, 129 s. ISBN 80-225-1353-9

²³ RIEVAJOVÁ, E.: 2003. Politika a teória zamestnanosti. Bratislava: Ekonóm, 2003. 275 s. ISBN 80-225-1757-7

- politikou trhu práce prostredníctvom sprostredkovania zamestnania, poradenstva, rekvalifikácie, programov na podporu nových pracovných miest, organizovanie verejnoprospešných prác a ďalších nástrojov politiky práce.

Zmeny v daňovej sústave štátu ovplyvňujú úroveň agregátneho dopytu, a tak aj úroveň zamestnanosti. Od intenzity zdanenia subjektu závisí výška jeho disponibilného dôchodku, resp. zisku. Vo všeobecnosti platí, ak dôjde k zníženiu daňového zaťaženia, znižuje sa aj miera nezamestnanosti. Dovtedy zamestnanecké subjekty – fyzické osoby môžu disponovať vyššími mzdami, disponibilné príjmy na súkromnú spotrebu vzrastú nielen o sumu znížených daní, ale aj o sumu nových zárobkov.

²⁴**Samuelson, P. – Nordhaus, W.** zdôrazňujú, že aj keď sú ekonomické náklady nezamestnanosti vysoké, peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne ľudské, sociálne a psychologické straty, ktoré so sebou prinášajú obdobia trvalej nedobrovoľnej nezamestnanosti.

²⁵**Stanek, V.** považuje výšku nezamestnanosti za mieru ekonomického zdravia národa. Hodnotí ju ako vážny ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky, ale zároveň i sociálny indikátor, lebo nezamestnanosť je spojená s takými spoločenskými javmi, ako sú napríklad zlé mentálne a fyzické zdravie, pocit menejcennosti, zvýšená rozvodovosť, zločinnosť, a pod. Ďalej tvrdí, že nezamestnanosť a hlavne dlhodobá nezamestnanosť spôsobujú ťažkosti na celom svete, teda v celej spoločnosti. Stanoviť jednotné riešenie však nie je možné celoplošne pre rozdielne ekonomické, politické, demografické, sociálne a iné podmienky v jednotlivých krajinách resp. regiónoch.

²⁶**Šimo, D.** konštatuje, že na počiatku 90-tych rokov dochádza v našich podmienkach transformujúcej sa ekonomiky k významnému poklesu úrovne hospodárenia na pôde. Podobná situácia bola zaznamenaná aj v ostatných krajinách V4 (Slovensko, Česko, Maďarsko, Česko). Slovenské poľnohospodárstvo má nízky stupeň identifikácie, nedostatok vlastných finančných zdrojov a málo prístupné cudzie finančné zdroje na podnikanie. Neúspešnosť doterajších agrárnych politík sa prejavuje nízkou produktivitou, oslabením konkurencieschopnosti odvetvia na domácom i zahraničnom

²⁴ SAMUELSON, P. – NORDHAUS, W.: 2000. *Ekonomía*. 6. vydanie, Bratislava: Vydavateľstvo Elita, s.r.o., 2000.829 s. ISBN 80-8044-059-X

²⁵ STANEK, V.: *Nezamestnanosť v SR a rozvoj ľudských zdrojov*, In. *Práca a mzda*, ročník IV/XL VI, č.1-98, ISBN 1211-0930

²⁶ ŠIMO, D.: *Agrárny marketing II*. 2008. Vydavateľstvo Ekonóm 2008.15s. ISBN 978-80-225-2529-9

trhu, pomalým tempom obnovy, inovácie a modernizácie materiálnej základne a technicko-technologických systémov. Medzi ďalšie faktory, ktoré nepriaznivo ovplyvnili úroveň podnikania v poľnohospodárstve, patrila aj vysoká nezamestnanosť, z odvetvia odchádzali kvalifikovaní top manažéri do iných odvetví ekonomickej činnosti, najmä v dôsledku nízkej motivácie a ďalších vplyvov.

Ďalej uvádza, že zamestnanosť v poľnohospodárstve poklesla na 3,97% z celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve, ale mierne sa zvýšila priemerná mzda na úroveň 90,8 %.

Podľa názoru ²⁷**Uramovej, M.** nezamestnanosť vzniká v dôsledku celého súboru javov a procesov v ekonomickej, sociálnej a politickej oblasti a má makroekonomický i mikroekonomický rozmer. Mikroekonomický rozmer vyplýva z toho, že nezamestnanosť je spätá vždy s jednotlivcom a jeho schopnosťou, ochotou, možnosťami, či záujmom vykonávať určité ekonomické činnosti a získať z ich výsledkov úžitok vo forme peňažných a nepeňažných príjmov. Makroekonomický rozmer nezamestnanosti sa spája s podstatou fungovania ekonomiky ako jedného celku a s riešením otázky využívania všetkých disponibilných zdrojov s cieľom produkovať statky a uspokojovať potreby obyvateľstva ako celku.

Ďalej uvádza, že zvýšenie zamestnanosti závisí od dynamiky ekonomického rastu zvýšenia produktivity práce, od pružnosti trhu práce a sily motivačných faktorov, ktoré pôsobia na vzťah k práci a jej výsledkom. Vzdelanie sa považuje za hlavný spôsob riešenia nezamestnanosti. Ľudia s vyšším vzdelaním majú spravidla lepšie podmienky a predpoklady umiestniť sa na trhu práce, preto aj miera nezamestnanosti ľudí s vysokoškolským vzdelaním je jednou z najnižších. Naopak nízke vzdelanie je väčšinou úzko špecializované (napr. kaderničky, murári,...) a je možné ho považovať za prekážku pri umiestňovaní sa na trhu práce.

²⁸**Vincúr, P. a kol.:** V posledných rokoch 20. storočia s nezamestnanosť stala postrachom pre viaceré krajiny sveta. Slovensko sa tiež zaraďuje medzi takto postihnuté krajiny. V podmienkach slovenskej ekonomiky sa s kategóriou nezamestnanosť stretávame na konci 80-tych a začiatkom 90-tych rokov, po zvrhnutí komunistického režimu. Keď sa v ekonomike nevytvára potrebný počet pracovných príležitostí,

²⁷ URAMOVÁ, M.: 2005. Sociálno- ekonomické súvislosti nezamestnanosti. 1. vydanie. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2005. 98 s. ISBN 80-8053-057-6

²⁸ VINCÚR, P. a kol. : 2003. Hospodárska politika. Bratislava: SPRINT, 2003.396 s. ISBN 80-88848-99-7

predstavuje to stratu jedného z najdôležitejších ekonomických zdrojov. Túto stratu možno analyzovať na základe informácií:

- nákladoch na príspevky v nezamestnanosti
- nákladoch na sociálnu záchrannú sieť
- nákladoch na rekvalifikáciu pre nezamestnaných
- nevýrobnej produkcii a službách, ktoré mohli byť vyrobené nezamestnanými, hodnota tejto straty sa určí ako priemerná produktivita x počet nezamestnaných.

Práca je prirodzená činnosť pre uplatnenie človeka, hovoria ²⁹ **Višňovský, J. – Nagyová, Ľ. – Šajbidorová, M.** Priaznivé výsledky práce zabezpečujú rast úrovne a perspektívny rozvoj spoločnosti. Priamo alebo nepriamo, teda sprostredkované uspokojujú mnohé túžby, prania, želania a potreby jednotlivcov. Aby sa človek v práci usiloval o zvládnutie stanovených úloh, musí byť k ich zvládnutiu dostatočne motivovaný. Motivácia pracovného jednanja vytvára psychické stavy a procesy človeka, ktoré ho vedú k tomu, že prácu prijíma ako spoločenskú skutočnosť, orientuje sa na jej primerané zvládnutie, a zaujíma k nej určité osobné hodnotiace stanovisko. Vzťah človeka k práci sa všeobecne používa na vyjadrenie toho, ako človek vzhľadom k sebe a celej spoločnosti hodnotí vykonávanú pracovnú činnosť. Pri tomto hodnotení je človek závislý na spoločenskom prostredí, v ktorom vyrastá a žije. Opiera sa o sústavu spoločenských hodnôt a názorov určených výchovou, životnými skúsenosťami, spoločenským postavením, životnými plánmi, vlastnými preferenciami, ale aj pôsobením spoločnosti a verejnou mienkou.

³⁰ **Zajac, Š.** uvádza, že vplyv inovácií na zamestnanosť vo firmách, v odvetviach alebo v celej ekonomike je výsledkom zložitých ekonomických a iných vplyvov. Z dlhodobého hľadiska platí, že výrobné alebo procesné inovácie sprevádza rast zamestnanosti, no v posledných desaťročiach vo väčšine hospodársky vyspelých krajinách tieto zmeny sprevádza skôr vyššia úroveň nezamestnanosti. Preto sa objavili pochybnosti, či existujúce ekonomické a politické mechanizmy sú adekvátne na využitie inovácií na tvorbu kvalitnejších i početnejších pracovných miest.

²⁹ VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, Ľ. – ŠAJBIDOROVÁ, M.: 2000. Manažment ľudských zdrojov. Nitra: SPU, 2000. 154 s. ISBN 80-7137-798-8

³⁰ ZAJAC, Š.: 2004. Niektoré problémy vplyvu inovácií na zamestnanosť. Ekonomický časopis, 52, 2004, č. 1, 74s.

Ako konštatuje ³¹ **Zoborský, I. M.**, vzhľadom k nedostatočnému prísunu mladej generácie do poľnohospodárstva, pri predpokladaných pokračujúcich úbytkoch zamestnanosti vzniká reálne nebezpečenstvo ohrozenia reprodukcie pracovných síl v tomto odvetví národného hospodárstva. V potravinárskom priemysle došlo k minimálnym úbytkom zamestnanosti. Transformácia poľnohospodárstva nezmenila len štruktúru podnikateľských foriem, ale aj profesijnú štruktúru pracovných síl. Všeobecne platí, že v posledných rokoch klesol počet pracovníkov v poľnohospodárskych družstvách a v štátnych podnikoch. V ostatných podnikateľských formách, predovšetkým v obchodných spoločnostiach došlo k zvýšeniu zamestnanosti. V reprodukčnom procese je nutné obnovovať všetky jeho súčasti vrátane pracovnej sily. Pritom reprodukciu pracovnej sily je treba chápať v širšom slova zmysle, pretože okrem obnovy počtu pracovníkov je nutné obnovovať aj kvalitu pracovnej sily a pracovné podmienky. Obnova pracovných síl sa zabezpečuje predovšetkým mzdou. Priemerné mesačné mzdy v poľnohospodárstve patria dlhodobo k najnižším v porovnaní s ostatnými odvetviami národného hospodárstva. Mzdová parita sa nezlepšuje. Rast priemernej mzdy v poľnohospodárskom rezorte je nižšia ako zvyšovanie inflácie.

Ďalej podáva výklad, že zvláštnosti trhu práce v poľnohospodárstve vyplývajú z odlišností poľnohospodárskej výroby od ostatných národohospodárskych odvetví. Ide najmä o tieto:

- nerovnomernosť v potrebe práce počas pracovného dňa
- práca je fyzicky namáhavejšia, produktivita práce je nižšia, pretože v niektorých poľnohospodárskych odvetviach sú značne obmedzené možnosti náhrady živej práce prácou minulou
- známy je tiež nepriaznivý vplyv klimatických podmienok na pracovníkov v rastlinnej výrobe
- aj v živočíšnej výrobe môže prostredie nepriaznivo pôsobiť na pracovné sily
- veľké rozdiely medzi zdrojmi pracovných síl a pracovnými príležitosťami v jednotlivých regiónoch

Veľká časť pracovných síl je viazaná na vlastné hospodárstvo, prípadne na vlastníctvo pôdy a to vplyva na ich menšiu mobilitu, v poľnohospodárstve sa vyžaduje

³¹ ZOBORSKÝ, I. M.: 2002. Ekonomika poľnohospodárstva. Nitra. SPU, 2002.236 s. ISBN 0-8069-075-8

univerzálnejšie zameranie pracovníkov, ale súčasne vznikajú aj vysoké nároky a špecializáciu v niektorých fázach pracovného procesu.

Vysoká nezamestnanosť je symptómom mrhania zdrojmi, dôchodky obyvateľov klesajú a zdroje sa nevyužívajú. Ekonomika nevyrába toľko, koľko by mohla. Ekonomické straty počas období vysokej nezamestnanosti sú najväčším doloženým prípadom plytvania v modernej ekonomike. Sú niekoľkonásobne väčšie než odhadnutá neefektívnosť v mikroekonomického plytvania, ktoré je dôsledkom činnosti monopolov, alebo mrhanie vyvolané clami a kvótami.

³² **Žaja, J. a kol.:** Vstup absolventov na trh práce a ich následný vstup do pracovného procesu je často sprevádzaný odhalením vlastných nedokonalostí. Prežíva rozpor medzi vlastnými predstavami a realitou. Hľadanie zamestnania pri zvyšujúcej sa miere nezamestnanosti často naráža na vážne problémy. Uplatnenie absolventov na trhu práce nie je len ich osobnou záležitosťou, ale aj záležitosťou celospoločenskou. Spoločnosť, ktorá myslí na budúcnosť a chce si vytvoriť priaznivé predpoklady svojej existencie musí vytvárať šance pre absolventov na vstup do pracovného procesu. Pre absolventov je prvé zamestnanie rozhodujúcim štartovacím prvkom v celom ďalšom pracovnom živote. Tu sa formujú základné pracovné návyky. Vytvára sa určité premostenie medzi teoretickými vedomosťami získanými v škole a praktickou aplikáciou. Ak je však týmto prvým vstupom do pracovného života registrácia na úrade práce, má to nielen negatívne psychické dôsledky, ale nevytvárajú sa u neho pracovné návyky a schopnosť pracovať ako taká.

³² ŽAJA, J. a kol.: 2000. Uplatnenie absolventov VŠ v konkurenčnom prostredí trhu práce. Nitra: SPU, AGROTAR Nitra, 2000. ISBN 80-88943-06-X

2 CIEĽ PRÁCE

Cieľom diplomovej práce je pomenovať, objasniť, skúmať, analyzovať charakterizovať a kvantifikovať pojem nezamestnanosť. Mali sme za úlohu zanalyzovať vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica a zistené výsledky porovnať s údajmi pre Slovenskú republiku. Na základe zistených údajov a hodnôt sme mali prehodnotiť stav nezamestnanosti v danom okrese v porovnaní s celoslovenským priemerom a navrhnúť prípadné možné riešenia na zníženie miery nezamestnanosti v danom regióne.

Problematike nezamestnanosti sme sa venovali v niekoľkých kapitolách, v ktorých sme danú tému rozobrali na dielčie časti. Každú časť sme podrobne zanalyzovali.

Pri našom zisťovaní sme sa opierali o vybrané názory domácich i zahraničných autorov a na základe použitej literatúry sme mohli dôslednejšie rozviesť a pochopiť problematiku nezamestnanosti ako takej so všetkými jej príčinami a dôsledkami.

V ďalších častiach práce objasňujeme, ako sa definuje a meria miera nezamestnanosti, a tiež sa zaoberáme niektorými odvodenými ukazovateľmi. Ďalej vysvetľujeme, aké náklady na nezamestnanosť nesú nezamestnaní a aké znáša celá ekonomika.

Na základe zistených informácií sme analyzovali problematiku nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica, pričom sme vychádzali z niekoľkých zdrojov, napr. informáciách poskytnutých Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskej Bystrici, na stránkach ÚPSVAR, ďalej sme sa opierali o informácie uvedené na stránke Štatistického úradu Slovenskej republiky a v nakoniec sme čerpali informácie aj z dennej tlače a iných periodík, ktoré sa venujú vo svojich príspevkoch danej problematike.

V neposlednom rade sme venovali pozornosť aj dopadom finančnej a hospodárskej krízy na riešenie problematiku a možnostiam zmiernenia daných dopadov v sledovanom regióne. Aktívne sme sa venovali aj politike zamestnanosti a aktívnym opatreniam trhu práce.

V závere diplomovej práce uvádzame návrhy možných riešení na zmiernenie dopadov hospodárskej krízy na nezamestnanosť v okrese Banská Bystrica.

3 METODIKA PRÁCE

Nezamestnanosť je jeden z makroekonomických ukazovateľov, ktorému ekonómovia venujú veľkú pozornosť. Je to citlivý indikátor situácie na trhu práce. S údajmi o nezamestnanosti úzko súvisia aj témy ekonomického rastu a životnej úrovne, pretože sú nerozlučne späté s vytváraním hodnôt v danej ekonomike a následne aj s rastom životnej úrovne, pokiaľ je nezamestnanosť nízka. Ak je situácia na trhu práce priaznivá, práca je istá a je ľahké si nájsť prácu alebo zmeniť zamestnanie. K nízkej nezamestnanosti sa viaže aj zvyšovanie miezd a zlepšovanie pracovných podmienok, pretože zamestnávateľi si navzájom konkurujú a snažia sa zamestnancom poskytovať rôzne ďalšie benefity, nie len samotnú mzdu. Avšak ak sa ekonomika dostane do recesie resp. depresie, práca sa hľadá ťažšie, znižujú sa mzdy a s pribúdajúcimi nezamestnanými sú spojené určité náklady, ktoré znášajú jednak samotní nezamestnaní, jednak celá ekonomika.

