



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI A AKTUÁLNÍ PROBLÉMY NA TRHU PRÁCE

DEVELOPMENT OF UNEMPLOYMENT AND PRESENT PROBLEMS ON MARKET OF LABOR

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

PATRÍCIA MINÁRIKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. ZDENĚK SOJKA, CSc.

BRNO 2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Mináriková Patrícia

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Vývoj nezaměstnanosti a aktuální problémy na trhu práce

v anglickém jazyce:

Development of Unemployment and Present Problems on Market of Labor

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza problému

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BREALEY, R. A. a S. C. MYERS. Teorie a praxe firemních financí. 4. vyd. Praha: EAST Publishing, 1999. ISBN 80-85605-24-4.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost. 1 vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, R. Ekonomie. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. ISBN 80-7179-255-1.

PAVELKA, T. Makroekonomie. Základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 80-86175-58-4.

SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS. Ekonomie. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Zdeněk Sojka, CSc.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2012/2013.

L.S.

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 03.05.2013

Abstrakt

Táto bakalárska práca sa zaoberá problematikou nezamestnanosti v Trenčianskom kraji na základe dostupných informácií. Taktiež obsahuje teoretický pohľad na nezamestnanosť. Predmetom výskumu je vývoj nezamestnanosti za určité obdobie.

Cieľom bakalárskej práce je poskytnúť komplexný pohľad na vývoj nezamestnanosti v okrese a na základe analýzy získaných údajov a materiálov sa dopracovať k návrhu riešenia danej problematiky.

Abstract

This thesis deals with problems of unemployment in Trencin region, based on available information. It also includes a theoretical view on unemployment. The research is the development of unemployment over time.

The aim of project is to provide a comprehensive view of the evolution of unemployment in the district and the analysis of data and materials to finalize the proposal for solutions of the problem.

Kľúčové slová

Nezamestnanosť, pracovná sila, trh práce, ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, miera nezamestnanosti, makroekonómia, zamestnanie, mzdy, pracovné príležitosti.

Key words

Unemployment, manpower, labor market, economically inactive population, unemployment degrese, macroeconomics, employment, payroll, jobs oportunity.

Bibliografická citácia bakalárskej práce

MINÁRIKOVÁ, P. *Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 58 s. Vedúci bakalárskej práce doc. Ing. Zdeněk Sojka, CSc

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 31.6.2013

.....

Pod'akovanie

Rada by som poďakovala pánovi doc. Ing. Zdeněk Sojka, CSc za jeho odborné rady, cenné pripomienky a dôležité poznatky, s ktorými som pri vypracovaní mojej bakalárskej práce pracovala a ktoré mi veľmi pomohli.

OBSAH

ÚVOD	10
1 VYMEDZENIE PROBLÉMU, CIEĽ BAKALÁRSKEJ PRÁCE A POUŽITÁ METODOLÓGIA	11
1.1 Vymedzenie problému	11
1.2 Cieľ bakalárskej práce	11
1.3 Použitá metodológia	11
2 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE	13
2.1 Charakteristika nezamestnanosti.....	14
2.1.1 Miera nezamestnanosti, charakteristika základných pojmov	15
2.1.2 Prirodzená miera nezamestnanosti.....	16
2.2 Typy nezamestnanosti.....	17
2.2.1 Dobrovoľná nezamestnanosť	17
2.2.2 Nedobrovoľná nezamestnanosť	18
2.3 Formy nezamestnanosti	20
2.3.1 Frikčná nezamestnanosť	20
2.3.2 Štrukturálna nezamestnanosť	20
2.3.3 Cyklická nezamestnanosť	21
2.4 Nezamestnanosť a trh práce.....	21
2.4.1 Teória rovnovážnej miery	21
2.4.2 Nezamestnanosť a zlyhanie trhu práce	23
2.4.3 Teória prispôsobovania sa nerovnováhe.....	23
2.5 Následky nezamestnanosti.....	25
2.5.1 Ekonomické následky nezamestnanosti.....	25
2.5.2 Sociálne následky nezamestnanosti	26
2.6 Príčiny nezamestnanosti	27

2.6.1 Makroekonomické príčiny nezamestnanosti	27
2.6.2 Mikroekonomické príčiny nezamestnanosti	28
3 ANALÝZA NEZAMESTNANOSTI VO SVETE A NA SLOVENSKU.....	29
3.1 Nezamestnanosť vo svete	29
3.1.1 Opatrenia Európskej únie.....	31
3.1.2 Politika zamestnanosti	31
3.2 Slovenský trh práce.....	32
3.2.1 Akí aktívni sú ľudia na Slovensku.....	35
3.3 Ako sa vyvíja nezamestnanosť na Slovensku.....	36
3.4 Problémy na trhu práce	37
3.5 Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji	40
3.5.1 Kde sa nachádzajú voľné pracovné miesta.....	40
3.5.2 Kde sú k dispozícii pracovné sily	41
3.6 Vývoj nezamestnanosti od roku 2009.....	42
3.7 Analýza vnútorného prostredia.....	49
3.7.1 Charakteristika ÚPSVaR	49
3.7.2 Organizačná štruktúra	50
4 VLASTNÉ NÁVRHY NA ZLEPŠENIE SITUÁCIE	52
ZÁVER	54
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	55
ZOZNAM GRAFOV.....	57
ZOZNAM TABULIEK.....	58

ÚVOD

V bakalárskej práci je spracovaný pohľad na problematiku nezamestnanosti na Slovensku a tiež konkrétne v okrese Trenčín, poskytuje teoretický pohľad na nezamestnanosť. Štatistické údaje a ukazovatele tvoria podstatu práce a na základe ich podrobnej analýzy práca podáva obraz o štruktúre nezamestnanosti v danom kraji. Predmetom výskumu je vývoj nezamestnanosti za určité obdobie a jej možné príčiny.

Práca je rozdelená na teoretickú časť, v ktorej som vysvetlila základné pojmy nezamestnanosti, a na praktickú časť, kde som poukázala na skutočnú mieru nezamestnanosti na Slovensku a v konkrétnom kraji spolu s jej vývojom počas niekoľkých rokov.

1 VYMEDZENIE PROBLÉMU, CIEĽ BAKALÁRSKEJ PRÁCE A POUŽITÁ METODOLÓGIA

1.1 Vymedzenie problému

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Výška nezamestnanosti je mierou ekonomického zdravia národa. Je to vážny ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky, ale zároveň i sociálny indikátor, lebo nezamestnanosť je spojená s takými spoločenskými javmi, ako napríklad zlé mentálne a fyzické zdravie, zvýšená rozvodovosť, zločinnosť a podobne.

1.2 Cieľ bakalárskej práce

Cieľom práce je poskytnúť komplexný pohľad na vývoj nezamestnanosti v okrese na základe analýzy získaných údajov a materiálov a navrhnúť možné riešenia na zníženie nezamestnanosti v danom okrese.

1.3 Použitá metodológia

Vo svojej práci som vychádzala zo zistených a existujúcich údajov, ktoré boli vypracované pre štatistické údaje daného okresu. Na vyhodnotenie informácií som použila sekundárny výskum, kedy som tieto informácie zozbierala, spracovala, zanalyzovala a vyhodnotila. V rámci sekundárneho výskumu som použila interné aj externé zdroje údajov.

Na spracovanie získaných údajov som použila rôzne štatistické metódy, výsledné poznatky jednotlivých častí som spojila do celkového pohľadu na danú situáciu.

V bakalárskej práci som vychádzala hlavne z informácií od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

2 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE

V teoretických východiskách práce som popísala charakteristiku nezamestnanosti, jej typy, formu a mieru nezamestnanosti. Taktiež problémy, ktoré spôsobuje a ktoré s ňou úzko súvisia.

Nezamestnanosť predstavuje historicky i v súčasnosti jeden z najsledovanejších a najdiskutovanejších javov tržného hospodárstva. Na základný kontext ekonomický a spoločenský aj ich zložitosť poukázal K. Engliš: „ *Proti premenlivej línii, v ktorej prebieha hospodársky život v priebehu roku, je robotníctvo veličinou celkom pevnou, nepružnou, ktorá sa nemení s premenami línie hospodárskeho života, ani na ne nenaráža, a z nesúladu toho vzniká nezamestnanosť, ako nevyhnutný sociálny zjav. S neodvratnou nutnosťou upadá v istých dobách určitá časť robotníctva do nezamestnanosti naprosto bez svojej viny, dôsledkom neúprosneho hospodársko-sociálneho zriadenia, v ktorom žijeme, pretože vo veľkom národohospodárskom organizme je robotník podriadeným článkom...V rámci platných hospodársko-sociálnych radoch nie je však nikomu zaručené právo na existenciu a pre tých, ktorí majú jedine v práci podklad existencie, stráca sa nezamestnanosťou celý podklad existencie. Platný právny rád neposkytuje, ani nemôže poskytovať práva na prácu, aj keď by nebolo dôležitejšieho práva, ktoré by sa malo uskutočniť ako toto... Ale pokiaľ trvá platný právny rád, zostane problém ten nerozriešený: bude nezamestnanosť a nebude právo na prácu.*“¹

¹BUCHTOVÁ, B. NEZAMĚSTNANOST Psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002. s. 58.

2.1 Charakteristika nezamestnanosti

Nezamestnanosť predstavuje určitý stav, kedy časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva nepracuje a je jej odoprená možnosť dostávať za vykonanú prácu náležitú odmenu.

„Definícia nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená, ale aj na tom, že sa so svojím vyradením neuspokojuje a hľadá nové platené zamestnanie.“²

Definícia nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je v platenom zamestnaní vyradená, ale aj na tom, že sa so svojím vyradením neuspokojuje a hľadá nové platené zamestnanie.

Nezamestnanosť vzniká ako nerovnováha medzi ponukou a dopytom po pracovných silách. Pre zvýšenú ponuku pracovnej sily na trhu práce nie je vytvorený dostatočný dopyt, nedostatok voľných pracovných miest. Nezamestnanosť je preto častokrát spôsobovaná poruchami na trhu práce. Národné hospodárstvo každej krajiny má k dispozícii určitý počet práceschopného obyvateľstva, ktorý označujeme pojmom ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo sa delí na:

a) Zamestnané osoby

- ľudia, ktorí majú viac ako 15 rokov a vykonávajú akúkoľvek platenú prácu a ľudí, ktorí sú zamestnaní, ale dočasne nepracujú napríklad z dôvodu choroby, štrajku alebo dovolenky

b) Nezamestnané osoby

- každá osoba vo veku 15 – 64 rokov, ktorá síce nemá žiadnu platenú prácu, ale aktívne sa podieľa na tom, aby si ju našla. Nezamestnaná osoba je:

- bez práce
- schopná začať pracovať počas nasledujúcich 14 dní
- aktívne si hľadala zamestnanie v priebehu predchádzajúcich štyroch týždňov.

² BENEŠ, Roman. *Vývoj nezamestnanosti* [online]. E-polis.cz. [cit. 2011-11-05].

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, resp. mimopracovná sila, je tvorená osobami mladšími ako 15 rokov, študentmi, ženami v domácnosti, dôchodcami, ľuďmi žijúcimi z vlastného majetku, ľuďmi, ktorí pre chorobu nemôžu pracovať alebo jednoducho nehľadajú prácu zo subjektívneho dôvodu. K ekonomicky neaktívnemu obyvateľstvu teda zaradujeme ľudí, ktorí prácu nemajú a ani sa nepodieľajú na jej hľadaní.

2.1.1 Miera nezamestnanosti, charakteristika základných pojmov

Nezamestnanosť – je vyjadrená počtom ľudí, ktorí hľadajú prácu a nemajú zamestnanie.

Pracovná sila – je tvorená súčtom zamestnaných a nezamestnaných. Ľudia, ktorí nikdy nepracovali ani prácu nehľadali, do pracovnej sily nepatria. Ide o ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, napr. o dôchodcov, ženy a mužov na materskej dovolenke, ženy a mužov v domácnosti, chorých a postihnutých, študentov a tých, ktorí už prácu prestali hľadať.

