

Projekt snížení nezaměstnanosti v Trenčianskom kraji

Bc. Veronika Ovšáková

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Ovšáková**
Osobní číslo: **M110376**
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt snížení nezaměstnanosti v Trenčianskom kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Prostudujte odbornou literaturu k tématu nezaměstnanost.
- Definujte pojem nezaměstnanost a další pojmy, které s nezaměstnaností souvisí.
- Prezentujte teoretické podklady k příčinám a důsledkům nezaměstnanosti.

II. Praktická část

- Analyzujte současnou zaměstnanost a nezaměstnanost v Trenčianskom kraji.
- Pomocí dotazníkové metody proveďte průzkum nezaměstnaných na Úrade práce, sociálních věcí a rodiny v Novom Meste nad Váhom.
- Na základě zjištěných informací navrhnete projekt, snížení nezaměstnanosti v Trenčianskom kraji.

Závěr


Rozsah diplomové práce: **70 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.**
BENEŠ, S. Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace. 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 77 s. ISBN 80-208-0217-7.
DUFFKOVÁ, J. Sociologie životního stylu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 240s. ISBN 978-80-7380-123-6.
MARTINCOVÁ, M. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: Iura Edition, 2005. 134 s. ISBN 80-8078-038-2.
MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání diplomové práce: **26. března 2012**
Termín odevzdání diplomové práce: **2. května 2012**

Ve Zlíně dne 26. března 2012


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

**

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací.

(1) Vysoká škola nevydělává zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být sčít nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracovním vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, utvořilo-li škola za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené zájemcem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školské dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělení svolení bez věcného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nakrácení chybnějiho projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 02.05.2012



⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li uvedeno jinak, máte autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněným zájmem školy nebo školského či vzdělávacího zařízení
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výsledků jin dosaženého v souvislosti s tímto dílem či poskytnutí licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výsledku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cieľom mojej diplomovej práce bolo zmapovať súčasnú situáciu na slovenskom pracovnom trhu. V jej úvode sú pre lepšie pochopenie danej problematiky priblížené príčiny a následky nezamestnanosti, ktorá pôsobí na ľudí. Zameraná je tiež nato, ako samotná dlhodobá nezamestnanosť pôsobí na psychiku človeka.

Keďže hlavným problémom je vysoká miera nezamestnanosti, diplomová práca podáva rôzne návrhy ako dať vysokú mieru nezamestnanosti v Trenčianskom kraji postupne znižovať s cieľom dosiahnuť zlepšenie v najproblematickejších oblastiach týkajúcich sa trhu práce.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, zamestnanosť, miera nezamestnanosti, trh práce

ABSTRACT

The objective of my thesis is to map the current situation in the Slovak labor market. For better understanding, in the introduction are described the causes and consequences of unemployment, which act on humans. It focuses also on how the very long-term unemployment influences the human psyche.

Since the main problem is high unemployment rate, thesis offers various proposals how to reduce the high unemployment rate in Trenčín region in order to achieve improvement in the most problematic issues related to the labor market.

Keywords: unemployment, employment, labor market

Pod'akovanie

Ďakujem vedúcemu práce Doc. PhDr. Milan Mikuláščík Ph.D. za poskytnuté konzultácie, rady a pripomienky.

Takisto ďakujem Ing. Jarmile Hepnerovej, ktorá mi tiež poskytli užitočné rady a informácie pri písaní diplomovej práce.

Tiež by som chcela pod'akovať svojej rodine a spolupracovníkom za morálnu podporu a pomoc, ktorú mi poskytli pri spracovaní mojej diplomovej práce.

Bc. Veronika Ovšáková

Motto:

Keď sa ocitneš na konci lana – nadviaž ho.

Prehlásenie:

Prehlasujem, že som diplomovú prácu na tému „Projekt snížení nezaměstnanosti v Trenčianskom kraji“ spracovala samostatne a použila som literatúru uvedenou v zozname použitých prameňov a literatúry, ktorý je súčasťou tejto diplomové práce.

Elektronická a tlačaná verzia diplomové práce sú totožné.

V Zlíne

.....

Bc. Veronika Ovšáková

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 NEZAMESTNANOSŤ	14
1.1 KTO MÁ NÁROK NA DÁVKU V NEZAMESTNANOSTI?	17
1.2 TYPY NEZAMESTNANOSTI	18
1.3 DRUHY NEZAMESTNANOSTI	19
1.4 MIERA NEZAMESTNANOSTI	20
1.5 EKONOMICKÉ DÔSLEDKY NEZAMESTNANOSTI	23
2 SOCIÁLNE DÔSLEDKY NEZAMESTNANOSTI	25
3 PRIEBEH NEZAMESTNANOSTI A JEJ VPLYV NA PSYCHIKU ČLOVEKA	26
4 SOCIÁLNA POLITIKA	28
4.1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI	30
4.2 POLITIKA TRHU PRÁCE	32
4.2.1 PRÍSPEVOK NA SAMOSTATNÚ ZÁROBKOVÚ ČINNOSŤ (§ 57 ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTÍ).....	33
4.2.2 PRÍSPEVOK NA ZAMESTNÁVANIE ZNEVÝHODNENÉHO UCHÁDZAČA O ZAMESTNANIE.....	33
4.2.3 PRÍSPEVOK NA VYKONÁVANIE ABSOLVENTSKEJ PRAXE	34
4.2.4 PRÍSPEVOK NA AKTIVAČNÚ ČINNOSŤ	34
4.2.5 PRÍSPEVOK NA SŤAHOVANIE ZA PRÁCOU	35
4.3 SOCIÁLNE ASPEKTY NEZAMESTNANOSTI	37
4.3.1 ŽIVOTNÁ ÚROVEŇ.....	37
4.3.2 ZMENA ČASU	37
4.3.3 RODINA	38
4.3.4 NEZAMESTNANOSŤ A REPRODUKČNÉ CHOVANIE.....	38
4.3.5 SOCIÁLNA IZOLÁCIA	38
5 EVIDOVANÁ NEZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU	39
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
6 NEZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU	42
7 NEZAMESTNANOSŤ V TRENČIANSKOM KRAJI	45
8 DOTAZNÍK – UOZ	56

8.1	ZHRNUTIE	69
9	PROJEKT ZNÍŽENIA NEZAMESTNANOSTI V TRENČIANSKOM KRAJI	71
	ZÁVER	73
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	74
	ZOZNAM GRAFOV	78
	ZOZNAM TABULIEK	79
	PRÍLOHA – DOTAZNÍK	80

ÚVOD

Diplomová práca je venovaná problematike nezamestnanosti na Slovenska je zameraná na Trenčiansky kraj. Slovenská republika sa nachádza v regióne strednej Európy a má relatívne malú a otvorenú ekonomiku. Prešla bohatým historickým vývojom, až pokým sa pretransformovala do dnešnej podoby. V súčasnosti predstavuje modernú, dynamicky sa rozvíjajúcu ekonomiku.

Ani vďaka týmto pozitívnym zmenám, ktorými krajina v minulosti prešla, nepredišla negatívnym vplyvom globálnej ekonomickej a finančnej krízy. Jej efekt bol celoplošný a neobišiel ani, už i predtým, verejnosťou dosť diskutovaný trh práce.

V teoretickej časti sú vysvetlené pojmy trhu práce, členenie nezamestnanosti, príčiny nezamestnanosti, ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti a ďalšie dôležité pojmy.

V ďalších kapitolách je venovaná nezamestnanosti a jej pôsobeniu na psychiku ľudí, ktorí si dlhšiu dobu nemôžu nájsť prácu. Práca sa tiež teoreticky poukazuje na možné sociálne dôsledky nezamestnanosti ako pokles životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stres a obavy z následného vývoja, alkoholizmu a v neposlednom rade aj rastúca kriminalita.

Ďalšia kapitola je samostatne venovaná sociálnej politike štátu a hlavne politike zamestnanosti a politike trhu práce, ktorá je súčasťou hospodárskej politiky štátu. Hlavnými cieľom politiky trhu práce je zabezpečiť prácu pre tých, ktorí môžu a chcú pracovať, ďalšími cieľmi sú: minimalizovať nezamestnanosť, zabezpečiť prípravu na povolanie a prípadnú rekvalifikáciu, ktorá je zodpovedajúca súčasným požiadavkám trhu práce, zabráňovať hromadnému prepúšťaniu a vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti, prijímať opatrenia na podporu územnej mobility, ktorej cieľom je premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania.

Druhá časť diplomovej práce je venovaná analýze Trenčianskeho kraja, z rôznych hľadísk a tiež je venovaná dotazníkovému prieskumu respondentov, ktorí sú evidovaní na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny a nemôžu si nájsť prácu.

V závere práce je navrhnutý projekt možných riešení vysokej miery nezamestnanosti. Niektoré z týchto návrhov už v súčasnosti štát využíva ako nástroj riešenia vysokej miery nezamestnanosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMESTNANOST'

V trhovej ekonomike nemajú všetky pracovné sily prácu, z tohto pohľadu sa práce-schopné obyvateľstvo delí na dve skupiny:

- a) zamestnaní – ľudia majúci prácu, sú to tí, ktorí majú prácu (sem patria aj tí, ktorí pracujú, ale momentálne absentujú z práce pre chorobu, štrajk alebo dovolenku),
- b) nezamestnaní – bez práce, ale aktívne ju hľadajúci, - ľudia bez práce, ktorí však aktívne hľadajú prácu. Pracovné sily tvoria zamestnaní, ale aj nezamestnaní. Ľudia bez práce, ktorí nehľadajú prácu, sú mimo pracovnú silu.

Optimálna miera nezamestnanosti v krajine by mala byť v rozsahu 3 – 4 % nezamestnaných, ktorí súvisí s prirodzeným pohybom pracovných síl na trhu (ponuka, dopyt, absolventi škôl).

Nezamestnanosť je nielen len osobným problémom jednotlivca ale aj centrálnym problémom moderných spoločností. Nezamestnanosť zaťažuje štátny rozpočet, a preto negatívne pôsobí na životnú úroveň obyvateľstva.

Nezamestnanosť nás nanešťastie obklopuje na každom kroku a sprevádza celým životom, či už v médiách alebo sa nás dotýka priamo. „Definícia 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“ (Beneš, 1991, s. 155 - 156).

Nezamestnanosť je stav, kedy sa nachádza časť pracovných síl mimo pracovný proces. Za "nezamestnaného" je považovaná osoba schopná pracovať, ktorá si však nemôže nájsť platené zamestnanie. Existuje niekoľko zaužívaných definícií pojmu nezamestnanosť. Oficiálne sa za nezamestnaného považuje osoba, ktorá:

- je staršia ako 15 rokov a nie je pracujúca,
- aktívne hľadá prácu,

- schopná a ochotná nastúpiť do práce. (<http://sk.wikipedia.org/wiki/Nezamestnanost>)

Uchádzač o zamestnanie – absolvent školy je nezamestnaný občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal prvé pravidelne platené zamestnanie, ktoré trvalo viac ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Dávku v nezamestnanosti poskytuje uchádzačovi o zamestnanie Sociálna poisťovňa podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov po dobu 4 alebo 6 mesiacov odo dňa vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti.

Do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemôže byť zaradený občan, ktorý:

- plní povinnú školskú dochádzku, a to do konca školského roku, v ktorom dovŕši 16 rokov veku,
- sústavne sa pripravuje na povolanie,
- je dočasne práceneschopný,
- má nárok na materské,
- má priznaný starobný dôchodok alebo občan, ktorý má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšil vek potrebný na nárok na starobný dôchodok,
- bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie na vlastnú žiadosť alebo pre nespoluprácu s úradom- sankčne na 3 mesiace,
- prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, na ktorú mu úrad poskytol príspevok pred uplynutím 2 rokov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- vykonáva zárobkovú činnosť, ktorej mzda alebo odmena presiahla stanovenú sumu 139,90 € (<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=820>).

Existujú rôzne príčiny nezamestnanosť. Faktory, ktoré ju po roku 1989 ovplyvňovali môžu byť rôzne útlmové programy v niektorých priemyselných odvetviach (zbrojárska výroba, výroba spotrebného tovaru, v baníctve), nestabilita politického systému, aparátu štátnej a verejnej správy, spôsob odštátnenia podnikov, slabý rozvoj terciálneho sektora, nedostatok zdrojov pre potreby investičnej výstavby, vysoká nezamestnanosť žien a dôchodcov, nízka životná úroveň rodín s nutnosťou viacerých zdrojov, príjmov v domácnosti,

Najčastejšie príčiny nezamestnanosti

- málo voľných pracovných miest,
- hromadné prepúšťania vo vytunelovaných podnikoch,
- neochota pracovať pri súčasnej hustej sociálnej sieti,
- „čierna“ práca, z ktorej ľudia neodvádzajú povinné odvody a dane a popri ktorej poberajú podporu, neochota firiem zamestnávať čerstvých absolventov škôl a mužov pred základnou vojenskou službou (<http://www.sme.sk/c/72162/najcastejsie-priciny-nezamestnanosti.html#ixzz1pV3wtfDz>).

Podmienky registrovanej nezamestnanosti upravuje legislatíva príslušného štátu. Evidovaní nezamestnaní majú zväčša nárok na sociálne výhody avšak musia spĺňať určité podmienky. Vzhľadom na rôzne podmienky v rôznych krajinách, nie sú údaje o evidovanej nezamestnanosti medzinárodne porovnateľné. Evidovaný nezamestnaný môže byť pracujúci podľa metodiky ILO (napríklad ak pracuje na čierne), nezamestnaný podľa metodiky ILO nemusí byť registrovaný nezamestnaný (napríklad ak sa mu nechce spĺňať podmienky registrácie a oželiť benefity). Dobrovoľná nezamestnanosť je stav, v ktorom sa osoba dobrovoľne rozhodne nepracovať. Vtedy je v skupine ekonomicky neaktívneho obyvateľstva, teda nie je ani pracujúca ani nezamestnaná.

Nezamestnanosť sa nanešťastie netýka len ekonomicky vyčísliteľných strát, spôsobuje tiež 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.

Sústavná príprava na povolanie je štúdium na strednej alebo vysokej škole, až do získania vysokoškolského vzdelania tretieho stupňa t.j. doktorandského štúdia. Ak je štúdium prerušené alebo občan študuje popri zamestnaní na strednej škole alebo externou formou na vysokej škole nejedná sa o sústavnú prípravu na povolanie a občan môže byť po splnení zákonných podmienok zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie (http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12847).

Ak sa občan rozhodne, že chce byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade po ukončení zamestnania, musí si podať žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie v mieste svojho trvalého pobytu. (Žiadosť o zaradenie do evidencie občan získa priamo na úrade) (<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&etype=-1&aid=372>).

1.1 Kto má nárok na dávku v nezamestnanosti?

Nezamestnanosť vzniká ako nerovnováha medzi ponukou a dopytom po pracovných silách. Pre zvýšenú ponuku pracovnej sily na trhu práce nie je vytvorený dostatočný dopyt, o čom svedčí nedostatok voľných pracovných miest. Nezamestnanosť je preto často krát označovaná za prejav porúch na trhu práce (<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>).

Poskytovanie dávky v nezamestnanosti upravuje Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Na dávku v nezamestnanosti má nárok poistenec, ak v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky (730 dní). V prípade, že ste pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov boli zamestnaní na dobu určitú, máte nárok na dávku, ak ste v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie boli:

- poistení v nezamestnanosti, tzn. platili poistné na poistenie v nezamestnanosti, či už ako zamestnanec (zamestnaný na dobu určitú), alebo dobrovoľne a to najmenej dva roky (730 dní).
- a zároveň ste neboli povinne poistení v nezamestnanosti z iného výkonu činnosti zamestnanca.

V prípade skončenia výkonu služby policajta, alebo profesionálneho vojaka dochádza k nároku na dávku v nezamestnanosti, ak neboli splnené podmienky na vznik nároku na výsluhový príspevok, dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok a zároveň bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky (730 dní). V prípade, že ste dobrovoľne poistení v nezamestnanosti, je potrebné, aby ste poistné zaplatili najneskôr v posledný deň splatnosti poistného. V opačnom prípade vám totiž obdobie, kedy ste riadne nezaplatili, nebude započítavané do nároku na túto dávku.

Poistenec nemá nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti za dni, počas ktorých

- má nárok na výplatu nemocenského,
- má nárok na výplatu ošetrovného,
- má nárok na výplatu materského,
- sa mu vypláca rodičovský príspevok podľa osobitného predpisu.

(<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-v-nezamestnanosti/kto-ma-narok/>)

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

1.2 Typy nezamestnanosti

Dobrovoľná nezamestnanosť

Je charakterizovaná stavom, kedy počet nezamestnaných osôb je nižší, nanajvýš rovný počtu voľných pracovných miest v danej ekonomike štátu. Ľudia v tejto skupine sú síce ochotní pracovať, ale za vyššiu mzdu než je rovnovážna mzda, preto nemajú prácu. Nazývame ich dobrovoľne nezamestnanými.

Dobrovoľne nezamestnaní ľudia nepracujú z rôznych objektívnych či subjektívnych dôvodov, často uprednostňujú pred prácou štúdium, voľný čas, starostlivosť o domácnosť alebo inú činnosť. K dobrovoľne nezamestnaným zaraďujeme aj absolventov, ktorí po ukončení štúdia hľadajú svoje prvé zamestnanie.