Meranie nezamestnanosti vykonáva Štatistický úrad Slovenskej republiky, avšak údaje aktuálne údaje i situácii na trhu práce zverejňuje aj Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Aby sme mohli bližšie analyzovať pojem nezamestnanosť, je potrebné vysvetliť si základné pojmy súvisiace s nezamestnanosťou:

- Miera nezamestnanosti – je percento ľudí, ktorí by chceli pracovať, ale nemôžu si nájsť prácu
- Zamestnané osoby – sú tie osoby nad 15 rokov, ktoré sú v pracovnom pomere, resp. pracujú na plný, čiastočný alebo skrátený úväzok. V zásade platí, že za zamestnaného sa považuje ten, kto pracuje aspoň hodinu za mzdu. Ďalej sa za zamestnané osoby považujú aj zamestnanci na PN, na materskej dovolenke, čerpajúci riadnu dovolenku, zamestnanci v štrajku a pod.
- Nezamestnané osoby - sú tie osoby nad 15 rokov, ktoré v referenčnom období nemali žiadnu prácu, ale prácu si hľadajú, sú schopní nastúpiť do zamestnania do 2 týždňov
- Osoby nezahrnuté do pracovných síl – sú tie osoby, ktoré nemali v referenčnom období žiadnu prácu a ani si ju nehľadali.

Pre výpočet nezamestnanosti (U) je nutné najprv vypočítať počet pracovných síl, teda ekonomicky aktívne obyvateľstvo, ktoré sa definuje ako celkový počet zamestnaných a nezamestnaných osôb v ekonomike. Je dôležité vyzdvihnúť, že napr. študenti alebo dôchodcovia sa nezahrňujú do pracovných síl, a teda vôbec neovplyvňujú mieru nezamestnanosti. Do ekonomicky aktívneho obyvateľstva teda zahŕňame osoby od 16 – 62 rokov.

$$U = \frac{\text{počet nezamestnaných}}{\text{ekonomicky aktívne obyvateľstvo (pracovná sila)}} \times 100$$

S istotou sa dá povedať, že keď je miera nezamestnanosti vysoká, je výkonnosť ekonomiky slabá. Naopak, keď je nezamestnanosť nízka, výkonnosť ekonomiky rastie. Keďže výkonnosť ekonomiky je závislá aj od toho, koľko ľudí pracuje a teda akým spôsobom prispieva k rastu ekonomiky resp. k vytváraniu HDP, ďalším dôležitým ukazovateľom je miera ekonomickej aktivity, čo je percento pracovných síl v pomere k počtu obyvateľov.

$$\text{MEA (miera ekonomickej aktivity)} = \frac{\text{pracovná sila}}{\text{populácia}} \times 100$$

Pri posudzovaní dĺžky nezamestnanosti rozlišujeme niekoľko javov:

- Nepretržitá nezamestnanosť – obdobie, počas ktorého je človek bez prerušenia nezamestnaný
- Dlhodobá nezamestnanosť- obdobie, ak človek nemá prácu 6 a viac mesiacov (bez prerušenia)
- Chronická nezamestnanosť - platí pre osoby, ktoré občasne prerušia v krátkych intervaloch obdobie nezamestnanosti, ale vždy nakoniec zostávajú opätovne nezamestnaní

Ak posudzujeme okolnosti, za akých vzniká nezamestnanosť a dĺžku jej trvania, rozlišujeme nasledovné druhy nezamestnanosti:

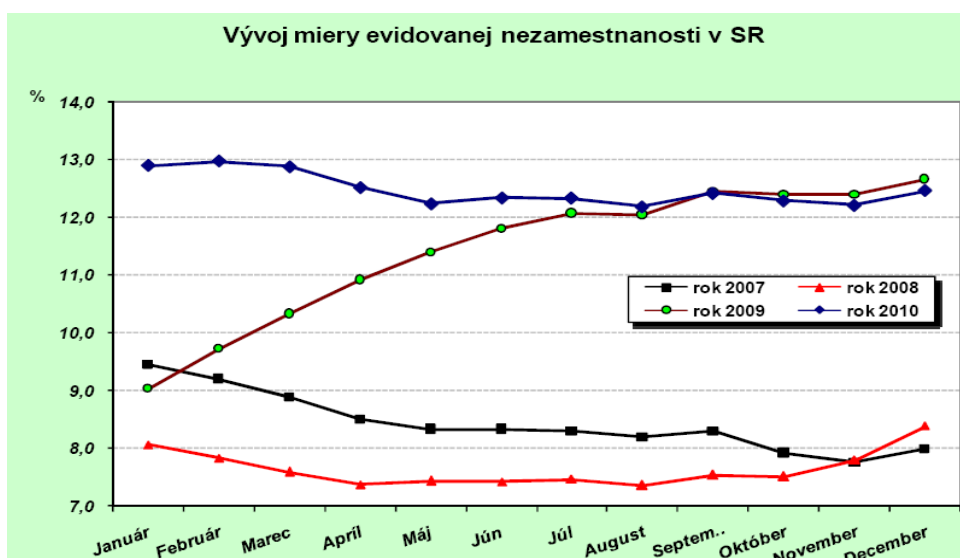
- Štrukturálna nezamestnanosť - je dlhodobá a chronická nezamestnanosť, a existuje aj v ekonomikách rastúcich normálnym tempom
- Cyklická nezamestnanosť – je nezamestnanosť, ktorá súvisí so zmenou v dopyte po určitých komoditách, napr. ak je ekonomika v období recesie resp. depresie
- Frikčná nezamestnanosť – je taká forma nezamestnanosti, pokiaľ sa človek stane nezamestnaným z iných ako ekonomických dôvodov (preferencie, vlastné rozhodnutie). Je to krátkodobá nezamestnanosť spojená predovšetkým s hľadaním nového pracovného miesta.
- Prirodzená nezamestnanosť – je taká nezamestnanosť, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. Je to taká úroveň dobrovoľnej nezamestnanosti, pri ktorej sily pôsobiace na rast a pokles cenovej a mzdovej inflácie sú v rovnováhe.

4 VÝSLEDKY PRÁCE

4.1 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku

Nezamestnanosť na Slovensku sa datuje od vzniku samostatnej Slovenskej republiky 1.1.1993. Vzniku nezamestnanosti predchádzala transformácia slovenskej ekonomiky z príkazovej na trhovú, pričom pri tejto transformácii dochádzalo k rýchlym zmenám vlastníckych vzťahov nazývaných „privatizácia“. Tieto zmeny priniesli zmeny v štruktúre výroby podnikov a mali za následok prepúšťanie zamestnancov prevažne z dôvodu nadbytočnosti. Nezamestnanosť výrazne rástla prevažne v období rokov 1993 – 1996 aj napriek tomu, že štát ju chcel umelo udržiavať. V období rokov 1998 – 2003 bol rast nezamestnanosti ovplyvnený zmenami zamestnanosti v súkromnom aj verejnom sektore, ale aj zákonnými zmenami v podmienkach odchodu pracovníkov do dôchodku. V roku 2004 bola evidovaná miera nezamestnanosti na úrovni 14,63 %. Stabilizácia vývoja nezamestnanosti nastala až v období od r. 2004 – 2007, na základe začatia prístupových rokovaní o vstupe Slovenska do EÚ a následným prijatím SR do Európskej Únie 1.5.2004, ďalej prílevu zahraničných investícií a tiež nárastom v počte tzv. samostatne zárobkovo činných osôb (živnostníkov). V období rokov 2006 – 2007 dokonca dochádza k poklesu evidovanej miery nezamestnanosti na 9,23 %.

Obr. 1 Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v SR r. 2007 - 2010



Zdroj: www.upsvar.sk

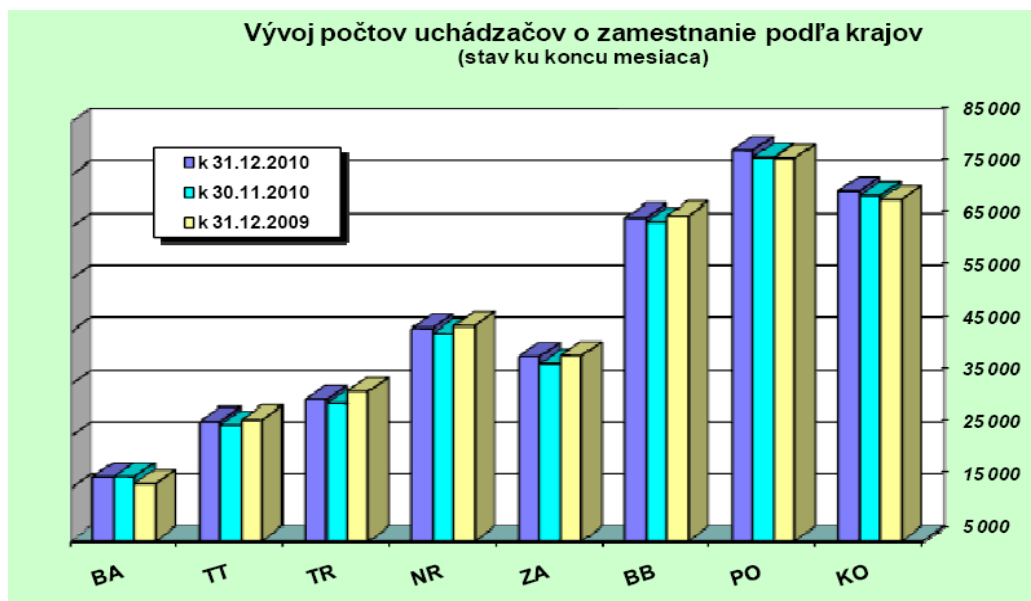
Tab. 1 Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v rokoch 2008 – 2010 (v %)

Mesiace	2008	2009	2010	Zmena			Index		
				2009/ 2008	2010/ 2008	2010/ 2009	2009/ 2008	2010/ 2008	2010/ 2009
1	8,1	9,0	12,9	0,9	4,8	3,9	1,1111	1,5926	1,4333
2	7,8	9,7	13,0	1,9	5,2	3,3	1,2436	1,6667	1,3402
3	7,6	10,3	12,9	2,7	5,3	2,6	1,3553	1,6974	1,2524
4	7,4	10,9	12,5	3,5	5,1	1,6	1,4730	1,6892	1,1468
5	7,4	11,4	12,2	4,0	4,8	0,8	1,5405	1,6486	1,0702
6	7,4	11,8	12,3	4,4	4,9	0,5	1,5946	1,6622	1,0424
7	7,5	12,1	12,3	4,6	4,8	0,2	1,6133	1,6400	1,0165
8	7,4	12,1	12,2	4,7	4,8	0,1	1,6351	1,6486	1,0083
9	7,5	12,5	12,4	5,0	4,9	-0,1	1,6667	1,6533	0,9920
10	7,5	12,4	12,3	4,9	4,8	-0,1	1,6533	1,6400	0,9919
11	7,8	12,4	12,2	4,6	4,4	-0,2	1,5897	1,5641	0,9839
12	8,4	12,7	12,5	4,3	4,1	-0,2	1,5119	1,4881	0,9843

Zdroj: www.upsvar.sk

Z údajov uvedených v Tab. 1 môžeme vidieť, že v pri posudzovaní mesačného vývoja nezamestnanosti v SR za obdobie rokov 2008 – 2010 bola najnižšia nezamestnanosť v júni 2008 s hodnotou 7,4% a najvyššia nezamestnanosť bola vo februári 2010 s hodnotou 13,0 %.

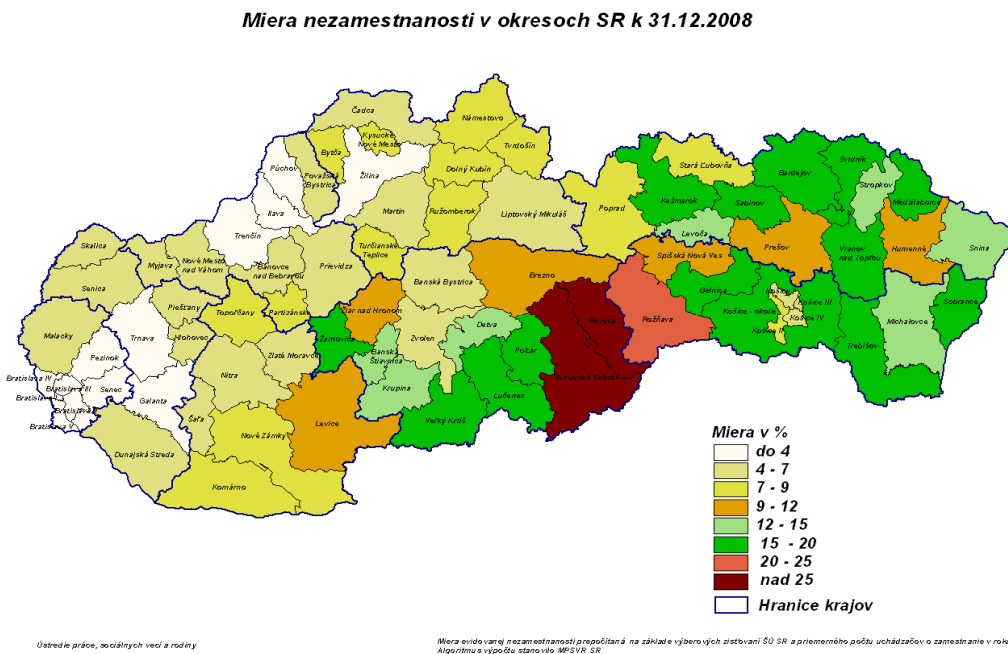
Obr. 2 Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie v rokoch 2009 – 2010



Zdroj: www.upsvar.sk

4.1.1 Nezamestnanosť na Slovensku v r. 2008

Obr. 3 Mapa miery nezamestnanosti podľa okresov SR k 31.12.2008



Zdroj: www.upsvar.sk

Tab.2 Miera evidovanej nezamestnanosti v regiónoch SR k 31.12.2008

Územie	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu UoZ (v %)	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bratislavský kraj	332 076	8 120	7 522	2,45	2,27
Trnavský kraj	287 233	14 646	12 331	5,10	4,29
Trenčiansky kraj	294 908	16 363	14 584	5,55	4,95
Nitriansky kraj	342 156	28 881	25 346	8,44	7,41
Žilinský kraj	320 740	22 318	19 885	6,96	6,20
Banskobystrický kraj	313 502	49 815	44 679	15,89	14,25
Prešovský kraj	373 014	54 650	47 966	14,65	12,86
Košický kraj	345 163	53 763	46 607	15,58	13,50
Slovensko	2 608 792	248 556	218 920	9,53	8,39

Zdroj: www.upsvar.sk

Podľa situácie na trhu práce v roku 2008 (Obr. 3 a Tab. 2) podľa jednotlivých krajov môžeme konštatovať, že najvyššia miera nezamestnanosti je v okresoch Revúca

a Rimavská Sobota, ktoré sa nachádzajú na mape až na úrovni s 25%-nou a vyššou mierou nezamestnanosti. Naopak, medzi najmenej problémové oblasti patria všetky okresy Bratislava, ďalej Senec, Pezinok, Trnava, Galanta a tiež Trenčín, Ilava, Púchov a Žilina, ktoré sa na mape nachádzajú v pokrytí 0% – až 4%-nej nezamestnanosti.

Banskobystrický kraj sa teda radí na najvyššiu priečku v evidovanej miere nezamestnanosti s hodnotou 15,89%, k čomu v neposlednom rade prispela aj vysoká nezamestnanosť v okresoch Rimavská Sobota a Revúca. Najnižšiu mieru nezamestnanosti spomedzi krajov eviduje v k 31.12.2008 Bratislavský kraj s hodnotou 2,45%.

Obr. 4 Graf miery nezamestnanosti podľa okresov SR k 31.12.2008



Zdroj: vlastné prevedenie

Druhú najvyššiu nezamestnanosť spomedzi krajov SR eviduje Košický kraj s hodnotou 15,58 %. K významnej miere tu k nezamestnanosti prispieva okres Rožňava, ale čo je alarmujúce, takmer všetky okresy východoslovenského regiónu sú v ohrozenej zóne 15% až 20%-nej nezamestnanosti. Oblasť východného Slovenska tak nesporne patrí k najproblémovjším zónam čo sa týka evidencie počtu nezamestnaných osôb.