Miera nezamestnanosti – podiel počtu nezamestnaných k pracovnej sile vyjadruje mieru nezamestnanosti. Základným empirickým pravidlom je, že miera nezamestnanosti je proticyklická. Negatívny šok, ktorý znižuje produkt a zamestnanosť, vedie ku zvýšeniu miery nezamestnanosti a pozitívny rast naopak jej zníženiu.

Rozsah nezamestnanosti sa v bežnej hospodárskej praxi meria zvyčajne dvomi spôsobmi.

- *Počtom nezamestnaných osôb*
- *Percentuálnou mierou nezamestnanosti*

Počet nezamestnaných osôb

Počet nezamestnaných osôb vyjadrujeme ako rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily a veľkosťou zamestnanej pracovnej sily.

Percentuálna miera nezamestnanosti

Percentuálna miera nezamestnanosti sa vypočíta ako pomer počtu nezamestnaných osôb, ktoré sa aktívne snažia získať zamestnanie a sú schopní to preukázať, a celkového počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva vyjadrený v percentách.

$$u: \frac{U}{L+U}$$

kde U je počet nezamestnaných, L je počet zamestnaných, L+U je počet ekonomicky aktívnych obyvateľov, tj. pracovná sila.

Koeficient participácie

V každej zemi sa počet ekonomicky aktívnych obyvateľov líši od celkového počtu obyvateľov v produktívnom veku. Pomer medzi ekonomicky aktívnymi a počtom osôb v produktívnom veku, napr. medzi 15 až 65 rokov, označujeme ako mieru či koeficient pracovnej participácie, pracovnej účasti a značíme l .

$l = \frac{L+U}{F}$, kde L+U je počet pracovných síl a F je počet osôb v produktívnom veku.

2.1.2 Prirodzená miera nezamestnanosti

*Plná zamestnanosť*³ je to stav, kedy ekonomika pracuje na úrovni plnej zamestnanosti, a to znamená, že existuje len dobrovoľná nezamestnanosť, tj. nezamestnaní sú ľudia, ktorí za danú reálnu mzdovú sadzbu, prácu neponúkajú; tí, ktorí pracovať chcú, prácu za odmenu nachádzajú. V ekonomike tak existuje miera nezamestnanosti, ktorú označujeme ako prirodzenú mieru nezamestnanosti. Prirodzená miera nezamestnanosti, tzv. plná nezamestnanosť, obsahuje aj istý počet nezamestnaných ľudí. Táto nezamestnanosť, ktorá je súčasťou tzv. plnej zamestnanosti, je tvorená nezamestnanosťou frikčnou a štrukturálnou.³

Ak v ekonomike vládne prirodzená miera nezamestnanosti, potom všetci ľudia, ktorí chcú pri danej mzdovej sadzbe pracovať, pracovať aj môžu.

Prirodzená miera nezamestnanosti je výsledkom pôsobenia trhu a nie je možné ju trvalo ovplyvňovať nástrojmi monetárnej a fiškálnej politiky. Prirodzená miera nezamestnanosti sa „nerovná nule – aj v ekonomike s vysokou zamestnanosťou je vždy určitý počet ľudí bez práce. Obrazne povedané, prirodzená miera je zlatý stred medzi príliš vysokou

³ KADEŘÁBKOVÁ, B. *Úvod do makroekonomie. Neoklasický prístup*. 2003. s. 53

a príliš nízkou mierou nezamestnanosti. Percentuálne vyjadrenie prirodzenej miery nezamestnanosti je pre ekonomiku každej krajiny individuálne a špecifické. V praxi sa však stretávame spravidla s definovaním prirodzenej miery nezamestnanosti v rozmedzí od 3 % do 12%.“⁴

2.2 Typy nezamestnanosti

Pri charakteristike dobrovoľnej a nedobrovoľnej nezamestnanosti vychádzame z poznatku, že ceny vo všeobecnosti neustále rastú alebo klesajú s cieľom dosiahnuť rovnováhu na trhu a vyčistiť konkurenčný trh. Pri rovnovážnej cene je kupujúci ochotný kúpiť také množstvo statkov, aké je predávajúci ochotný predáť. Na trhu práce však táto zákonitosť neplatí stopercentne a preto je nutné zamyslieť sa nad možnými príčinami zlyhávania pracovného trhu a tým, že mnohí nemôžu nájsť prácu, aj keď sa o to intenzívne usilujú.

2.2.1 Dobrovoľná nezamestnanosť

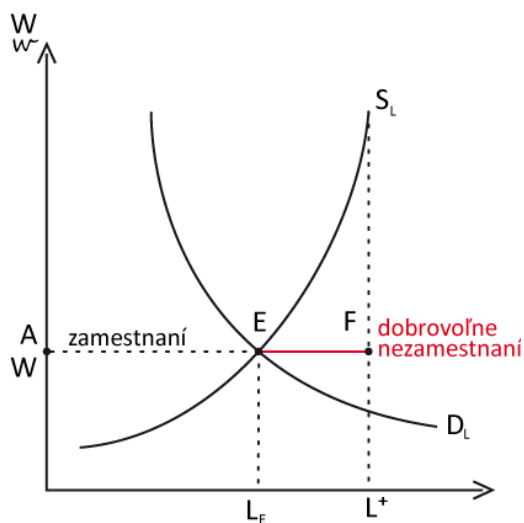
Dobrovoľne nezamestnané osoby nepracujú z rôznych objektívnych alebo subjektívnych dôvodov, často pred prácou uprednostňujú štúdium, voľný čas, starostlivosť o domácnosť alebo inú činnosť. Medzi dobrovoľne nezamestnaných zaraďujeme aj absolventov, ktorí po ukončení štúdia hľadajú svoje prvé zamestnanie.

Táto nezamestnanosť je charakteristická stavom, kedy je počet nezamestnaných osôb nižší, nanajvýš rovný počtu voľných pracovných miest v danej ekonomike. Ide o ľudí, ktorí síce sú ochotní pracovať, ale za vyššiu mzdu než je rovnovážna mzda, preto nemajú prácu. Nazývame ich dobrovoľne nezamestnanými.

Dobrovoľná nezamestnanosť môže byť aj ekonomicky efektívna. Určitá miera nezamestnanosti môže napomáhať maximalizácií čistého ekonomického blahobytu alebo HDP. Je prirodzenou súčasťou trhovej ekonomiky.

⁴ MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2000. s. 31-35

Pri pružných mzdách, ktoré sa zvyšujú alebo znižujú, aby vyčistili trh, neexistuje dobrovoľná nezamestnanosť. Za predpokladu existencie pružných miezd na trhu práce dochádza k situácii, kedy sa trh vyčistí a dochádza k vytvoreniu rovnovážnej mzdovej úrovne (bod E). Podniky zamestnávajú všetkých pracovníkov s danou úrovňou kvalifikácie, ktorí sú za danú mzdu ochotní pracovať a úsečka AE znázorňuje ich počet, resp. počet všetkých zamestnaných osôb. Úsečka EF zasa znázorňuje množstvo pracovníkov, ktorí sú síce ochotní pracovať, ale za vyššiu mzdu než je rovnovážna mzda, preto nemajú prácu. Nazývame ich dobrovoľne nezamestnanými.



Graf 1: Dobrovoľná nezamestnanosť

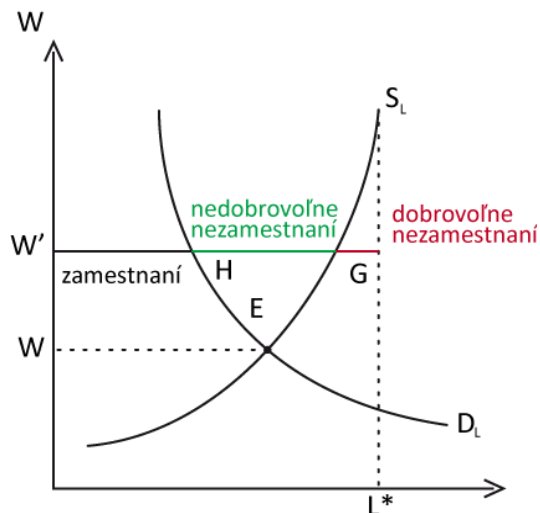
Zdroj: Martincová, M. 2000. s. 26

2.2.2 Nedobrovoľná nezamestnanosť

Charakterizuje ju stav, kedy má záujem pracovať vyšší počet pracovníkov, než zodpovedá počtu voľných pracovných miest. Dochádza teda k prebytku zamestnancov, ľudí, ktorí majú záujem pracovať, ale za daných podmienok na trhu práce zamestnanie nena-chádzajú.

Mzdy v skutočnosti nie sú pružné, neprispôbujú sa stavu na trhu práce, nevyčisťujú trh v dôsledku zmien, ktoré na ňom prebiehajú. V dôsledku toho vzniká na trhu práce nerovnováha. Graf 2 poukazuje na to, že mzdová sadzba w' prevyšuje rovnovážnu

mzdovú sadzbu w . Bod G na krivke ponuky práce znázorňuje počet pracovníkov, ktorí chcú pracovať pri mzdovej úrovni w' , avšak ako vidíme na krivke dopytu po práci, firmy zamestnávajú pri danej úrovni mzdy len také množstvo pracovníkov, ktoré zodpovedá bodu H. Dochádza teda k prebytku zamestnancov, úsečka HG predstavuje skupinu nedobrovoľne nezamestnaných ľudí, ktorí majú záujem pracovať, ale za daných podmienok na trhu práce zamestnanie nenachádzajú.



Graf 2: Nedobrovoľná nezamestnanosť

Zdroj: Martincová, M. 2000. s. 27

Mzdy sú väčšinou určované zamestnávateľmi na dobu jedného roku formou platových tabuliek. Keď dochádza k úprave mzdy, zvyšuje sa mzda väčšinou vo všetkých stupňoch o rovnaké percento. V tejto súvislosti je významný aj vplyv odborov, ktoré si kladú za cieľ zvyšovanie miezd a zásahy štátu v podobe zavedenia minimálnej mzdy. Mzdy na trhu práce s vysokou mierou pôsobnosti odborov sú ešte nepružnejšie. Ak sa mzdy v kratšom časovom horizonte nemenia tak, aby vyčistili trhy, vzniká nepomer medzi osobami, ktoré si prácu hľadajú a voľnými pracovnými miestami. Výsledkom pomalého prispôsobovania cien na trhu práce je nerovnováha, ktorá zapríčiňuje vznik rôznych foriem nezamestnanosti, ktoré postihujú mnohé súčasné trhové ekonomiky.

Základnou príčinou nedobrovoľnej nezamestnanosti je najčastejšie regulovaný charakter miezd. Trhy práce sa nevyčistia okamžite, takže na jednotlivých trhoch vznikajú prebytky a nedostatky. V konečnom dôsledku sa však prispôbuje trhovým podmienkam

a mzdy v povolaniach, po ktorých je malý dopyt. Z krátkodobého hľadiska sa javí ako nevyčistený, z dlhodobého hľadiska však majú mzdy sklon smerovať k vyrovnávaniu ponuky a dopytu. Medzi krátkym a dlhým obdobím však môžu existovať niekoľkoročné obdobia nezamestnanosti.