Nedobrovoľná nezamestnanosť

Charakterizuje stav, kedy má záujem pracovať vyšší počet pracovníkov, než zodpovedá počtu voľných pracovných miest. Dochádza teda k prebytku zamestnancov. Vzniká skupina nedobrovoľne nezamestnaných ľudí, ktorí majú záujem pracovať, ale za daných podmienok na trhu práce zamestnanie nenachádzajú (<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>).

Rizikové skupiny nezamestnaných

Niektoré skupiny nezamestnaných potrebujú zvýšenú pomoc, keďže je u nich preukázateľné zvýšené riziko psychického, zdravotného aj sociálneho ohrozenia. Sú to predovšetkým:

- mladiství,
- absolventi škôl,
- ženy po materskej dovolenke,
- uchádzači o zamestnanie so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- uchádzači v preddôchodkovom veku, dlhodobo evidovaní a problémoví uchádzači (<http://sk.wikipedia.org/wiki/Nezamestnanost>).

1.3 Druhy nezamestnanosti

Frikčná nezamestnanosť

Krátkodobá forma nezamestnanosti spojená s plynulým prechodom z jedného zamestnania do druhého, z jedného regiónu do druhého alebo rôznymi etapami životného cyklu človeka. Môže byť spôsobená aj nedostatočnou informovanosťou o pracovných príležitostiach.

Dokonca aj v ekonomike s plnou zamestnanosťou dochádza k určitej fluktuácii osôb (napríklad ak si absolventi hľadajú po skončení školy prácu alebo ak sa matky znova zaraďujú do pracovného procesu po období materskej, resp. rodičovskej dovolenky). Frikčnú nezamestnanosť môžeme pokladať za dobrovoľný typ nezamestnanosti vzhľadom na to,

že v prípade frikčnej nezamestnanosti pracovníci pomerne často menia svoje pracovné miesta a hľadajú tak lepšie

Štrukturálna nezamestnanosť

Charakterizujú ju štrukturálne zmeny v ekonomike, ktoré úzko súvisia najmä s technickým pokrokom, nerovnomernosťou medzi ponukou práce a dopytom po nej alebo zmenami preferencií spotrebiteľov. Často pozorujeme štrukturálnu nerovnováhu medzi zamestnaniami alebo regiónmi, keďže niektoré sektory sa rozvíjajú, kým iné upadajú. Nedostatok pracovných síl v jednom odvetví je tak sprevádzaný nadbytkom pracovných síl v odvetví ďalšom.

Potenciálnym riešením je tak rekvalifikácia, avšak v niektorých prípadoch je veľmi nepravdepodobná, alebo prispôbenie vzdelávacieho systému a štruktúry vzdelávania podmienkam trhu. Ide tak o prijateľnejšie riešenie, avšak realizovateľné v strednedobom až dlhodobom časovom horizonte.

Cyklická nezamestnanosť

Ide o formu nezamestnanosti, ktorá vzniká v čase, keď sa ekonomika nachádza vo fázy hospodárskej recesie, depresie alebo krízy a v prípade hospodárskeho vzostupu opäť znižuje. Jej základným rysom je, že výrazne klesá celkový dopyt po práci z dôvodu nízkych celkových výdavkov a outputu ekonomiky (<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>).

1.4 Miera nezamestnanosti

Mieru neschopnosti hospodárstva využívať všetky zdroje práceschopného obyvateľstva, ktoré má k dispozícii, vyjadrujeme ako mieru nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti patrí k dôležitým ukazovateľom výkonnosti národného hospodárstva. Rozsah nezamestnanosti sa v bežnej hospodárskej praxi meria zvyčajne dvomi spôsobmi.

- počtom nezamestnaných osôb,
- percentuálnou mierou nezamestnanosti.

Ukazovateľ, ktorý hovorí o stave a vývoji nezamestnanosti sa nazýva miera nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti je podiel nezamestnaných k ekonomicky aktívnym osobám teda pracujúcim i nezamestnaným (<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>).

u - miera nezamestnanosti

U - počet nezamestnaných ľudí

L - počet pracujúcich ľudí

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

Nezamestnanosť môže vzniknúť z viacerých možných príčin:

- ak nie je dopyt po službe či tovare,
- v čase keď sa mení ekonomický systém (mení počet zamestnancov),
- politika vlády, dane (pokles daní), rôzne úľavy, zahraničný kapitál (príchod – podpora zahraničného kapitálu), minimálna mzda...
- odbory,
- nefunkčný sociálny systém,
- kvalifikácia zamestnanca,
- ochota cestovať za prácou.

Vzhľadom na tieto príčiny nezamestnanosti vznikajú aj dôsledky ako klesanie životnej úrovne, zhoršujúci sa zdravotný stav občanov, naštrbujú sa rodinné vzťahy, zväčšuje sa kriminalita, zhoršujúci sa dopyt a nevytvára sa HDP.

Z metodologického hľadiska je niekoľko problémov:

- čiastkové úväzky - spravidla človek zamestnaný na čiastkový úväzok je braný ako celý človek
- región v ktorom sa meria - zväčša sa osoby berú na základe trvalej rezidencie, a nie na základe miesta výkonu práce
- metodika merania nezamestnanosti - býva jednoznačne uvedená v názve (napr. miera evidovanej nezamestnanosti)
- metodika počtu pracujúcich - pri metodike ILO ide o počet ľudí ktorí v dotazníku odpovedali že pracujú, pri evidovanej nezamestnanosti sa spravidla berie počet legálne zamestnaných ľudí (plus živnostníci, a iné špeciálne skupiny)

V praxi sa presnosť takého merania ťažko zabezpečuje, každá metóda má svoje nedostatky.

Nezamestnanosť možno rozdeliť na:

- absolútnu - v určitej oblasti spoločnosti je počet hľadajúcich zamestnanie vyšší, ako počet pracovných miest,
- systémovú (cyklickú), ktorá je v spojení s hospodárskym cyklom. V čase, keď sa ekonomika nachádza v hospodárskej depresii, je (a môže byť) zamestnaných menej ľudí ako v dobe konjunktúry,
- štrukturálnu - súvisí s nerovnomernosťou dopytu a ponuky práce a všeobecného vedeckého rozvoja; nezamestnaný objektívne nemôže získať prácu vo svojom odbore, súvisí s celou ekonomikou (napr. nadbytok baníkov po uzavretí baní v určitej oblasti, ale v oblasti chýbajú stolári),
- frikčnú (dočasnú) - krátkodobá a súvisí s obdobím hľadania si novej práce - napríklad pri sťahovaní sa do iného mesta,
- sezónnu - vzťahuje sa na sezónnu prácu (napr. v zime je nezamestnaných viac stavbárov),
- technologickú - v rámci technologického vývoja sa vyvíja trh práce vzhľadom na požadované profesie (obzvlášť v priemysle a v poľnohospodárstve sú potrebné určité profesie a vzdelanie),

- skrytú - navonok sa neprejavujúcu, nezamestnaný nemá prácu dlhšie ako 1 rok. V tomto prípade je veľmi ťažký návrat späť do práce, preto sa s týmito nezamestnanými nepočíta v štátnej politike zamestnanosti,
- špeciálne typy nezamestnanosti (napr. nezamestnanosť mládeže, žien, regionálna, trvalá,...),
- nepravú - zdanlivú, dobrovoľnú (<http://sk.wikipedia.org/wiki/Nezamestnanosť>).

Percentuálna miera nezamestnanosti

Percentuálna miera nezamestnanosti sa počíta 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 (<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>).

1.5 Ekonomické dôsledky nezamestnanosti

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 prehĺbovaniu deficitu štátneho rozpočtu.

Tieto ekonomické straty z obdobia zvýšenej nezamestnanosti sú doloženým príkladom plytvania zdrojmi v modernej ekonomike. Sú niekoľkonásobne vyššie než odhadovaná neefektívnosť z mikroekonomického pohľadu, ktoré je následkom monopolizácie trhu alebo plyt-

vanie, ktoré je vyvolané clami a kvótami (<http://www.finance.sk/hospodastvo/informacie/trh-prace-nezamest-nanost/definicia/>).

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. 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 neparticipuje 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.

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 (<http://www.finance.sk/hospodastvo/informacie/trh-prace-nezamest-nanost/definicia/>).

3 PRIEBEH NEZAMESTNANOSTI A JEJ VPLYV NA PSYCHIKU ČLOVEKA

Priebeh nezamestnanosti a jej vplyv na psychiku človeka má svoj zákonitý vývoj. Vyplýva to aj Harrisonovho modelu nezamestnanosti, z ktorého sa dozvedáme i to, že ak je niekto vo fáze pesimizmu, či apatie, je to v určitom období zákonitosť spojená s utrpením nezamestnaného, a nie jeho "dobrovoľná voľba".

Harrisonov model ukazuje vplyv nezamestnanosti na duševnú stabilitu nezamestnaného v závislosti na čase:

1. fáza – šok: začiatková reakcia človeka (trvá asi týždeň), odmieta skutočnosť, že sa stáva nezamestnaným.

2. fáza – optimizmus: Nezamestnaný sa zmobilizuje, je aktívny, žije obdobie usilovného hľadania nového zamestnania, viery v budúcnosť. Spravidla obdobie troch mesiacov.

3. fáza – pesimizmus: na nezamestnaného doľahne ťarcha opakujúcich sa neúspechov v hľadaní práce, dochádza k poklesu aktivity v hľadaní zamestnania, nastavajú pocity menejcennosti, nastáva strata sebavedomia a sebaúcty, prichádzajú pocity, ktoré sú subjektívne veľmi zničujúce, môžu vyústiť až do samovražedných pokusov. Je to obdobie do šiest mesiacov.

4. fáza – fatalizmus: subjektívne sa nezamestnaný začína cítiť lepšie, vyrovnáva sa so situáciou, stráca však akýchkoľvek záujem o zamestnanie, rastie apatia voči spoločnosti, odmieta základné ľudské a občianske hodnoty. Človek, ktorý sa dostal do tejto fázy, je len veľmi ťažko zamestnateľný.

Dlhodobá nezamestnanosť býva častá u jedincov, ktorí sú počas pracovnej kariéry opakovane nezamestnaní. Týka sa príslušníkov niektorých sociálnych kategórií (nekvalifikovaní pracovníci, ženy atď.), a tiež aj niektorých regiónov Slovenska.

Dĺžka trvania nezamestnanosti je veľmi dôležitou z hľadiska návratu nezamestnaného do pracovného procesu.

- nedostatočná kvalifikácia, málo pracovných skúseností
- nedostatočná sebadôvera
- nezáujem a diskriminácia určitých kategórii zo strany zamestnávateľov, nedôstojné podmienky ponúkaných prác
- nízke finančné ohodnotenie ponúkaných prác či nezáujem o málo platené miesta zo strany uchádzačov o zamestnanie
- hodnotová orientácia uchádzačov o zamestnanie, ktorá nekorešponduje s podmienkami ponúkaných prác
- nezáujem o prácu – závislosť na podpore
- objektívne okolnosti (t. j. napr. stav ekonomiky, trhu práce v regióne, bydlisko, vysoké náklady na dochádzanie, neekonomičnosť...)

Znovuzaradenie dlhodobo nezamestnaných vyžaduje pre spoločnosť vyššie náklady, než sprostredkovanie práce krátkodobo nezamestnaným osobám. Znamená však tiež veľmi veľké komplikácie a množstvo problémov pre dlhodobo nezamestnaného. Miera dlhodobej nezamestnanosti je na Slovensku tradične najvyššia v EÚ (<http://sk.wikipedia.org/wiki/Nezamestnanosť>).

4 SOCIÁLNA POLITIKA

Sociálna politika je cieľavedomé smerovanie k zlepšeniu podmienok obyvateľstva v rámci daných hospodárskych možností krajiny. Sociálna politika zahŕňa politiku sociálneho zabezpečenia vrátane osobných sociálnych služieb, rodinnej politiky, bytovej politiky, najmä jej sociálnych aspektov, zdravotnej politiky, politiky zamestnanosti a vzdelávacej politiky.

Sociálnu politiku delíme na:

- perspektívnu (aktívnu – prijímanie, súbor takých opatrení, ktoré predchádzajú vzniku sociálnych problémov)
- retrospektívnu (pasívnu – zameriava sa na riešenie vzniknutých problémov)

Objektmi sociálnej politiky sú:

- jednotlivec,
- skupiny ľudí,
- celé obyvateľstvo.

Môžu sa členiť podľa: veku, pohlavia, vzdelania, príjmov a výdavkov.

Subjektmi sociálnej politiky sú:

- štát a jeho orgány,
- zamestnávateľia, zamestnávateľské orgány, zamestnanecké orgány, odbory,
- obce,
- charitatívne organizácie, občianske iniciatívy, cirkev,
- rodina, domácnosť, občania.

Modely sociálnej politiky

- redistributívny - prevláda prerozdelenie, úloha štátu je rozhodujúca (Švédsko, Dánsko),
- výkonný – vychádza zo zásady, že primárne majú byť uspokojované otázky v oblasti sociálnej sféry na základe pracovných výkonov, činnosti (Nemecko, Francúzsko, Rakúsko),
- reziduálny – orientácia výhradne na trh, rodinu a jedinca samotného, až v prípade keď rodina ani trh nemôžu zasiahnuť, nastáva úloha štátu (USA, Japonsko, Veľká Británia).

Základné princípy sociálnej politiky:

- princíp sociálnej spravodlivosti,
- princíp sociálnej solidarity,
- princíp subsidiarity,
- princíp participácie (http://sk.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1lna_politika).

Jedným zo základných nástrojov sociálnej politiky možno pokladať právo, presnejšie sociálnu legislatívu. Jednotlivé právne normy (ako sú ústava, zákony,...) vytvárajú základy pre uplatňovanie sociálnej politiky. Najväčší význam má štátne alebo ústavné právo, právo sociálneho zabezpečenia, rodinné právo a pracovné právo, ktoré tvorí súhrn právnych noriem, ktorých predmetom sú „vzťahy pri ktorých zamestnávateľ za odmenu užíva pracovnú silu občana.“

Po roku 1989 sa u nás v oblasti pracovnoprávných vzťahov v systéme sociálnopolitickom udomácnil nástroj: kolektívne vyjednávanie. Je to nástroj na hľadanie a prípadné nachádzanie riešení problémov, pokiaľ možno čo najmiernejšou cestou a vzájomným rešpektovaním zúčastnených partnerov. K sociálnym partnerom môžeme priradiť odbory, zastupujúce záujmy zamestnancov (KOZ – Konfederácia odborových zväzov), zamestnávateľia (AZZZ – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení) a štát reprezentovaný Vládou SR.

Za nástrojom sociálnej politiky je považovaný sociálny program, ktorý presadzuje dlhodo-
bejšie sociálnopolitické zámery. K nástrojom sociálnej politiky zaradíme:

- sociálne služby – funkciou je uspokojovanie potrieb jednotlivých skupín obyvatel'-
stva poskytovaním služieb. Široké spektrum služieb, ktoré sú spojené so zdravot-
níckou starostlivosťou, vzdelávaním, bývaním, nezamestnanosťou sa využíva
v sociálnej politike.
- sociálne príjmy – sú tvorené najmä dávkami nemocenského poistenia a dôchodko-
vého zabezpečenia (poistenia), štátna sociálna podpora, dávka sociálnej pomoci
a tiež dávka v nezamestnanosti.
- vecné dávky, pôžičky spojené s riešením nepriaznivých sociálnych situácií a zľavy
a výhody
- v prepojení sociálnej a hospodárskej politiky sa tiež využívajú ekonomické nástroje.
Tieto nástroje sa prakticky využívajú rozpočty (štátne, obecné, podnikové) poisťo-
vacie fondy (dôchodkové a úrazové poistenie), sústava daní (podnikateľská daň,
daň zo mzdy) a sponzoring.

Svojím spôsobom môžeme povedať, že nástrojom sociálnej politiky sú aj hromadné ozna-
movacie a komunikačné prostriedky (televízia, internet, tlač, rozhlas). Na presadzovanie
sociálnej politiky môžeme využiť verejnú diskusiu na webových stránkach, publicistické
programy v televízii, články v tlači, kontaktné relácie v rozhlase a reklamu ako veľmi účin-
ný nástroj na ovplyvňovanie verejnej mienky občanov ([http://www.niest-
oadek.edu.sk/kniznica/ap/Kelesiova_Dana.pdf](http://www.niest-oadek.edu.sk/kniznica/ap/Kelesiova_Dana.pdf)).

4.1 Politika zamestnanosti

Politika nezamestnanosti je definovaná ako súčasť hospodárskej politiky. pomocou
jednotlivých nástrojov hospodárskej politiky zabezpečuje rovnováhu na trhu práce, teda
rovnováhu medzi ponukou a dopytom pri práci.

Ciele politiky nezamestnanosti sú najmä:

- zabezpečovať prácu pre tých, ktorí môžu a chcú pracovať,
- získať kvalifikáciu pre vhodné zamestnanie a slobodnú voľbu zamestnania,
- minimalizovať nezamestnanosť,
- zabezpečiť prípravu na povolanie a rekvalifikáciu, ktorá je zodpovedajúca požiadavkám trhu práce,
- zabezpečovať rovnováhu medzi dopytom po práci a ponukou práce,
- predchádzať hromadnému prepúšťaniu a vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti,
- zabezpečovať bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva,
- prijímať opatrenia na podporu profesijnej mobility, ktorej cieľom je prispôbiť ponuku práce možnostiam zamestnania,
- prijímať opatrenia na podporu územnej mobility, ktorej cieľom je premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania.