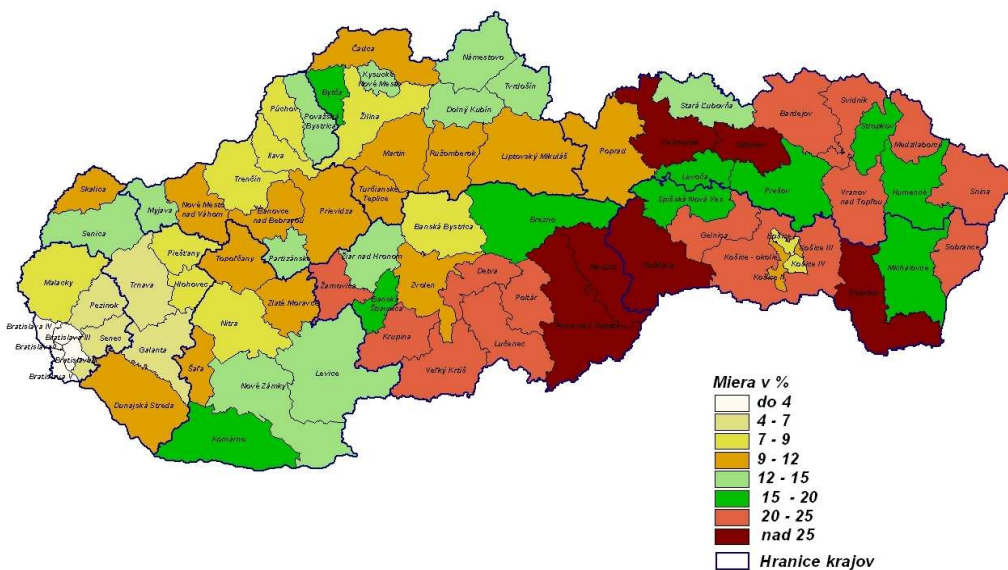
Celkovo v rámci Slovenska sa počet uchádzačov zvýšil na 248556, pričom oproti roku 2007 vzrástol o 8617.

Koncom roku 2008 hospodárstvo SR začalo citeľne zaznamenávať následky hospodárskej a finančnej krízy, ktorej následkom bolo prepúšťanie zamestnancov vo viacerých odvetviach národného hospodárstva.

4.1.2 Nezamestnanosť na Slovensku v r. 2009

Obr. 5 Mapa miery nezamestnanosti podľa okresov SR k 31.12.2009

Miera nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2009



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

Miera evidovanej nezamestnanosti prerozdelená na základe výberových zisťovaní ŠÚ SR a priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie v roku 2008. Algoritmus výpočtu stanovilo MPSVR SR

Zdroj: www.upsvar.sk

Tab. 3 Miera evidovanej nezamestnanosti v regiónoch SR k 31.12.2009

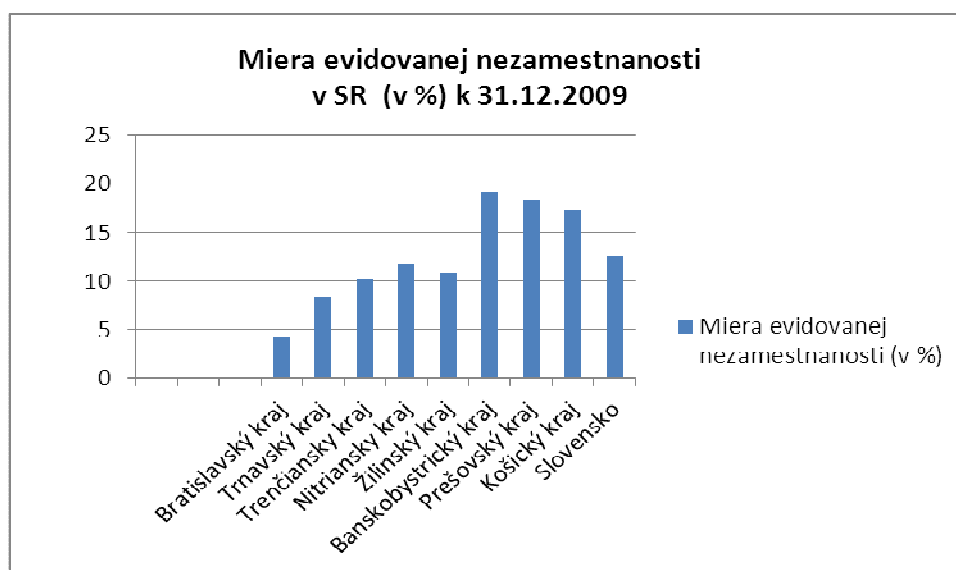
Územie	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu UoZ (v %)	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bratislavský kraj	340 934	15 853	14 876	4,65	4,36
Trnavský kraj	291 804	28 128	24 413	9,64	8,37
Trenčiansky kraj	299 115	33 627	30 288	11,24	10,13
Nitriansky kraj	353 283	46 102	41 414	13,05	11,72
Žilinský kraj	330 697	40 351	35 997	12,20	10,89
Banskobystrický kraj	313 673	67 218	60 209	21,43	19,19
Prešovský kraj	369 422	78 081	67 561	21,14	18,29
Košický kraj	351 070	70 193	60 732	19,99	17,30
Slovensko	2 649 998	379 553	335 490	14,32	12,66

Zdroj: www.upsvar.sk

V roku 2009 sa vývoj nezamestnanosti následkom mnohých prepúšťaní výrazne zdramatizoval, pričom nezamestnanosť nad 4% sa objavila už aj v regiónoch, ktoré sa predtým vyznačovali plnou zamestnanosťou. Ide predovšetkým o všetky okresy Bratislava, ktoré sa dostali nad úroveň 4% až 7% , pričom Bratislavský kraj s hodnotou 4,65 % aj naďalej zaznamenával najnižšiu mieru nezamestnanosti spomedzi všetkých krajov . Druhú najnižšiu nezamestnanosť zaznamenal Trnavský kraj s hodnotou 9,64%, čo je však taktiež nárast oproti roku 2008 o 4,54 p.b. Najvyššiu nezamestnanosť zaznamenali okresy Rimavská Sobota, Revúca, a s nárastom oproti roku 2008 aj Rožňava, Trebišov, Kežmarok a Sabinov.

Čo sa týka porovnaní krajov, najvyššiu mieru nezamestnanosti eviduje Banskobystrický kraj s hodnotou 21,43 % , kde sa miera nezamestnanosti oproti roku 2008 zvýšila o 5,54 % a Prešovský kraj s hodnotou 21,14% s medziročným zvýšením o 6,49 %.

Obr. 6 Graf miery nezamestnanosti podľa okresov SR k 31.12.2009

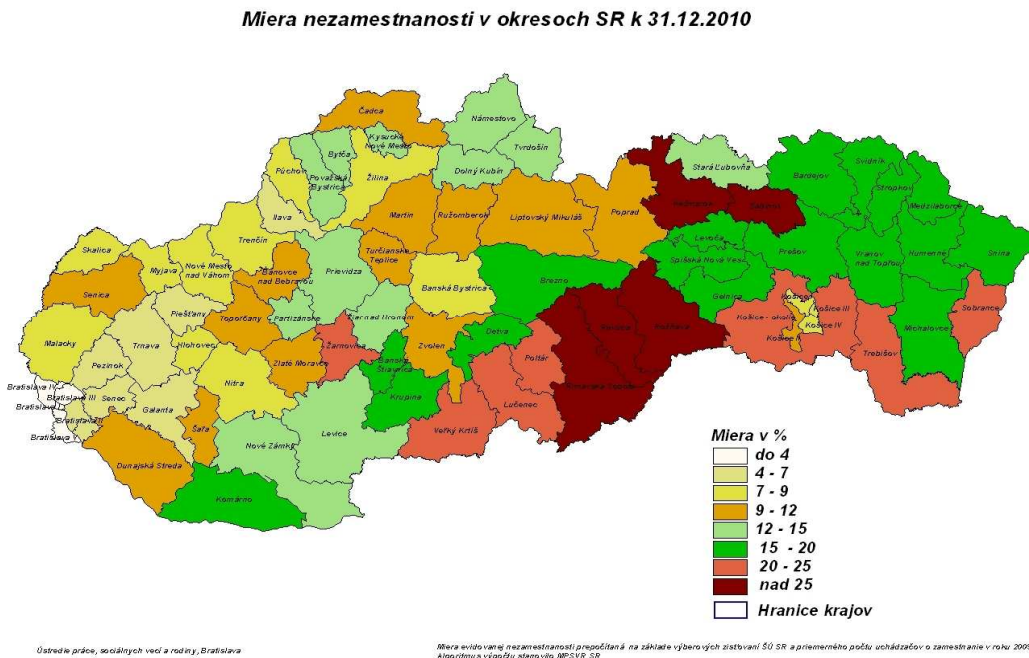


Zdroj: vlastné prevedenie

Takéto významné zvýšenie nezamestnanosti môže mať významné následky sociálneho, ekonomického aj politického charakteru, pokiaľ by štát nezasiahol a nepodporoval by miestnych podnikateľov ka zamestnávaniu, resp. neposkytoval by rôzne podpory pri vytváraní nových pracovných miest.

4.1.3 Nezamestnanosť na Slovensku v r. 2010

Obr.7 Mapa miery nezamestnanosti podľa okresov SR k 31.12.2010



Zdroj: www.upsvar.sk

Tab. 4 Miera evidovanej nezamestnanosti v regiónoch SR k 31.12.2010

Územie	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu UoZ (v %)	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bratislavský kraj	344 980	17 196	15 989	4,98	4,63
Trnavský kraj	296 599	27 839	24 238	9,39	8,17
Trenčiansky kraj	300 823	31 970	28 595	10,63	9,51
Nitriansky kraj	345 675	45 669	40 654	13,21	11,76
Žilinský kraj	331 646	40 183	36 024	12,12	10,86
Banskobystrický kraj	316 207	66 844	59 642	21,14	18,86
Prešovský kraj	384 925	79 635	68 326	20,69	17,75
Košický kraj	366 193	71 873	61 435	19,63	16,78
Slovensko	2 687 048	381 209	334 903	14,19	12,46

Zdroj: www.upsvar.sk

K 31.12.2010 bolo na Slovensku registrovaných 381209 uchádzačov o zamestnanie, čo predstavuje 14,19 % mieru nezamestnanosti. Môžeme konštatovať, že medziročne sa miera nezamestnanosti mierne znížila o 0,13 %, čo môžeme považovať za priaznivý vývoj. Dá sa povedať, že po prudkom stúpaní počtu nezamestnaných sa situácia na trhu práce mierne stabilizovala a nedochádza k zvyšovaniu počtu nezamestnaných. Aj naďalej však situácia zostáva kritická v porovnaní s rokom 2008. Najvyššiu mieru nezamestnanosti spomedzi krajov eviduje opätovne Banskobystrický kraj s hodnotou 21,14 % s počtom UoZ 66844, čo je oproti roku 2009 mierny pokles o 0,13 %. Druhú najvyššiu nezamestnanosť eviduje Prešovský kraj s počtom UoZ 79635 a hodnotou 20,69 %, čo tiež znamená mierny pokles oproti roku 2009 o 0,45 %.

Obr. 8 Graf miery evidovanej nezamestnanosti podľa okresov SR k 31.12.2010



Zdroj: vlastné prevedenie

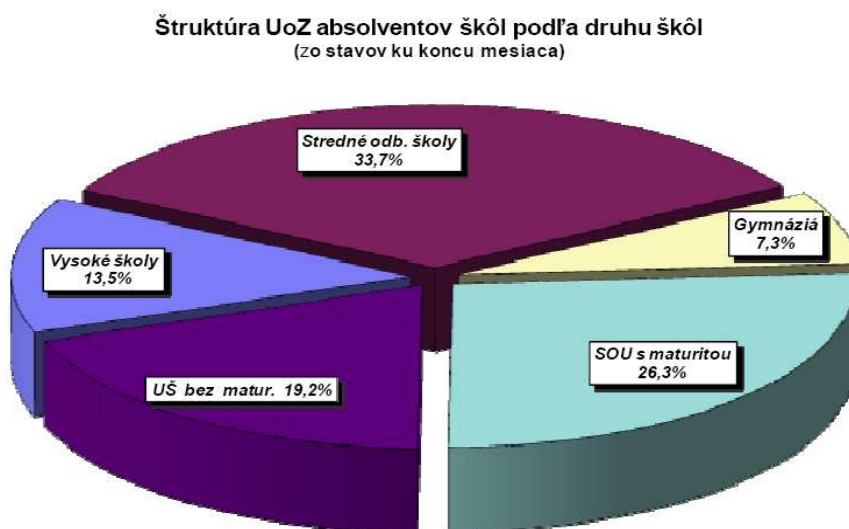
Najnižšiu mieru nezamestnanosti eviduje opätovne Bratislavský kraj s hodnotou 4,98 % a počtom UoZ 17196, čo predstavuje medziročný nárast o 0,33 %. Druhú najnižšiu mieru nezamestnanosti eviduje Trnavský kraj s hodnotou 9,39 % a počtom UoZ 27839, čo predstavuje oproti roku 2009 medziročný pokles o 0,25 %. Oba kraje však aj naďalej zostávajú na mape v zóne s mierou nezamestnanosti od 4 % do 7%.

Na základe uvedených hodnôt je potrebné poukázať na to, že Slovenská republika by mala aktívne využívať všetky dostupné prostriedky na podporu zamestnania, či už externé alebo interné. O tom, že ekonomika sa mierne oživila svedčí aj fakt, že miera nezamestnanosti sa opätovne nezvyšuje a zostáva na podobnej úrovni ako v r. 2009.

4.1.4 Nezamestnanosť a absolventi škôl

Umiestnenie absolventov škôl na trhu práce je jedným z kľúčových problémov slovenskej ekonomiky. Ich realizácia v praktickom živote sa totiž významne líši od poznatkov nadobudnutých počas štúdia a ich predstavách o kariérnom raste, resp. akomkoľvek uplatnení na pracovnom trhu. Je preto nesmierne dôležité, aby sa absolventi mohli čo najskôr zapojiť do pracovného procesu a začali tak zhodnocovať a využívať poznatky získané v škole a tiež začať nadobúdať nové skúsenosti, znalosti a zručnosti, ktoré získajú jedine práxou. Je všeobecne známe, že zamestnávateľia sa zaujímajú pri prijímaní do pracovného pomeru predovšetkým o zamestnancov s určitými skúsenosťami a s práxou, môže byť preto výhodné a prospešné, pokiaľ absolventi ešte pred nástupom do riadneho pracovného pomeru nastúpia na absolventskú práx a nazbierajú tak čo najviac praktických skúseností.

Obr. 9 Štruktúra UoZ absolventov škôl podľa druhu škôl k 31.12.2010



Zdroj: www.upsvar.sk

Podľa Obr. 9 sa dá konštatovať, že z celkového počtu absolventov najviac nezamestnaných je z radov absolventov stredných odborných škôl (33,7%) a najmenej nezamestnaných je z absolventov gymnázií (7,3%). Pokiaľ by sme sa však pozreli hlbšie na problematiku umiestnenia absolventov, z celkového počtu nezamestnaných by bolo najviac absolventov s učňovským vzdelaním (45,5%), druhá najpočetnejšia skupina by mala stredoškolské vzdelanie (41%) a najlepšie by sa na trhu práce uplatnili absolventi vysokých škôl (13,5% nezamestnaných).

4.2 Vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica

4.2.1 Charakteristika okresu Banská Bystrica

Banskobystrický okres leží v severozápadnej časti Banskobystrického samosprávneho kraja. Patrí do neho 43 obcí: Banská Bystrica • Badín • Baláže • Brusno • Čerín • Dolná Mičiná • Dolný Harmanec • Donovaly • Dúbravica • Harmanec • Hiadľ • Horná Mičiná • Horné Pršany • Hrochoť • Hronsek • Kordíky • Králiky • Kynceľová • Osrblie • Lučatín • Ľubietová • Malachov • Medzibrod • Moštenica • Motyčky • Môlča • Nemce • Oravce • Podkonice • Pohronský Bukovec • Poniky • Povrazník • Priechod • Riečka pri B. Bystrici • Sebedín-Bečov • Selce • Slovenská Ľupča • Staré Hory • Strelníky • Špania Dolina • Tajov • Turecká • Vlkanová.

Obr. 10 Okresy Banskobystrického samosprávneho kraja



Zdroj: www.banskabystrica.sk

Celkovo sa okres rozprestiera na rozlohe 809 km² s počtom obyvateľov 112-tisíc. Zaberá územie pozdĺž rieky Hron, zo severnej strany ho ohraničuje Veľká Fatra, Starohorské vrchy a Nízke Tatry, zo západnej strany Kremnické vrchy a z južnej strany Zvolenská kotlina. Na juhovýchode sa rozprestierajú Veporské vrchy a Poľana. Na východnú časť okresu nadväzuje Horehronské Podolie.

Do okresu zasahuje okrem Národného parku Nízke Tatry aj Národný park Veľká Fatra masívom Krížnej a chránenej krajinej oblasti Poľana Hrochotskou dolinou s mnohými zaujímavosťami. K prírodným atrakcivám patrí Harmanecká jaskyňa,

najbohatší európsky výskyt tisa obyčajného vo Veľkej Fatre a Starohorských vrchoch, Badínsky prales a mnoho kultúrnych pamiatok, napríklad rezervácia ľudovej architektúry Špania dolina, mestská pamiatková rezervácia Banská Bystrica, Ľupčiansky hrad so 700 ročnou Korvínovou lipou a ďalšie.