2.3 Formy nezamestnanosti

2.3.1 Frikčná nezamestnanosť

- je tvorená pracovníkmi, ktorí menia zamestnanie, tj. prechádzajú z jedného zamestnania do druhého, alebo sa vyučili či skončili školu a nastupujú do zamestnania apod., čo oboje vyžaduje určitý čas. Súčasťou frikčnej formy nezamestnanosti je aj sezónna nezamestnanosť, ktorá vyplýva zo skutočnosti, že niektoré odvetvia ekonomiky, napr. poľnohospodárstvo a stavebníctvo, vykazujú rôzny dopyt po práci v jednotlivých ročných obdobiach.⁵

2.3.2 Štruktúrna nezamestnanosť

- je spojená predovšetkým so zmenou odvetvovej štruktúry ekonomiky, čím dochádza ku zmenám požiadaviek na kvalifikáciu. To vyvoláva dopyt po inej štruktúre pracovníkov, než sa nachádzajú na trhu. Požiadavky na kvalifikáciu sa v súčasnom svete menia veľmi dynamicky, takže zmena profesie niekoľkokrát za život sa stáva pre generáciu novo nastupujúcich do zamestnania samozrejmosťou, zatiaľ čo generácia rodičov či prarodičov vystačila s jednou kvalifikáciou po celý život.⁶

⁵ KADEŘÁBKOVÁ, B. *Úvod do makroekonomie. Neoklasický prístup*. 2003. s. 78

⁶ KADEŘÁBKOVÁ, B. *Úvod do makroekonomie. Neoklasický prístup*. 2003. s. 79

2.3.3 Cyklická nezamestnanosť

Ide o formu nezamestnanosti, ktorá vzniká v čase, keď sa ekonomika nachádza vo fázi hospodárskej recesie, depresie alebo krízy a v prípade hospodárskeho vzostupu opäť zaniká. Jej základným rysom je, že výrazne klesá celkový dopyt po práci z dôvodu nízkych celkových výdavkov a outputu ekonomiky. Vzniká v dôsledku nerovnováhy medzi agregátnym dopytom a agregátnou ponukou.⁷ Ekonomická teória rozlišuje frikčnú, štrukturálnu a cyklickú nezamestnanosť najmä preto, lebo analýza príčin nezamestnanosti výrazne uľahčuje odborníkom diagnostikovať, v akom stave sa ekonomika nachádza.

2.4 Nezamestnanosť a trh práce

Celková nezamestnanosť sa na Slovensku obvykle meria dvoma spôsobmi:

- 1.vychádza z evidencie nezamestnaných občanov na úradoch práce,
- 2.vykonáva Štatistický úrad SR prostredníctvom výberových zisťovaní pracovných síl (VZPS) vo vybraných domácnostiach na základe definície podľa ILO⁸, ktorá sa začala používať v roku 1994.

2.4.1 Teória rovnovážnej miery

Teória rovnovážnej miery modeluje zmeny dlhodobej miery nezamestnanosti, alebo mieru, ktorá existuje, keď sa splní očakávanie ohľadom cien. Dlhodobá miera nezamestnanosti je úroveň nezamestnanosti odpovedajúca produkcii dosiahnutej pri plnej zamestnanosti alebo pri trh čistiacej rovnováhe. Podľa Friedmana je to prirodzená miera

⁷ SAMUELSON, P.,NORDHAUS, W. *Ekonomía*. 2000. s. 588-589.

⁸ ILO (*International Labour Organisation*) – Medzinárodná organizácia práce definuje nezamestnaného ako človeka, ktorý nepracoval v uplynulom týždni za mzdu ani za inú formu odmeny, aktívne si hľadá zamestnanie a je schopný nastúpiť do zamestnania v priebehu nasledujúcich dvoch týždňov.

nezamestnanosti, ktorá vzniká vtedy, ak sa všetky prvky zlyhania trhu, vrátane tých, ktoré vyplývajú z neistoty a nedokonalých informácií na trhu práce, sú „zakotvené“, vo funkciách ponuky a dopytu. Pretrvávajúca nezamestnanosť môže vzrásť, ak rovnovážna miera vzrastie vplyvom porúch mimo ekonomiku, alebo vplyvom štrukturálnych zmien v technickom a inštitucionálnom rámci ekonomiky, určujúcich ako rýchlo sa trh práce prispôsobí rovnováhe. Tieto teórie vysvetľujú zmeny prirodzenej miery nezamestnanosti alebo miery nezamestnanosti nezrýchľujúce infláciu (NAIRU).

Rozlišujeme dva typy nezamestnanosti: dobrovoľnú a nedobrovoľnú. Nedobrovoľná sa obvykle kryje s keynesiánskou nezamestnanosťou spôsobenou nedostatočným dopytom. Podľa Keynesa existuje dočasná nezamestnanosť spôsobená prirodzeným zlyhaním trhu, akým je nedostatok informácií na trhu práce, a dobrovoľná nezamestnanosť vplyvom inštitucionálnych faktorov, teda odborov a vlád. Oba typy nezamestnanosti v dôsledku nedostatočného dopytu spôsobené zlyhaním trhu práce sa v modernej analýze obvykle označujú termínom „dobrovoľná nezamestnanosť“. Takže dobrovoľnú nezamestnanosť možno popísať ako každú nezamestnanosť odpovedajúcu prirodzenej miere alebo miere odpovedajúcej vyrovnanému trhu, postihuje ľudí, ktorí prácu hľadajú, ale prijali by iba prácu za vyššiu mzdu. Ta môže byť spôsobená:

1. dočasnou nezamestnanosťou vplyvom zlyhania trhu spôsobeného nedostatkom informácií a nedostatočným hľadaním práce.
2. štrukturálnou nerovnomernou nezamestnanosťou vplyvom zlyhania trhu, spôsobenú nepohyblivosťou pracovnej sily a kapitálu a inštitucionálnymi faktormi, ako sú odbory, ktoré predlžujú čas, ktorý priemysel potrebuje k tomu, aby sa prispôbil meniacim sa potrebám.

Tí, ktorí sú nezamestnaní dobrovoľne, nie sú presne vzaté súčasťou pracovnej sily s rovnovážnou mzdou, pretože by prijali iba zamestnanie s vyššou mzdou.

Záverom možno dodať, že celá stratégia rovnováhy spočíva v správnej kombinácii dopytu po statkoch a mzdovej sadzby.⁹

⁹ PŘÍVAROVÁ, M.: *Teória ekonomickej nerovnováhy*. Bratislava: Elita, 1995, s. 131-132

2.4.2 Nezamestnanosť a zlyhanie trhu práce

Zvýšenie miery nezamestnanosti v rade zemí OECD¹⁰ sa dá vysvetliť nedostatočným dopytom, ale tým sa nedá zdôvodniť skutočnosť, že nezamestnanosť pretrváva aj po období recesie. Keby zlyhal trh práce, zmenšil by sa dopad politiky nezamestnanosti založenej na dopyte a nezamestnanosť by bolo možné obmedziť opatreniami zameranými priamo na príčiny zrútenia.

Pri modelovaní trhu práce sa dá použiť rovnovážny prístup, v ktorom dopyt a ponuka predstavujú na trhu práce optimálne predpoklady pre zamestnanie pri rôznych reálnych mzdách. Dopyt po pracovnej sile je odvodený od dopytu po produkcii, pretože pracovná sila je faktorom, ktorý produkciu ovplyvňuje. Ponuka pracovnej sily je odvodená od optimálnej voľby jednotlivcov medzi hodinami strávenými v práci a dobou mimo prácu alebo činnosťami v rámci voľného času, pri daných reálnych mzdách.

2.4.3 Teoria prispôsobovania sa nerovnováhe

Pretrvávanie nezamestnanosti sa dá tiež vysvetliť pomocou modelu zlyhania trhu spôsobeného strnulosťou miezd. Pretože trh práce sa prispôsobuje pomaly, prispôsobuje sa skôr objem nezamestnanosti než reálne mzdy. Nerovnováha je definovaná ako bod, v ktorom trh práce dočasne alebo trvale zotrúva nad rovnováhou trhu odpovedajúcej reálnou mzdou. Ak je zlyhanie trvalé, definuje sa rovnováha ako postavenie, v ktorom nie je žiadny sklon ku zmene. Väčšina modelov prispôsobovania sa rovnováhe je založená na kombinácii nasledujúcich typov zlyhania trhu, ktoré zabraňujú, aby trh dosiahol svojej trh vyrovnávajúcej rovnováhy.

1. segmentácia trhu práce, ku ktorej dochádza vtedy, keď zamestnávateľia diskriminujú pracovníkov vzhľadom k ich kvalifikácii, pohlaviu a veku.
2. praktiky odborov.
3. metódy dohadovania o platoch a praktiky zamestnávateľov

¹⁰ OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*)- Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj a zastrešuje 30 najrozvinutejších štátov so silnou ekonomikou, ktoré uznávajú hodnoty a princípy demokracie a trhovej ekonomiky. Sídli v Paríži.

4. spôsob verejného sektoru
5. problémy mobility pracovníkov.

Trh práce rozdelený na dva sektory:

- 1. primárny** – v ňom majú zamestnanci a zamestnávateľa moc dohadovať sa o mzdách a zamestnaní, takže mzdy môžu rásť nad trh vyrovnávajúcu rovnováhu.
- 2. sekundárny** – v ňom sa mzdy nachádzajú na úrovni vyrovnávajúcej trh.

Zníženie dobrovoľnej nezamestnanosti sa dá dosiahnuť zmenšením dopadu zlyhania trhu na trh práce.

1. odstraňovať nezrovnalosti zlepšovaním možností nájsť prácu za obmedzenou mzdou pomocou vládnych výcvikových programov a akcií
2. znížiť meznú mieru dane, ktorá udržuje reálnu mzdu pod jej rovnovážnou úrovňou
3. znížiť percento úhrady znížením objemu, trvania a finančného krytia podporných programov
4. zvýšiť mobilitu pracovnej sily zlepšením informačných tokov a zmenšením regionálnych rozdielností spôsobených zlyhaním trhu v iných sektoroch
5. obmedziť monopolnú moc odborov zvyšovať mzdy v odborovo organizovaných sektoroch, čo má za následok relatívne nižšie mzdy v sektoroch odborovo neorganizovaných a tým i redukovať nezamestnanosť.

Rastúci dopyt môže vytvoriť nové pracovné miesta a zvýšiť nádej na nájdenie práce bez toho, aby sa zvýšila obmedzená mzda o toľko, že by sa nezmenila pravdepodobnosť odchodu zo stavu nezamestnaných.¹¹

¹¹ MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2000. s. 57-61

2.5 Následky nezamestnanosti

2.5.1 Ekonomické následky nezamestnanosti

Hlavným ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je nevyužitie potenciálu pracovnej sily, o to znížený skutočný HDP na jednej strane, náklady spoločnosti na príspevky v nezamestnanosti, na strane druhej.

Nakoľko dlhodobá nezamestnanosť je naliehavým problémom, ktorý vyžaduje okamžitú pozornosť, v tejto časti bude venovaná pozornosť predovšetkým analýze ekonomických a sociálnych dôsledkov dlhohodobej nezamestnanosti v SR, pretože je potrebné identifikovať účinné prostriedky pre pomoc dlhodobo nezamestnaným a podporiť vývoj dynamických trhov práce, a to tak z hľadiska ekonomickej, ako aj sociálnej dimenzie.

Zdravý vývoj ekonomiky by popri ekonomickom raste mal so sebou prinášať prijateľnú mieru nezamestnanosti, resp. prirodzenú mieru nezamestnanosti. Pri zvýšenej miere nezamestnanosti ekonomika prichádza o statky a služby, ktoré by mohli vyrobiť v danom období nezamestnaní ľudia, pričom táto strata sa pri priemernej produktivite práce dá ľahko vyčíslieť. Súčasťou toho, o čo ekonomika počas obdobia zvýšenej nezamestnanosti prichádza, sú napríklad finančné dávky v nezamestnanosti. Tie 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 prehľbovaniu deficitu štátneho rozpočtu.

Dostupnosť zmysluplného a produktívneho zamestnania je životne dôležitým prvkom integrácie jednotlivca zdrojom ekonomického rastu spoločnosti, a má pozitívny sociálny a ekonomický rozmer. Snahy rozširovať možnosti produktívneho zamestnávania sa, obzvlášť u postihnutých a redukovať nezamestnanosť alebo nedostatočnú zamestnanosť by nemali byť zamerané len na dosahovanie arbitrárnych cieľov, ale musia sa zakladať na prehodnotení tých hodnôt a koncepcií, ktoré sú základnými pojmami zamestnania, ktoré je spojené so zárobkom. V tomto kontexte je potrebné zvážiť negatívne sociálne a ekonomické dôsledky vysokej a dlhotrvajúcej nezamestnanosti na jednotlivcov rodiny a komunity.