Politiku zamestnanosti v súčasnosti vykonávajú zamestnávateľia, orgány miestnej štátnej správy, obce, ministerstvá a ostatné úradne ústredné orgány štátnej správy, Fond národného majetku Slovenskej republiky a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

4.2 Politika trhu práce

Môžeme ju charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní na trhu práce. Je to súbor činností, opatrení, foriem a nástrojov, ktoré sa uplatňujú pri práci s evidovaným nezamestnaným a v službách zamestnanosti. Dôležité sú zákony, ktoré upravujú služby zamestnanosti sledujú a pomáhajú pri riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhajú realizovať vlastným úsilím ciele politiky trhu práce.

Pasívna politika trhu práce

Jej začiatky sú už v dvadsiatych rokoch minulého storočia a je zameraná na poskytovanie dávky v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti je náhradným príjmom za príjem zo zamestnania a jej poskytovanie zabezpečuje od 1. februára 2004 Sociálna poisťovňa a jej poskytovanie je založené na poistnom princípe. Podmienkou pre pridelenie dávky je, aby bol uchádzač zaradený do evidencie nezamestnaných občanov v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných poistený a to najmenej tri roky.

Aktívna politika trhu práce

Pomoc nezamestnaným, aby svoje zamestnanie našli čím skôr, aby neboli zaradený medzi dlhodobo nezamestnaných a pomoc tým, ktorým hrozí strata zamestnania alebo pomoc to sú hlavné ciele aktívnej politiky.

Služby, ktoré aktívna politika trhu práce poskytuje sú:

- a) vzdelávanie a príprava pre trh práce - teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní (ust. § 44 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti),

- b) podpora pre vytváranie nových pracovných miest - v aktívnej politike trhu práce významnú úlohu zohrávajú nástroje, ktoré sú zamerané na podporu vytvárania nových pracovných príležitostí. Ide o poskytovanie príspevkov určitým skupinám nezamestnaných, či už na samozamestnanie alebo vytvorenie pracovnej príležitosti u zamestnávateľa, pričom sú splnené podmienky pre poskytnutie niektorého z príspevkov.

4.2.1 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 57 zákona o službách zamestnanosti)

Príspevok sa poskytuje na úhradu preukázaných nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou vo výške najviac 100 % z 24-násobku minimálnej celkovej ceny práce platnej ku koncu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa príspevok poskytuje.

4.2.2 Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie

Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto (ust. § 50 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti).

Za znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sa v súlade s ust. § 8 zákona o službách zamestnanosti považujú:

- absolventi škôl,
- občania starší ako 50 rokov veku,
- dlhodobo nezamestnaní občania,
- občania, ktorí nepracovali z dôvodu plnenia rodičovských povinností,
- osamelí občania starajúci sa o dieťa do desiatich rokov veku,

- občania, ktorí stratili schopnosť vykonávať zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie sú občania so zdravotným postihnutím,
- občania, ktorí sa sťahujú v rámci územia členských štátov EÚ,
- občania so zdravotným postihnutím (tejto skupine občanov vyššie uvedený príspevok úrad neposkytne, ak im bol poskytnutý príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, alebo na úhradu ich prevádzkových nákladov podľa ust. § 56 a § 60 zákona o službách zamestnanosti).

4.2.3 Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

Absolvent, ktorý si nemôže nájsť prvé stále zamestnanie, má možnosť vykonávať absolventskú prax. Zákon o službách zamestnanosti ju v ust. § 51 definuje ako získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy.

Za absolventskú prax je možné považovať i získavanie alebo prehľbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností uchádzačom o zamestnanie do 25 rokov veku, ktoré rozšíria jeho možnosti uplatnenia na trhu práce.

4.2.4 Príspevok na aktivačnú činnosť

Nový nástroj aktívnych opatrení na trhu práce, ktorého cieľom je podpora udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie, má zamedziť poklesu pracovných návykov dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie.

Aktivačná činnosť sa môže vykonávať formou:

- menších obecných služieb pre obec organizovaných obcou (práce určené na zlepšenie ekonomických, sociálnych, kultúrnych podmienok a životného prostredia obyvateľov obce),
- dobrovoľníckych prác organizovaných právnickou osobou alebo fyzickou osobou.

4.2.5 Príspevok na sťahovanie za prácou

Príspevok na sťahovanie za prácou je ďalším z nových nástrojov aktívnych opatrení trhu práce. V súlade s ust. § 53 zákona o službách zamestnanosti ho poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ako náhradu preukázaných výdavkov súvisiacich so sťahovaním z miesta trvalého pobytu do miesta výkonu nového zamestnania, ak je miesto výkonu nového zamestnania vzdialené od miesta trvalého pobytu najmenej 30 km uchádzačovi o zamestnanie:

- ktorému sprostredkoval vhodné zamestnanie alebo ktorý si našiel sám zamestnanie mimo svojho miesta trvalého pobytu,
- ktorý je evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej šesť mesiacov (ust. § 11 ods. 1 vyhlášky č. 44/2004 Z. z.),
- ak pri zmene miesta výkonu zamestnania príde i k zmene miesta trvalého pobytu zamestnanca,
- ak o príspevok požiada písomne.

Príspevok na sťahovanie za prácou poskytuje úrad práce raz za dva roky jednorazovo a vo výške najviac 10 000 Sk.

Ak o príspevok požiadajú obaja manželia, ktorí spĺňajú podmienky pre poskytnutie príspevku, úrad poskytne príspevok len jednému z manželov.

Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj:

- projekty prevažne financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu,
- projekty a programy financované alebo spolufinancované zo štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov.

Odborné poradenstvo, činnosť zameraná na:

- riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie,
- na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania,
- na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie,
- ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu (ust. § 43 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti).

Odborné poradenské služby nie sú poskytované automaticky všetkým uchádzačom o zamestnanie, pretože nie všetci uchádzači majú rovnaké problémy so svojim ďalším umiestnením na trhu práce.

Sprostredkovanie vhodného zamestnania je činnosť zameraná na:

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

Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj:

- evidenčná činnosť ,
- informačné a poradenské služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania a zmene zamestnania, výbere zamestnanca,
- vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest,
- vyhotovovanie zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi a záujemcami zamestnanie,
- zverejňovanie zoznamov pracovných miest a hľadaných zamestnaní na internete, v tlači a ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca sa uskutočňujú:

- v pracovnom čase a sú prekážkou v práci na strane zamestnanca,
- zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.
- Úrad poskytuje príspevok najviac do výšky 90 % oprávnených nákladov, ak:
 - po skončení bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov,
 - ak sa uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré majú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~/EDL/ShowArticle.Ascx&ArticleId=7299>).

4.3 Sociálne aspekty nezamestnanosti

Nezamestnanosť vyvoláva celý rad nežiadúcich aspektov, ktoré zasahujú do životov nielen nezamestnaných občanov, ale aj celú spoločnosť.

4.3.1 Životná úroveň

Životná úroveň je úroveň výživy, odievania, bývania, kultúry, vzdelania, ale aj právo na prácu, dĺžka pracovného času a dovolenky, čistota ovzdušia a vôd atď.; stupeň uspokojovania životných potrieb ľudí a súčasne aj podmienky, za ktorých sa tieto potreby ľudí uspokojujú. Dlhodobá nezamestnanosť smeruje k znižovaniu osobnej životnej úrovne nezamestnaného občana (http://sk.wikipedia.org/wiki/životná_úroveň).

4.3.2 Zmena času

Dlhodobá nezamestnanosť môže mať tiež za následok spolu s psychologicky stresujúcimi zmenami zmeny vo vnímaní času. Môže sa dostať dezintegrácia zmyslu pre čas a tiež následne rastie podiel neštruktúrovaného času vo vzťahu k času štruktúrovanému (http://www.niest-oadk.edu.sk/kniznica/ap/Kelesiova_Dana.pdf).

4.3.3 Rodina

V dôsledku nezamestnanosti je tiež dôležitá podpora rodiny, domácnosti ako celku vzhľadom na osobnú odozvu na situáciu, v ktorej sa nezamestnaný ocitol. Je dôležitá či nezamestnaný cíti podporu zo strany rodiny a vie, že sa môže na nich spoľahnúť.

4.3.4 Nezamestnanosť a reprodukčné chovanie

Nezamestnanosť má negatívny vplyv na rôzne oblasti života každého človeka, ktoré sa premietajú i do širšieho kontextu reprodukčného chovania. Najväčší vplyv má táto skutočnosť na ženy. Ženy túto situáciu dlhodobej nezamestnanosti väčšinou riešia príležitosťou k tehotenstvu a materstvu.

4.3.5 Sociálna izolácia

Nezamestnanosť čiže strata zamestnania vedie k sociálnej izolácii. Už len izolácia z pracovného kolektívu vyplývajúca zo straty zamestnania a tiež prerušenie ďalších sociálnych kontaktov. Dlhodobo nezamestnaní sa časom vyhýbajú i kontaktu s inými nezamestnanými, lebo na nich pôsobia deprimujúco. Izoláciu môžeme chápať tiež ako izoláciu od zamestnanej časti populácie (http://www.niest-oadk.edu.sk/kniznica/ap/Kelesiova_Dana.pdf).

5 EVIDOVANÁ NEZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU

Evidovaní nezamestnaní sú ľudia, ktorí sú registrovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny a chcú si nájsť prácu. Takúto osobu nazývame uchádzač o zamestnanie. Podmienky registrácie upravuje zákon č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov. Najprv je potrebné, aby si nezamestnaná osoba podala písomnú žiadosť. Po podaní písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania je zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento občan nie je v pracovnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere, v služobnom vzťahu alebo doktorandom v dennej forme doktorandského štúdia. Nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine, môže vykonávať zárobkovú činnosť a jeho mesačná mzda za tento výkon nepresahuje 65% zo sumy životného minima. Nie sú tu uvádzaní záujemcovia o zamestnanie, ktorí sú zamestnancami, ale hľadajú iné zamestnanie alebo chcú zmeniť či zlepšiť si svoju kvalifikáciu formou vzdelávania a prípravy na trh práce.

Evidencia na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny je dobrovoľná, občanovi nevzniká zákonná povinnosť byť v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade PSVR, ale je povinný ako dobrovoľne nezamestnaná osoba sám si hradiť zdravotné poistenie.

Na úrade PSVR môže byť evidovaný občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie.

Pri zaraďovaní občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa zisťuje, či občan:

- nie je fyzickou osobou (podľa Zákonníka práce) alebo právnickou osobou v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (napr.: podľa Obchodného zákonníka),
- neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte EÚ alebo v cudzine,
- vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresiahne stanovenú sumu 139,90 € (uchádzač o zamestnanie je povinný vopred oznámiť úradu výkon zárobkovej činnosti a predpokladaný príjem zo zárobkovej činnosti najneskôr v deň pred začiatkom vykonávania tejto činnosti; uchádzač o zamestnanie preukazuje skutočnosť o výške mzdy alebo odmeny zo zárobkovej činnosti v pravidelných mesačných intervaloch vždy za uplynulý kalendárny mesiac v termíne, ktorý mu určuje

zamestnanec úradu; ak výška mzdy alebo odmeny za vykonávanie zárobkovej činnosti prekročí sumu 139,90 €, uchádzač o zamestnanie je vyradený z evidencie).

Samostatne zárobkovo činnou osobou je fyzická osoba, ktorá:

- vykonáva poľnohospodársku výrobu,
- prevádzkuje alebo vykonáva živnosť,
- vykonáva činnosť podľa osobitných predpisov (napr. zákona o živnostenskom podnikaní, zákona o advokácii ...),
- je spoločníkom verejnej obchodnej spoločnosti, komanditnej spoločnosti alebo spoločnosti s ručením obmedzeným,
- vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- vykonáva dočasné zamestnávanie - agentúra dočasného zamestnávania,
- vykonáva podporované zamestnávanie - agentúra podporovaného zamestnávania.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 NEZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU

Miera nezamestnanosti na Slovensku bola vo februári 2011 najvyššia za posledných 6 rokov. V januári 2011 stúpila na takmer šesťročné maximum 12,98 %. Horšie výsledky naša krajina zaznamenala naposledy vo februári 2005. V minulom roku v decembri bolo bez práce 12,46 % Slovákov. Počet ľudí, ktorí mohli ihneď nastúpiť do práce, sa v prvom mesiaci roka zvýšil na 346 196 osôb z decembrových 334 903 uchádzačov. Tradične najvyšší podiel ľudí bez práce (33,84 %) mal v januári okres Rimavská Sobota. Naopak, najmenšiu mieru nezamestnanosti dlhodobo vykazuje Bratislava.

Stúpajúca nezamestnanosť, ktorá sa radí k najvyšším v Európskej únii, je na Slovensku jedným z najviditeľnejších dopadov svetovej hospodárskej krízy. Ešte v roku 2008 sa nezamestnanosť dostala pod hranicu 8 %, vlni už vyskočila nad 12 %. Okrem prepúšťania v súkromnej sfére sa pod stúpajúci počet ľudí bez práce podpísalo aj zníženie počtu úradníkov kvôli úsporným opatreniam vlády (<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18422-nezamestnanost-na-slovensku-je-najvyssia-za-sest-rokov/>).

Príčiny nezamestnanosti vyvolávajú javy alebo procesy. Každá príčina nezamestnanosti je v tomto kontexte aj jej faktorom. Ale nie každý faktor je aj jej príčinou.

Problému často núti ľudí pristupovať k riešeniu bez toho aby dôslednejšie analyzovali aké následky budú mať ich činy. Takáto povrchnosť sa väčšinou nevypláca, neprináša riešenie problému a skôr či neskôr sa treba vrátiť k príčinám.

Najčastejšie príčiny nezamestnanosti

- málo voľných pracovných miest,
- hromadné prepúšťania vo vytunelovaných podnikoch,
- neochota pracovať pri súčasnej hustej sociálnej sieti,
- „čierna“ práca, z ktorej ľudia neodvádzajú povinné odvody a dane a popri ktorej poberajú podporu,
- neochota firiem (<http://www.sme.sk/c/72162/najcastejsie-priciny-nezamestnanosti.html#ixzz1pV3wtfDz>)

To, že si uvedomíme a pomenujeme vonkajšie príčiny nezamestnanosti v spoločnosti nám môže uľahčiť a pomôcť. Nezamestnaným psychicky pomôže pri pocite, že je nezamestnaný a tiež pri hľadaní práce. Ak sa k tomu pridáme aj to, že si uvedomíme aj vnútorné príčiny nezamestnanosti (sebareflexia s odvahou pozrieť sa pravde do očí), dá sa povedať, že je človek na dobrej ceste.

Keď sa pozrieme na ponuku pracovných miest, prevažuje banková a počítačová sféra. Sú to profesie, ktoré majú budúcnosť a ktoré vypovedajú o smere, kam sa naša spoločnosť uberá. Vypovedá o tom, kto má v tomto svete najväčšiu moc a to sú banky.

Znepokojujúce je to, že si uvedomujeme rastúcu mieru zadĺženosti obyvateľov predovšetkým mladých ľudí nutnej k prežitiu. Pokiaľ je v našom záujme túto situáciu vyriešiť, musíme sa zamyslieť nad tým, kam chceme, aby naša spoločnosť a jej kroky smerovali. Musíme sa rozhodnúť či chceme nezmyselné továrne na zelených lúkach len preto, aby sme dočasne poskytli nejakú ilúziu istoty pár tisícom ľudí.

Problém nezamestnanosti je vytvorený umelo a jediný kto za to všetko môže, sme my sami. Ľudia, ktorí túžia byť sebestační, pretože pracujú buď ako podnikatelia alebo sú na voľnej nohe, sú hlavne závislí na svojich klientoch a dopyte po svojich službách. Preto rastúca zadĺženosť obyvateľstva znižuje okruh klientov čo spôsobuje neistú pozíciu na trhu.

Vytvorenie nových pracovných miest otvára cestu k akejkolvek devastácii krajiny a stavbe čohokoľvek a kdekoľvek. Väčšina ľudí, ktorí príjmu miesto vo firme, ktorá devastuje životné prostredie alebo vyrába zbytočné veci si neuvedomujú, že práve oni sú krátkozrakí a berú na seba zodpovednosť celého ľudstva. Na to, aby sme tento problém vyriešili sa musíme vrátiť kúsok späť, do doby keď sa naša spoločnosť začala uberať smerom, ktorý sa nám nepáči a začíname rozmýšľať ako to raz bude vyzerat'.