Prvá zmienka o obci Banskej Bystrici pochádza z roku 1255 pod názvom Noua villa Bystrice prope Lypcham. Názov sa postupne menil na 1263 Byzterchebana, 1287 Bystricia, 1303 Nouisolium, 1340 Byztricia, 1400 Bystrichia, 1424 Bistríciensis civitas alias Novizolium, 1446 Nouozolium, 1773 Banska Bistryca, 1920 Baňská Bystrica, 1927 Banská Bystrica; maďarsky Besztercebánya; nemecky Neusohl; latinsky Neusolium, Neosolim. Najstaršie písomné zmienky o Banskej Bystrici pochádzajú z 13. storočia, keď v jej okolí začali ťažiť vzácne rudy, najmä striebornú a medenú. Z pôvodne slovenskej osady Bystrice zásluhou niekoľkých rodín saských kolonistov stúpol význam osady natoľko, že ju kráľ Belo IV. v roku 1255 povýšil na mesto. Banská Bystrica získala po Banskej Štiavnici ako druhé banské mesto mestské výsady na území dnešného Slovenska. Mesto prešlo viacerými etapami vývoja. V roku 1495 bola podpísaná základná zmluva o vzniku Thurzovsko - fuggerovskej banskej podnikateľskej spoločnosti. Tento Banskobystrický mediarsky podnik svojim obrovským komplexom spracovateľských závodov, dobre premyslenou organizáciou výroby, hustou sieťou skladov a podvojným účtovníctvom, patril k najväčším a najmodernejším ranno - kapitalistickým podnikom v európskom baníctve a hutníctve. Pôvodné historické jadro Banskej Bystrice, obkolesené sčasti zachovanými hradbami s troma baštami, tvorí dnes mestskú pamiatkovú rezerváciu. Z jej 263 objektov návštevníkov určite upúta hradný areál z 13.-15. storočia. Jeho súčasťou je farský Kostol Nanebovzatia Panny Márie so vzácnym oltárom z dielne Majstra Pavla z Levoče, Kostol Sv. Kríža a Matejov dom. Do hradu sa pôvodne vchádzalo po padacom moste cez Barbakan. Na jeseň tu ponúkajú svoje výrobky ľudoví remeselníci v rámci tradičného Radvanského jarmoku. Malebné Námestie Slovenského národného povstania obkolesené renesančnými budovami je živým centrom mesta. V starobyľom Thurzovom dome sídli Stredoslovenské múzeum. Pozoruhodná vyhlídková „šikmá veža“ z roku 1552, ktorá sa od osi vychýľuje o 40 cm, sa v letných mesiacoch prizerá kultúrnym predstaveniam, medzi ktorými dominuje medzinárodný folklórny festival Eurofolklór, medzinárodný dixielandový festival, či pouličné predstavenia medzinárodného bábkarského festivalu Bábkarská Bystrica. Mesto s okolím sa počas druhej svetovej vojny stalo centrom Slovenského národného

povstania. Na pamiatku týchto udalostí vzniklo architektonicky ojedinelé dielo, ktoré je jedným z najkrajších pamätníkov 20. storočia v stredoeurópskom priestore. V dvoch asymetrických betónových hemisférach je inštalovaná ojedinelá expozícia protifašistického odboja na Slovensku s originálnymi exponátmi na ktorú v areáli nadväzuje skanzen bojovej techniky z rokov 1939-1945. Banská Bystrica bola vždy centrom vyššieho školstva. Začiatkom 18. storočia bol rektorom školy Matej Bel. V súčasnosti jeho meno nosí Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici s ekonomickou, pedagogickou fakultou a fakultou humanitných a prírodných vied. Novú umeleckú generáciu vychováva Akadémia umení. Milovníci umenia nájdu inšpiráciu v Štátnej galérii a v Štátnej opere. Priaznivcov súčasného tanca osloví úspešná avantgardná tvorba profesionálneho Štúdia tanca a ríšu detskej fantázie povzbudia inscenácie Bábkového divadla na Rázcestí.

4.2.2 Vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica v jednotlivých rokoch 2008 – 2010

Banská Bystrica ako krajské mesto ponúka množstvo pracovných miest v rôznych sektoroch priemyslu a služieb. Voľné pracovné miesta v Banskej Bystrici ponúkajú niektoré štátne inštitúcie, ktoré tu sídlia. Ako príklad je možné uviesť riaditeľstvo Slovenskej Pošty alebo Daňové riaditeľstvo Slovenskej republiky. Významným zamestnávateľom sú rovnako tak Stredoslovenské lesy, š.p., Banská Bystrica. Najväčší zamestnávateľia so sídlom v Banskej Bystrici sú ďalej Slovenka - Nova, a.s. alebo OD Prior Stred. Významné zastúpenie na pracovnom trhu majú telekomunikační operátori. Spoločnosť Orange Slovensko, a.s. vytvorila v Banskej Bystrici zákaznícke centrum. Vytvorených bolo približne 200 nových pracovných miest v call centre a spoločnosť v blízkej budúcnosti plánuje premiestnenie aj ďalších pracovných pozícií z Bratislavy do Banskej Bystrice v technickom a administratívnom centre. V blízkom okolí sa nachádzajú významné priemyselné podniky ktoré poskytujú prácu stovkám zamestnancom. Jedným z nich je Biotika a.s. v Slovenskej Ľupči. Zaoberá sa výrobou liečiv. Ďalším významným zamestnávateľom sú SHP group, známy výrobca v papierenskom priemysle. Nezamestnanosť v Banskej Bystrici je dlhodobo najnižšia v rámci celého kraja. Banskobystrický kraj je žiaľ v posledných rokoch na čele rebríčka nezamestnanosti v rámci celého Slovenska. V najbližších rokoch sa predpokladá prílev

investícií do kraja nakoľko je naplánované diaľničné prepojenie s Bratislavou. V roku 2011 by mal byť dokončený posledný úsek medzi Hronským Beňadikom a Nitrou. Toto by malo Banskú Bystricu a rovnako tak celý kraj posunúť do hľadáča domácich ale hlavne zahraničných investorov a tým by mali vzniknúť ďalšie pracovné ponuky v Banskej Bystrici a okolí.

Tab.5 Vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica

Mesiace/ Roky	2008 v %	2009 v %	2010 v %	Zmena			Index		
				2009/ 2008	2010/ 2008	2010/ 2009	2009/ 2008	2010/ 2008	2010/ 2009
Január	4,57	4,80	8,87	0,23	4,30	4,07	1,0503	1,9409	1,8479
Február	4,52	5,25	8,89	0,73	4,37	3,64	1,1615	1,9668	1,6933
Marec	4,38	5,61	8,97	1,23	4,59	3,36	1,2808	2,0479	1,5989
Apríl	4,17	6,19	8,60	2,02	4,43	2,41	1,4844	2,0624	1,3893
Máj	4,06	6,97	8,49	2,91	4,43	1,52	1,7167	2,0911	1,2181
Jún	4,04	7,18	8,71	3,14	4,67	1,53	1,7772	2,1559	1,2131
Júl	3,93	7,40	8,69	3,47	4,76	1,29	1,8830	2,2112	1,1743
August	3,82	7,55	8,51	3,73	4,69	0,96	1,9764	2,2277	1,1272
September	3,94	7,96	8,99	4,02	5,05	1,03	2,0203	2,2817	1,1294
Október	3,87	8,10	8,96	4,23	5,09	0,86	2,0930	2,3152	1,1062
November	3,99	8,17	8,84	4,18	4,85	0,67	2,0476	2,2155	1,0820
December	4,40	8,43	8,95	4,03	4,55	0,52	1,9159	2,0341	1,0617

Zdroj: *www.upsvar-bb.sk a vlastné výpočty*

Spolu s okresom Zvolen vykazuje okres Banská Bystrica dlhodobo najnižšiu mieru evidovanej nezamestnanosti v rámci Banskobystrického samosprávneho kraja: v júni 2010 vykazovala Banská Bystrica (8,71 %) a Zvolen (9,49 %). Ku koncu júna 2010 bolo v okrese Banská Bystrica 5 581 uchádzačov o zamestnanie. Z toho 4 995 predstavovalo disponibilný počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie. V medziročnom porovnaní vzrástol celkový počet uchádzačov o zamestnanie o 21,9 % a disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie o 20 %. Miera evidovanej nezamestnanosti v okrese dosiahla napr. v júni 2010 8,71 %. A tým medziročne sa zvýšila o 1,53 p. b. Pri porovnaní jednotlivých údajov z Tab. 5 je evidentné, že od roku 2008 sa miera nezamestnanosti viac ako zdvojnásobila, kedy z najnižšej evidovanej nezamestnanosti v auguste 2008 v hodnote 3,82 % sme sa dostali až na úroveň 8,99 % v septembri 2010. Takýto enormný nárast počtu nezamestnaných osôb môže v regióne

spôsobíť ďalšie problémy ekonomického a sociálneho charakteru a osoby hľadajúce prácu budú musieť začať využívať iné možnosti zamestnania: jednak odchodom za prácou do zahraničia, samozamestnaním alebo odchodom za prácou do iného regiónu. Tu budú zohrávať dôležitú úlohu aj úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, aby uchádzačom umožnili sa čo najskôr umiestniť na trhu práce. Samosprávny kraj a jednotlivé obce by sa mali preto v čo najväčšej miere snažiť o prílev kapitálu do regiónu, či už zahraničného, alebo podporovať podnikateľov a firmy v regióne pri tvorbe nových pracovných miest. K najväčším zamestnávateľom v okrese Banská Bystrica patria firmy:

- BIOTIKA, a.s. (výroba liečiv) – Slovenská Ľupča
- DOKA DREVO s.r.o. (výroba trojvrstvových debniacich dosiek) – Banská Bystrica
- Evonik Fermas s.r.o. (výroba prísad do krmív pre hospodárske zvieratá) - Slovenská Ľupča
- Küster - automobilová technika, spol. s r.o. (výroba tiahel a lanovodov pre automobilový priemysel) – Vlkanová
- Lesy SR, š.p., Banská Bystrica
- ROCO - SLOVAKIA, spol. s r.o. (výroba modelov železníc) Banská Bystrica
- SHP Group (papierenská výroba) - Harmanec

Vysoký počet zamestnancov je zamestnaných aj oblasti verejnej správy, zdravotníctva (Fakultná nemocnica s poliklinikou F. D. Roosevelta Banská Bystrica, Detská fakultná nemocnica Banská Bystrica) a školstva (Univerzita Mateja Bela, Akadémia umení). V Banskej Bystrici majú sídlo alebo pobočku viaceré personálne agentúry zaoberajúce sa sprostredkovaním práce nie len na Slovensku, ale aj v zahraničí. Najväčšie agentúry práce v Banskej Bystrici:

- A&T SK, s. r. o.
- agentúra brigádnici.sk, s.r.o.
- Index Nosluš s.r.o.
- HR Services, s.r.o.
- Lotty (práca v zahraničí)
- Trenkwaldner

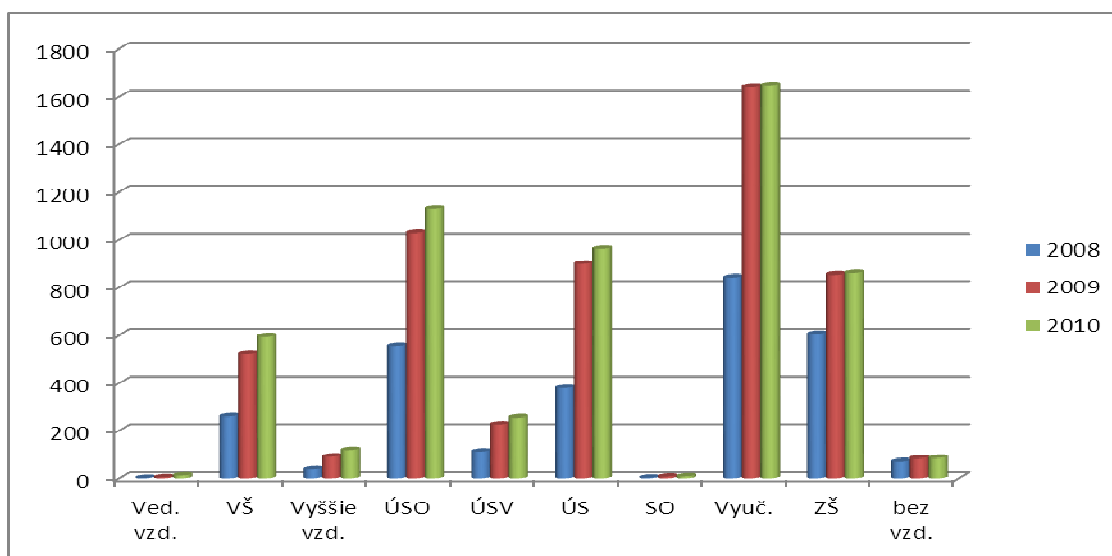
4.2.3 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa dosiahnutého stupňa vzdelania

Tab. 6 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa vzdelanostných stupňov

Dosiahnutý stupeň vzdelania, okres Banská Bystrica		Počty UoZ			UoZ v %		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010
Ved. v.	vedecké vzdelanie	2	5	13	0,07%	0,09%	0,23%
VŠ	vysokoškolské vzdelanie	259	522	595	9,03%	9,74%	10,48%
vyš. vz.	vyššie vzdelanie	39	90	119	1,36%	1,68%	2,10%
ÚSO	úplné stredné odborné s maturitou	555	1030	1131	19,35%	19,21%	19,93%
ÚSV	úplné stredné všeobecné s maturitou	112	227	255	3,91%	4,23%	4,49%
ÚS	úplné stredné s maturitou	379	900	962	13,21%	16,79%	16,95%
SO	stredné odborné bez maturity	3	8	9	0,10%	0,15%	0,16%
Vyuč.	vyučenie	843	1641	1647	29,39%	30,61%	29,02%
ZŠ	základné	605	854	860	21,09%	15,93%	15,15%
bez vzd.	bez vzdelania	71	84	85	2,48%	1,57%	1,50%
SPOLU		2868	5361	5676	100,00%	100,00%	100,00%

Zdroj: www.upsvar.sk a vlastné výpočty

Obr. 11 Štruktúra UoZ podľa vzdelanostných stupňov



Zdroj: vlastné prevedenie

Vzdelanie je jeden z kľúčových aspektov pri zaradení uchádzača o zamestnanie na trhu práce. Zamestnanie totiž prevažne získajú osoby s vyšším vzdelaním, naopak nízke vzdelanie môže uchádzača znevýhodniť v snahe umiestniť sa na trhu práce. Z Tab. 6 môžeme konštatovať, že najviac uchádzačov má dosiahnuté práve učňovské resp. základné vzdelanie. Najmenej uchádzačov má dosiahnuté vyššie a vysokoškolské vzdelanie, čo značí, že je pre tieto osoby najjednoduchšie nájsť si prácu. Tento trend sa nemenil ani po začatí hospodárskej a finančnej krízy. Ako je možné vidieť v Tab. 6 a na Obr. 11, po prepúšťaní v roku 2009 a 2010 sa počet nezamestnaných viac ako zdvojnásobil, avšak rozloženie UoZ podľa vzdelanostných stupňov zostáva viac- menej totožné. To znamená, že zamestnávateľa pri prepúšťaní najprv vždy uvoľnia z pracovného pomeru osoby s nízkym a nižším vzdelaním.

Na Obr.11 ďalej vidíme, že najviac uchádzačov o zamestnanie má dosiahnuté učňovské a základné vzdelanie, a tento trend sa zachováva aj počas hospodárskej a finančnej krízy v rokoch 2009 a 2010. V roku 2010 dokonca u vyučených osôb a osôb so základným vzdelaním došlo k zníženiu počtu nezamestnaných, napr. na základe čoho môžeme konštatovať, že došlo k miernej stabilizácii ekonomiky a tým aj vývoja nezamestnanosti. V nasledujúcich rokoch, pokiaľ sa zamestnávateľa rozhodnú pristúpiť k prepúšťaniu, pravdepodobne bude nasledovať uvoľňovanie osôb so stredným a vyšším vzdelaním, čo by mohol dokazovať aj fakt, že medziročne sa počet nezamestnaných z radov vysokoškolsky vzdelaných osôb zvýšil o 0,74 %. Taktiež došlo k nárastu počtu nezamestnaných osôb so stredoškolským vzdelaním a vyšším vzdelaním.

Z hľadiska dosiahnutého stupňa vzdelania považujeme za dôležité do budúcnosti venovať zvýšenú pozornosť pri zaraďovaní sa do pracovného procesu práve osobám so základným a učňovským vzdelaním, podporovať ich možnosti samozamestnávania resp. rekvifikácie a v neposlednom rade ich podporovať v možnostiach dosiahnutia vyššieho vzdelania, čo by im uľahčilo ich pozíciu pri hľadaní zamestnania.