2.5.2 Sociálne následky 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. Je nepochybné, že nezamestnanosť znamená rôznu skúsenosť pre rôznych jedincov i pre rôzne sociálne kategórie (inú pre mužov a inú pre ženy, inú pre kvalifikované a inú pre nekvalifikované osoby, inú pre mladých a inú pre starších).

Rozsah sociálnych následkov na jednotlivca i spoločnosť do značnej miery závisí na dĺžke trvania nezamestnanosti. Čím má nezamestnanosť dlhšie trvanie, tým sú jej následky vo všeobecnosti závažnejšie. Obzvlášť negatívne dôsledky prináša dlhodobá nezamestnanosť, ktorej príčinou je mnohokrát nízka kvalifikácia alebo chýbajúca prax a skúsenosti. 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 sa jedinec alebo skupina ľudí nezúčastňuje plnohodnotne na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti a keď ich prístup k príjmu a ostatným zdrojom im neumožňuje dosiahnuť životný štandard, ktorý je považovaný v spoločnosti, v ktorej žijú, za prijateľný.

Skúsenosť deprivácie – deprivácia nezamestnaných je spojená s ich vylúčením zo sociálnych vzťahov a modernej spoločnosti. Môže mať charakter deprivácie absolútnej či relatívnej. Absolútna deprivácia je chápaná ako existenčné ohrozenie, relatívna deprivácia je chápaná ako psychický nedostatok, ktorý nezamestnanosť prevádza.

Nezamestnanosť má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných. 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. Stratou zamestnania, či nemožnosťou nájsť si zod-

povedajúce pracovné uplatnenie je človek pozbavený možnosti realizovať a presadiť sa na vytváraní hodnôt svojho sociálneho života.¹²

2.6 Príčiny nezamestnanosti

2.6.1 Makroekonomické príčiny nezamestnanosti

Ťažisko makroekonomickej analýzy príčin nezamestnanosti spočíva v analýze vzájomných vzťahov medzi ekonomickým rastom, rastom zamestnanosti a produktivitou práce. V tejto súvislosti je sledovaný ukazovateľ intenzity zamestnanosti. Pomocou tohto ukazovateľa sa sleduje pohyb podielu zamestnanostnej zložky na ekonomickom raste a pre jeho meranie slúži tzv. prah zamestnanosti. Prah zamestnanosti vyjadruje pri konštantnej produktivite práce bod zmeny, nad ktorým ekonomický rast vedie k rastu zamestnanosti.

Intenzitu zamestnanosti určuje rada faktorov, napr. vzťah medzi cenou pracovnej sily a kapitálu, vývoj technológií, rozloženie zamestnanosti v jednotlivých sektoroch a pod. Dopad jednotlivých faktorov na intenzitu zamestnanosti je obtiažne stanoviť jednotlivo, preto sa sleduje súhrnný vzťah medzi rastom HDP a rastom zamestnanosti, vyjadrený intenzitou zamestnanosti.

Zdrojom ekonomického rozvoja je vždy podpora rastu produktivity práce v sektoroch, ktoré sú otvorené medzinárodnej konkurencii, pretože je nevyhnutné zaistiť ich medzinárodnú konkurencieschopnosť a tým súvisiaci rast bohatstva, ktoré sa dá v rámci celej spoločnosti rozdeľovať.

Ak vyššia tvorba pracovných miest vedie k väčšiemu rozšíreniu práce na čiastočný úväzok a k vytváraniu pracovných miest v službách pre nízko kvalifikovanú pracovnú silu, tak sa roztvára mzdová škála, alebo zvyšuje sa mzdová nerovnosť a môže vzniknúť skupina ľudí, ktorí síce pracujú, ale sú chudobní, neschopní dôstojne žiť zo svojich miezd, čo môže byť rovnako sociálne problematické ako nezamestnanosť. Opatrenia vedúce

¹² MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2000. s. 9-11.

k vyššiemu rastu miery zamestnanosti tým môžu mať tiež svoje negatívne sociálne stránky.¹³

2.6.2 Mikroekonomické príčiny nezamestnanosti

Pre pretrvávajúcu nezamestnanosť sa našli a veľa diskutovali dva druhy mikroekonomického vysvetlenia, ktoré zdôrazňujú faktory ovplyvňujúce dopyt po pracovnej sile a jej ponuku a charakter zlyhania trhu.

1. ponuka pracovnej sily by sa bola mohla zmeniť, keby sa pracujúci rozhodli, že zmenia podmienky, za ktorých príjmu zamestnanie, pretože došlo k zmenám v štruktúre podpôr v nezamestnanosti alebo členstve odborov.

2. dopyt po pracovnej sile by sa mohol zmeniť, keby boli zamestnávateľia vzhľadom k rastu miezd a mimomzdových nákladov na pracovnú silu a vzhľadom k poklesu konkurencieschopnosti priemyslu, zmenili podmienky, za ktorých ponúkajú prácu a prijímajú zamestnancov.

Aby ekonómovia mohli určiť, ktoré z tých dvoch vysvetlení je najdôležitejšie, použili buď rovnovážny, alebo nerovnovážny prístup k nezamestnanosti na trhu pracovnej sily. Rovnovážny prístup skúma faktory ovplyvňujúce rovnovážnu mieru nezamestnanosti, ktoré by tiež mohli spôsobiť, že sa zvýšila. V tomto prípade je rovnováha definovaná ako trh vyrovnávajúci úroveň nezamestnanosti a reálna mzda pri zlyhaní trhu. Nerovnovážny prístup skúma faktory, ktoré spôsobujú, že nezamestnanosť kolíše okolo rovnovážnej úrovne a umožňujú, aby nerovnovážna nezamestnanosť pokračovala. Nerovnováha je v tomto prípade určitým typom rovnováhy, ale je definovaná ako úroveň zamestnanosti a reálnej mzdy pri zlyhaní trhu, kde sa neukazuje žiadna tendencia ku zmene.¹⁴

¹³KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 2003. s. 87

¹⁴GOWLAND, D. *MAKROEKONOMIE*. 1990. s. 45

3 ANALÝZA NEZAMESTNANOSTI VO SVETE A NA SLOVENSKU

3.1 Nezamestnanosť vo svete

Prvá vlna krízy v roku 2007 ešte Európu a taktiež aj Slovensko obišla. V prvom štvrtroku 2008 sa už kríze ale nevyhla ani eurozóna. V septembri dosiahla americká burza na Wall Street najväčší pokles od pádu dvojčiek v roku 2001. Americká vláda vtedy vyhlásila, že nebude nijako zachraňovať krachujúce finančné ústavy a banka Lehman Brothers zbankrotovala. Európska centrálna banka preto ihneď požičala bankám v Európe 30 miliárd eur v krátkodobých pôžičkách. Nasledoval prepad akcií najmä britských bánk až o 40 % a niektoré štáty, vrátane Slovenska oznámili, že štát bude garantovať všetky bankové vklady v plnej výške. V tom čase sme už krízu pociťovali naplno aj na Slovensku. Ľudia začali šetriť, ceny stúpali, odbyt klesal, následkom čoho sa začínalo prepúšťať...

Situácia na trhoch práce po celom svete zostáva napätá a neistá, aj keď ekonomika sa pomaly zotavuje z krízy. Od roku 2011 sa nezamestnanosť neustále zvyšuje.

ILO¹⁵ odhaduje, že na konci vlaňajška bolo na celom svete 196 miliónov nezamestnaných. Do konca roka by sa ich počet mal zvýšiť na 202 miliónov, čo predstavuje 6,1 % pracovnej sily.

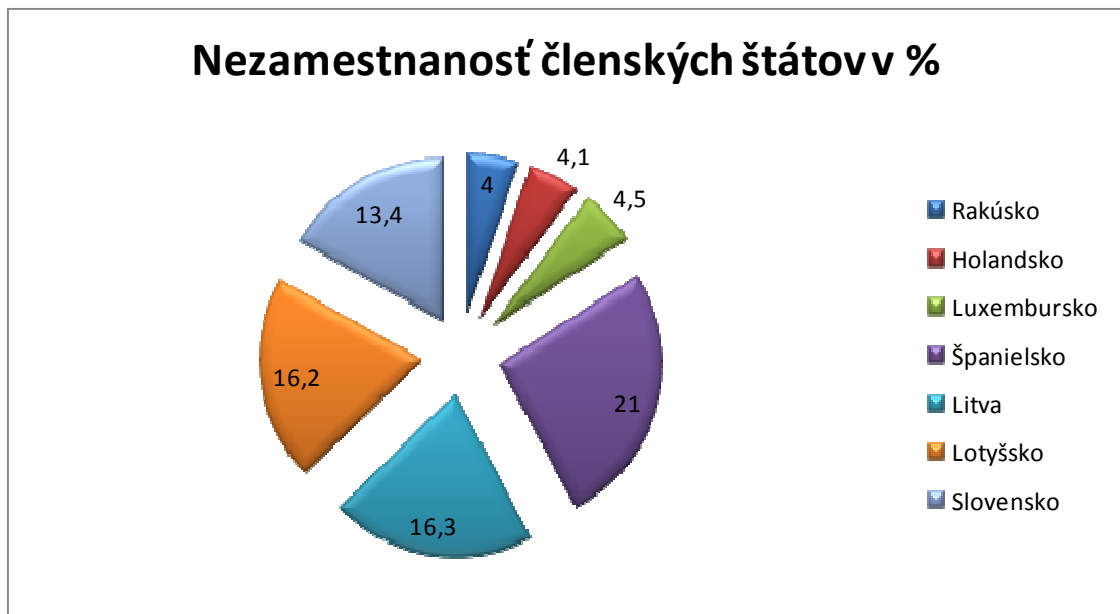
Plná a produktívna zamestnanosť musí byť hlavným cieľom medzinárodného obchodného systému, ak sa majú otvorené trhy prejavovať tvorbou zvýšeného počtu a lepších pracovných miest

Krajiny môžu prijať celý rad opatrení na zlepšenie zamestnanosti, avšak predovšetkým musia venovať viac pozornosti podpore plnej a produktívnej zamestnanosti a výrobných kapacít. Po druhé, politiky podpory exportu a investícií musia ísť spolu s priemyselnou politikou. A po tretie, reformy obchodu sa majú zavádzať postupne, aby tak mal trh dostatok práce na adaptáciu.

Najnižšiu nezamestnanosť spomedzi členských štátov únie malo v júni Rakúsko (4%) za ním Holandskom (4,1%) a Luxemburskom (4,5%).

¹⁵ILO je špecializovaná agentúra OSN zaoberajúca sa prácou. Členmi ILO je 183 štátov, pričom okrem predstaviteľov vlád v nej majú zástupcov aj predstavitelia zamestnancov a zamestnávateľov

Najvyššiu Španielsko (21%) nasledované Litvou (16,3%) a Lotyšskom (16,2%). Miera nezamestnanosti na Slovensku bola s 13,4% siedma najvyššia v únii.¹⁶



Graf 3: Nezamestnanosť členských štátov

Zdroj: Štatistický úrad SR

Nezamestnanosť je vysoká v mnohých sektoroch, až 40 % Európanov je nezamestnaných dlhodobo (t. j. viac ako rok), ale úplne najhoršie je to, že neuveriteľne vysokým tempom rastie počet nezamestnaných absolventov škôl, a to či už vysokých alebo stredných.

Dnes je už úplne jedno, či v 24 rokoch držíte diplom, zamestnávateľ nechce prijímať nových ľudí a už vôbec nie ich potom učiť, ako pracovať. Preto požaduje niekoľkoročnú prax. Odkiaľ ju však čerstvý absolvent má vziať?

¹⁶www.openiazoch.zoznam.sk [online] [2012 - 12 - 6]

3.1.1 Opatrenia Európskej únie

Mimoriadne upadajúci pracovný trh je hlavnou a najväčšou hrozbou pre oživenie európskej ekonomiky, a preto zamestnanosť a záchrana pracovných miest sa stali rozhodujúcou prioritou Európskej únie. Európska únia sa snaží využiť všetky dostupné prostriedky, aby zmiernila dosah nezamestnanosti na pracovníkov. Ľuďom postihnutým krízou je určená podpora z **Európskeho sociálneho fondu** a **Európskeho fondu** na prispôsobenie sa globalizácii.