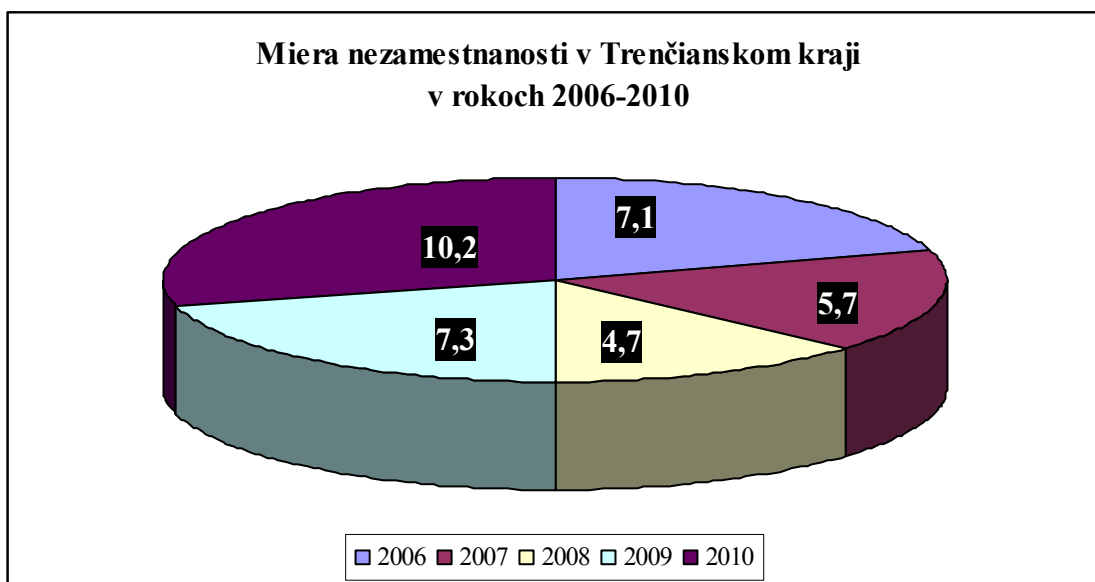
Ľudia často poukazujú na požiadavku zamestnávateľov, ktorí vyžadujú prax, ktorú nemajú kde získať. Iné sa vyjadrujú v zmysle, že aj prax by im bola zbytočná, vzhľadom na životné podmienky v jednotlivých regiónoch, kde je minimum pracovných príležitostí. Je to možno spôsobené tým, že zamestnávatelia si vyberajú hotových ľudí pre svoje pracovné pozície. Investícia do mladých ľudí absolventov bez praxe nie je asi moc výhodná pre nich. Ďalším z problémom pre získanie zamestnania je aj rozhodnutie človeka či sú ochotní pracovať za minimálnu mzdu. Preto sa naskytá otázka, či je v tejto dobre naozaj vysokoškolsky vzdelaný človek aj ocenený natoľko, aby boli aj ostatní ľudia motivovaní k takémuto vzde-

laniu, ale chceme aby všetkých ľudí postaviť do rovnakého radu bez rozdielu vzdelania. Zrejme ešte dlho ostane najschodnejšou metódou cestovanie za prácou, hoci aj to má svoje vážne riziká. Vytvárať pracovné miesta na Slovensku je náročné. Pravica chcela krajinu zatriktívniť zjednodušením a úpravou systému daní a odvodov.

7 NEZAMESTNANOSŤ V TRENČIANSKOM KRAJI

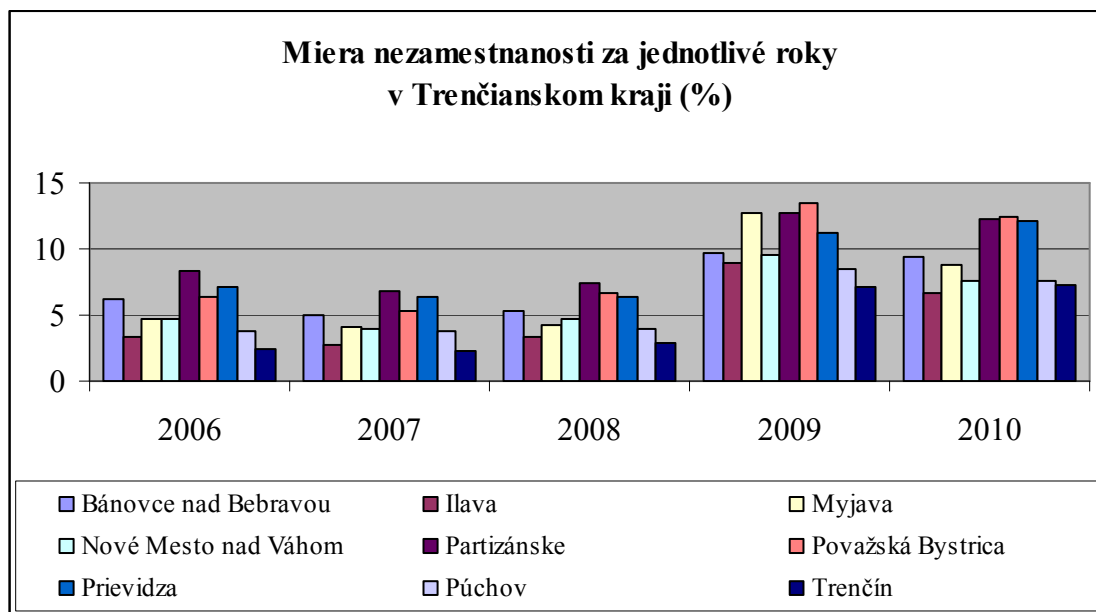
Trenčiansky región má rozlohu 4 501 km² a počet obyvateľov 608 344. V národnostnom zložení prevládajú Slováci s 97,8 %, Česi, Moravania a Slezania s 1,35 % a Rómovia s 0,26 %. Územie tvoria okresy: Bánovce nad Bebravou, Ilava, Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Partizánske, Považská Bystrica, Prievidza, Púchov a Trenčín. Hustota zaľudnenia dosahuje 135,6 obyvateľov na km² a viac ako 58 % obyvateľstva regiónu žije v mestách. V celom územnom celku je 276 obcí, z toho 18 miest. Najviac obyvateľov má Trenčín, najmenej obec Trebichava v okrese Bánovce nad Bebravou má 56 obyvateľov.

Za posledných päť rokov je miera nezamestnanosti v Trenčianskom kraji má stúpajúcu tendenciu. Od roku 2006 keď bola miera nezamestnanosti 7,1 %, v roku 2007 sa nezamestnanosť výrazne znížila na úroveň 5,7 % v roku 2008 nezamestnanosť ešte mierne klesla, zato od roku 2009 začala stúpať na úroveň 7,3 % a v roku 2010 bola miera nezamestnanosti najvyššia za posledných 5 rokov (http://www.tsk.sk/buxus/docs//content/PHSR-Dodatok_c_2.pdf).



Graf 1. Miera nezamestnanosti v Trenčianskom kraji v rokoch 2006-2010

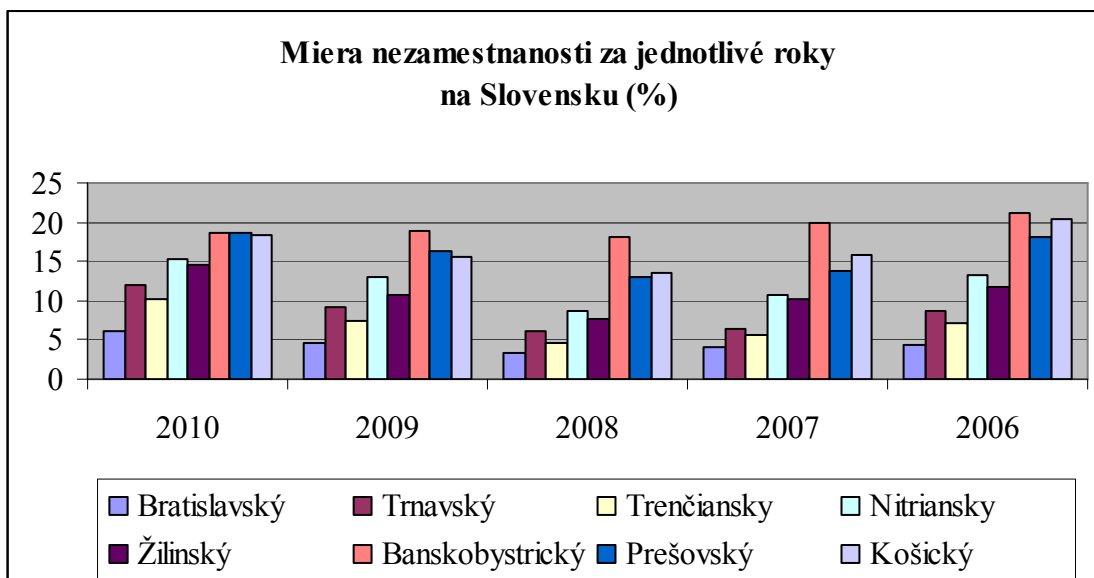
Zdroj: Trenčiansky samosprávny kraj



Graf 2. Miera nezamestnanosti za jednotlivé roky v Trenčianskom kraji (%)

Zdroj: Štatistický úrad SR

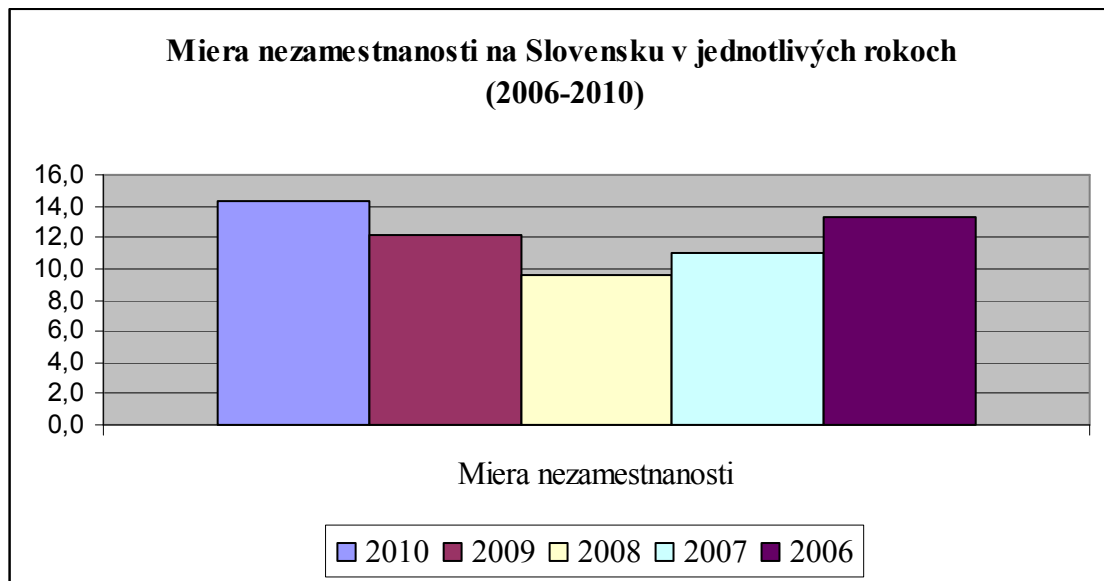
Miera nezamestnanosti v rokoch 2006 až 2010 v jednotlivých okresných mestách bola najnižšia v okrese Trenčín a to v roku 2007 a to 2,25 % a najvyššia v okrese Považská Bystrica v roku 2009 a to 13,55 %. V roku 2006 boja najnižšia miera nezamestnanosti v okrese Trenčín 2,45 % a najvyššia v okrese Partizánske 8,34 %. V roku 2007 boja najnižšia miera nezamestnanosti v okrese Trenčín 2,25 % a najvyššia v okrese Partizánske 6,86 %. V roku 2008 boja najnižšia miera nezamestnanosti v okrese Trenčín 2,88 % a najvyššia v okrese Partizánske 7,41 %. V roku 2009 boja najnižšia miera nezamestnanosti v okrese Trenčín 7,12 % a najvyššia v okrese Považská Bystrica 13,55 %. V roku 2010 boja najnižšia miera nezamestnanosti v okrese Ilava 6,72 % a najvyššia v okrese Považská Bystrica 12,49 %.



Graf 3. Miera nezamestnanosti za jednotlivé roky na Slovensku (%)

Zdroj: Štatistický úrad SR

Miera nezamestnanosti v rokoch 2006 až 2010 na Slovensku bola najnižšia v kraji Bratislavskom a to v roku 2008 a to 3,20 % a najvyššia v kraji Banskobystrickom v roku 2006 a to 21,10 %. V roku 2006 boja najnižšia miera nezamestnanosti v kraji Bratislavskom 4,30 % a najvyššia v kraji Banskobystrickom 21,10 %. V roku 2007 boja najnižšia miera nezamestnanosti v kraji Bratislavskom 4,20 % a najvyššia v kraji Banskobystrickom 20,00 %. V roku 2008 boja najnižšia miera nezamestnanosti v kraji Bratislavskom 3,20 % a najvyššia v kraji Banskobystrickom 18,20 %. V roku 2009 boja najnižšia miera nezamestnanosti v kraji Bratislavskom 4,70 % a najvyššia v kraji Banskobystrickom 18,80 %. V roku 2010 boja najnižšia miera nezamestnanosti v kraji Bratislavskom 6,10 % a najvyššia v krajoch Banskobystrickom a Prešovskom 18,60 %.

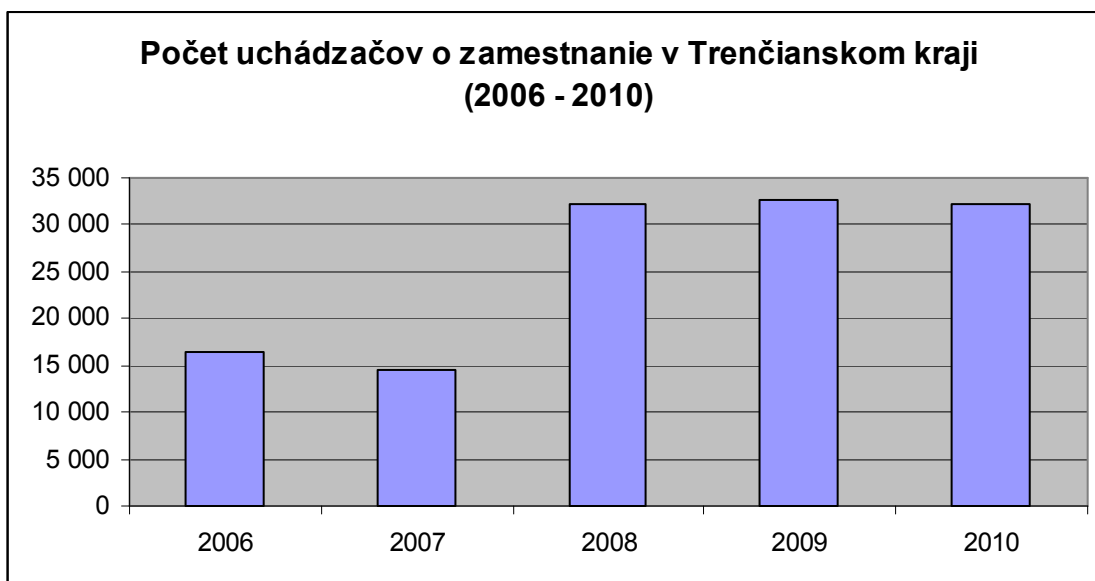


Graf 4. Miera nezamestnanosti na Slovensku v jednotlivých rokoch (2006-2010)

Zdroj: Štatistický úrad SR

Miera nezamestnanosti v rokoch 2006 až 2010 na Slovensku bola najnižšia v roku 2008 a najvyššia v roku 2010.

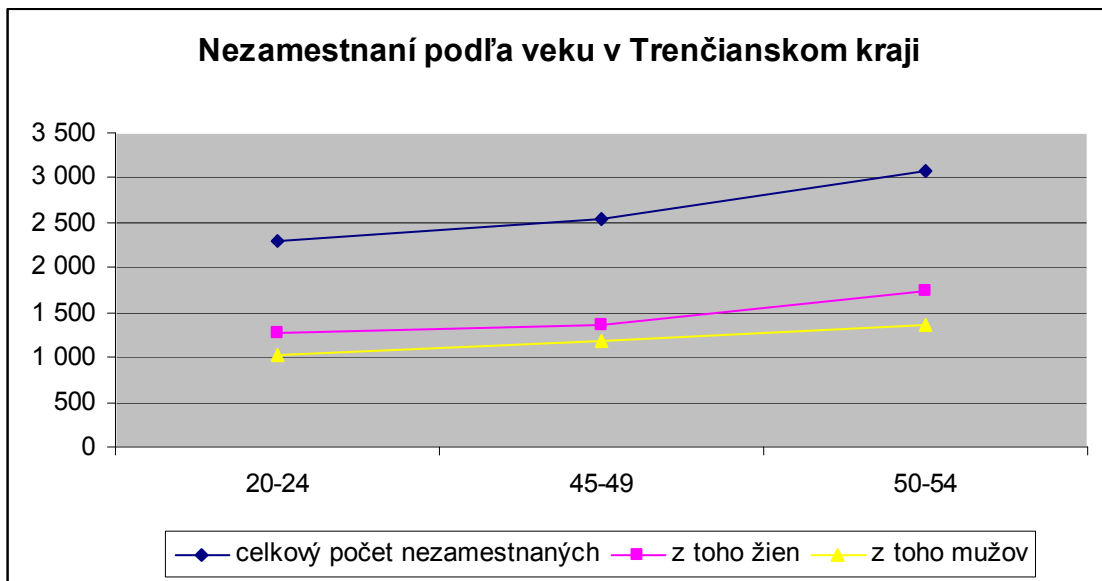
Počet uchádzačov o zamestnanie v Trenčianskom kraji sa z roka na rok neúmerne zvyšuje. V roku 2006 bolo 16 432 uchádzačov o zamestnanie, v roku 2007 sa tento počet mierne znížil na 14 461. Od roku 2008 sa počet uchádzačov zvýšil až dvojnásobne a to až 32 177 uchádzačov. V roku 2009 tento počet mierne narástol na 32 620. Zatiaľ čo v roku 2010 nám tento počet trošku klesol.