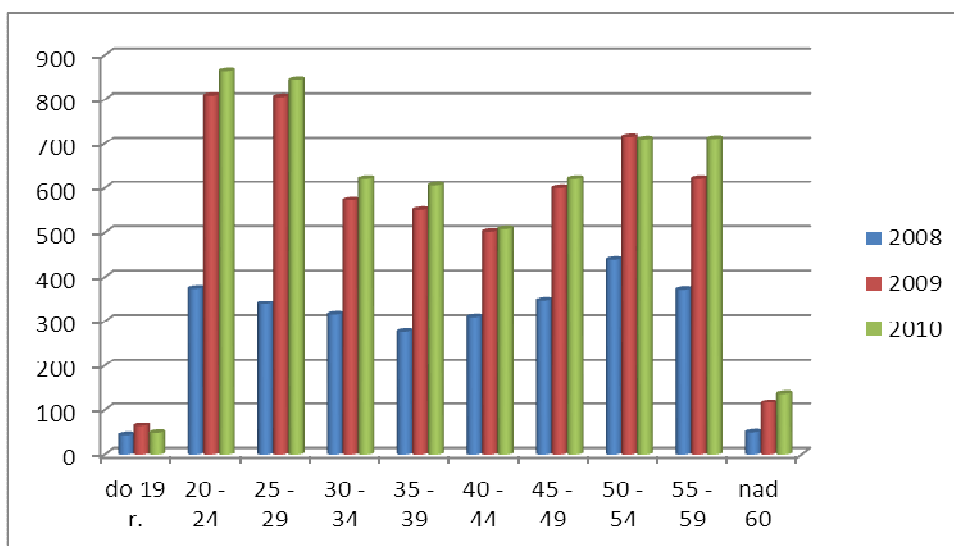
4.2.4 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa veku

Tab. 7 Štruktúra UoZ podľa veku

Vek /Rok (okres Banská Bystrica)	Počty UoZ			UoZ v %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
do 19 r.	44	64	49	1,53%	1,19%	0,86%
20 - 24	373	809	864	13,01%	15,09%	15,22%
25 - 29	339	806	845	11,82%	15,03%	14,89%
30 - 34	316	574	622	11,02%	10,71%	10,96%
35 - 39	277	551	606	9,66%	10,28%	10,68%
40 - 44	310	502	508	10,81%	9,36%	8,95%
45 - 49	348	600	622	12,13%	11,19%	10,96%
50 - 54	440	716	711	15,34%	13,36%	12,53%
55 - 59	371	622	712	12,94%	11,60%	12,54%
nad 60	50	117	137	1,74%	2,18%	2,41%
Spolu	2868	5361	5676	100,00%	100,00%	100,00%

Zdroj: www.upsvar.sk a vlastné výpočty

Obr. 12 Počet UoZ v jednotlivých rokoch podľa vekových skupín



Zdroj: vlastné prevedenie

Pri dôkladnejšej analýze vekovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie počas rokov 2008 – 2010 môžeme konštatovať, že najpočetnejšími a teda aj najohrozenejšími skupinami nezamestnaných sú osoby od 20 do 29 rokov a ďalej osoby vo vekovom intervale nad 50 rokov. Čo sa týka osôb vo vekovom intervale 20 – 29 r., v celkovom hodnotení počet z celkového počtu nezamestnaných dosiahol k 31.12.2010 hodnotu 30,11 %, čo môže súvisieť s každoročným uvoľňovaním absolventov stredných a vysokých škôl a ich problémom uplatniť sa na pracovnom trhu. Môže to byť z dôvodu nedostatku praxe, praktických a iných skúseností a zručností, ktoré sa dajú získať jedine v pracovnom pomere. V tomto prípade by mohla absolventom pre ich lepšie uplatnenie pomôcť tzv. absolventská prax, ktorá by im umožnila získať viac praktických skúseností a tým aj lepších možností pre nájdenie nového zamestnania.

Druhou najpočetnejšou a ohrozenou skupinou nezamestnaných osôb sú osoby vo vekovom intervale nad 50 rokov, pričom hodnota k 31.12.2010 dosahuje až 27,48% z celkového počtu UoZ. Ich možnosti uplatnenia v novom zamestnaní sú niekedy veľmi obtiažne, pretože ide prevažne o pracovníkov, ktorí roky vykonávali tú istú prácu a nevedia si nájsť iné pracovné možnosti. Prevažne ide o bývalých špecializovaných pracovníkov zo zrušených podnikov alebo ich častí, kde došlo k hromadným prepúšťaniam. Ďalej tento jav môže súvisieť s tzv. „zakorenenosťou“ týchto osôb, to znamená, že sú naviazaní a prostredie v ktorom žijú a nie sú ochotní za prácou vycestovať, alebo sa kvôli práci dokonca presťahovať do iného mesta alebo štátu. V neposlednom rade s neustálym zvyšovaním počtu nezamestnaných osôb vo vekovej kategórii nad 50 rokov súvisia aj legislatívne zmeny v oblasti dôchodkového zabezpečenia a zmeny veku odchodu do dôchodku. Tým, že v súčasnosti je vek odchodu do dôchodku na úrovni 62 rokov, neustále sa zvyšuje aj počet nezamestnaných osôb starších ako 50 rokov, to znamená, že populácia starne.

Z Obr. 12 a Tab. 7 môžeme pozorovať, že počet nezamestnaných sa po nástupe hospodárskej a finančnej krízy koncom roka 2008 zvýšil takmer rovnomerne u všetkých vekových skupín uchádzačov o zamestnanie. V roku 2009 môžeme dokonca vidieť zdvojnásobenie počtu nezamestnaných, taktiež takmer vo všetkých vekových kategóriách. V prípade nástupu ekonomickej krízy teda môžeme konštatovať, že preúštie sa dotkne všetkých vekových skupín rovnako.

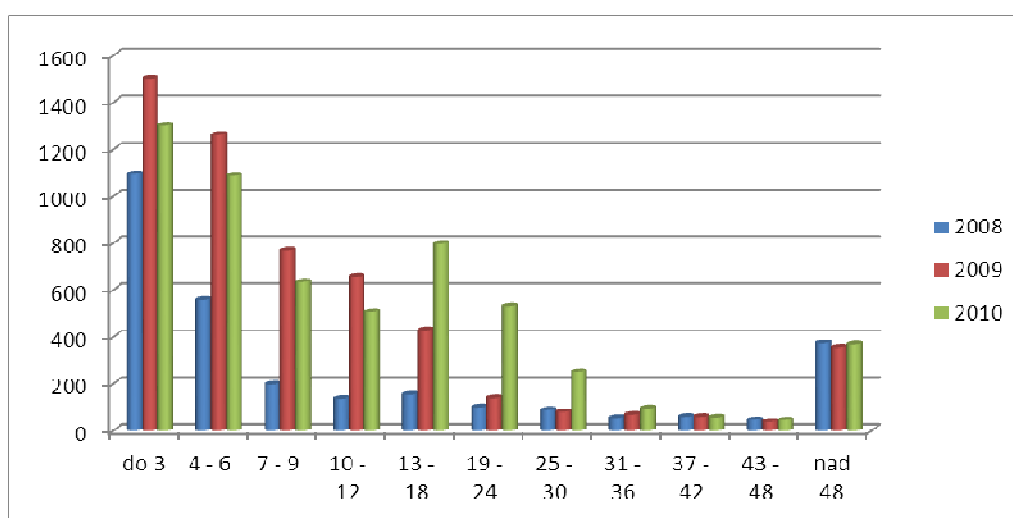
4.2.5 Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa dĺžky zotrvania v evidencii

Tab. 8 Štruktúra UoZ podľa dĺžky zotrvania v evidencii

Mesiace / počet UoZ (okres Banská Bystrica)	Počty UoZ			UoZ v %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
do 3	1095	1501	1302	38,18%	28,00%	22,94%
4 - 6	560	1262	1089	19,53%	23,54%	19,19%
7 - 9	198	770	634	6,90%	14,36%	11,17%
10 - 12	138	656	507	4,81%	12,24%	8,93%
13 - 18	155	429	798	5,40%	8,00%	14,06%
19 - 24	100	141	530	3,49%	2,63%	9,34%
25 - 30	88	80	251	3,07%	1,49%	4,42%
31 - 36	55	68	95	1,92%	1,27%	1,67%
37 - 42	60	60	57	2,09%	1,12%	1,00%
43 - 48	46	39	45	1,60%	0,73%	0,79%
nad 48	373	355	368	13,01%	6,62%	6,48%
Spolu	2868	5361	5676	100,00%	100,00%	100,00%

Zdroj: www.upsvar.sk a vlastné výpočty

Obr. 13 Počet UoZ v jednotlivých rokoch podľa dĺžky zotrvania v evidencii



Zdroj: vlastné prevedenie

Ďalším dôležitým faktorom pri posudzovaní vývoja nezamestnanosti je dĺžka evidencie uchádzačov o zamestnanie. Je potrebné sústrediť sa najmä na dlhodobú nezamestnanosť, vzhľadom na to, že sa s ňou spájajú nielen nepriaznivé dôsledky pre nezamestnaného, pre jeho okolie a komunitu, ale aj ďalšie ekonomické a sociálne dôsledky vyplývajúce z dlhodobej nečinnosti pre jednotlivca aj pre celú spoločnosť. Jednotlivec, ktorý dlhodobo nepracuje, totiž nevytvára v ekonomike žiadne ekonomicky merateľné hodnoty, neprispieva k tvorbe HDP, a zároveň ani nezvyšuje svoju životnú úroveň. Práve naopak, dlhodobo nezamestnaná osoba stráca dobré pracovné návyky, zmysel pre plnenie povinností, vzťah k disciplíne a stáva sa časom apatická a neschopná opätovne sa zaradiť do pracovného procesu. Dlhodobá nezamestnanosť najviac postihuje prevažne osoby nepružné a neochotné prispôbovať sa novým zmenám a trendom, ďalej osoby s kumulovanými osobnými a sociálnymi handicapmi, zdravotne postihnuté osoby, príslušníkov etnických skupín, imigrantov, príslušníkov menšín, osoby s nízkym vzdelaním, nekvalifikované pracovné sily, osoby mladistvé, čerstvých absolventov škôl a osoby staršie ako 50 r.

Podľa Tab. 8 a Obr. 13 je zrejmé, že osoby, ktoré nemajú zamestnanie viac ako 48 mesiacov, tvoria k 31.12.2008 13,01 %, k 31.12.2009 6,62 % a k 31.12.2010 6,48 % z celkového počtu nezamestnaných. Je to nebezpečný aspekt pre ekonomiku, pretože dlhodobo nezamestnané osoby nič nevytvárajú, nemajú žiadny disponibilný príjem a sú odkázané jedine na štátne sociálne dávky. To znamená pre štátny rozpočet výdavky vo forme transferových platieb, ktoré sú však nenávratné a teda štát nedostane nič ako protihodnotu od týchto občanov. Z časového hľadiska má trend vývoja počtu dlhodobo nezamestnaných osôb pozitívny, a teda klesajúci charakter, čo je dobrá správa pre ekonomiku. Najpočetnejšou skupinou osôb podľa dĺžky zotrvania v evidencii v rokoch 2008 až 2010 sú osoby v evidencii do 3 mesiacov, pričom k 31.12.2008 ich počet tvoril 38,18% z celkového počtu nezamestnaných, k 31.12.2009 28,00 % a k 31.12.2010 22,94%. Aj tu sa z časového hľadiska prejavuje pozitívny, klesajúci charakter vývoja. Čo je dôležité, osoby, ktoré si do 3 mesiacov nájdu prácu, nestratia svoje pracovné návyky a sú schopné sa flexibilne zapojiť do pracovného procesu na rozdiel od dlhodobo nezamestnaných osôb. Taktiež sú schopné udržať si určitú životnú úroveň, keďže do 6 mesiacov môžu poberať tzv. podporu v nezamestnanosti, ktorá predstavuje 50% hrubého vymeriavacieho za rozhodujúce obdobie.

4.3 Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti

Nezamestnanosť ako jeden z významných faktorov ovplyvňujúcich fungovanie ekonomík na celom svete so sebou prináša množstvo ekonomických, sociálnych, politických, psychologických a iných problémov, ktoré sú jednotlivé štáty nútené riešiť rôznymi opatreniami vyvolanými jednak politickými rozhodnutiami a jednak rôznymi podporami na trhu práce.

4.3.1 Ekonomické dôsledky nezamestnanosti

Zdravý vývoj ekonomiky popri ekonomickom raste by mal so sebou prinášať prijateľnú mieru nezamestnanosti, tzv. prirodzenú mieru nezamestnanosti. Pri zvýšenej miere nezamestnanosti ekonomika totiž prichádza o statky a služby, ktoré by mohli vyrobiť v danom období ľudia, ktorí sú teraz nezamestnaní, pričom táto strata sa pri priemernej produktivite práce dá matematicky vyčíslieť.

Súčasťou toho, o čo ekonomika počas obdobia zvýšenej nezamestnanosti prichádza, sú napríklad finančné dávky v nezamestnanosti. Ide o transferové platy štátu, ktoré majú charakter nenávratnosti, teda štát za ne nedostáva protihodnotu. Tieto platby na jednej strane vytvárajú podmienky na to, aby aj človek, ktorý prišiel o prácu, mohol naďalej žiť dôstojným životom, no na druhej strane tieto dávky značne zaťažujú štátnu pokladňu, čím mnohokrát dochádza k prehĺbovaniu deficitu štátneho rozpočtu. Tieto ekonomické straty z období zvýšenej nezamestnanosti sú doloženým príkladom plytvania zdrojmi v modernej ekonomike. Sú niekoľkonásobne vyššie než odhadovaná neefektívnosť z mikroekonomického pohľadu a mnoho ekonómov zaoberajúcich sa problematikou nezamestnanosti navrhuje zníženie podporných dávok v nezamestnanosti len na úroveň udržania potrebnej životnej úrovne. Dávka v nezamestnanosti by teda mala zabezpečovať úlohu náhrady príjmu zo zamestnania a mala by byť poskytovaná len na čas nevyhnutný počas doby, kým si uchádzač nájde nové zamestnanie. Nemala by nezamestnaného motivovať k „nehľadaniu“ zamestnania, resp. k predĺžovaniu pobrania dávky.

Tým, že osoby, ktoré sú nezamestnané, nevytvárajú žiadne ekonomické hodnoty a teda neprispievajú ani k tvorbe HDP, dochádza v ekonomike k plytvaniu nevyužitej pracovnej sily a k vytváraniu ekonomických strát vo forme:

- nevytvoreného produktu HDP,
- nevytvorených zdrojov vo forme priamych daní, odvodov do poisťných fondov a iných príspevkov do štátnej pokladne,
- zvýšeniu výdavkov na tzv. transferové platby na podpory v nezamestnanosti.

4.3.2 Sociálne dôsledky nezamestnanosti

Nezamestnanosť sa netýka len ekonomicky vyčísliteľných strát, ale spôsobuje aj množstvo negatívnych sociálnych dôsledkov v podobe poklesu životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stresov a obáv z následného vývoja, alkoholizmu a v neposlednom rade aj rastúcej kriminality. Rozsah sociálnych následkov na jednotlivca i spoločnosť do značnej miery závisí na dĺžke trvania nezamestnanosti. Dopady nezamestnanosti nepociťujú iba nezamestnaní. Nezamestnanosť jedného z členov rodiny má vplyv na celý jej chod. Čím má nezamestnanosť dlhšie trvanie, tým sú jej následky vo všeobecnosti závažnejšie a rozmery väčšie. Obzvlášť negatívne dôsledky prináša dlhodobá nezamestnanosť, ktorej príčinou je mnohokrát nízka kvalifikácia alebo chýbajúca prax a skúsenosti. Ďalším atribútom dlhodobej nezamestnanosti sú negatíva v podobe zníženia životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, vylúčenia zo sociálnych vzťahov, narušených životných istôt a chudoby. Chudoba a sociálne vylúčenie je definovaná ako stav, kedy jedinec alebo skupina ľudí neparticipuje plnohodnotne na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti a keď ich prístup k príjmu a ostatným zdrojom je obmedzený a neumožňuje im dosiahnuť životný štandard, ktorý je považovaný za prijateľný v danej spoločnosti.

Nezamestnanosť má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných a ich rodinu. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie človeka, znižuje jeho sebaúctu a vedie aj k pocitu menejcennosti. Dlhodobo nezamestnaný človek stráca po určitej dobe nadobudnuté schopnosti a zručnosti, ktoré nevyužíva a postupne stráca pracovné návyky.

V rodinných vzťahoch môže tento jav veľmi negatívne ovplyvniť fungovanie rodiny a domácnosti, pretože nedostatok finančných prostriedkov môže spôsobiť krízu v rodine a narušiť rodinné zvyklosti, pričom je dokázané, že sa zvyšuje aj miera rozvodovosti v rodinách postihnutých nezamestnanosťou.

Nezamestnanosť sa podpisuje aj pod chovanie mladých ľudí, čo sa týka reprodukcie, teda možnosti priviesť na svet potomstvo. Aj keď sa na prvý pohľad zdá, že zvyšujúci sa priemerný vek ženíchov a neviest, znižujúci sa počet detí v rodinách či odklad narodenia dieťaťa súvisí s prechodom na "západný" štýl života, nie je tomu tak. Veľký význam v tomto prípade zohráva aj nezamestnanosť. Odklad svadby, narodenia dieťaťa súvisí práve s nedostatkom financií a s pocitom neistoty zamestnania u oboch partnerov. Naproti tomu môže byť niekedy materstvo únikom do priaznivejšieho statusu matky a ženy v domácnosti. Nezamestnané ženy sa často usilujú o dieťa, ktoré im má dať aspoň časť toho, o čo prišli stratou zamestnania. Prieskumy ukazujú, že v okresoch s vyššou nezamestnanosťou sa rodí buď nadpriemerný, alebo naopak podpriemerný počet detí. Nízka pôrodnosť sa viac prejavuje v regiónoch s dlhodobou vysokou nezamestnanosťou, naopak vysoká pôrodnosť v regiónoch, kde sa nezamestnanosť behom krátkeho času prudko zvýšila.