Prostriedky zo skoršieho čerpania by sa mali použiť na rekvalifikáciu pracovníkov, na pomoc pri hľadaní zamestnania a na rozbehnutie vlastného podnikania. Vlády by mohli prostriedky tiež použiť na kompenzáciu zníženia príjmov pracovníkov v dôsledku krátenia pracovného času pre pokles objednávok ich zamestnávateľov. Veľa členských štátov EÚ podporuje krátkodobé práce, aby tak stovky tisícov pracovníkov nestratili prácu v čase hospodárskeho útlmu.

3.1.2 Politika zamestnanosti

Pracovné miesta sa strácajú najmä v stredne platených pozíciách. Cieľom tohto projektu je okrem iných optimistických želaní aj rapídne zníženie súčasnej miery nezamestnanosti v EÚ z 10 % na 7 %, ktorá bola v EÚ v roku 2008. Podľa ekonomických štatistov však počas najbližších 10 rokov bude nezamestnanosť rásť vysoko nad 10 %... A nepomôže jej ani prípadný rast HDP, ktorý sa navyše očakáva nie veľmi vysoký.

Začarovaný kruh nezamestnanosti:

- stále viac mladých nemá prácu (Španielsko 49%, Grécko 45%, Slovensko 35%) a rastie aj dlhodobá nezamestnanosť (40%)
- mladí sa po čase úplne pracovne strácajú, už v súčasnosti nevedia robiť, nemajú pracovné návyky
- demografickú krízu takto spôsobuje aj nemotivovanosť založiť si rodinu, ak je mladý človek bez práce

- predlžovanie dôchodkového veku v krajinách EÚ spôsobuje, že nie je práce pre mladých
- ekonomický rast sa spomaľuje a nastáva recesia, pri ktorej sa automaticky znižuje počet pracovných príležitostí
- klesá produktivita v Španielsku, Taliansku aj Grécku
- technologický pokrok už nemá takú štruktúru, aby vytváral pracovné miesta, skôr ich už berie¹⁷

3.2 Slovenský trh práce

Prvý prudký nárast nezamestnanosti bol zaznamenaný v SR v roku 1991. Jeho príčinou bola najmä prevrat strojovej výroby, zdraženie vstupov z dovozu v surovinovo a materiálovo náročných výrobách, rozpad východných trhov a neschopnosť flexibilne reagovať na rýchle štrukturálne zmeny. Nárast nezamestnanosti zaznamenaný ku koncu roka 1998 bol ovplyvnený predovšetkým rastúcimi zdrojmi pracovných síl (výsledok demografického vývoja), znížením dynamiky ekonomického rastu a nedostatku finančných zdrojov v podnikoch – čo vyústilo do hromadného prepúšťania zamestnancov.

Prvá vlna veľkého prepúšťania nastala po roku 1991 a hneď sa nezamestnanosť dostala na úroveň 12%. Odvtedy mala miera nezamestnanosti stúpajúci trend. Podľa oficiálnych štatistík ale neprekročila 20%, aj keď hlavne v niektorých mesiacoch roka 2001 sa k tejto hranici tesne priblížila.

Treba však vedieť, že aj keď miera nezamestnanosti môže klesať, to ešte neznamená, že stúpa aj miera zamestnanosti. Preto nielen počty zanikajúcich a zároveň novovytvorených pracovných miest, ale aj demografický vývoj a zmeny v podmienkach odchodu do dôchodku veľmi výrazne určujú vývoj nezamestnanosti. Práve pre podcenenie týchto faktorov bol výrazný rast miery nezamestnanosti na Slovensku v priebehu roku 2004 pre mnohých nepríjemným prekvapením.

Dôležitým faktorom, ktorý pri vývoji nezamestnanosti zohral veľkú úlohu je prvýkrát zvyšovanie dôchodkového veku v roku 2004. Z vyše 44 – tisíc ľudí, ktorí mali

¹⁷ www.tvnoviny.sk [online] [2012 - 2 - 24]

dosiahnuť dôchodkový vek v tomto roku, získala nárok na starobný dôchodok len štvrtina.

Ak by sa mal zhodnotiť vývoj miery nezamestnanosti za posledných päť rokov, mohlo by sa povedať, že výrazný pokles tejto miery nastal až v roku 2005.

Nezamestnanosť na Slovensku nemá cyklický, ale štruktúrny charakter. Ide teda v prvom rade o rozmiestnenie pracovných príležitostí v regiónoch. Regionálny rozvoj je silne rozlišovaný, čo sa samozrejme nevyhnutne prejavuje na počte vytvorených pracovných miest

Existencia monoindustriálnych regiónov má za následok veľké úbytky pracovných miest ak konkrétne priemyselné odvetvie v danom regióne je menej rentabilné, alebo dokonca zaniká. Známe sú prípady podnikov zameraných na oblasti ťažkého priemyslu, strojárstva či chemického priemyslu (Dubnica nad Váhom, Martin, Považská Bystrica), ktoré museli časť alebo dokonca celú svoju výrobu zrušiť, či dokonca sa zamerať na iné odvetvie. Najradikálnejší úbytok pracovných miest v týchto regiónoch spôsobila práve konverzia, ktorá sa uskutočnila v prvých rokoch transformácie. Ťažký priemysel totiž viazal na seba mnoho pracovných miest v iných odvetviach (drevárska, textilná výroba a pod.).

Ďalším významným faktorom, ktorý prispieva k zvyšovaniu nezamestnanosti je nevyhovujúca či slabá vzdelanostná štruktúra a nízka odborná pripravenosť potenciálnych pracujúcich. Vzdelanostná štruktúra je nevyhovujúca z pohľadu umiestnenia kvalifikovaných pracovných síl v jednotlivých regiónoch. Dochádza k úbytku potrebné školených ľudí, následkom je aj nedostatočná tvorba pracovných miest. Kvalifikovaní mladí ľudia nemajú záujem pracovať v menších mestách či regiónoch, pretože pracovné miesta, ktoré sú im tam ponúkané a sú k dispozícii, nie sú pre nich atraktívne. Ale ak tam kvalifikované sily neprídu, región sa nezačne rozvíjať a pracovné miesta nielen že sa nebudú vytvárať, ba naopak, budú zanikať.

O tom, aký je rozvoj regiónov z hľadiska tvorby pracovných miest, svedčí aj fakt, že iba v Bratislave je umiestnených 52% všetkých podnikateľských subjektov, v ktorých sú prítomní zahraniční investori a podiel podnikateľov - FO je okolo 20%. Rozdiel v zamestnanosti medzi vyspelými a zaostalými regiónmami sa však bude neustále zväčšovať

Okrem nich je tu ešte jedna pomerne dosť veľká rezerva: zamestnanosť v oblasti služieb. Aj keď jej podiel stúpa, ani zďaleka nedosahujeme európske parametre. Chýba mnoho druhov služieb v oblasti cestovného ruchu, stavebníctva či inžinierstva.

Trh práce nie je schopný v súčasnosti vytvárať a ponúkať dostatok pracovných príležitostí, a tak čoraz súrnejšie sa vynára do popredia otázka riešenia nezamestnanosti. Priblíženie programu Európskej únie, ktorý by mal viesť k zastaveniu rastu a postupnému znižovaniu miery nezamestnanosti tým, že bude vytvárať nové pracovné možnosti. Európska únia podniká mnoho aktivít v oblastiach sociálnej politiky a zamestnanosti, kde zdôrazňuje predovšetkým rovnosť príležitostí a zvýšenie kvality i množstva práce.

Nezamestnanosť na Slovensku patrí medzi najvyššie v Európskej únii, pričom problémom je najmä vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti nad 2 roky. Podľa štatistík Eurostatu¹⁸ je približne 6 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku bez práce viac ako 2 roky. Priemerne je to v krajinách EÚ len 2,2 % .

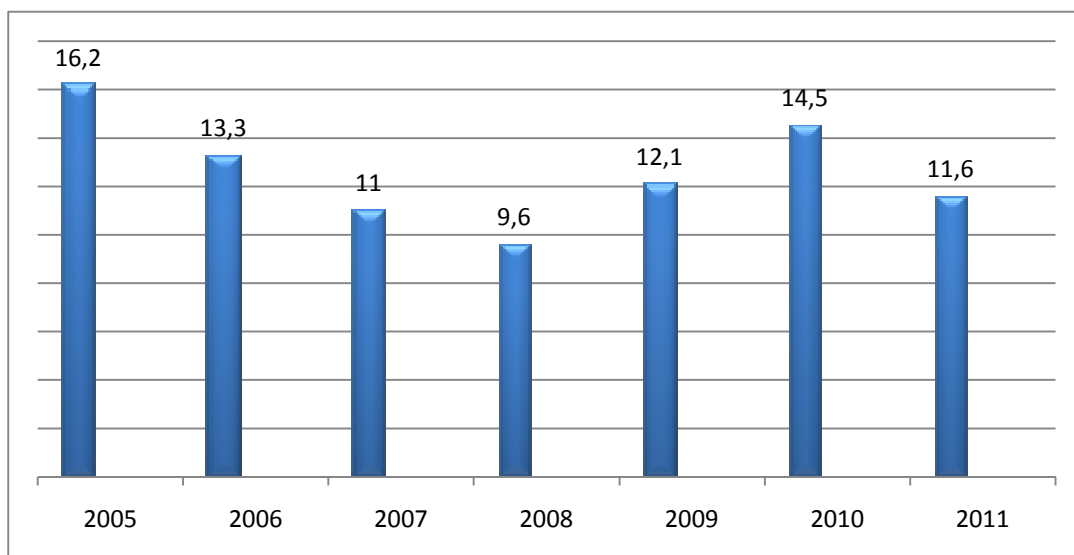
V rámci krátkodobej nezamestnanosti, ktorá vo väčšej miere odzrkadľuje aktuálnu situáciu ekonomiky, sa Slovensko radí medzi krajiny s nižšou mierou nezamestnanosti. Priemer krajiny je 4,8 %, pričom v EÚ je to až 5,6.

Vo všeobecnosti je ale znižovanie dlhodobej nezamestnanosti náročnejšie, pretože zamestnávateľia častejšie a radšej siahajú po krátkodobo nezamestnaných.

S rastúcou dobou evidencie na úradoch práce klesá pravdepodobnosť, že si nezamestnaný nájde uplatnenie na trhu práce.

Ani počas náhleho ekonomického rastu sa na Slovensku zásadnejšie nemenil počet ľudí, ktorí sú nezamestnaní dlhšie ako 4 roky. Ich počet sa dlhodobo pohybuje okolo 40.000 až 50.000, čiže okolo 2 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva. V tejto kategórii sa totiž nachádzajú najmä nezamestnaní bez kvalifikácie, často bez nejakej praxe, ktorí hľadajú na trhu práce uplatnenie len veľmi ťažko.

¹⁸ Eurostat / Štatistický úrad Európskeho spoločenstva má hlavne za úlohu poskytovať Európskej únii vysoko kvalitný štatistický informačný servis.



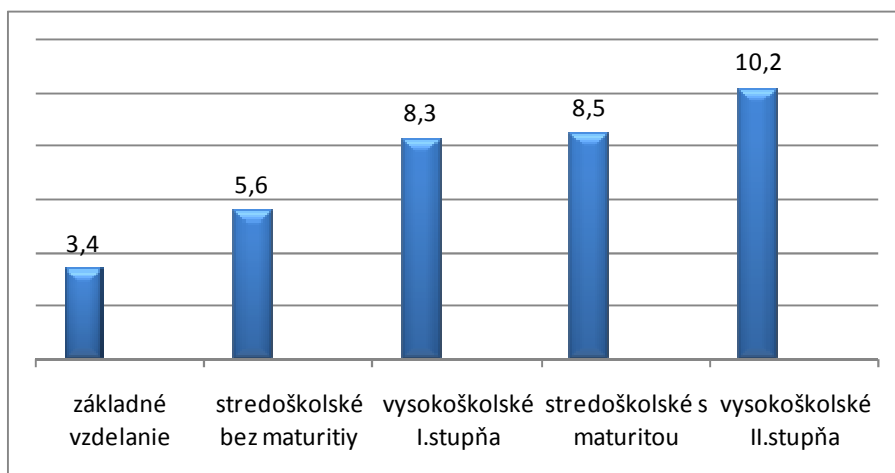
Graf 4: Nezamestnanosť SR (ŠÚSR) (%)

Zdroj: Štatistický úrad SR

3.2.1 Akí aktívni sú ľudia na Slovensku

Podľa vzdelania (počet reakcií na životopis)

Zamestnávateľ si radšej vyberá zamestnancov s vyšším vzdelaním, čo je pochopiteľné, avšak nie vždy je aj pravidlom, že uchádzač to miesto dostane. Potrebuje aj prax, čo je pri čerstvých absolventoch niekedy ťažké.