Graf 5. Počet uchádzačov o zamestnanie v Trenčianskom kraji

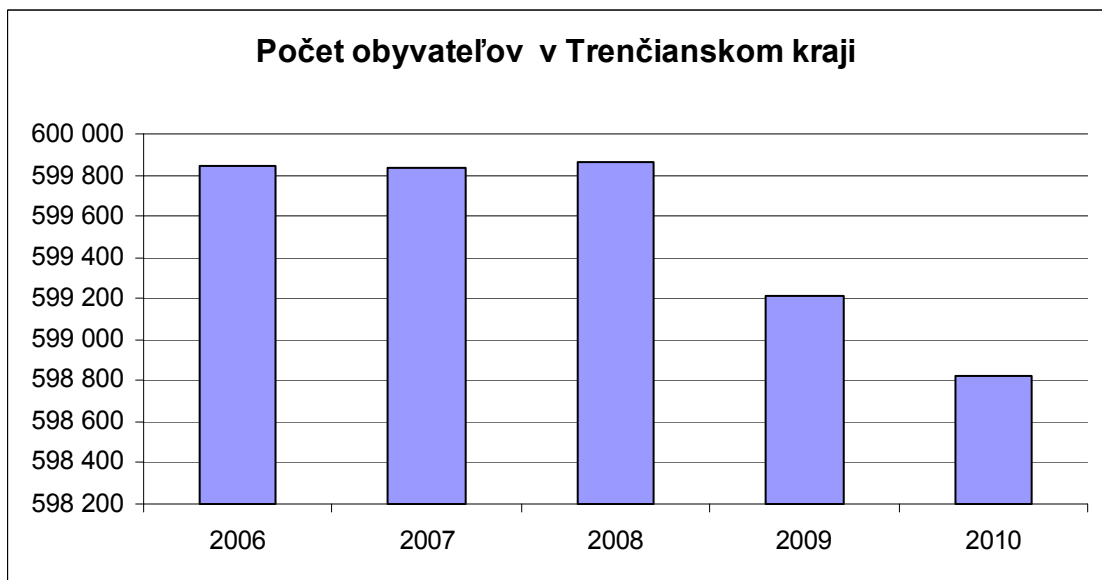
Zdroj: Štatistický úrad SR

V Trenčianskom kraji vo veku 20-24 rokov je 2 305 nezamestnaných z toho žien je 1 279 čo je 55,5 % a 1026 mužov. (44,5 %). Nezamestnaných vo veku 45-49 rokov je 2 545 z toho žien 1 353 čo predstavuje 53,16 % z celkového počtu a mužov 1 192 (47,11 %). Vo veku 50-54 rokov je počet nezamestnaných 3 081 čo je najviac. Z toho žien je 1 730 to predstavuje 56,15 z celkového počtu a mužov 1 351 (43,85 %). Z tohto údaju vyplýva, že najviac nezamestnaných je mužov vo veku 50-54 rokov.



Graf 6. Nezamestnaní podľa veku v Trenčianskom kraji

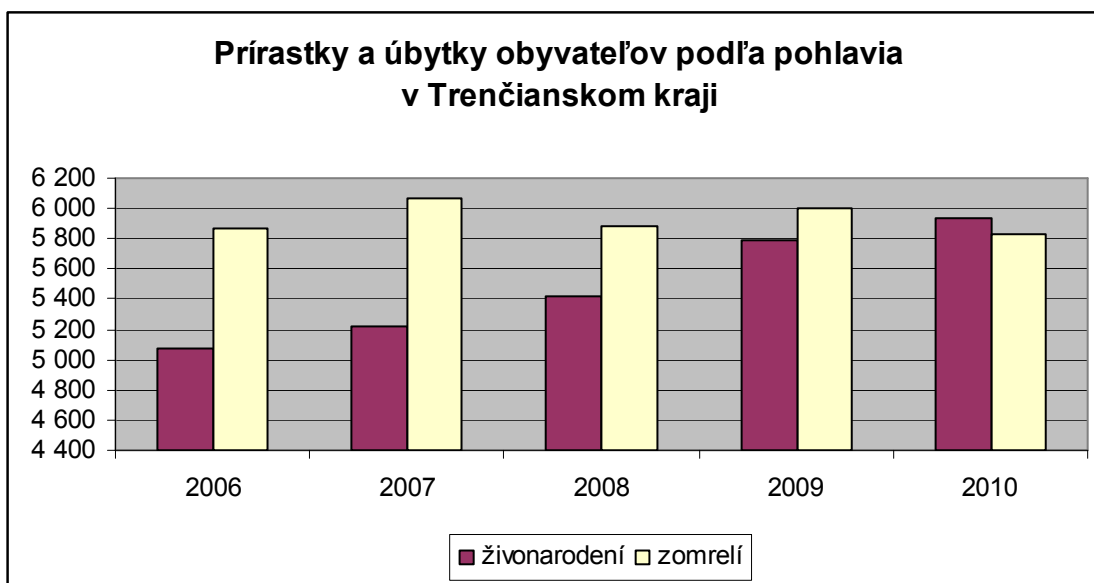
Zdroj: Štatistický úrad SR



Graf 7. Počet obyvateľov podľa pohlavia v Trenčianskom kraji

Zdroj: Štatistický úrad SR

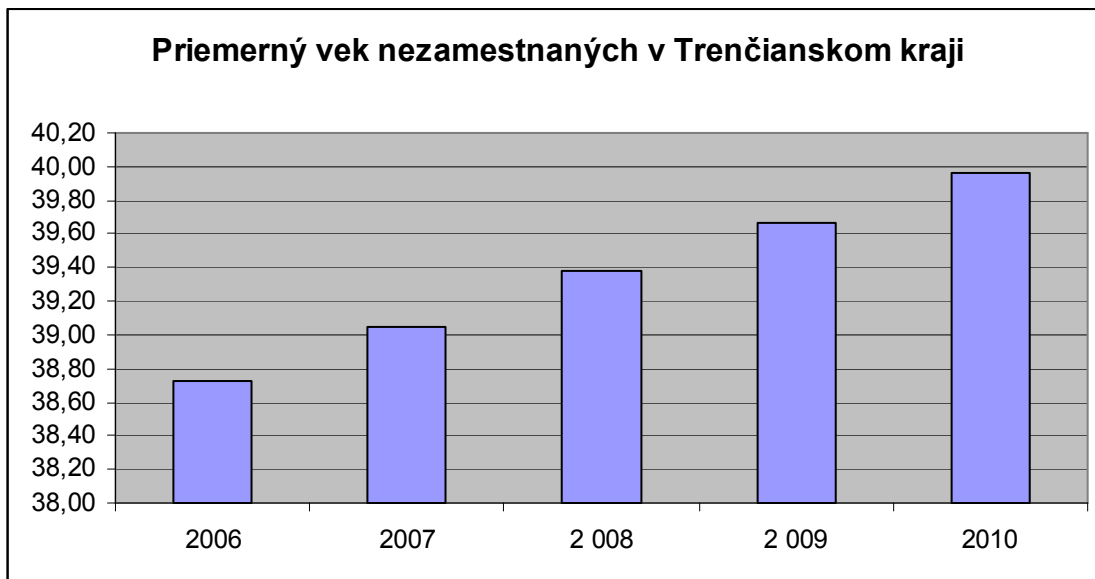
Počet obyvateľov v Trenčianskom kraji sa z roka na rok znižuje, čo vidieť na grafe. V roku 2006 bol počet obyvateľov 599 847. V roku 2007 sa počet obyvateľov mierne znížil na 599 831, v roku 2008 sa zvýšil o 28 obyvateľov (599 859). V roku 2009 sa opäť znížil na počet 599 214 a v roku 2010 sa rapídne znížil na počet 598 819 obyvateľov.



Graf 8. Počet obyvateľov v Trenčianskom kraji

Zdroj: Štatistický úrad SR

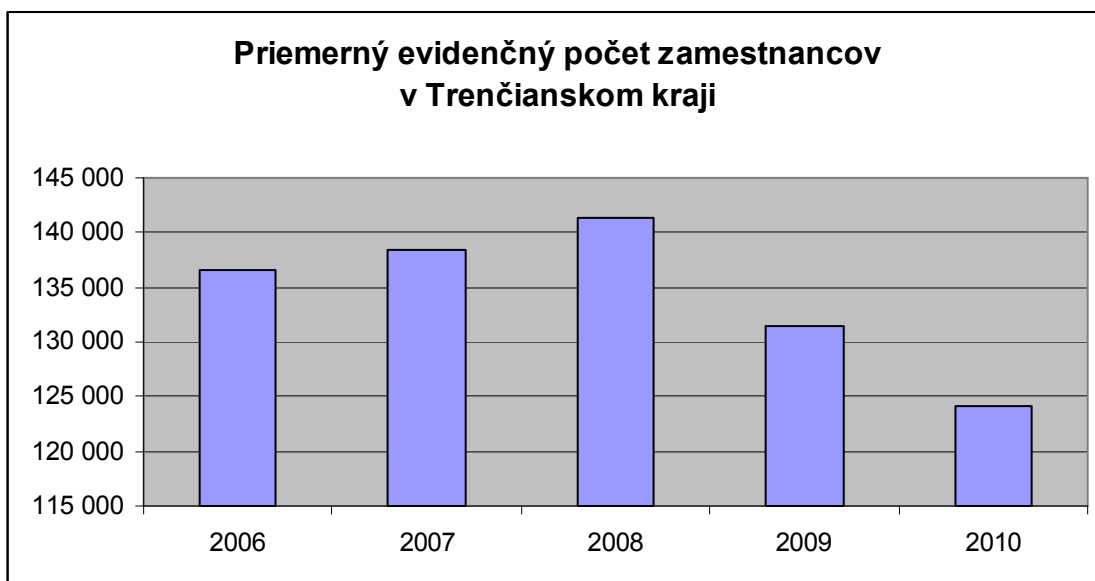
V roku 2006 na narodilo 5 075 nových obyvateľov a zomrelo 5 875 obyvateľov. Celkový úbytok je 800 obyvateľov. V roku 2007 bolo narodených 5 214 a zomrelých 6 074, takže celkový úbytok bol 860 obyvateľov. V roku 2008 sa narodilo 5 420 a zomrelo 5 880. Úbytok obyvateľov bol 460 obyvateľov. V roku 2009 sa nám narodilo 5 788 a zomrelo 6 003. Úbytok bol 215 obyvateľov, čo sa viditeľne znížilo. V roku 2010 sa narodilo 5 940 a zomrelo 5 833. Celkový prírastok bol 107 obyvateľov Trenčianskeho kraja.



Graf 9. Priemerný vek nezamestnaných v Trenčianskom kraji

Zdroj: Štatistický úrad SR

V roku 2006 bol priemerný vek nezamestnaných v Trenčianskom kraji 38,72 rokov. V roku 2007 sa zvýšil na 39,05. V roku 2008 bol 39,38. V roku 2009 bol 39,67 a v roku 2010 39,96. Priemerný vek nezamestnaných sa stále zvyšuje.

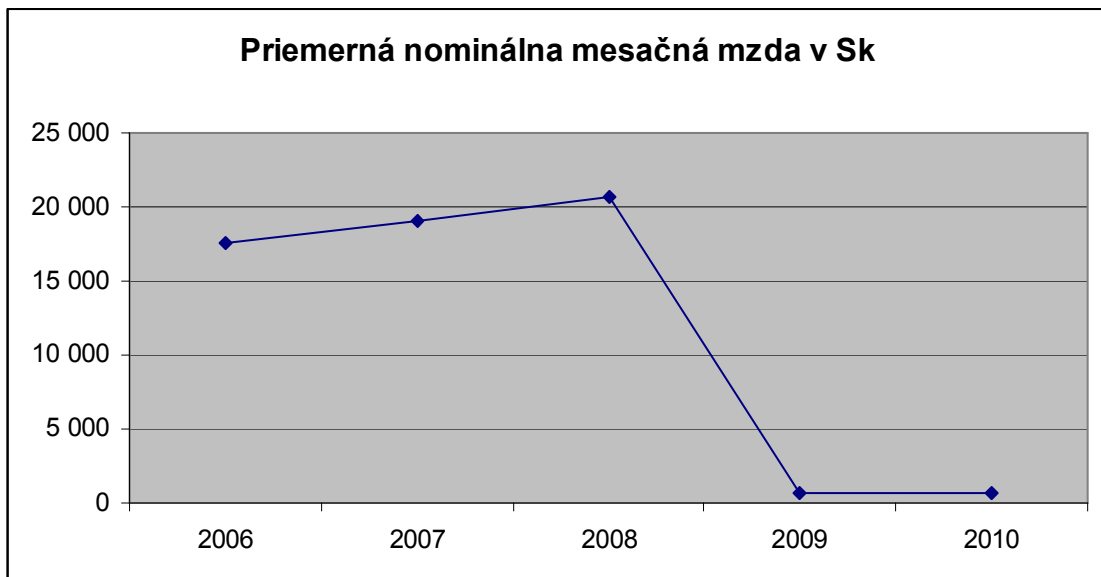


Graf 10. Priemerný vek nezamestnaných v Trenčianskom kraji

Zdroj: Štatistický úrad SR

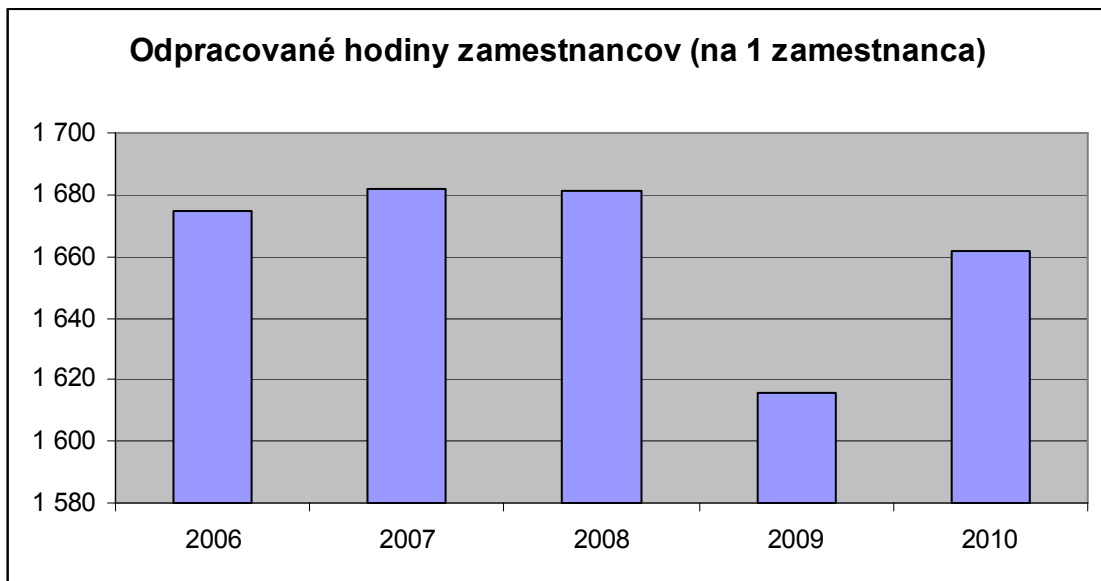
Priemerný evidenčný počet zamestnancov v Trenčianskom kraji v roku 2006 bol 136 622. V roku 2007 bol priemerný počet 138 339 obyvateľov v roku 2008 sa zvýšil na 141 394. V roku 2009 sa znížil na 131 552 a v roku 2010 opäť znížil na 124 187 obyvateľov.

Priemerná nominálna mesačná mzda prepočítaná ešte v Sk v roku 2006 bola 17 752 Sk. V roku 2007 to bolo 19 016 Sk. V roku 2008 sa ešte mierne zvýšila na 20 687 Sk. Zato v roku 2009 sa rapídne znížila na 688,08 Sk. A v roku 2010 sa opäť mierne zvýšila na 719 Sk.



Graf 11. Priemerná nominálna mesačná mzda v Sk

Zdroj: Štatistický úrad SR



Graf 12. Odpracované hodiny – prepočítané na 1 zamestnanca

Zdroj: Štatistický úrad SR

V roku 2006 bol priemerný mesačný počet odpracovaných hodín prepočítaných na jedného zamestnanca približne 139,6 hodiny. V roku 2007 tento priemerný počet stúpol o 0,6 hodiny (140,2 hodiny). A v roku 2008 mierne klesla na 140,1 hodiny. V roku 2009 bol zaznamenaný úbytok odpracovaných hodín na 1 zamestnanca a to na 135 hodín za mesiac. V roku 2010 opäť počet odpracovaných hodín za mesiac na 138,5.

V roku 2006 z celkového počtu 17 843 nezamestnaných bolo najviac uchádzačov o zamestnanie z radov žien a najmenej mladistvých. V roku 2007 sa počet uchádzačov o zamestnanie znížil na 15 750 z toho najviac bolo žien a najmenej mladistvých. V roku 2008 bolo najviac uchádzačov hlavne žien, potom to boli absolventi, zdravotne postihnutí a mladistvých bolo najmenej. V roku 2009 z celkového počtu 33 627 bolo 45 % žien a najmenej 0,46 % mladistvých. V roku 2010 sa celkový počet uchádzačov o zamestnanie znížil na celkový počet 31 970 a z toho bolo najviac žien a to 15 456 (4,33 %) a najmenej 122 mladistvých (0,36 %).