Nezamestnanosť má rovnaký deštruktívny dopad na nezamestnaných mužov aj nezamestnané ženy. V súčasnosti to nie sú len muži, ktorí sú živiteľmi rodiny, ale aj ženy vo veľkej miere prispievajú do rodinného rozpočtu. Preto aj pre ženy, rovnako ako pre mužov, je ťažké zmieriť sa so stratou finančnej samostatnosti a sociálneho statusu. Nezamestnanosť muža aj ženy mení rozdelenie vo vykonávaní domácich prác. Prieskumy z Veľkej Británie sú viac ako zaujímavé. Podľa nich je v rodinách, v ktorých má žena prácu na celý úväzok rozdelenie domácich prác viac rovnomerné než v domácnostiach, kde je žena nezamestnaná. Rovnako je tomu u nezamestnaných mužov, aj oni preberajú väčšiu časť domácich prác na svoje bedrá.

Rozdiel medzi nezamestnanými mužmi a ženami sa prejavuje napr. v obliekaní a vystupovaní. Kým nezamestnaní muži postupne menej strácajú vôľu a chuť starať sa o svoj vzhľad, ženy neupadajú v nečinnosť a apatiu aj vďaka angažovanosti v domácnosti, ktorá im pomáha vyrovnat' sa so stratou zamestnania ľahšie. Taktiež si viac uvedomujú zodpovednosť za chod domácnosti aj v nepriaznivých časoch.

4.4 SWOT analýza trhu práce v okrese Banská Bystrica

Na základe dostupných informácií sme vykonali analýzu silných a slabých stránok trhu práce a tiež analýzu príležitostí a ohrození na danom trhu:

STRENGTHS (silné stránky)

- kvalifikovaná pracovná sila v regióne
- dostatok vzdelávacích inštitúcií pre zabezpečenie vyššieho vzdelania
- ochota zamestnať sa aj za nižšiu mzdu
- využívanie nástrojov aktívnej politiky na trhu práce
- podpora pri vytváraní nových pracovných miest - samozamestnanie

WEAKNESSES (slabé stránky)

- nedostatočná infraštruktúra pre podnikateľské prostredie
- nižšia frekvencia tvorby nových pracovných miest
- neochota zamestnávať osoby etnických skupín a národnostných menšín
- neochota cestovať za prácou do iného regiónu

OPPORTUNITIES (príležitosti)

- dobudovanie diaľničného úseku medzi Nitrou a Hronským Beňadikom
- presun pracovných pozícií z Bratislavy do Banskej Bystrice
- možnosť cestovať za prácou aj do iných krajín EÚ
- využitie možností aktívnej politiky trhu práce podľa Zákona 5/2004 Z.z.

THREATS (ohrozenia)

- neustále legislatívne zmeny týkajúce sa zamestnanosti a odvodovej reformy
- neistota podnikateľského a právneho prostredia
- slabá vymožitelnosť práva v podnikaní
- rastúci počet rómskeho obyvateľstva

4.5 Aktívne opatrenia trhu práce

Služby zamestnanosti predstavujú systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, jeho zmene, pri obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vytvára podmienky a právny rámec pre poskytovanie príspevkov na nasledovné aktívne opatrenia na trhu práce:

Príspevky pre občana

- §32 Náhrada časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa
- § 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
- § 49a Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 50f Príspevok ku mzde zamestnanca
- § 50g Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti
- § 53 Príspevok na dochádzku za prácou
- § 53a Príspevok na presťahovanie za prácou

Príspevky pre zamestnávateľa

- § 50 Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 50a Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami
- § 50c Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku
- § 50d Príspevok na podporu udržania zamestnanosti
- § 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 situácii
- § 51a Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce

Vzdelávanie a príprava pre trh práce

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

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

- §55 Chránená dielňa a chránené pracovisko
- § 55 a,b,c Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a oprávnené náklady
- § 56 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska
- § 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 chránenej 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 (zamestnávateľ)
- § 60 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (občan so zdravotným postihnutím)

Aktivačná činnosť

- § 52 Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec
- § 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby

Absolventská prax

- §51 Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

4.6 Neštátne služby zamestnanosti

Tieto inštitúcie sú fyzickými alebo právnickými osobami a v ich náplni je poskytovať služby a pomoci občanom pri hľadaní, získavaní či udržiavaní si pracovného miesta, ďalej poskytujú odborné poradenstvo, vyhľadávanie zamestnania resp. jeho sprostredkovanie. Na Slovensku evidujeme nasledujúce inštitúcie:

- **Sprostredkovanie zamestnania za úhradu** – ide o fyzickú alebo právnickú osobu vykonávajúcu svoju činnosť na základe povolenia. Maximálnu výšku poplatku za sprostredkovanie zamestnania od občana upravuje Vyhláška MPSVaR č. 9/2005 Z.z. z 12. januára 2005. Sprostredkovateľ môže vybrať poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania len od fyzickej osoby, ktorá nie je uchádzačom o zamestnanie ku dňu podania žiadosti o sprostredkovanie zamestnania. K 31.1.2011 evidujeme v okrese Banská Bystrica nasledovné agentúry:

Tab. 9 Zoznam sprostredkovateľov za úhradu k 31.1.2011

Agentúra	Sídlo/miesto:
Altenberg s. r. o.	97404 Banská Bystrica, Švermova 51
DTR group s.r.o.	97611 Selce, Nová 552/19
Ing. Silvia Kánová - ESPOR	97405 Banská Bystrica, Podháj 6
Irena Ganobčíková/SAP-Beratung	97401 Banská Bystrica, Dolná 14466/70
Katarína Turčanová - ConneKT Personnel Consulting	97401 Banská Bystrica, Kpt. Nálepku 1290/6

Zdroj: www.upsvar.sk

- **Agentúry dočasného zamestnávania** – sú to fyzické alebo právnické osoby, ktoré zamestnávajú občanov v pracovnom pomere na dočasnú dobu pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi. Od užívateľského zamestnávateľa môžu vybrať úhradu v dohodnutej výške. Činnosť vykonávajú na základe povolenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

- **Agentúry podporovaného zamestnávania** – sú fyzické alebo právnické osoby, ktoré poskytujú služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom alebo zamestnávateľom. Niektoré náklady poskytovaných služieb občanom agentúram preplácajú úrady práce. Svoju činnosť vykonávajú na základe povolenia z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. K 31.1. 2001 evidujeme v okrese Banská Bystrica nasledovné agentúry:

Tab. 10 Agentúry podporovaného zamestnávania k 31.1.2011

Názov a adresa právnickej alebo fyzickej osoby/ Miesto výkonu činnosti APZ	Územný rozsah sprostredkovateľskej činnosti
Agentúra podporovaného zamestnávania n.o. Robotnícka 12, 974 01 Banská Bystrica	Slovensko so zameraním na Banskú Bystricu a príľahlé regióny
Inštitút vzdelávania a prípravy na povolanie, n.o., Horná 13, 974 01 Banská Bystrica	Slovenská republika
IU.N.EX PERSON, s.r.o., Horná 13, 974 01 Banská Bystrica	Slovenská republika

Zdroj: www.upsvar.sk

- **Sociálne podniky** - tieto podniky začali vznikáť na Slovensku s cieľom zvýšiť zamestnanosť. Ich hlavnou náplňou je zapájanie znevýhodnených uchádzačov do pracovného procesu, čím pomáhajú aj k ich začleneniu do spoločnosti resp. do pracovného kolektívu. Určitou formou sociálnych podnikov na Slovensku sú aj chránené dielne, ktoré sa u nás úspešne adaptovali na pracovnom trhu. Zameriavajú sa na zamestnávanie osôb s určitým zdravotným postihnutím. V banskobystrickom okrese v súčasnosti nevykonáva činnosť žiadny sociálny podnik. Najbližšie sociálne podniky sú ale v rámci regiónu vo Zvolene, Detve, Brezne.

4.7 EURES – Európske služby zamestnanosti

EURES - European Employment Services (Európske služby zamestnanosti) predstavujú sieť spolupracujúcich subjektov, ktorých cieľom je uľahčiť voľný pohyb pracovných síl v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru (krajiny EÚ, Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a Švajčiarska. Do siete EURES sú zapojené aj regionálne a národné inštitúcie, ktoré sa zaoberajú problematikou zamestnanosti, ako napríklad odborové zväzy, zamestnávateľia a ich organizácie a pod.

Je to hlavný ekonomický nástroj Európskej únie na správne fungovanie trhov práce. EURES tvoria Európskou komisiou vyškolení poradcovia, ktorí poskytujú informačné, poradenské a sprostredkovateľské služby klientom po celej Európe.

Sieť EURES plní dôležitú úlohu v cezhraničných regiónoch. EURES poradcovia tu poskytujú pomoc a poradenstvo zamerané na práva a povinnosti zamestnancov, ktorí žijú v jednej krajine a pracujú v inej. Cezhraničné partnerstvá sú tiež dôležitým nástrojom pre rozvoj európskeho trhu práce.

Napriek tomu, že verejné služby zamestnanosti sú v každej krajine usporiadané iným spôsobom, všetky majú za cieľ prispieť ku zladeniu dopytu a ponuky na trhu práce prostredníctvom poskytovania informácií, poradenstva a sprostredkovateľskej činnosti.

EURES disponuje databázou voľných pracovných miest v rámci celej EÚ. Okrem pracovných miest disponujú naši poradcovia informáciami o životných a pracovných podmienkach v štátoch EÚ/EHP, informáciami o situáciách na jednotlivých trhoch práce o registračných procedúrach, daniach, sociálnom a zdravotnom zabezpečení, vedľa pomôcť a poradiť pri tvorbe životopisov do jednotlivých krajín a zrealizujú predstavy našich klientov o práci v zahraničí.

V Slovenskej republike začala sieť EURES pracovať od 1. mája 2004 vstupom SR do EÚ. Služby siete EURES sú dostupné prostredníctvom EURES poradcov a asistentov na všetkých 46 úradoch práce a tiež prostredníctvom EURES internetových pracovných portálov.

EURES poradcovia a asistenti doteraz poskytli služby siete EURES pre viac ako 530 000 klientov, zorganizovali 12 medzinárodných búrzh práce a viac ako 1 250 výberových pohovorov pre zahraničných zamestnávateľov, uskutočnili viac ako 2 000 prezentácií o

sieti EURES pre študentov a zamestnávateľov. Prostredníctvom siete EURES si našlo prácu v niektorom zo štátov EÚ a EHP už viac ako 50 000 Slovákov.

EURES poradcovia

Hybnou silou siete EURES sú EURES poradcovia. Sú to experti na trh práce a právo Európskeho ekonomického priestoru, ktorí sú geograficky a demograficky vhodne rozmiestnení na území jednotlivých partnerských štátov siete EURES. Táto sieť poradcov má k dispozícii databázu voľných pracovných miest v Európe ako aj informačnú databázu životných a pracovných podmienok v krajinách EHP.

EURES poradcovia zabezpečujú tri hlavné služby:

- podávanie informácií
- pracovné poradenstvo
- pomoc pri umiestňovaní na trhu práce

EURES poradcovia poskytujú základné informácie z nasledovných oblastí:

- sociálna a daňová legislatíva
- vzdelávanie a zdravotná starostlivosť
- možnosti školení
- uznávanie dokladov o vzdelaní
- životné náklady a ubytovanie
- užitočné adresy a kontakty pri potrebe ďalších špecifických informácií

V prípade potreby sú klienti informovaní o tom, kde získajú detailné informácie.

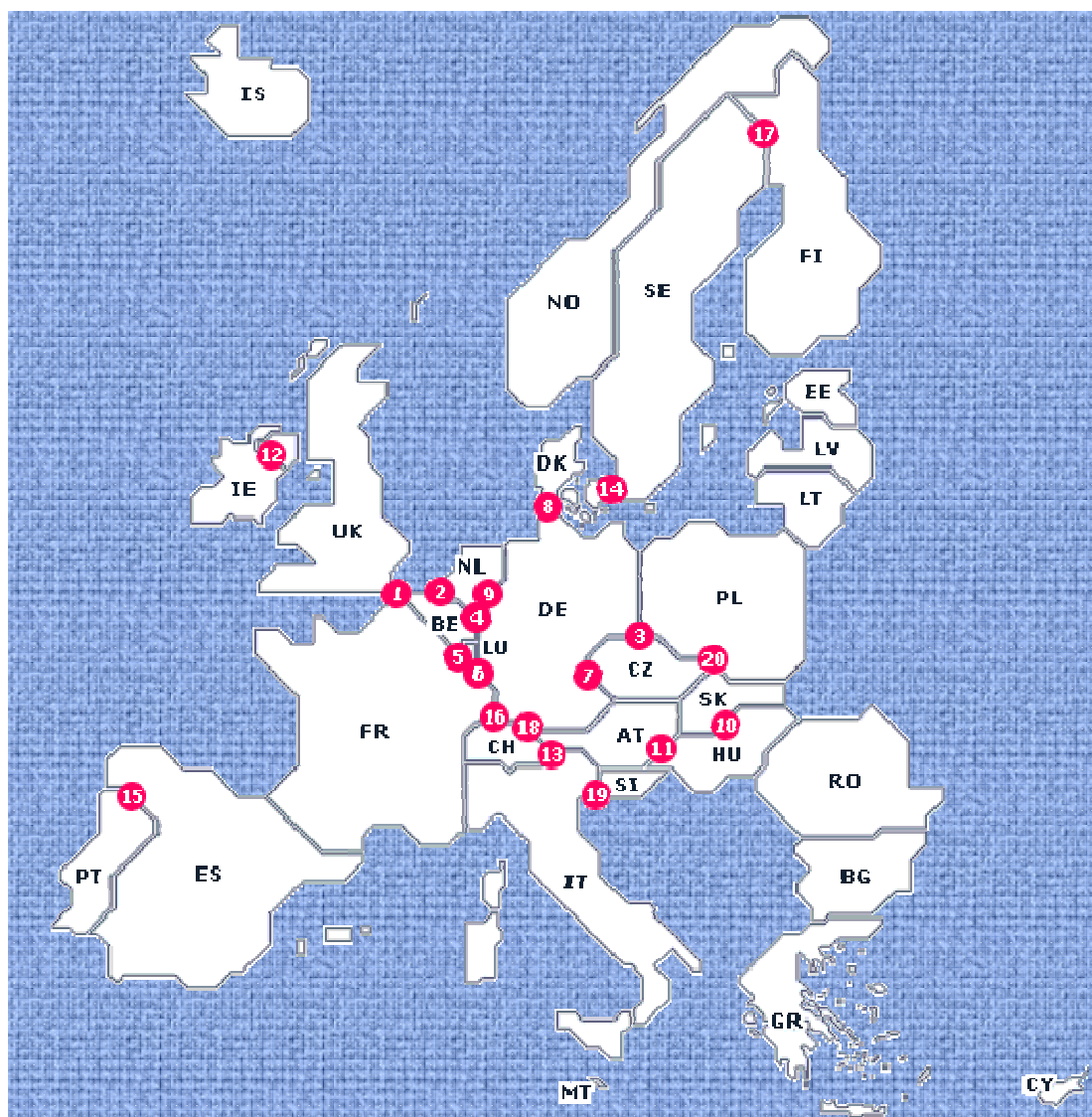
EURES poradcovia spolupracujú na národnej, alebo cezhraničnej úrovni v rámci svojej organizácie a v rámci služieb, vzťahujúcich sa na problémy so zamestnanosťou alebo s odborným vzdelávaním. Sú v priamom kontakte so zamestnancami a zamestnávateľmi, teda s potenciálnymi užívateľmi siete EURES.

EURES poradcovia spolupracujú na národnej, alebo cezhraničnej úrovni v rámci svojej organizácie a v rámci služieb, vzťahujúcich sa na problémy so zamestnanosťou alebo s

odborným vzdelávaním. Sú v priamom kontakte so zamestnancami a zamestnávateľmi, teda s potenciálnymi užívateľmi siete EURES.

EURES zohráva veľmi dôležitú úlohu v cezhraničných regiónoch. Sú to oblasti, v ktorých je vysoká miera cezhraničného dochádzania do práce. Viac ako 600 000 ľudí, ktorí žijú v niektorej krajine EÚ a pracujú v inej krajine, musia čeliť rôznym štátnym zaužívaným postupom a problémom s právnym systémom. Môžu sa každodenne stretávať s administratívnymi, právnymi a daňovými prekážkami spojenými s ich mobilitou. V súčasnosti existuje viac ako 20 cezhraničných partnerstiev EURES, ktoré sú geograficky rozmiestnené v celej sieti a ktoré pôsobia v 13 krajinách.