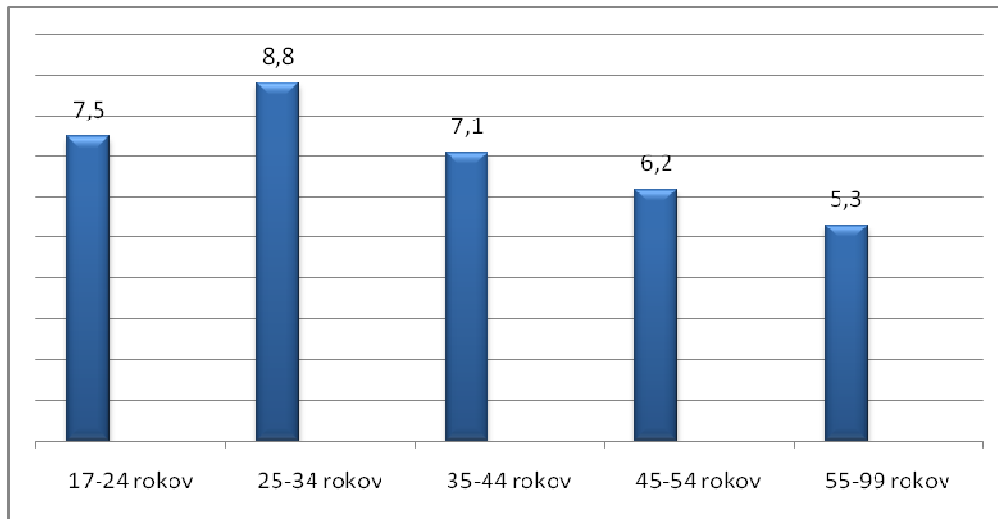


Graf 5: Počet reakcií na životopis podľa vzdelania

Zdroj: Profesia.sk

Podľa veku (počet reakcií na životopis)

Najvyššiu šancu zamestnať sa majú ľudia vo veku od 25-34 rokov, a najmenej majú zamestnávateľia záujem o ľudí v dôchodkovom veku, alebo tesne pred jeho dosiahnutím.¹⁹



Graf 5: Počet reakcií na životopis podľa veku

Zdroj: Profesia.sk Graf- SME

3.3 Ako sa vyvíja nezamestnanosť na Slovensku

- **Rok 2002-2006**

Nezamestnanosť klesla zo 17% na jeseň 2002 zhruba na 10% v lete 2006.

Čo ovplyvnilo pokles nezamestnanosti?

- vstup Slovenska do Európskej únie
- lacná pracovná sila na Slovensku
- reformy a privatizácia bánk
- nové investície podporené často investičnými stimulmi

¹⁹www.ekonomika.sme.sk [online] [2012 - 4 - 12]

- **Rok 2006-2010**

Nezamestnanosť klesala do roku 2008, potom však začala rýchlo stúpať.

Čo ovplyvnilo nárast nezamestnanosti?

- finančná kríza v USA sa postupne preliala do svetovej hospodárskej krízy
- Slovensko sa dostalo do recesie, firmy prepúšťali zamestnancov
- euro bolo najskôr výhodou, v kombinácii s krízou však zvýšilo náklady na prácu

- **Rok 2010-2012**

Nezamestnanosť stúpa ďalej, v decembri dosiahla 13,6%. Ekonomický rast nepostačuje na tvorbu nových pracovných miest.

Čo ovplyvnilo nárast nezamestnanosti?

- obavy investorov z dlhovej krízy v eurozóne
- pokračujúci tlak na produktivitu

3.4 Problémy na trhu práce

Naša ekonomika sa bude musieť vyrovnáť s veľkým odchodom firiem do lacnejších krajín. Dôvodom odchodov je ten fakt, že Slovensko sa stalo pre väčšiu časť investorov až príliš drahou krajinou. Pre tých, ktorí vyhľadávajú najmä lacnú pracovnú silu, sa Slovensko stalo drahou krajinou po tom, ako vstúpilo do eurozóny. Hoci jednotná európska mena je pre ekonomiku výhodou, v období krízy môže spôsobiť masívnejšie ubúdanie investorov. Vstupom do eurozóny sa ovplyvnila aj naša schopnosť konkurencie, ktorá prináša veľa výhod, avšak len v prípade priaznivého vývoja ekonomických ukazovateľov. Kríza výrazne oslabil meny v okolitých krajinách, a tak v prepočte na euro náklady práce v okolitých krajinách V4 oproti Slovensku výrazne zlacneli. Tento efekt mohol spôsobiť sústredenie výroby najmä do spomínaných krajín. Pokiaľ nedôjde k posilneniu okolitých mien, kríza spôsobí odlev mnohých investorov.

Ďalším dôvodom odchodu zo Slovenska je fakt, že uvedeným firmám vyprší čerpanie štátnej pomoci, alebo sú to firmy, ktoré boli na Slovensko prilákané iba z dôvodu nízkych mzdových či prevádzkových nákladov. Najviac sú však ohrozené chudobnejšie

regióny Slovenskej republiky. Pôsobia v nich totiž firmy, ktoré tam mierili najmä z dôvodu lacnej pracovnej sily, v súčasnosti ich tak lákajú predovšetkým krajiny ako Rumunsko, Bulharsko či Ukrajina. Ide predovšetkým o firmy, ktorých podnikateľský plán je postavený na mimoriadne nízkej pridanej hodnote, ktorá je odkázaná na čo najnižšiu cenu práce. Avšak pre investície s vyššou pridanou hodnotou, bude voči tejto možnosti stáť slovenská kombinácia kvalifikovanej pracovnej sily, stabilného ekonomického prostredia, členstva v eurozóne a zároveň geografickej polohy uprostred strednej Európy, v neposlednom rade daňového režimu.

Ďalším závažným problémom v čase ekonomickej krízy je uplatnenie absolventov a mladých ľudí prichádzajúcich na trh práce zo škôl, ktorí si hľadajú svoje prvé miesto v zamestnaní. Na pár pozíciách, ktoré firmy otvoria v čase krízy, budú očakávať vysokú kvalitu. Zamestnávateľa v kríze kladú dôraz na výkon zamestnancov a pri výbere ich tak budú zaujímať hlavne predchádzajúce skúsenosti a výsledky kandidáta. Zamestnávateľa budú dávať priestor skôr uchádzačom s praxou, budú prijímať hlavne ľudí prepustených u konkurencie, ktorí nepotrebujú dlhodobéjšie zaúčanie, čo môže spôsobiť, že absolventi budú mať problém uplatniť sa na trhu práce.

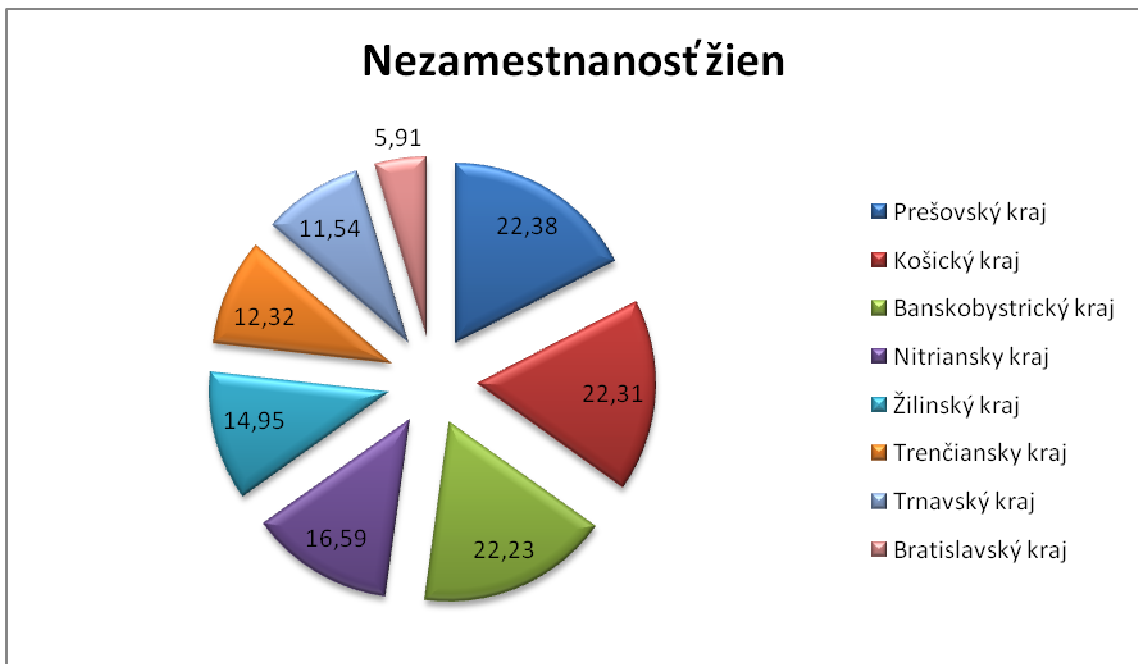
Nikto neočakáva, že by slovenská ekonomika v najbližších rokoch dokázala rásť rýchlejšie ako o 4 - 5% (to je dokonca vnímané ako optimistický jav). Pri súčasnej politike dokonca ani takýto rast nedokázal zabezpečiť pokles nezamestnanosti. Preto sa dá konštatovať – ak sa nezmení ekonomická politika, nezlepší sa ani nezamestnanosť.

Medzi priority, ktoré by sa mali zmeniť, patria najmä:

- Zníženie daňového a odvodového zaťaženia práce
- Zásadná reforma fungovania úradov práce, sociálnych vecí a rodiny
- Lepšie vynakladanie prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu

Koho je viac mužov alebo žien?

Na Slovensku je viac nezamestnaných mužov ako žien. Podľa posledných štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) SR za január tohto roka bolo najviac žien bez práce v Prešovskom kraji. Miera nezamestnanosti predstavovala 22,38 %, čo predstavuje 37 880 uchádzačiek o zamestnanie.²⁰



Graf 7: Miera nezamestnanosti žien

Zdroj: Štatistický úrad SR

Nezamestnanosť na Slovensku by mohla začať postupne klesať

Miera nezamestnanosti na Slovensku dosiahla podľa údajov európskeho štatistického úradu Eurostat štvrtú najvyššiu mieru v celej Európskej únii, a to 14,6 %. Tento údaj predstavuje sezónne hrubú mieru, pričom tá čistá je presne 14 % a vďaka tomu sa Slovensko zaraďuje na nižšie priečky. Pri porovnaní celej EÚ27 je siedme s najhorším výsledkom. Toto umiestnenie by si mohla krajina ešte v nadchádzajúcich mesiacoch vylepšiť. Dá sa predpokladať, že vzhľadom na štart sezónnych prác, ako aj rast priemyslu by mohla začať postupne klesať.

²⁰ www.tvnoviny.sk [online] [2012 -25 - 11]

Vyššiu mieru sezónne hrubej nezamestnanosti ako Slovensko mali vo februári Španielsko, Portugalsko a Írsko. Pri porovnávaní s ostatnými štátmi únie má SR stále pomerne vysokú mieru nezamestnanosti, ktorú však ani v časoch silného ekonomického rastu nevedela dostať pod 8,5 %.²¹

3.5 Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji

Podľa počtu obyvateľov a rozlohou patrí Trenčiansky kraj medzi tie menšie kraje. Stav obyvateľstva k 31. 12. 2010 dosiahol 599 819 osôb. Kraj tvorí celkovo 18 miest a 276 obcí. Najviac obyvateľov žije v krajskom meste Trenčín, ktoré však v porovnaní s inými krajskými mestami nie je viditeľne dominantné mesto. Ďalšími väčšími mestami sú Prievidza, Považská Bystrica, Partizánske, Nové Mesto nad Váhom a Púchov.