Rok	Uchádzači o zamestnanie celkom	z toho			
		ženy	ZP	mladiství	absolventi
2006	17 843	9 358	1 488	99	1 504
2007	15 750	8 398	1 129	100	1 210
2008	16 363	8 450	855	111	1 520
2009	33 627	15 150	1 270	154	3 334
2010	31 970	15 456	1 383	122	3 361

Tab. 1. Uchádzači o zamestnanie

Zdroj: Štatistický úrad SR

8 DOTAZNÍK – UOZ

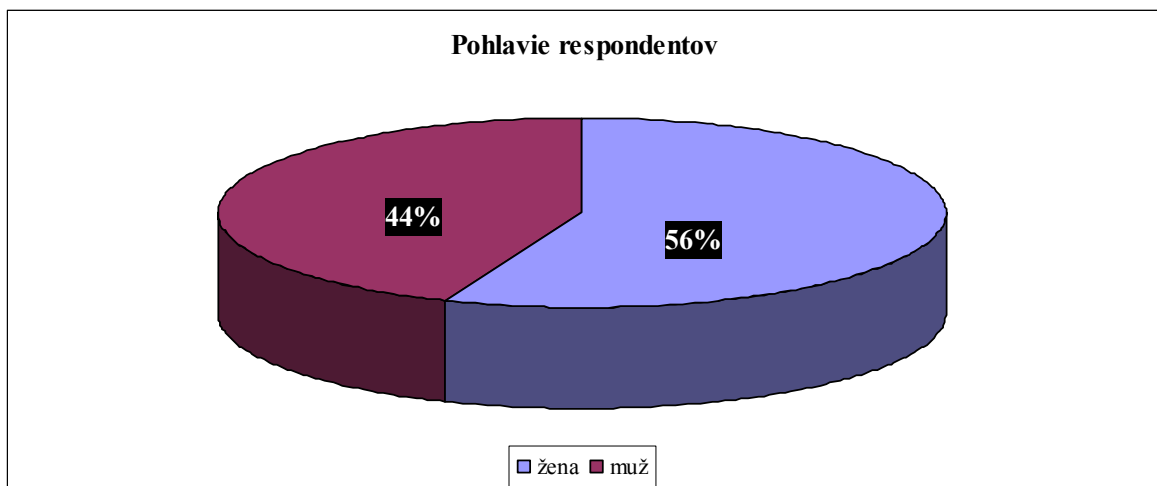
Rozhodla som sa pre dotazník ako nástroj pre hromadné a pomerne rýchle zistenie informácií ohľadom nezamestnanosti a pohľadu nezamestnaných na život.

Dotazník bol zameraný na ľudí, ktorí sú momentálne nezamestnaní či už dlhodobo, ale krátkodobo. Cieľom bolo zistiť ako nezamestnanosť vplýva na psychiku človeka, či by boli ochotní nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná ich vzdelaniu alebo ich praxe, či dokáže mať nezamestnanosť vplyv na ich spoločenský život.

Otázka číslo 1 – Pohlavie

1. Pohlavie

- a) žena
- b) muž



Graf 13. Pohlavie respondentov

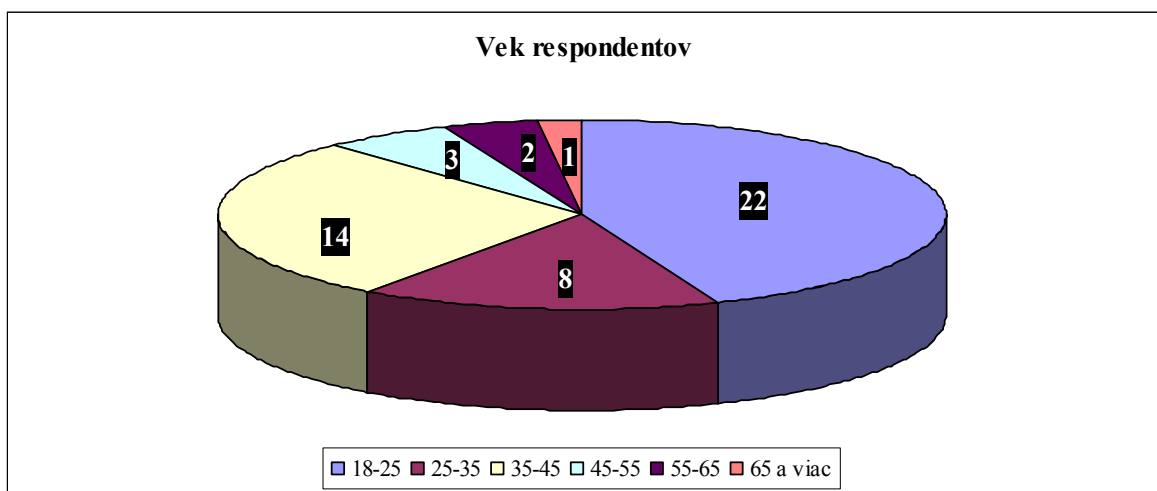
Zdroj: vlastné spracovanie

Z výsledkov vyplýva, že na otázky dotazníka odpovedalo 50 z oslovených respondentov, ktorí boli oslovení náhodne.

Otázka číslo 2 – Vek

2. Vek

- a) 18-25
- b) 25-35
- c) 35-45
- d) 45-55
- e) 55-65
- f) 65 a viac



Graf 14. Vek respondentov

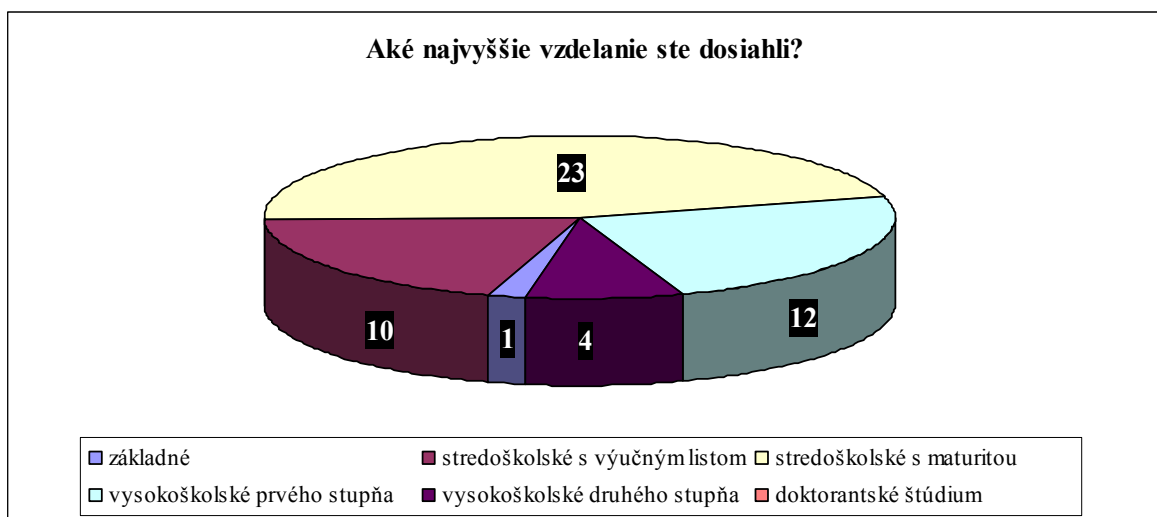
Zdroj: vlastné spracovanie

Vekový priemer respondentov, ktorí odpovedali na dotazník je približne 32 rokov. Z toho vo veku od 18 do 25 rokov odpovedalo 22 respondentov, čo je najviac z jednotlivých vekových skupín. Druhá najviac zastúpená skupina je v hranici 35-45 rokov. Tretia najväčšia skupina je v rozmedzí 25-35 rokov. Pomenej sú zastúpené skupiny od 45-55, 55-65 a 65 a viac rokov.

Otázka číslo 3 - Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli

3. Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli?

- a) základné
- b) stredoškolské s výučným listom
- c) stredoškolské s maturitou
- d) vysokoškolské prvého stupňa
- e) vysokoškolské druhého stupňa
- f) doktorandské štúdium



Graf 15. Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli

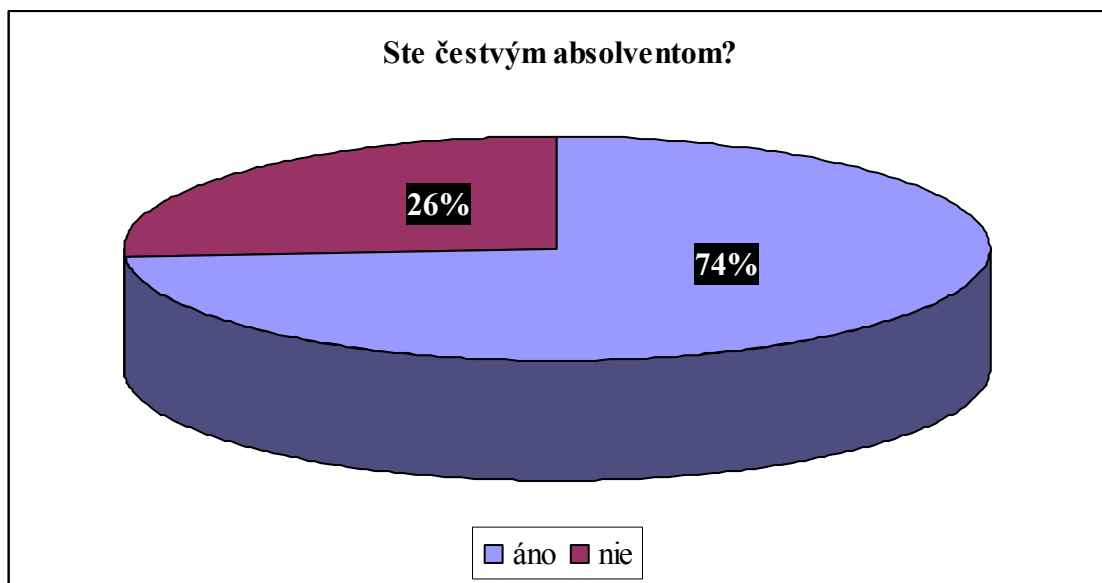
Zdroj: vlastné spracovanie

Podľa výsledkov sa na výsledkoch podieľali respondenti a to 1 len so základným vzdelaním, 10 respondentov so stredoškolským vzdelaním ukončený výučným listom, 23 respondentov s maturitou, 12 respondentov s ukončeným prvým stupňom vysokoškolského štúdia a 4 respondenti s ukončeným druhým stupňom vysokoškolského štúdia. Respondentov s ukončeným doktorandským štúdiom neodpovedal ani jeden.

Otázka číslo 4 - Ste čerstvým absolventom

4. Ste čerstvým absolventom?

- a) áno
- b) nie



Graf 16. Ste čerstvým absolventom

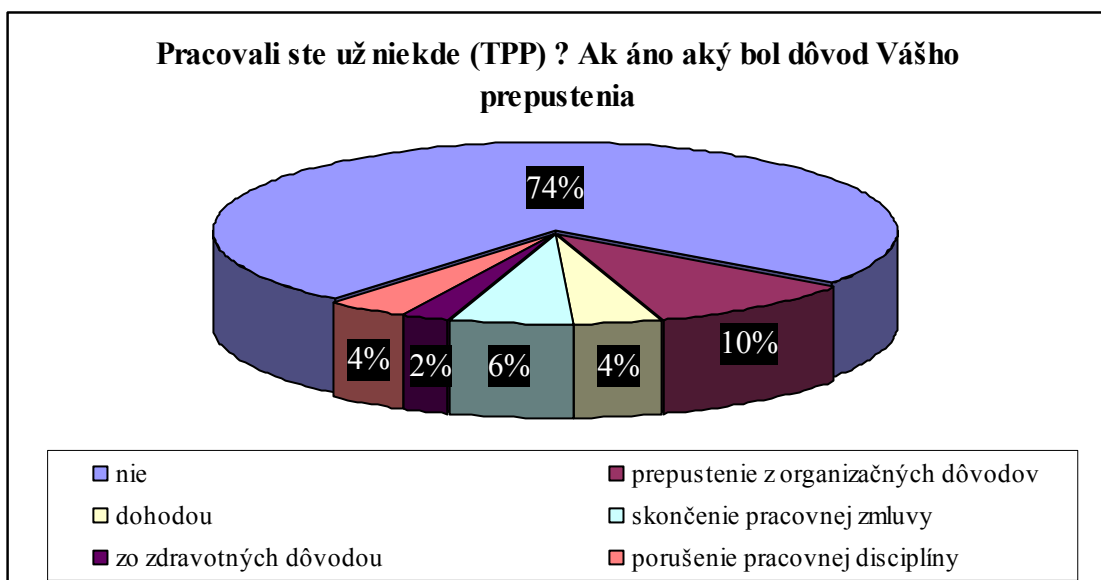
Zdroj: vlastné spracovanie

Viac ako polovica opýtaných respondentov, ktorí sú evidovaný na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny sú absolventmi či už stredných alebo vysokých škôl.

Otázka číslo 5 - Ak ste už niekedy pracovali (TPP), aký bol dôvod Vášho prepustenia

5. Ak ste už niekedy pracovali (TPP), aký bol dôvod Vášho prepustenia?

- a) nie
- b) áno
 - 1b) prepustenie z organizačných dôvodov
 - 2b) dohodou
 - 3b) skončenie pracovnej zmluvy
 - 4b) zo zdravotných dôvodov
 - 5b) porušenie pracovnej disciplíny



Graf 17. Ak ste už niekedy pracovali (TPP), aký bol dôvod Vášho prepustenia

Zdroj: vlastné spracovanie

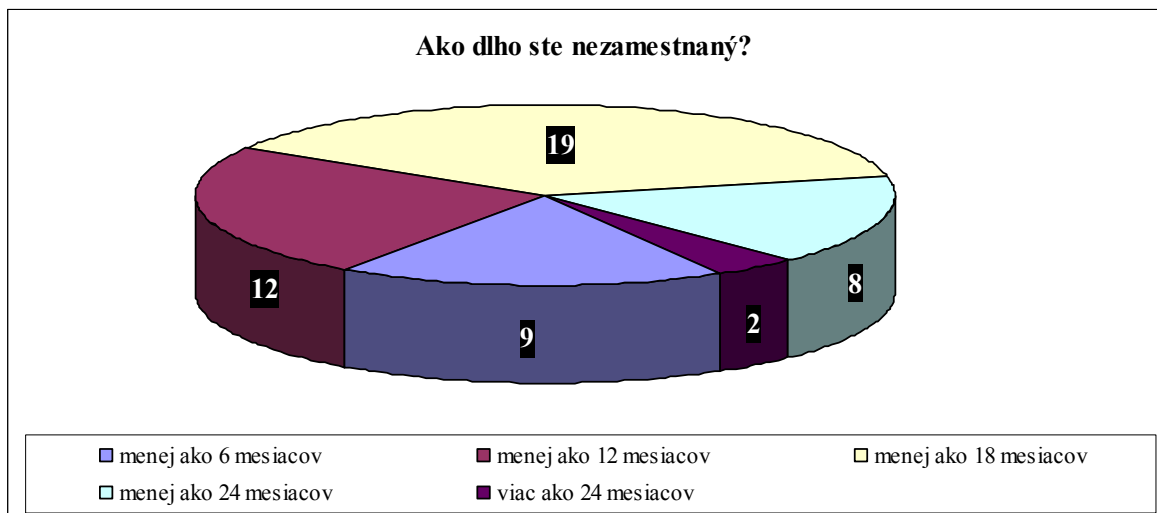
Skutočnosť, že dotazník vyplňali predovšetkým absolventi škôl vyplýva, že 74 % respondentov doteraz nemali žiadne zamestnanie, nikde nepochovali na trvalý pracovný pomer. Čo ale nevylučuje, že počas ich študentských čias mali nejaké práce na dohodu, či brigády. Tí čo už pracovali uviedli ako dôvody ich ukončeného pracovného pomeru najčastejšie prepustenie z organizačných dôvodov, potom skončenie pracovnej zmluvy, ktorú mali na dobu určitú a následne im nebola predĺžená, ale im bola pracovná zmluva ukonče-

ná dohodou medzi oboma stranami či porušením pracovnej disciplíny a tiež so zdravotných dôvodov.

Otázka číslo 6 - Ako dlho ste nezamestnaný? (Evidovaný na ÚPSVaR)

6. Ako dlho ste nezamestnaný? (Evidovaný na ÚPSVaR)

- a) menej ako 6 mesiacov
- b) menej ako 12 mesiacov
- c) menej ako 18 mesiacov
- d) menej ako 24 mesiacov
- e) viac ako 24 mesiacov



Graf 18. Ako dlho ste nezamestnaný?

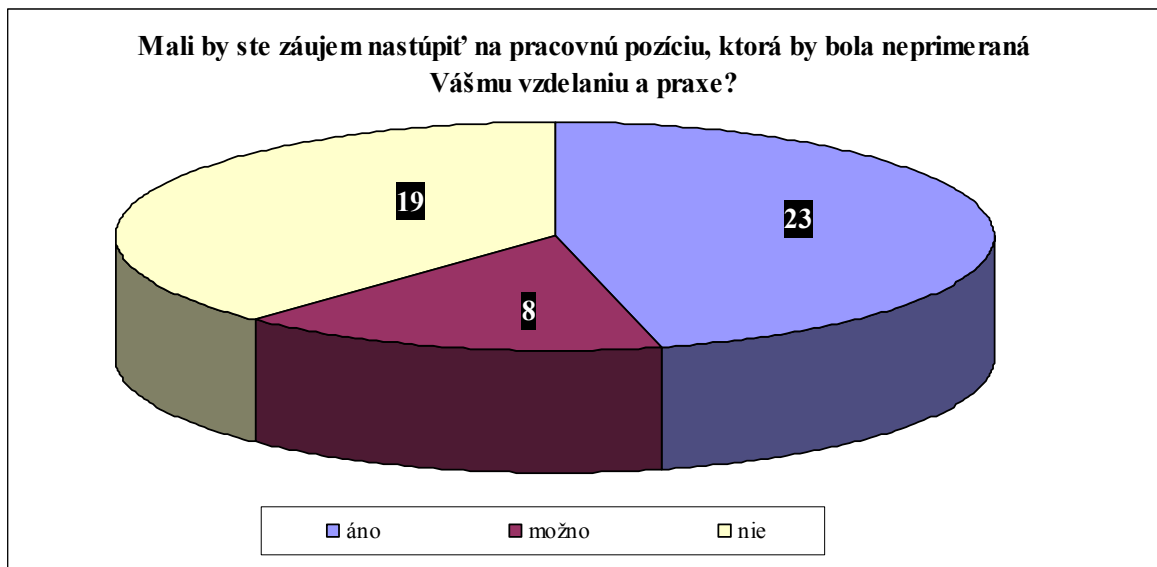
Zdroj: vlastné spracovanie

Menej ako 10 respondentov je evidovaných na ÚPSVaR menej ako pol roka. 12 respondentov je evidovaných menej ako 12 mesiacov a 19 respondentov je evidovaných menej ako rok a pol. Zatiaľ čo 8 respondenti sú nezamestnaní skoro 2 roky a 2 respondenti sú evidovaní viac ako 24 mesiacov. Priemerná doba evidencie na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny je približne 15 mesiacov.