Obr. 14 Mapa zahraničných regiónov s podporou EURES



Zdroj: www.upsvar.sk

Zoznam cezhraničných partnerov EURES podľa mapy zahraničných regiónov:

1. EuresChannel (BE-FR-UK)
2. Scheldemonde (BE-NL)
3. EURES-TriRegio (CZ-DE-PL)
4. EURES Maas-Rhin (BE-DE-NL)
5. P.E.D. (BE-FR-LUX)
6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX)
7. Bayern - Tschechien (DE-CZ)
8. EURES Cross Border Denmark-Germany
9. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL)
10. Danubius (SK-HU)
11. Pannonia (HU – AT)
12. Northern Ireland/Ireland (IE-UK)
13. TransTirolia (IT-AT-CH)
14. ØRESUND (DK-SV)
15. Galicia/Região Norte (ES-PT)
16. Oberrhein (FR-DE-CH)
17. Tornedalen (SV-SF)
18. Bodensee (DE-AT-CH-LI)
19. Euradria (IT-SI)
20. EURES – T BESKYDY (CZ-PL-SK)

4.8 Legislatívne podmienky upravujúce vyplácanie dávky v nezamestnanosti

V oblasti poistenia v nezamestnanosti podľa slovenskej legislatívy, podmienky vzniku, jej priznanie, výpočet a vyplácanie nároku na dávku v nezamestnanosti upravuje zákon č. 461/2003 z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004.

Definícia/účel dávky

Dávka v nezamestnanosti - dávka vyplácaná po splnení zákonných podmienok zo základného fondu poistenia v nezamestnanosti, slúžiaca na zabezpečenie príjmu poistenca v dôsledku nezamestnanosti. Nárok na dávku v nezamestnanosti má uchádzač o zamestnanie, ktorý splnil nižšie uvedené podmienky nároku na túto dávku a je:

- povinne poistená osoba v nezamestnanosti - zamestnanec
- dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti

Uplatnenie nároku

Poistenec si uplatňuje nárok na dávku v nezamestnanosti v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta trvalého pobytu na základe písomnej žiadosti, za ktorú sa považuje rozhodnutie o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie vydané príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Oznamovacia povinnosť

Poistenec a poberateľ dávky sú povinní preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie, prerušenie a na zánik sociálneho poistenia. Poistenec je povinný príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik nároku na dávku, trvanie nároku na dávku, zánik nároku na dávku, nároku na jej výplatu a jej sumu. Poistenec a príjemca dávky sú povinní príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do ôsmich dní písomne oznámiť zmenu mena a priezviska a príjemca dávky aj zmenu adresy, na ktorej sa zdržiava.

Podmienky nároku

Základná podmienka nároku na dávku v nezamestnanosti – poistenec v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky, t. j. 730 dní. Predpoklad nároku na dávku v nezamestnanosti je podmienený dobou účasti na poistení v nezamestnanosti. Spôsob skončenia pracovného pomeru nemá vplyv na nárok na dávku v nezamestnanosti, jej výšku ani na dobu jej poskytovania.

Výška dávky v nezamestnanosti

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za dni a jej výška je 50 % denného vymeriavacieho základu:

$$50 \% \times \text{DVZ} \times \text{počet dní v mesiaci.}$$

Denný vymeriavací základ (DVZ) na určenie sumy dávky v nezamestnanosti je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti alebo poistné na výsluhový príspevok podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov dosiahnutých v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je obdobie dvoch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti. Z rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu sa vylučujú obdobia, za ktoré poistenec nie je povinný platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti podľa § 140 alebo poistné na výsluhové zabezpečenie podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Ak v rozhodujúcom období nie sú dva roky, za ktoré možno zistiť denný vymeriavací základ na určenie sumy dávky v nezamestnanosti, denný vymeriavací základ sa zistí z tohto kratšieho obdobia.

Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

$$\text{DVZ} = \text{Suma vymeriavacích základov/počet dní rozhodujúceho obdobia}$$

Výplata dávky

Dávka v nezamestnanosti sa vypláca mesačne pozadu v lehote určenej Sociálnou poisťovňou. Dávka sa poukazuje na účet príjemcu dávky, v prípade podania žiadosti sa dávka vypláca v hotovosti (poštovým okruhom alebo poštovým peňažným poukazom).

Zánik nároku

Nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká vždy:

- dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- dňom priznania starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %,
- uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti (šesť mesiacov, resp. štyri mesiace),
- dňom smrti fyzickej osoby,
- jednorazovým vyplatením 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia.

5 PREHĽAD SPRÁV O VÝVOJI NEZAMESTNANOSTI Z POHĽADU SLOVENSKÝCH A ZAHRANIČNÝCH PERIODÍK

10.11. 2009:

Slovakia Has One of the Highest Long-term Unemployment in EU

November 10, 2009.



Slovakia, Bratislava - The **Slovak** labour market is battling the problem of long-term joblessness. According to **Slovak Academy of Sciences** the long-term joblessness level will not fall until at least 2012. "It's a long-standing problem in Slovak economy. **Slovakia** is among the countries with the highest long-term unemployment in the European Union", said Academy of Sciences economist Pavol Karasz. Turning to the overall

unemployment rate, which stood at over 13 percent in October, Karasz said he can't see this falling until 2011, and expects the local job market to continue to be adversely affected by the global economic crisis.

Zdroj: Slovakia Today, from press reports/ illustration photo

16.6.2010:

Hromadné prepúšťanie ohrozuje 15 tisíc zamestnancov

BRATISLAVA - Hromadným prepúšťaním je na Slovensku ohrozených 15 303 zamestnancov. Počet ohrozených pracovných miest podľa údajov zverejnených Ministerstvom hospodárstva SR v 22. sledovanom týždni v porovnaní s predchádzajúcim týždňom poklesol o 229.

Z celkového počtu 47 804 nahlásených ohrozených pracovných miest bolo od začiatku minulého roka už skutočne prepustených 32 501 zamestnancov. V samotnom 22. týždni nahlásili hromadné prepúšťanie dvaja zamestnávateľia, pričom ohrozených je 83 pracovných pozícií. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny evidovali aj celkovo 6 599 voľných pracovných miest, čo je v medzitýždennom porovnaní o 296 voľných pozícií menej. Najviac voľných pracovných miest evidoval bratislavský kraj, a to 1 657. S výrazným odstupom nasledoval prešovský kraj, v ktorom bolo 973 voľných pozícií a žilinský kraj s 932 voľnými pracovnými miestami. Na druhej strane najmenej voľných pracovných príležitostí, a to 458, evidoval košický kraj.

Zdroj: www.kariera.sk

12.7.2010:

Nezamestnanosť na Slovensku v rámci OECD druhá najvyššia



V marci 2010 bola podľa údajov Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj nezamestnanosť v Slovenskej republike druhá najvyššia na úrovni 14,1 % po Španielsku (19,1 %). Medziročne sa slovenská nezamestnanosť zvýšila najviac v rámci OECD, a to o 3,5 percentuálneho bodu.

Nezamestnanosť na Slovensku v marci tohto roka oproti marcu 2009 v rámci krajín združených v Organizácii pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD) vzrástla najvýraznejšie, a to 3,5 percentuálneho bodu. Druhý najväčší medziročný rast nezamestnanosti malo Írsko a Dánsko, a to zhodne o 2,3 percentuálneho bodu. V medziročnom porovnaní na tom bola najlepšie Austrália, kde sa nezamestnanosť v marci znížila o 0,4 percentuálneho bodu. Slovensko zároveň v marci bolo v rámci OECD krajinou s druhou najvyššou mierou nezamestnanosti (14,1 %) po Španielsku (19,1 %) a pred Írskom (13,2 %) a Maďarskom (11 %). Vyplýva to z údajov, ktoré OECD zverejnila v utorok.

Medziročne miera nezamestnanosti v rámci celej OECD vzrástla o 0,8 percentuálneho bodu. Medzimesačne sa zvýšila o 0,1 percentuálneho bodu na úroveň 8,7 % z februárovej úrovne 8,6 %. Na Slovensku sa miera nezamestnanosti v marci nezmenila a zostala na úrovni 14,1 %. V Nemecku sa nezamestnanosť v marci medzimesačne znížila o 0,1 percentuálneho bodu na 7,3 %. Vo Francúzsku sa medzimesačne nezmenila a medziročne vzrástla o jeden percentuálny bod na 10,1 %. Z USA mala organizácia údaje už aj za apríl. Medzimesačne sa nezamestnanosť v krajine zvýšila o 0,2 percentuálneho bodu na 9,9 %. Medziročne bola vyššia o jeden percentuálny.

Zdroj: SITA

30.7.2010:

Nezamestnanosť v SR vzrástla, v celej eurozóne sa nezmenila

Miera nezamestnanosti na Slovensku v júni vzrástla na úroveň 15 % z májovej úrovne 14,8 %, hoci v rámci celej eurozóny zostala na nezmenenej úrovni 10 % a nezmenila sa ani v rámci celej Európskej únie a zostala na úrovni 9,5 %. Vyplýva to z údajov, ktoré v piatok zverejnil štatistický úrad EÚ Eurostat.



V rámci tých členských krajín EÚ, z ktorých boli údaje k dispozícii, bola júnová nezamestnanosť na Slovensku druhá najvyššia. Horšiu priečku obsadilo iba Španielsko (20 %). K dispozícii však neboli údaje zo siedmich členských krajín vrátane Lotyšska, Litvy a Estónska, ktoré patria ku krajinám s vyššou nezamestnanosťou. Najnižšiu mieru

nezamestnanosti mali Rakúsko (3,9 %) a Holandsko (4,4 %). V medziročnom porovnaní bola nezamestnanosť v máji vyššia v 22 členských krajinách EÚ, klesla v štyroch a v jednej sa nezmenila. Najvýraznejší pokles nezamestnanosti zaznamenalo Rakúsko (na 3,9 % z 5,1 %), Malta (na 6,5 % zo 7,2 %) a Nemecko (na 7 % zo 7,7 %).

Zdroj: SITA

25.1.2011:

Slovaks Perceive Unemployment as The Most Serious Social Problem

January 25, 2011.

People in Slovakia see unemployment as the most crucial problem currently worrying the country. According to the results of a survey recently conducted by Slovak Public Affairs Institute (IVO), almost two-thirds of respondents (64%) consider the high jobless rate to be the most troublesome issue. The second problem is dissatisfaction with living standards and social security, said by more than half of respondents (53%). The third place (29%) is shared by health care problems and problems of corruption, cronyism, nepotism and violations of moral principles. Compared to February 2010, Slovaks perceive less sharply corruption, cronyism, nepotism and violations of moral rules. Less people concerned about the absence of effective macroeconomic policy. The public became less critical about the problems of political culture and quality of democracy.

Now Slovaks perceives more sensitively troubles which may touch them personally - problems with health care, living standards and social security.

Zdroj: Sk Today / using IVO report

31.1.2011:

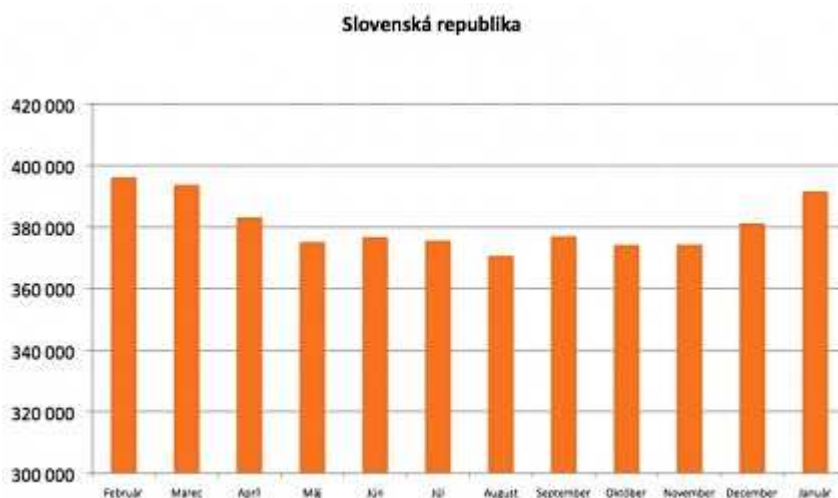
Nezamestnanosť v Slovenskej republike

Tab. 11 Stav nezamestnanosti k 31.1.2011 podľa krajov SR

Kraj	Počet	Nárast / Pokles	Miera nezamestnanosti
Bratislavský kraj	17 702	+506	4,86%
Trnavský kraj	28 649	+810	8,53%
Trenčiansky kraj	32 970	+1 000	9,76%
Nitriansky kraj	47 532	+1 863	12,40%
Žilinský kraj	41 695	+1 512	11,54%
Banskobystrický kraj	68 341	+1 497	19,43%
Prešovský kraj	81 396	+1 761	18,18%
Košický kraj	73 352	+1 479	17,54%
Slovenská republika	391 637	+10 428	12,98%

Zdroj: <http://dlznik.zoznam.sk/nezamestnanost/slovenska-republika>

Obr. Vývoj počtu nezamestnaných v SR 2010



Zdroj: <http://dlznik.zoznam.sk/nezamestnanost/slovenska-republika>

9.11.2010:

Ako bojovať s nezamestnanosťou



V súčasnom období zvyšujúcej sa nezamestnanosti nie je výnimočné, ak si prácu neviete nájsť dlhšie než je únosné nielen z hľadiska finančného, ale aj psychickej pohody. Čím je ohrozená psychika nezamestnaného človeka a ako nepodľahnúť „zlej nálade“, sme sa zhovárali s *PhDr. Tiborom Hrozáňom*, klinickým psychológom a psychoterapeutom, pôsobiacom v územnej Poliklinike Ružinov.

Pán doktor, aké sú hlavné problémy, ktoré sa môžu prejavovať u dlhodobo nezamestnaných?

Hlavným problémom je oslabovanie sebavedomia a tým i nárast sebaspochybnovania. Následne sa zhoršuje schopnosť nezamestnaného konštruktívne a kreatívne riešiť svoju situáciu. Ďalej u dlhodobo nezamestnaného môže začať byť postihnutá schopnosť presadzovať sa medzi ostatnými. Dlhodobá neúspešnosť v schopnosti zamestnať sa často navodzuje pocit osobnej neschopnosti a zníženej hodnoty, čo ohrozuje napríklad schopnosť nezamestnaného žiť s dôverou vo svojich vzťahoch. Strata sebadôvery často navodzuje depresiu, zhoršujú sa stratégie riešenia problémov. Buď ich nezamestnaný prestáva riešiť úplne, alebo ich rieši nedôsledne a nedôrazne, alebo naopak, konflikty a problémy môže riešiť útočne, až agresívne.

Hovorili ste o psychických problémoch. Môže sa dlhodobá nezamestnanosť prejavovať aj na fyzickej kondícii človeka?

Áno. Dôležitou oblasťou, kde sa môže prejavovať frustrujúca situácia stavu byť nezamestnaný - je aj somatické, telesné zdravie. Okrem psychiatrickej symptomatiky sa môžu objavovať rôzne, napr. neurologické problémy - pocity na odpadnutie, bolesti hlavy, zažívacie problémy - s príjmom jedla, s trávením, vylučovaním. Z psychologického stresu môže byť vygenerovaný postupne akýkoľvek aj somatický patologický symptóm.

Čo by ste ako psychoterapeut odporučil dlhodobo nezamestnaným?

Základom je snažiť sa udržať pocit vlastnej hodnoty. Práca a schopnosť samostatne si zarobiť na živobytie pre seba a pre svoju rodinu je základom pocitu hodnoty a spokojnosti samého so sebou. Myslím si, že najdôležitejšie je neprestať pracovať. Keď stratíme možnosť vykonávať normálne zamestnanie, mali by sme sa napriek tomu snažiť udržať si pracovné návyky. Teda mali by sme si po nejakom týždni odpočinku po vyhodení z práce - začať robiť program sami. Program by mal obsahovať určenie si primeranej rannej hodiny na vstávanie z postele a mal by sa začať deň plnenia si nejakých povinností. Napr. môžem ísť pravidelne cvičiť či behať, môžem ísť pracovať do záhrady, môžem ísť pomôcť - aj zadarmo - priateľovi, rodine, známemu. Môžem si začať rozvíjať nejaké osobné záujmy - maľovať, stolárčiť, učiť sa nejakú cudziu reč. Vždy sa v okolí nájde ktosi, či čosi, čo potrebuje pomôcť, alebo čo potrebuje byť

spravené. Ak naozaj niečo každý deň urobíme, tak máme šancu si takto ošetriť pocit vlastnej hodnoty. Náš pád do rozpadu sebavedomia nemusí byť potom tak hlboký - ako keby sme zostali úplne pasívni.

Nemali by sme zabúdať ani na aktívne hľadanie nového zamestnania. Je potrebné dodržať pravidelnosť aj v tomto smere? Budem frustrovaný každý deň, keď sa budem stretávať s neúspechom každý deň, nestačí raz za dva týždne rozoslať životopisy?