Demografický vývoj je ovplyvňovaný zmenami ekonomických a sociálnych podmienok v spoločnosti a je charakterizovaný spomaľovaním procesu reprodukcie obyvateľstva. V posledných rokoch sústavne klesá počet obyvateľov kraja.

Miera evidovanej nezamestnanosti v Trenčianskom kraji bola za tretí štvrtrok 9,68 %. V treťom štvrtroku 2011 bolo v tomto regióne zamestnaných celkovo 240 200 osôb a pôsobilo tu 12 270 podnikov a 44 530 podnikateľov. Priemerná mesačná mzda sa pohybovala na úrovni 661 €.

Z hľadiska ekonomickej štruktúry má Trenčiansky kraj priemyselno-poľnohospodársky charakter. Podiel kraja na tvorbe hrubého domáceho produktu SR v roku 2005 bol 9,8%.

3.5.1 Kde sa nachádzajú voľné pracovné miesta

Voľné pracovné miesta sú hlavne v automobilovom priemysle – pracovník montážnej linky, operátor výroby, mechanik, technik so stredoškolským vzdelaním, ale tiež aj so

²¹www.openiazoch.zoznam.sk [online] [2012 - 18 - 10]

základným vzdelaním. Rovnaké profesie sú nedostatkové aj v elektrotechnickom a strojárskom priemysle, rovnako aj CNC frézari, CNC operátori a skladníci s oprávnením na vysokozdvížny vozík. V obchode a službách majú šancu uplatniť sa predavačky, kuchári a tiež čašníci. V zdravotníctve chýba najmä odborný personál – lekári a zdravotné sestry. Zamestnávateľa majú takisto záujem o kvalifikovanú pracovnú silu pre obuvnícky a odevný priemysel – vyučených v danom odbore.

Príčiny vzniku nezamestnanosti

Najviac absolventov vysokých škôl je zameraných na odbor spoločenských vied, náuky a služieb. Po skončení štúdia hľadajú uplatnenie v zamestnaní ako psychológ, diplomat, právnik a mnoho ďalších. Veľké percento z nich však po štúdiu nenájde uplatnenie, či už vo svojom obore alebo vôbec, a ostávajú nezamestnanými. Dôvodom je presýtenosť trhu práce už spomínanými povolaniami v oblastiach spoločenských vied a služieb.

Trhu práce chýbajú najmä zamestnanci manuálne a technicky zruční pre fyzické činnosti. Nedostatkom pracovných síl, teda trpia najmä odvetvia ako stavebníctvo, ťažký priemysel alebo strojárstvo. Dôvodom je aj nízky počet kvalitných a zručných absolventov SOŠ a SOU.

Dôvodom nezamestnanosti vysokoškolských absolventov je aj slabá schopnosť presadiť sa vo svojom odbore. Veľa študentov nadobudne titul, no vedomosti a schopnosti skryté za titulom nie sú vždy postačujúce pre uplatnenie sa na dnešnom trhu práce. Absolvent by mal vo svojom odbore dosahovať nadpriemerné výsledky a svoje schopnosti efektívne využiť v praxi. Ďalšou príčinou je veľké množstvo odborov, ktoré nezodpovedajú potrebám trhu práce. Nachádzame veľa odborov a následne absolventov týchto odborov, ktorí nedokážu nájsť uplatnenie, kvôli nedostatku pracovných miest v danom odbore. Preto by sa ministerstvo školstva malo pokúsiť regulovať množstvo odborov a ich zameranie v súvislosti s požiadavkami trhu práce.

3.5.2 Kde sú k dispozícii pracovné sily

Dôsledkom hospodárskej krízy sa trh s pracovnou silou oproti roku 2009 výrazne zmenil. Na trhu práce je v súčasnosti najmä pracovná sila, ktorá počas svojho produktívneho veku vždy bola zamestnaná, čiže ktorá má dostatočné pracovné návyky,

prax či už z výkonu činnosti na jednej pracovnej pozícii alebo na viacerých. V regióne je k dispozícii voľná pracovná sila na profesie v oblasti stavebníctva, strojárstva, obuvníckej výroby, služieb – predavač, čašník.

3.6 Vývoj nezamestnanosti od roku 2009

Dopady hospodárskej krízy sa prejavujú aj v regióne Trenčianskeho kraja. Hlavnou príčinou je svetová hospodárska kríza, ktorá zasiahla aj Slovenskú republiku a ňou zapríčinené negatívne prejavy (znížený dopyt po produkcii, celková stagnácia priemyslu a postupne prechádza aj do sektoru služieb). Z toho dôvodu miera nezamestnanosti v roku 2009 neustále stúpa.

Územie	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bánovce nad Bebravou	18 471	2 016	1 794	9,1
Ilava	31 471	3 067	2 763	8,89
Myjava	13 958	1 869	1 773	12,7
Nové Mesto nad Váhom	31 369	3 491	3 017	9,62
Partizánske	23 107	3 347	2 945	12,75
Považská Bystrica	31 052	4 623	4 207	13,55
Prievidza	69 477	8 602	7 751	11,16
Púchov	22 963	2 135	1 933	8,42
Trenčín	57 621	4 477	4 105	7,12
Trenčiansky kraj	299 115	33 627	30 288	10,13

Tabuľka 1: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 31. 12. 2009

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

V roku 2010 ešte rastie nezamestnanosť v dôsledku doznievania hromadného prepúšťania. K zníženiu nezamestnanosti taktiež neprispieva ani stále narastajúci počet absolventov vysokých škôl, ktorí sa po skončení štúdia takmer okamžite hlásia na úrad práce.

Územie	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bánovce nad Bebravou	18 518	2 011	1 729	9,1
Ilava	31 500	2 432	2 118	6,72
Myjava	14 251	1 351	1 249	8,76
Nové Mesto nad Váhom	31 648	2 800	2 415	7,63
Partizánske	23 438	3 290	2 876	12,27
Považská Bystrica	31 828	4 297	3 974	12,49
Prievidza	69 324	9 303	8 353	12,05
Púchov	22 981	1 909	1 726	7,51
Trenčín	57 335	4 577	4 155	7,25
Trenčiansky kraj	300 823	31 970	28 595	9,51

Tabuľka 2: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 31. 12. 2010

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Miera nezamestnanosti v roku 2011 opäť vzrástla, zvýšila sa o 0,44 % čo je asi o 1 230 uchádzačov o zamestnanie.

Územie	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bánovce nad Bebravou	18 664	2 078	1 872	10,3
Ilava	31 327	2 594	2 286	7,3
Myjava	14 303	1 262	1 166	8,15
Nové Mesto nad Váhom	31 512	2 895	2 517	7,99
Partizánske	23 658	3 352	3 040	12,85
Považská Bystrica	32 165	4 466	4 057	12,61
Prievidza	70 693	9 809	9 102	12,88
Púchov	22 982	1 884	1 666	7,25
Trenčín	57 919	4 863	4 469	7,72
Trenčiansky kraj	303 223	33 203	30 175	9,95

Tabuľka 3: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 31. 12. 2011

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Okres	Spolu	Slobodní Slobodné	Ženatí Vydaté	Rozvedení Rozvedené	Vdovci Vdovy	Druh Družka
Bánovce nad Bebravou	2133	1120	753	228	29	3
Ilava	2709	1275	1059	319	52	0
Myjava	1198	547	455	163	31	2
Nové Mesto nad Váhom	2994	1465	1114	355	58	1
Partizánske	3423	1667	1226	476	48	6
Považská Bystrica	4552	2134	1817	509	87	3
Prievidza	9894	4735	3819	1153	175	5
Púchov	1865	880	735	209	37	4
Trenčín	5093	2469	2019	531	72	1
Trenčiansky kraj	33861	16292	12997	3943	589	25

Tabuľka 4: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k

1.3. 2012

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Neustále rastúca tendencia nezamestnanosti pretrváva aj v súčasnom roku, kedy je už v Trenčianskom kraji až 11,44%. Medziročne vzrástla o 1,11%. Stúpa na celom území Slovenskej republiky, s výnimkou Košického kraja, kde je mierny pokles nezamestnanosti. Nezamestnanosť sa v zimných mesiacoch tradične zvyšuje kvôli útlmu sezónnych prác.

Kraj	Počet	Nárast/pokles	Miera nezamestnanosti
Bratislavský kraj	21 693	+250	6,07%
Trnavský kraj	32 096	+533	10,02%
Trenčiansky kraj	37 545	+205	11,44%
Nitriansky kra	56 078	+143	14,58%
Žilinský kraj	48 085	+515	13,26%
Banskobystrický kraj	73 593	+260	20,37%
Prešovský kraj	89 810	+90	20,75%
Košický kraj	78 193	-341	18,99%
Slovenská republika	437 093	+1 655	14,71%

Tabuľka 5: Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji k 28.02.2013

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Uchádzači o zamestnanie **vo veku do 25 rokov** si najčastejšie hľadajú prácu na pozíciách administratívny pracovník, asistent, recepčný, predavač či čašník. Záujem o jednotlivé pozície vždy úzko súvisí aj so vzdelanostnou štruktúrou uchádzačov. V najmladšej vekovej kategórii je nízky podiel ľudí, ktorí už stihli ukončiť vysokú školu. Približne polovica uchádzačov má ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou.

Najčastejšie hľadanou pozíciou je aj v ďalšej vekovej kategórii **do 35 rokov** pozícia administratívneho pracovníka.

V ďalších vekových kategóriách, **od 35 do 44 rokov a od 45 do 54 rokov**, naďalej klesá podiel uchádzačov zaujímajúcich sa o pozície administratívnych pracovníkov a asistentov. Naopak, pribúda podiel ľudí, ktorí si hľadajú prácu na pozíciách ako sú robotník alebo skladník.

V najstaršej vekovej kategórii prevažujú medzi najžiadanejšími pozíciami nízkokvalifikované manuálne pozície ako sú vrátnik, skladník, vodič, robotník či údržbár.²²

Okres	Spolu	do 19r.	20 – 30r.	31 - 40r.	41 – 50r.	51 – 60r.	nad 60r.
Bánovce nad Bebravou	2133	33	692	450	406	488	64
Ilava	2709	27	777	590	517	724	74
Myjava	1198	11	331	250	238	333	35
Nové Mesto nad Váhom	2994	44	802	638	630	790	90
Partizánske	3423	46	982	766	708	820	101
Považská Bystrica	4552	20	1224	953	952	1259	144
Prievidza	9894	83	2905	2148	2126	2431	201
Púchov	1865	20	493	435	375	474	68
Trenčín	5093	33	1543	1066	987	1307	157
Trenčiansky kraj	33861	317	9749	7296	6939	8626	934

Tabuľka 6: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa veku v SR

Zdroj: Štatistický úrad SR

²² www.profesia.sk [online] 2012 [cit. 2012 – 10 – 12]

Priemerná mesačná mzda vzrástla oproti minulému roku v Trenčianskom kraji o 5,54 % čo je najviac zo všetkých krajov. Za týmto medziročným nárastom bol hlavne vplyv viacerých odvetví ako priemyselná výroba, vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna pomoc i doprava a skladovanie.

Kraj, okres	Priemerný počet zamestnaných osôb	Priemerná nominálna mesačná mzda v EUR	Odpracované hodiny zamestnancov
Bánovce nad Bebravou	7 888	718	12 529
Ilava	13 649	785	22 551
Myjava	4 122	748	6 933
Nové Mesto nad Váhom	15 123	850	25 361
Partizánske	6 403	660	10 217
Považská Bystrica	10 280	781	16 924
Prievidza	25 186	770	41 272
Púchov	14 019	787	22 679
Trenčín	27 026	823	45 170
Trenčiansky kraj	123 696	786	203 638

Tabuľka 7: Zamestnané osoby a priemerné mesačné mzdy v okresoch Trenčianskeho kraja za rok 2012

Zdroj: Štatistický úrad SR

Údaje sú za súbor podnikov s 20 a viac zamestnanými osobami (za organizácie vykonávajúce finančné sprostredkovanie a všetky nepodnikateľské organizácie bez ohľadu na počet zamestnaných osôb) a za podniky s počtom zamestnaných osôb nižším ako 20, ktoré dosahujú ročnú produkciu 5 mil. EUR a viac.