Otázka číslo 7 - Mali by ste záujem nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná Vášmu vzdelaniu a praxe

7. Mali by ste záujem nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná Vášmu vzdelaniu a praxe?

- a) áno
- b) možno
- c) nie



Graf 19. Mali by ste záujem nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná Vášmu vzdelaniu a praxe

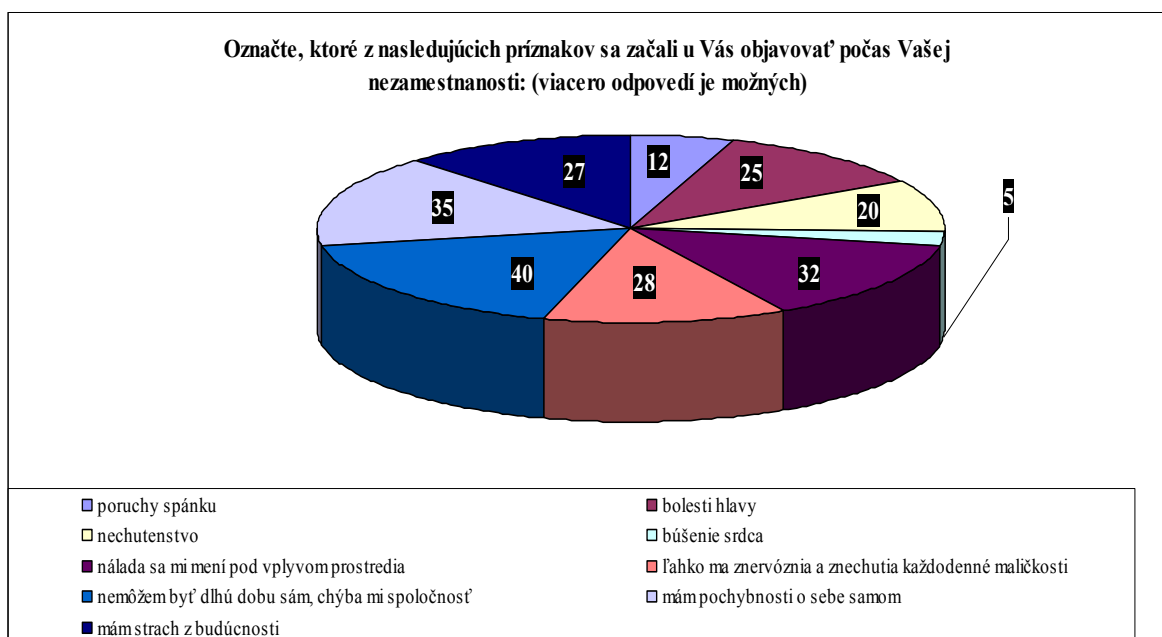
Zdroj: vlastné spracovanie

19 respondentov odpovedalo negatívne na otázku, či by mali záujem nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná ich vzdelaniu a praxe. Čo je menej ako tých, ktorí by mali záujem o takúto pracovnú pozíciu. Zatiaľ čo 8 respondentov nie je rozhodnutých, či by o takúto pracovnú pozíciu mali záujem.

Otázka číslo 8 - Označte, ktoré z nasledujúcich príznakov sa začali u Vás objavovať počas Vašej nezamestnanosti

8. Označte, ktoré z nasledujúcich príznakov sa začali u Vás objavovať počas Vašej nezamestnanosti: (viacero odpovedí je možných)

- poruchy spánku
- bolesti hlavy
- nechutenstvo
- búšenie srdca
- nálada sa mi mení pod vplyvom prostredia
- ľahko ma znervóznia a znechutia každodenné maličkosti
- nemôžem byť dlhú dobu sám, chýba mi spoločnosť
- mám pochybnosti o sebe samom
- mám strach z budúcnosti



Graf 20. Označte, ktoré z nasledujúcich príznakov sa začali u Vás objavovať počas Vašej nezamestnanosti

Zdroj: vlastné spracovanie

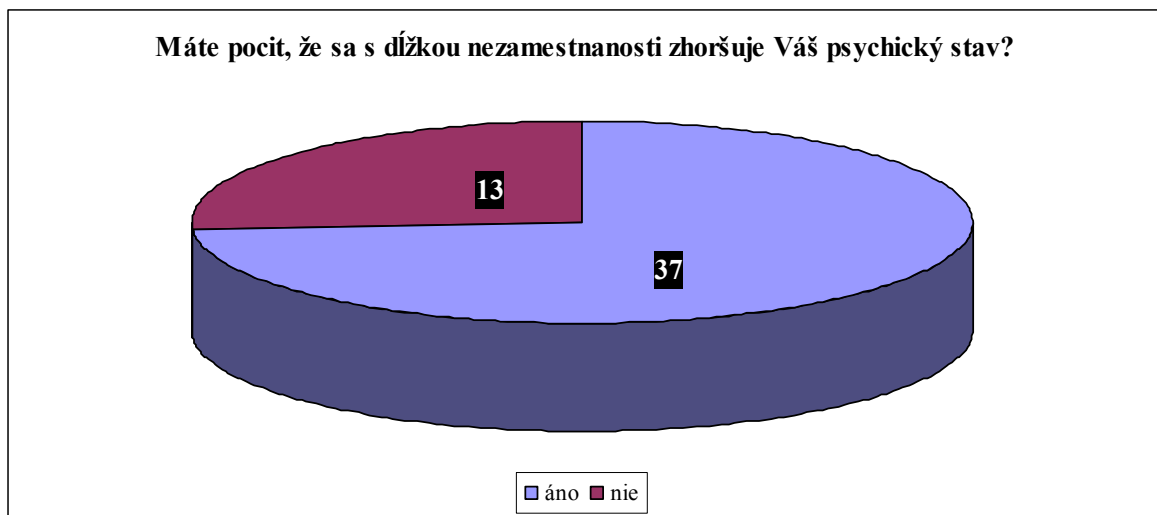
U respondentov sa počas ich nezamestnanosti začali najčastejšie objavovať pocity, že nemôžu byť dlhú dobu sami, lebo im chýba spoločnosť, začínajú mať pochybnosti o sebe samom ďalej sa im mení nálada pod vplyvom prostredia. To spôsobuje, že ľahko

znervózňia a znechucujú ich každodenné maličkosti, z čoho vyplýva začínajúci strach z budúcnosti. Ďalším príznakom sú bolesti hlavy, nechutenstvo následné poruchy spánku a búšenie srdca.

Otázka číslo 9 - Máte pocit, že sa s dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje Váš psychický stav

9. Máte pocit, že sa s dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje Váš psychický stav?

- a) áno
- b) nie



Graf 21. Máte pocit, že sa s dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje Váš psychický stav

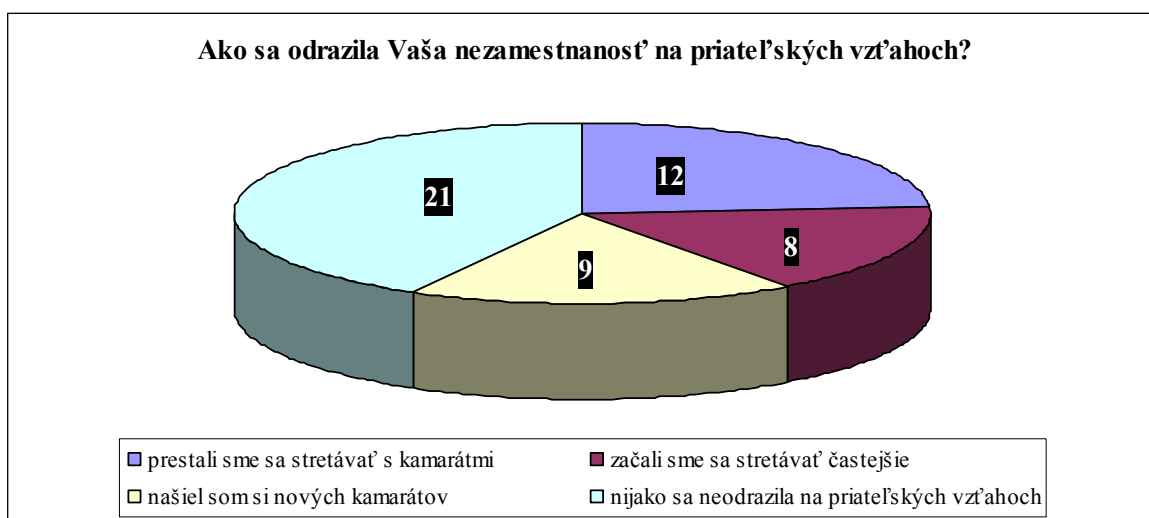
Zdroj: vlastné spracovanie

37 respondentov súhlasia s tvrdením, že sa s ich dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje ich psychický stav. Len 13 tento pocit zatiaľ nemajú.

Otázka číslo 10 - Ako sa odrazila Vaša nezamestnanosť na priateľských vzťahoch

10. Ako sa odrazila Vaša nezamestnanosť na priateľských vzťahoch?

- a) prestali sme sa stretávať s kamarátmi
- b) začali sme sa stretávať častejšie
- c) našiel som si nových kamarátov
- d) nijako sa neodrazila na priateľských vzťahoch



Graf 22. Ako sa odrazila Vaša nezamestnanosť na priateľských vzťahoch

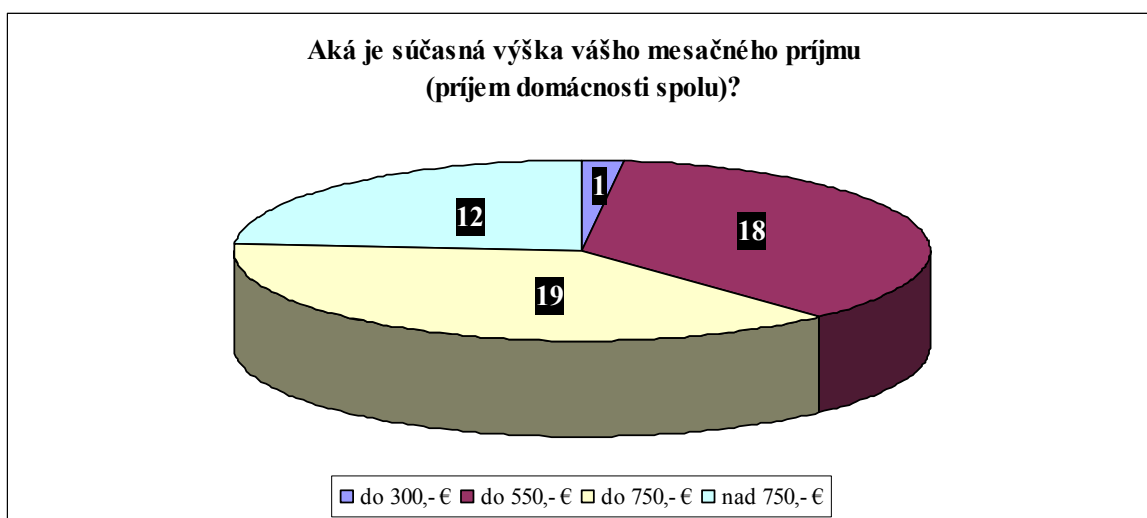
Zdroj: vlastné spracovanie

Nezamestnanosť podľa výskumu nemá žiadny vplyv na priateľské vzťahy, čo dokazuje odpoveď 21 respondentov. Zatiaľ čo u 12 respondentov nezamestnanosť ovplyvnila vzťahy s priateľmi a to tak, že sa s nimi prestali stretávať. 9 respondentov si dokonca počas nezamestnanosti našlo nových kamarátov. A 8 respondenti sa začali častejšie stretávať s kamarátmi.

Otázka číslo 11 - Aká je súčasná výška vášho mesačného príjmu (príjem domácnosti spolu)

11. Aká je súčasná výška vášho mesačného príjmu (príjem domácnosti spolu)?

- a) do 300,- €
- b) do 550,- €
- c) do 750,- €
- d) nad 750,- €



Graf 23. Aká je súčasná výška vášho mesačného príjmu (príjem domácnosti spolu)

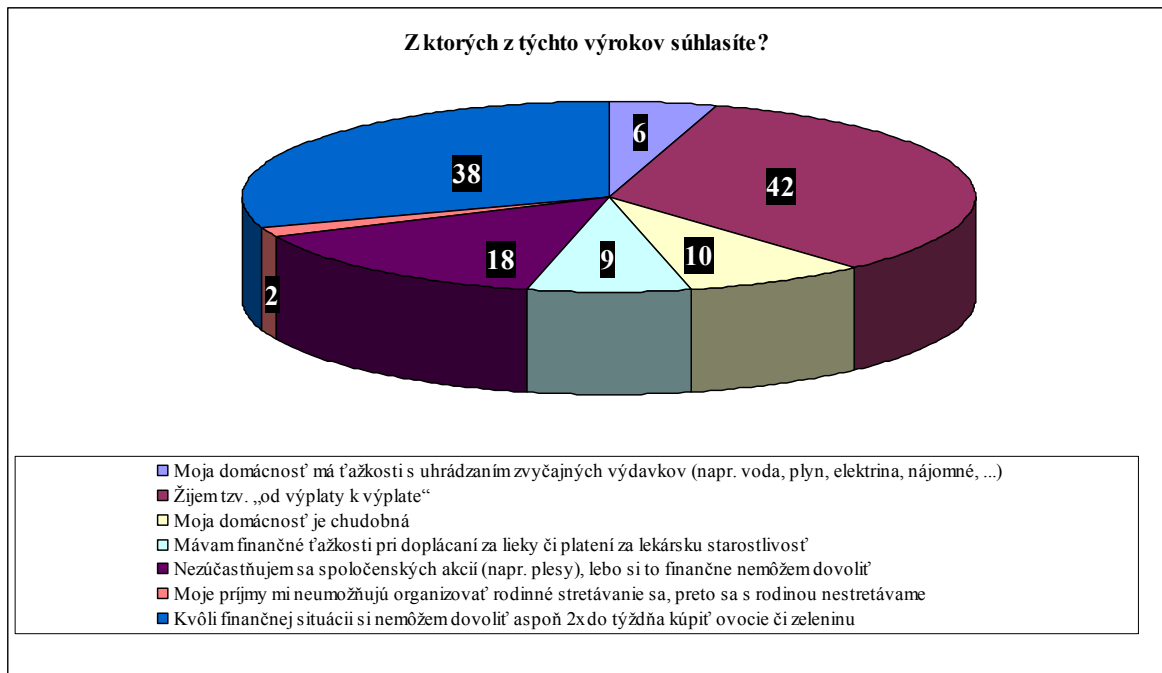
Zdroj: vlastné spracovanie

19 respondentov má príjem do domácnosti do 750€, 18 respondentov dosahuje mesačný príjem do 550€, 12 respondentov má v domáci rozpočet nad 750€. V 11 domácnostiach je len 1 človek zárobkovo činný, v 18 sú to dvaja zárobkovo činný, v 16 domácnostiach sú tri zárobkovo činné osoby, v jednej domácnosti sú 4 zárobkovo činný a v štyroch domácnostiach je viac zárobkovo činných osôb ako 4.

Otázka číslo 12 - Z ktorých z týchto výrokov súhlasíte

12. Z ktorých z týchto výrokov súhlasíte?

- Moja domácnosť má ťažkosti s uhrádzaním zvyčajných výdavkov (napr. voda, plyn, elektrina, nájomné, ...)
- Žijem tzv. „od výplaty k výplate“
- Moja domácnosť je chudobná
- Mávam finančné ťažkosti pri dopĺcaní za lieky či platení za lekársku starostlivosť
- Nezúčastňujem sa spoločenských akcií (napr. plesy), lebo si to finančne nemôžem dovoliť
- Moje príjmy mi neumožňujú organizovať rodinné stretávanie sa, preto sa s rodinou nestretávame
- Kvôli finančnej situácii si nemôžem dovoliť aspoň 2x do týždňa kúpiť ovocie či zeleninu



Graf 24. Z ktorých z týchto výrokov súhlasíte

Zdroj: vlastné spracovanie

Najviac opýtaných respondentov súhlasilo s výrokom, že ich domácnosti žijú od výplaty k výplate, ďalej z tohto výskumu vyplýva, že si kvôli ich finančnej situácii nemôžu dovoliť kúpiť ovocie či zeleninu aspoň 2x do týždňa, nezúčastňujú sa spoločenských akcií, majú pocit, že ich domácnosť je chudobná. 5 respondentov odpovedalo, že majú ťažkosti pri dopĺcaní za lieky či platenie za lekársku starostlivosť. 6 domácností súhlasí,

že majú ťažkosti pri uhrádzaní zvyčajných výdavkov. A minimum respondentov súhlasí, že by ich príjmy neumožňovali organizovať rodinné stretnutia.