Snaha zamestnať sa by mala byť samozrejmom pre každého dospelého človeka. Preto otázka, či to mám robiť aj napriek neúspešnosti, nie je zodpovedateľná inak, ako že samozrejme. Nezáleží na tom, či posielam žiadosti o prijatie do zamestnania každý deň. Záleží však na tom, aby som ako nezamestnaný každý deň to zamestnanie hľadal – teda prezrel inzeráty na úrade práce, či na internete. Tiež sa mi zdá dôležité, aby sa nezamestnaný pokúšal zmeniť napr. obsah textu vo svojom životopise – ak sa opakovane ukazuje, že na neho zamestnávateľa nereagujú. Ďalej by som odporučil osloviť čo najširší okruh rodiny, známych a priateľov, aby mi pomohli aj oni so svojimi osobnými známosťami a osobnými kontaktmi. Zdá sa, že žiadostí o zamestnanie na personálnych oddeleniach je obrovský prebytok a že so žiadosťami o zamestnanie sa prestáva pracovať ako ešte pred rokom, dvoma. Preto si myslím, že sa treba snažiť dať o sebe vedieť nie len zaslaním anonymných papierov, od takmer anonymného žiadateľa, k úplne anonymnému personalistovi. Ktorý je navyše zavalený obrovským prebytkom žiadostí o prijatie. Preto zdôrazňujem, že okrem písomných žiadostí by mohlo pravdepodobnosť získať zamestnanie pozitívne ovplyvniť aj pokúšať sa získať osobné odporúčania, snažiť sa o osobné stretnutia.

Môžu mi pomôcť i moji príbuzní a známi? Čo majú/nemajú hovoriť, robiť aby mi pomohli a neublížili?

Známi a príbuzní by mali nezamestnanému pomáhať získať zamestnanie jednak s pomocou cez ich osobné kontakty a známosti a jednak tým, že mu môžu ponúknuť nejakú prácu, akúkoľvek zmysluplnú prácu, o ktorej by mali nejakú vedomosť. Teda nie len prácu ako zamestnanie, ale aj prácu ako napr. len dočasnú výpomoc, či brigádu. Určite by príbuzní a známi nemali voči nezamestnanému vystupovať ako jeho kritici, spochybňovači, alebo s výsmechom, že si nevie so situáciou poradiť. V dnešnej dobe strácajú prácu aj ľudia, ktorí robiť chcú a vedia. Spoločnosť ich však stavia do neriešiteľnej situácie a oni sami často so situáciou ani pri najväčšej snahe nebudú v určitom čase vedieť pohnúť. Navyše ich prežívanie osobnej sebahodnoty je často veľmi znížené a psychická zraniteľnosť zvýšená. Preto s kritikou voči známemu, či príbuznému nezamestnanému by sme mali prichádzať v tej najmenšej možnej miere, akej sme schopní. Nezamestnanému oveľa viac prospeje vyjadrenie nasej dôvery, trpezlivosti, akceptácia a ponúknutie pomoci. Pomocným môže byť už aj pozvanie na návštevu, na spoločné strávenie večera, či na spoločný výlet. Nezamestnaní majú tendenciu uzatvárať sa, stiahnuť sa zo spoločnosti, izolovať sa. Ak sme ich priatelia a príbuzní, tak ich kontaktujeme my sami, neváhajme ich pozývať do spoločných aktívne prežitých chvíľ a zážitkov.

PhDr. Tibor Hrozán - klinický psychológ a psychoterapeut

Zdroj: www.kariera.sk

6 ZÁVER

Cieľom diplomovej práce bolo pomenovať, objasniť, skúmať, analyzovať charakterizovať pojem nezamestnanosť, zanalyzovať vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica a zistené výsledky porovnať s údajmi pre Slovenskú republiku. Na základe zistených údajov a hodnôt môžeme konštatovať, že okres Banská Bystrica patrí dlhodobo k regiónom s najnižšou mierou nezamestnanosti v rámci banskobystrického samosprávneho kraja. Avšak samotný kraj dosahuje v rámci celoslovenského hodnotenia najvyššie hodnoty vo vykazovanej evidovanej miere nezamestnanosti, čo je však spôsobené dlhodobou vysokou nezamestnanosťou prevažne v okresoch Rimavská Sobota, Revúca a Roňava.

Pri získavaní informácií sme vychádzali z niekoľkých zdrojov, napr. z informácií poskytnutých Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskej Bystrici, na internetových stránkach ÚPSVAR, ďalej sme sa opierali o informácie uvedené na stránke Štatistického úradu Slovenskej republiky a v nakonec sme čerpali informácie aj z dennej tlače a iných periodík, ktoré sa venujú vo svojich príspevkoch danej problematike.

Z výsledkov vyhodnotených v rámci jednotlivých kapitol môžeme usúdiť, že za hodnotené obdobie 2008 – 2010 k najväčšiemu zvýšeniu počtu nezamestnaných osôb došlo práve v rokoch 2009 a 2010, kde v niektorých prípadoch konštatujeme až zdvojnásobenie počtu nezamestnaných osôb. Na tento vývoj mala veľmi negatívny dopad finančná a hospodárska kríza, ktorá zasiahla aj slovenskú ekonomiku práve v tomto období. Následkom toho bolo rozsiahle prepúšťanie zo strán podnikov, ale aj menších podnikateľov, z dôvodu nadbytočnosti pracovnej sily, keďže následkom krízy boli redukované aj počty obchodných transakcií a teda aj znižovanie výroby v jednotlivých podnikoch. To dokazuje, že slovenská ekonomika nie je izolovaná od ostatných európskych a svetových ekonomík a akékoľvek negatívne zmeny vo svete sa časom prejavujú aj u nás.

V ďalších kapitolách sme sa venovali zhodnoteniu a analýze štruktúry evidovaných nezamestnaných podľa dosiahnutého stupňa vzdelania, veku a dĺžky zotrvania v evidencii. Podľa údajov, ktoré sme vyhodnotili, usudzujeme, že najohrozenejšími skupinami nezamestnaných osôb z hľadiska veku sú absolventi škôl a osoby nad 50

rokov, z hľadiska dosiahnutého stupňa vzdelania považujeme za najohrozenejšiu skupinu osôb so základným a učňovským vzdelaním a z hľadiska dĺžky zotrvania v evidencii považujeme za najohrozenejšiu skupinu osôb, ktoré sú bez práce viac ako 48 mesiacov a viac.

V neposlednom rade sme venovali pozornosť aj ekonomickým a sociálnym dôsledkom nezamestnanosti, ich vplyvu na životnú úroveň jednotlivých občanov, na komunity a na ekonomiku ako celok. Zhodnotili sme silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia trhu práce v okrese Banská Bystrica.

V rámci kapitoly 4 sme sa ďalej zamerali na vymedzenie aktívnych opatrení trhu práce a ich nástrojov, zhodnotili sme legislatívne podmienky a možnosti priznania dávky v nezamestnanosti ako aj iných príspevkov na podporu zamestnania či vytvárania nových pracovných miest.

V poslednej kapitole sme uviedli výňatky zo správ o vývoji nezamestnanosti v Slovenskej republike a článkov k uvedenej problematike od slovenských a zahraničných periodík.

6.1 Návrh na využitie výsledkov

V čase ekonomickej a hospodárskej krízy je obtiažne nájsť opatrenia na zastavenie negatívneho vývoja nezamestnanosti, pretože ekonomika sa v takomto čase nespráva štandardne a negatívne zmeny sa dotýkajú celoplošne všetkých jej oblastí. Nájsť teda riešenie, ktoré by bolo univerzálne, v takejto situácii nie je možné. Môžeme ale využiť informácie, ktoré sme získali našim výskumom a navrhnúť opatrenia, ktoré by aspoň čiastkovo opvplyvnili negatívnu tendenciu vývoja.

Našou úlohou bolo analyzovať situáciu a vývoj nezamestnanosti v okrese Banská Bystrica. Vzhľadom na získané údaje o vývoji v regióne sa dá konštatovať, že banskobystrický okres disponuje veľmi kvalifikovanou pracovnou silou na jednej strane, avšak neochotou ľudí cestovať za pracovnými príležitosťami na strane druhej. Celkovo v stredoslovenskom regióne nie je taká ochota cestovať za prácou ako napríklad v okresoch východoslovenského regiónu. Preto by pre banskobystrický región bolo prínosom premiestnenie určitých pracovných pozícií z bratislavských firiem, ako to už niektoré firmy urobili (napr. Orange Slovensko, a.s. alebo Slovenská sporiteľňa,

a.s.). Opatrenie, ktoré sa napr. v jednom regióne môže javiť ako drastické a nevyhovujúce, môže inému regiónu priniesť nové pracovné miesta a pre zamestnávateľa je to zníženie mzdových nákladov, keďže priemerná mzda v banskobystrickom okrese je o 1/3 nižšia ako v bratislavskom.

Ďalšími možnosťami ako sa dá podporiť vytváranie nových pracovných miest je začatia využívania aktívnych opatrení trhu práce, napr. príspevkov pri samozamestnaní, príspevkov pri založení chránenej dielne alebo zamestnávania znevýhodnených občanov. Z fondov Európske Únie je taktiež možné získať príspevky na integráciu rómov do spoločnosti, čím by sa vytvorili nové pracovné miesta, zlepšila by sa životná situácia Rómov a tiež by sa znížili počty dlhodobo nezamestnaných v regionálnych štatistikách.

Podnikom a podnikateľom by v neposlednom rade pri vytváraní nových pracovných miest pomohlo zníženie odvodového, daňového a administratívneho zaťaženia, ktoré vyplýva z povinnosti evidencie zamestnancov, zjednodušenie výpočtu a odvádzania povinných príspevkov na verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie.

Dôležitým faktorom pri snahe o znižovanie nezamestnanosti je podpora rozvoja ľudského kapitálu, podpora vzdelávania a rekvalifikácie, podpora absolventov škôl pri začleňovaní sa do pracovného procesu, absolventská prax a tiež zvyšovanie úrovne vzdelania u nezamestnaných osôb za účelom lepšieho umiestnenia sa na trhu práce.

V rámci celoslovenského hodnotenia je potrebné zamerať sa na nasledovné témy:

- efektívne využívanie podpory zo štrukturálnych fondov EÚ
- pokračovať v získavaní zahraničných investícií
- zamerať sa na trvalo udržateľný rozvoj v rámci regiónov
- dokončiť daňovú a odvodovú reformu
- podporovať slovenské podniky v integrácii na zahraničných trhoch
- prezentovať Slovensko ako bezpečnú krajinu s vhodnými podmienkami na podnikanie
- napĺňanie dlhodobých a krátkodobých cieľov politiky zamestnanosti

7 ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. ÁRENDÁŠ, M.: 2005. *Makroekonómia* 1. vydanie. Nitra: SPU, 2005.381 s. ISBN 80-524-5
2. BIELIK, P. a kolektív: 2001. *Podniková hospodárska teória agrokomplexu*. Nitra: SPU, 2001.270 s. ISBN 80-7137-861-5
3. BROŽOVÁ, D.: 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Grada publishing. 2003. ISBN 80-86429-13-20
4. BUCHTA, S: 2003. *Stav a vývoj sociodemografickej štruktúry pracovných síl v poľnohospodárstve*. IN: *Ekonomika poľnohospodárstva* r. 3.2003.25-31 s.
5. BUCHTOVÁ, B.: 2002. *Nezamestnanosť, psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Praha: Grada Publishing. 2002. ISBN 80-247-9006-8
6. ĎURĎOVIČOVÁ, M.: 2000. *Trh práce a riešenie jeho dispozícií*. IN: *Ekonom* 2004, s.4-5
7. FITZ, M.: 2000. *Dopad znižovania agrárnej nezamestnanosti na regionálnom trhu práce*. IN: *Zborník vedeckých prác z konferencie Medzinárodné vedecké dni 2000, VIII. Sekcia – Ekonomika životného prostredia a trvalo udržateľný rozvoj*. Nitra: FEM SPU. s.79-81. ISBN 80-7137.718-X
8. FRANK, R. – BERNAKE, B.: 2002. *Ekonomie*. Vydavateľstvo Grada, Praha 2002.437s., 536-540s. ISBN 80-247-0471-4
9. GOZORA, V.: 2003. *Faktory úspešnosti podnikania v agropotravinárskom komplexe Slovenskej Republiky*. Nitra: Agroinštitút, 2003. 234 s. ISBN 80-7139-100-X
10. JURÍČKOVÁ, V. – STANĚK, P.: 2004. *Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implementácie pre Slovensko*. *Ekonomický časopis*. 52, 2004, č. 10, 1188-1201 s.
11. KÁRÁSZ, P. – BOROVSÝ, J. – KÁRÁSZ, P. ml.: 2000. *Základné makroekonomické proporcie vývoja ekonomiky Slovenska v roku 2000 z pohľadu podnikov*. Bratislava: Slovenská obchodná a priemyselná komora, ISBN 80-85588-82-X
12. KÁRÁSZ, P.: *Základné oblasti vplyvu EÚ na rastový potenciál regiónov Slovenska*. *Ekonomický časopis*, 52, 2004, č. 10, 1239-1253 s.
13. KEYNES, J. M.: *Všeobecná teória zamestnanosti*

14. LISÝ, J. a kolektív: 2000. *Ekonomía*. Všeobecná ekonomická teória. Bratislava: Edícia *Ekonomía*. Tretie prepracované a doplnené vydanie 2000.
15. LUBYOVÁ, M.: 2000. *Hospodárska politika na Slovensku*. Vydavateľstvo Bratislava: INEKO, 2000. ISBN 80-9681-47- 10
16. MAREŠ, P.: 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociální nakladatelství, 2002.172 s. ISBN 80-86429-08-3
17. MARCINČIN, A. – BEBLAVÝ, M.: 2000. *Hospodárska politika na Slovensku 1990 – 1999*. Bratislava: Centrum pre spoločenskú a mediálnu analýzu, 2000.375 s. ISBN 80-968147-1-0
18. MARTINCOVÁ, M.: 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. prepracované vydanie. Bratislava: Iura Edition, s.r.o., 2005.127 s. ISBN 80-8079-038-2
19. MATULČÍKOVÁ, M.: 2003. *Trh práce a stratégia odmeňovania*. IN: *Ekonomické rozhľady*, roč. 32, 2003, č. 2, s. 239 – 250
20. MIHÁLIK, J. a kolektív: 2002. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Trenčín. Trenčianska univerzita, 2002.391 s. ISBN 80-88914-50-7
21. PHILIPS, A. W.: 2000/2001. *Základy ekonomie a ekonomiky*. *Nezamestnanosť a inflácia*, Ekonomická univerzita v Bratislave: 2000/2001, 129 s. ISBN 80-225-1353-9
22. RIEVAJOVÁ, E.: 2003. *Politika a teória zamestnanosti*. Bratislava: Ekonom, 2003. 275 s. ISBN 80-225-1757-7
23. SAMUELSON, P. – NORDHAUS, W.: 2000. *Ekonomía*. 6. vydanie, Bratislava: Vydavateľstvo Elita, s.r.o., 2000.829 s. ISBN 80-8044-059-X
24. STANEK, V.: *Nezamestnanosť v SR a rozvoj ľudských zdrojov*. In. *Práca a mzda*, ročník IV/XL VI, č.1-98, ISBN 1211-0930
25. ŠIMO, D.: *Agrárny marketing II*. 2008. Vydavateľstvo Ekonom 2008.15s. ISBN 978-80-225-2529-9
26. URAMOVÁ, M.: 2005. *Sociálno- ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. 1. vydanie. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2005. 98 s. ISBN 80-8053-057-6
27. VINCÚR, P. a kolektív: 2003. *Hospodárska politika*. Bratislava: SPRINT, 2003.396 s. ISBN 80-88848-99-7
28. VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, Ľ. – ŠAJBIDOROVÁ, M.: 2000. *Manažment ľudských zdrojov*. Nitra: SPU, 2000. 154 s. ISBN 80-7137-798-8

29. ZAJAC, Š.: 2004. *Niektoré problémy vplyvu inovácií na zamestnanosť*. Ekonomický časopis, 52, 2004, č. 1, 74s.
30. ZOBORSKÝ, I.M.: 2002. *Ekonomika poľnohospodárstva*. Nitra. SPU, 2002.236 s. ISBN 0-8069-075-8
31. ŽAJA, J. a kol.: 2000. *Uplatnenie absolventov VŠ v konkurenčnom prostredí trhu práce*. Nitra: SPU, AGROTAR Nitra, 2000. ISBN 80-88943-06-X
32. INTERNETOVÉ STRÁNKY:
- ✚ <http://www.upsvar.sk/statistiky/>
 - ✚ <http://www.upsvar-bb.sk/news.php>
 - ✚ <http://www.eures.sk>
 - ✚ <https://www.banskabystrica.sk/informacie-o-meste>
 - ✚ <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/ekonomicke-dosledky/>
 - ✚ <http://www.topky.sk/cl/7/746473/Hromadne-prepustanie-ohrozuje-15-tisic-zamestnancov>
 - ✚ <http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100323/725665/Nezamestnanost-na-Slovensku-v-ramci-OECD-druha-najvyssia>
 - ✚ <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/ekonomicke-dosledky/>
 - ✚ <https://www.socpoist.sk/>
 - ✚ http://www.sktoday.com/content/2050_slovakia-has-one-highest-long-term-unemployment-eu
 - ✚ http://www.sktoday.com/content/2194_slovaks-perceive-unemployment-most-serious-social-problem
 - ✚ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/sk0607019i.htm>
 - ✚ <http://www.aktuality.sk/clanok/169305/nezamestnanost-v-sr-vzrastla-v-celej-eurozone-sa-nezmenila/>
 - ✚ <http://dlznik.zoznam.sk/nezamestnanost/slovenska-republika>
 - ✚ <http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100323/664116/Ako-bojovat-s-nezamestnanostou>

8 PRÍLOHY

1. Príloha – CD médium