3.7 Analýza vnútorného prostredia

Do analýzy vnútorného prostredia som zaradila charakteristiku Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčianskom kraji.

3.7.1 Charakteristika ÚPSVaR

Pôsobnosť Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny:

V oblasti sociálnych vecí vykonáva štátnu správu na úseku :

- štátnych sociálnych dávok
- sociálnej pomoci
- poradensko - psychologických služieb
- sociálno - právnej ochrany detí a sociálnej kurately

V oblasti služieb zamestnanosti vykonáva štátnu správu v nasledovných oblastiach:

- evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie
- evidencia voľných pracovných miest
- sprostredkovanie vhodného zamestnania
- poskytovanie poradenských služieb
- vzdelávanie a príprava pre trh práce
- implementácia aktívnych opatrení na trhu práce
- zvýšenej starostlivosti o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov
- prípravy a realizácie projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu

Záujemcom o zamestnanie je občan (zamestnanec, podnikateľ, študent, dôchodca, žena na materskej dovolenke, dobrovoľne nezamestnaný a pod.), ktorý má záujem o zamestnanie a nemôže byť na úrade práce vedený ako uchádzač o zamestnanie. Zaevidovať sa môže osobne, telefonicky, e-mailom na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ku

ktorému má najbližšie alebo v mieste kde sa zdržuje. Môže byť zaevidovaný i na viacerých úradoch naraz. Množstvo, forma a frekvencia kontaktov s úradom je na vzájomnej dohode.

Pre zaevidovanie klient potrebuje poskytnúť úradu niektoré základné osobné údaje, s ktorými je nakladané v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov, teda diskrétno a výlučne pre potreby sprostredkovania zamestnania a štatistických sledovaní úradu, ktoré sú všeobecné, neosobné.

Dôležité informácie získané od klienta sú najmä jeho vzdelanie, praktické skúsenosti, ďalšie vedomosti a zručnosti, ktoré môžu byť rozhodujúce pre získanie zamestnania. Veľmi dôležité je získanie prehľadu o schopnostiach a predpokladoch klienta na výkon povolania ale i o jeho predstavách a potrebách.

Záujemcovi o zamestnanie úrad práce sprostredkováva vhodné zamestnanie a môže mu zabezpečiť vzdelávanie a prípravu pre trh práce (účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce je spolufinancovaná klientom vo výške stanovenej zákonom o službách zamestnanosti.) Ako záujemca o zamestnanie nemá žiadne povinnosti voči úradu práce okrem podania žiadosti o zaradenie do evidencie záujemcov o zamestnanie a môže bezplatne využívať všetky služby poskytované úradom a to najmä informácie o možnosti zamestnania na území SR a v zahraničí, informácie o možnosti ďalšieho štúdia, vyhľadávanie voľných pracovných miest, zúčastniť sa výberových konaní alebo búrzh práce organizovaných úradom, účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce (rekvalifikácia), odborné poradenské služby (aj služby psychológa), prístup na internet.

3.7.2 Organizačná štruktúra

Generálnym riaditeľom ÚPSVaR je Ing. Marián Valentovič. Riadi ústredie, je štatutárnym zástupcom ústredia a zodpovedá za jeho činnosť. Súčasne je vedúcim služobného úradu, je služobne najvyšším vedúcim štátnym zamestnancom v služobnom úrade ktorým je ústredie.

Stupne riadenia:

1. Na ústredí sa uplatňuje štvorstupňové riadenie. Najvyšší stupeň riadenia predstavuje **generálny riaditeľ a vedúci služobného úradu.**

2. V priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa je druhý stupeň riadenia, ktorý sa skladá z priamo riadených vedúcich zamestnancov:

- **riaditeľ sekcií,**
- **riaditelia odborov na úrovni sekcií,**
- **riaditeľ osobného úradu.**

3. Tretí stupeň riadenia tvoria **riaditelia odborov sekcií.**

- sekcia riadenia
- sekcia služieb zamestnanosti
- sekcia sociálnych vecí a rodiny
- sekcia ekonomiky

4. Štvrtý stupeň riadenia tvoria **vedúci oddelení odborov.**

- osobný úrad
- odbor právny
- odbor kontroly

4 Vlastné návrhy na zlepšenie situácie

Návrhy na zlepšenie situácie v regiónoch

- využívanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce (zákon o službách zamestnanosti). Na tomto mieste je potrebné spomenúť významnú úlohu a vynikajúcu prácu, ktorú odvádza miestny ÚPSVaR najmä v oblasti komunikácie so zamestnávateľmi
- Aktívna spolupráca mesta a podnikov pôsobiacich na území okresu za účelom vytvárania partnerstiev a nachádzania nových investičných príležitostí.
- Zatraktívnenie okresu pre investorov (daňové nástroje, priama podpora, infraštruktúra, štruktúra pracovnej sily – podpora vzdelávania a špecializácie, budovanie partnerstiev pri verejno-súkromných investíciách zameraných na rozvoj mesta a pod.)
- Podpora samosprávy pri samozamestnávaní (SZČO) občanov (vytvorenie flexibilných podmienok - povolenia, jednorázová podpora inovatívnych projektov...)
- Zefektívnenie fungovania samosprávy (úsporné opatrenia - verejné obstarávanie, aplikácia procesného prístupu a pod.)

Efektívnou spoluprácou subjektov samosprávy, podnikateľskej sféry a občanov je možné tieto dopady zmierniť a vytvoriť tak priaznivé prostredie pre rozvoj nášho kraja či samotného mesta.

Pomoc od štátu

Najväčší problém nájsť si zamestnanie majú mladí ľudia bez praxe a starší ľudia.

Štát chce preto podporiť zamestnanosť týchto dvoch skupín a tak sa chystá poskytovať príspevky podnikateľom, ktorí zamestnávajú nezamestnaného vo veku do 29 rokov alebo vo veku nad 50 rokov.

Príspevok bude zamestnávateľom vyplácať úrad práce a to počas 12 mesiacov od prijatia nezamestnaného do zamestnania.

Po uplynutí týchto 12 mesiacov bude musieť zamestnávateľ udržať toto pracovné miesto ešte najmenej ďalších šesť mesiacov, počas ktorých už ale nebude dostávať na pracovníka žiadny príspevok. Výška príspevku bude 95% z maximálnej výšky príspevku, ktorá je pre budúci rok 456,57 eura.

Peniaze na tento projekt podpory vytvárania pracovných miest v súkromnom sektore majú pochádzať z eurofondov. Celkovo má ísť o 50 miliónov eur. Projekt sa začal realizovať v novembri 2012.

Na slovenskom pracovnom trhu dosahy krízy pociťujú najmä zamestnanci so zmluvami na čas určitý, zamestnanci agentúr dočasného zamestnávania s dočasnými zmluvami a často občania Slovenskej republiky, ktorí pracujú v zahraničí ako cudzinci. Tiež nezamestnanosť mladých ľudí dosiahla v poslednom roku vo viacerých krajinách Európskej únie nové historické európske maximum.

Záver

Cieľom bakalárskej práce bolo priblížiť problematiku nezamestnanosti na trhu práce v Trenčianskom kraji, ako aj na Slovensku, prezentovať jej možné príčiny a dôsledky. Zameriava sa na obdobie vstupu Slovenska do Európskej únie a s tým spojené aj pravdepodobné dôvody rastu nezamestnanosti.

Moja bakalárska práca má teoretickú a praktickú časť. V teoretickej sa zameriavam na vysvetlenie základných pojmov súvisiacich s pojmom nezamestnanosti, v praktickej zase na výskum rastu nezamestnanosti v danom regióne.

Na splnenie mojich cieľov, som si musela zaobstarať potrebnú odbornú literatúru a zdroje týkajúce sa nezamestnanosti. Tiež som použila aj moje poznámky z prednášok a naštuovala teoretické východiská. Štatistické údaje som čerpala zo stránok Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a Štatistického úradu SR.

Myslím, že sa mi podarilo dosiahnuť stanovených cieľov predkladanej práce a poukázať na dôležitosť tejto témy. Je nutné podotknúť, že situácia na trhu práce sa neustále vyvíja, a k poklesu nezamestnanosti by mohol prispieť štát ale aj regióny. A to hlavne využívaním nástrojov aktívnej politiky trhu práce, zatraktívnením okresu pre investorov, podporou samosprávy pri samozamestnávaní.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

BENEŠ, Roman. *Vývoj nezaměstnanosti* [online]. E-polis.cz, 14. október 2003. [cit. 2011-11-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>. ISSN 1801-1438

BUCHTOVÁ, B. et al. 2002. *Nezamestnanosť - psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Bratislava : Grada, 2002. 231 s. ISBN 80-247-9006.

GOWLAND, D. *MAKROEKONOMIE 1. vydanie*. Praha: Victoria Publishing 1990. 357 s. ISBN 80-85865-22-X

KADERÁBKOVÁ, B. *Úvod do makroekonomie. Neoklasický prístup*. 1. Vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. 247 s. ISBN 80-7179-788-X

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. Vydanie. V Prahe : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5

MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. Vydanie. ZSŠ polygrafická v Bratislave, 2000. 126 s. ISBN 80-8078-038-2

PŘÍVAROVÁ, M.: *Teória ekonomickej nerovnováhy*. Bratislava: Elita, 1995, s. 131-132 ISBN 80-85323-88-5

SAMUELSON, P.,NORDHAUS, W. *Ekonomía*. Slovenský preklad zo 16.amerického vydania Bratislava : Vydavateľstvo ELITA, 2000. 820 s. ISBN 80-8044-059-X.

SCHRAGGEOVÁ, Milica. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Psycho-prof 2011. 115 s. ISBN: 987-80-89322-08-4

www.ekonomika.sme.sk [online]. 2012 [cit. 2012 - 4 - 12]. Dostupné z WWW: <www.ekonomika.sme.sk>.

www.openiazoch.zoznam.sk [online]. 2012 [cit. 2012 - 12 - 6]. Dostupné z WWW:
<www.openiazoch.zoznam.sk>.

www.profesia.sk [online]. 2012 [cit. 2012 - 10 - 12]. Dostupné z WWW:
<www.profesia.sk>.

www.portal.statistics.sk [online]. 2011 [cit. 2011 - 11 - 5]. Dostupné z WWW:
<www.portal.statistics.sk>.

www.tvnoviny.sk [online]. 2012 [cit. 2012 - 25 - 11]. Dostupné z WWW:
<www.tvnoviny.sk>.

www.upsvar.sk [online]. 2012 [cit. 2012 - 11 - 5]. Dostupné z WWW:
<www.upsvar.sk>.

Zoznam grafov

Graf 1: Dobrovoľná nezamestnanosť.....	18
Graf 2: Nedobrovoľná nezamestnanosť.....	19
Graf 3: Nezamestnanosť členských štátov.....	30
Graf 4: Nezamestnanosť SR	35
Graf 5: Počet reakcií na životopis podľa vzdelania.....	35
Graf 6: Počet reakcií na životopis podľa veku.....	36
Graf 7: Miera nezamestnanosti žien.....	39

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 31.12.2009	42
Tabuľka 2: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 31.12.2010	43
Tabuľka 3: základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 31.12.2011.....	44
Tabuľka 4: Základné ukazovatele trhu práce v okresoch Trenčianskeho kraja k 1.3.2012.....	45
Tabuľka 5: Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji k 28.2.2013.....	46
Tabuľka 6: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa veku v SR	47
Tabuľka 7: Zamestnané osoby a priemerné mesačné mzdy v okresoch Trenčianskeho kraja za rok 2012.....	48