Otázka číslo 13 - Očakávate, že sa Vaša finančná situácia v nasledovnom roku zlepší

13. Očakávate, že sa Vaša finančná situácia v nasledovnom roku zlepší?

- a) áno
- b) nie



Graf 25. Očakávate, že sa Vaša finančná situácia v nasledovnom roku zlepší

Zdroj: vlastné spracovanie

Viac ako polovica respondentov očakáva, že sa ich situácia v blízkej budúcnosti zlepší. Minimálne v to veria.

8.1 Zhrnutie

Výsledky dotazníka ukazujú, že viac ako polovica opýtaných respondentov, ktorí sú evidovaný na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny sú absolventmi či už stredných alebo vysokých škôl. Skutočnosť, že dotazník vyplňali predovšetkým absolventi škôl vyplýva, že 74 % respondentov doteraz nemali žiadne zamestnanie, nikde nepracovali na trvalý pracovný pomer. Čo ale nevylučuje, že počas ich študentských čias mali nejaké práce na dohodu, či brigády.

Tí čo už pracovali uviedli ako dôvody ich ukončeného pracovného pomeru najčastejšie prepustenie z organizačných dôvodov, potom skončenie pracovnej zmluvy, ktorú mali na dobu určitú a následne im nebola predĺžená, ale im bola pracovná zmluva ukončená dohodou medzi oboma stranami či porušením pracovnej disciplíny a tiež so zdravotných dôvodov.

Dlhodobu nezamestnanosť ľudia pociťujú, že sa im zhoršuje ich psychický stav, čo vychádza aj z dotazníku. Je to spôsobené tým, že si dlhodobu nemôžu nájsť prácu, všade ich odmietajú či už pre nevyhovujúcu kvalifikáciu, nedostatočnú prax pre určitú pracovnú pozíciu alebo nedostatočné vzdelanie. Čo sa čiastočne odráža aj na tom, že strácajú kontakt s okolitým svetom, hlavne kontakt s blízkymi priateľmi a známymi. Začínajú zisťovať, že kontakt s priateľmi im začína chýbať a nemôžu byť dlhú dobu sami. Začínajú mať pochybnosti o sebe samom a pod vplyvom prostredia sa im mení nálada pod vplyvom prostredia. To môže spôsobiť že ľahko znervóznia a znechutia ich každodenné maličkosti, z čoho vyplýva začínajúci strach z budúcnosti. Tieto všetky vplyvy na človeka pôsobia veľmi negatívne a preto môžu byť doprevádzané ďalšími príznakmi ako sú bolesti hlavy, nechutenstvo následné poruchy spánku a búšenie srdca.

Ďalším následkom dlhodobej nezamestnanosti je skutočnosť, že sa domácnosti dostávajú do zlej finančnej situácie kedy sú odkázané na pomoc od niekoho iného. Podľa výsledkov dotazníka domácnosti si nemôžu kúpiť ovocie či zeleninu aspoň dva krát do týždňa, nezúčastňujú sa ani na spoločenských akciách a celkovo považujú svoju domácnosť za chudobnú, domácnosti majú ťažkosti pri doplácaní za lieky či platenie za lekársku starostlivosť, či ťažkosti pri uhrádzaní zvyčajných výdavkov. Zato organizovať rodinné stretnutia ich

dlhodobá nezamestnanost' neobmedzuje. Z tohto pohľadu si myslím, že čím je rodina viac súdržnejšie, tým sa dokáže viac podporovať a navzájom sa vedia podržať a pomáhať si.

9 PROJEKT ZNÍŽENIA NEZAMESTNANOSTI V TRENČIANSKOM KRAJI

Vzhľadom nato, že miera nezamestnanosti v posledných rokoch v Trenčianskom kraji výrazne vzrástla je treba rozmýšľať ako túto mieru nezamestnanosti znížiť v prospech všetkých. Jedným z mnohých riešení je realizovanie verejno-prospešných prác – aktivačné práce. Jedná sa o prácu pre obce, či neziskové organizácie, cirkev, mimovládne organizácie, školy a zdravotnícke zariadenia. I keď v súčasnosti nedosahujú ciele, na ktoré boli určené myslím si táto forma zamestnania je veľmi prospešná pre ľudí, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, nevedia si nájsť prácu, ale aj pre širokú verejnosť, pretože pomocou týchto aktivačných prác dokážu skrášľovať okolie nám všetkým. Hlavnou myšlienkou aktivačných prác je udržiavať pracovné návyky občanov odkázaných na dávku v hmotnej núdzi a príspevkov k tejto dávke. Táto práca sa vykonáva po dobu 6 mesiacov a to nepretržite v rozsahu 20 hodín týždenne. Pokiaľ má nezamestnaní záujem dajú sa tieto aktivačné práce vykonávať opakovane najviac však počas ďalších 12 kalendárnych mesiacov. V mimoriadnych prípadoch ako je napríklad živelná pohroma, havária či katastrofa je povolená výnimka vykonávať aktivačné práce v rozsahu najviac 40 hodín týždenne.

Ďalším riešením nezamestnanosti hlavne u mladých ľudí – absolventov škôl je podľa mňa vykonanie absolventskej praxe. Absolventská prax je určená pre mladých ľudí do 25 rokov, ktorí sú evidovaní na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny. Pretože nájsť si zamestnanie hneď po ukončení školy nie je vôbec jednoduché. Absolvent je plne nabitý novými informáciami, ale to čo firmy dopytujú sú praktické zručnosti.

Absolvent, ktorý požiada Úrad práce sociálnych vecí a rodiny o vykonanie Absolventskej praxe. Táto žiadosť je posúdená do 3 mesiacov. Po obdržaní rozhodnutia, môže žiadateľ nastúpiť na výkon praxe do 2 pracovných dní. Miesto, kde bude absolvent vykonávať prax rozhoduje Úrad práce alebo si zamestnávateľ sám vyberie svojho absolventa. Za vykonanie praxe je uchádzač odmeňovaný príspevkom alebo mzdou, ktorú dostáva mesačne (<http://www.absolventskaprax.info/>).

Vďaka tejto možnosti absolvovať Absolventskú prax vo firme si môže budúci možný zamestnávateľ otestovať ich schopnosti a zručnosti pretavené do praxe a aj vďaka

tomu sa rozhodnúť či daného majú o daného uchádzača záujem. Čiže má možnosť ostať vo firme aj po skončení Absolventskej praxe.

Štát má rôzne možnosti ako začať riešiť zvyšujúcu sa mieru nezamestnanosti. Napríklad prítiahnutím zahraničného kapitálu dostane štát viac možností a príležitostí pre budovanie nových pracovných miest či rozširovania podnikateľských aktivít štátu. Prítiahnutím investorov na Slovensko dokáže pomerne rýchlo zabezpečiť prácu nezamestnaným pre určitý región a tiež takýto investor napomôže našej ekonomike. Štát tiež môže využiť možnosť podporiť malých a stredných podnikateľov, ktorý prichádzajú s dobrými nápadmi pre podnikanie, ale nemajú financie na začiatok podnikania.

Rozvoj infraštruktúry je dôležitým faktorom, ktoré ovplyvňuje štát, pretože bez dobrej infraštruktúry v dnešnej dobe nič nefunguje. Pokiaľ chceme mať v regiónoch Slovenska primeranú alebo lepšie povedané čo najnižšiu mieru nezamestnanosti, sú cesty dôležité. Ďalším riešením je zvyšovanie kvalifikácie či rekvalifikácie dlhodobo nezamestnaných a následne primerané platové ohodnotenie.

Tiež navrhujem, aby podporu v nezamestnanosti dostávali len občania, ktorí odpracovali súvisle 5 rokov bez dlhšieho prerušenia. Pokiaľ občan príde o zamestnanie vlastnou vinou, či už absenciou, nedisciplinovanosťou, požívaním alkoholu alebo inej návykovej látky na pracovisku, aby mu z týchto dôvodov tiež nebola priznaná žiadna podpora, pretože si túto situáciu zapríčinil sám vlastným nerozvážnym chovaním. Ďalšou možnosťou je riešenie bytovej otázky. Ľudia pre nedostatok bývania odchádzajú z miesta svojho bydliska, častokrát do zahraničia v lepšom prípade do iného kraja, preto by sa samosprávy mali zaujímať o nájomné byty pre svojich súčasných obyvateľov, ale tiež potenciálnych. Pokiaľ bude vyriešená táto otázka, vhl'adom nato, že môže do miest priniesť investície. Toto sú návrhy, ktoré by mohli dopomôcť k vyriešeniu narastajúcej miery nezamestnanosti, či už v Trenčianskom kraji alebo v celom štáte.

Myslím si, že hlavným dôvodom prečo ľudia hľadajú prácu a nie sú ochotní pracovať aj v iných odboroch je finančné ohodnotenie a motivácie k práci. Pokiaľ nie je človek za svoj výkon a svoju prácu reálne ohodnotený, potom si myslím, že by ľudia do práce chodili aj oveľa radšej a prácu si vedia vážiť. Takúto prácu by si určite každý vážil, vykonával by svoju prácu zodpovedne.

ZÁVER

Na základe mojej práce môže potvrdiť, že miera nezamestnanosti sa stále zvyšuje a to nielen v Trenčianskom kraji ale v celom štáte. Na základe dotazníkovej metódy, ale môžem povedať, že dlhodobo nezamestnaní ľudia sú ochotní pracovať a dokonca pracovať aj v pracovných pozíciách, ktoré sú neprimerané ich vzdelaniu a praxe. Menej ako 10 respondentov je evidovaných na ÚPSVaR menej ako pol roka. 12 respondentov je evidovaných menej ako 12 mesiacov a 19 respondentov je evidovaných menej ako rok a pol. Zatiaľ čo 8 respondenti sú nezamestnaní skoro 2 roky a 2 respondenti sú evidovaní viac ako 24 mesiacov. Priemerná doba evidencie na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny je približne 15 mesiacov.

Navrhla som aj možné riešenia pre zníženie nedobrovoľnej nezamestnanosti. Ako je napríklad Absolventská prax, ktorá je pre mladých ľudí do 25 rokov. Vďaka tejto praxi môžu prehľbovať a získavať odborné zručnosti či praktické skúsenosti, ktoré rozšíria jeho možnosti uplatnenia na trhu práce.

Ďalším návrhom sú aktivačné práce. Nový nástroj aktívnych opatrení na trhu práce, ktorého cieľom je podpora udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie, má zamedziť poklesu pracovných návykov dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Pomocou týchto aktivačných prác sa môžu vykonávať činnosti, na ktoré nemusí byť prijatý nejaký zamestnanec na trvalý pracovný pomer. Ide o sezónne práce, práce vo výnimočných situáciách a pomocné práce.

Ďalej by som navrhla, aby boli prijaté podmienky pre získanie podpory v nezamestnanosti a to, aby podporu v nezamestnanosti dostávali len občania, ktorí odpracovali súvisle 5 rokov bez dlhšieho prerušenia. Pokiaľ občan príde o zamestnanie vlastnou vinou, či už absenciou, nedisciplinovanosťou, požívaním alkoholu alebo inej návykovej látky na pracovisku, aby mu z týchto dôvodov tiež nebola priznaná žiadna podpora, pretože si túto situáciu zapríčinil sám vlastným nerozvážnym chovaním.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- [1] BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 77 s. ISBN 80-208-0217-7.
- [2] BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu prac*. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- [3] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. - psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1.vyd. Olomouc:Univerzita Palackého, 2001. 506 s. ISBN 80-244-0248-3.
- [5] DUFFKOVÁ, J. *Sociologie životního stylu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 240s. ISBN 978-80-7380-123-6.
- [6] FIALOVÁ, L., KUČERA, M., MAUR, E. *Dějiny obyvatelstva českých zemí*. 1.vyd. Praha: Mladá fronta, 1996. 400 s. ISBN 80-204-0283-7.
- [7] JUSKO, P. 2002. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta 2002. 112 s. ISBN 80-8035-575-3.
- [8] KREDÁTUS, J. 2005. *Nezamestnanosť a jej vplyv na nezamestnaných*. In ŽIAKOVÁ, Eva. 2005. *Psychosociálne aspekty sociálnej práce*. Prešov : Akcent Print, 232 s. ISBN 80-969274-2-6.
- [9] Kydland, F.E. - Prescott, E.C. *Rules Rather than Discretion: The Inconsistency of Optimal Plans*. Journal of Political Economy, 1977, č. 3, s. 473-491.
- [10] MAREŠ, P. 1994. *Nezaměstnanost' jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151s. ISBN 80-901424-9-4.
- [11] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [12] MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura Edition, 2005. 134 s. ISBN 80-8078-038-2.
- [13] MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha : Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X 91

- [14] NEUMANN, S. K. *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. 1.vyd. Praha: Otakar II.-Michal Zítko, 1999. 177 s. ISBN 80-86355-03-9.
- [15] NOVÝ, I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*. 1.vyd. Praha: Grada, 1997. 168 s. ISBN 80-7169-433-9.
- [16] Phillips, A.W. *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957*. *Economica*, 1958, č. 5, s. 283-293.
- [17] Roberts, J. *New-Keynesian Economics and the Phillips curve*. *Journal of Money, Credit and Banking*, 1995, č. 4, s. 975-984.
- [18] Rotemberg, J.J. *Prices, Output, and Hours: An Empirical Analysis Based on a Sticky Price Model*. *Journal of Monetary Economics*, 1996, č. 37, s. 505-533. 55
- [19] Rusek, A. *Hospodářská politika a ekonomický růst*. *Politická ekonomie* 1998, č. 5, s. 632-638.
- [20] Sarel, M. *Nonlinear Effects of Inflation on Economic Growth*. *IMF Staff Papers*, 1996, č. 1, s. 199-215.

Internetové zdroje:

- [21] AbsolventskáPrax.info. Informácie o absolventskej praxi na jednom mieste: *Absolventská prax* [online]. 2011 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://www.absolventskaprax.info/>>
- [22] Epi.sk: Personálny a mzdový poradca podnikateľa. *Aktívna politika trhu práce* [online]. 2004 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~/EDL/ShowArticle.Ascx&ArticleId=7299>>
- [23] Finance.sk: *O nezamestnanosti*. [online]. Finance media SK s.r.o.. [cit. 07.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>>

- [24] Finance.sk: *Dávka v nezamestnanosti*. [online]. Finance media SK s.r.o.. [cit. 07.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://www.finance.sk/dochodok/informacie/davka-v-nezamestna-nosti/kto-ma-narok/>>
- [25] Finance.sk: *Nezamestnanosť*. [online]. Finance media SK s.r.o.. [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/definicia/>>
- [26] KELESIOVA, Dana. *Nezamestnanosť a jej sociálne a zdravotné dôsledky na dlhodobu nezamestnaných evidovaných na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne*. [online]. 2004 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <http://www.niest-oadk.edu.sk/kniznica/ap/Kelesiova_Dana.pdf>
- [27] Profesia: *Nezamestnanosť na Slovensku je najvyššia za šesť rokov* [online]. 21.02.2011 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18422-nezamestnanost-na-slovensku-je-najvyssia-za-sest-rokov/>>
- [28] SME: *Najčastejšie príčiny nezamestnanosti* [online]. 27.06.2001 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WW: <<http://www.sme.sk/c/72162/najcastejsie-priciny-nezamestnanosti.html#ixzz1pV3wtfDz>>
- [29] Sme: *Verejnoprospečné práce možno obnovia* [online]. 16.01.2008 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <<http://ekonomika.sme.sk/c/3681245/verejnoprospe-sne-prace-mozno-obnovia.html#ixzz1sQlcUNWG>>
- [30] Štatistický úrad SR: *Archív* [online]. 2011 [cit. 27.04.2012]. Dostupný z WWW: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=5512>>
- [31] Trenčiansky samosprávny kraj: *Strategický akčný plán zamestnanosti a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a lokálnej úrovni*. [online]. Grantová schéma: Rozvoj ľudských zdrojov, Finančné memorandum Phare 2002, SR 2002/000.610-15. 2005 [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <http://www.tsk.sk/buxus/docs//content/PHSR-Dodatok_c_2.pdf>
- [32] Úrad práce sociálnych vecí a rodiny: *Občan* [online]. [cit. 27.04.2012]. Dostupná z WWW: <http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12847>

- [33] Ústředný portál verejnej správy v Slovenskej republiky: *Služby zamestnanosti* [online]. 2012 - [cit. 27.04.2012]. Dostupný z WWW: <<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=820Príčiny nezamestnanosti>>
- [34] Wikipedia : otvorená encyklopédia. *Deprivácia*. [online]. St. Petersburg (Florida) : Wikimedia Foundation 21-10-2010 [cit. 27-04-2012]. Slovenská verzia. Dostupná z WWW: <<http://sk.wikipedia.org/wiki/Deprivácia>>
- [35] Wikipedia : otvorená encyklopédia. *Nezamestnanosť*. [online]. St. Petersburg (Florida) : Wikimedia Foundation 30-03-2012 [cit. 27-04-2012]. Slovenská verzia. Dostupná z WWW: <<http://sk.wikipedia.org/wiki/Nezamestnanosť>>
- [36] Wikipedia : otvorená encyklopédia. *Sociálna politika*. [online]. St. Petersburg (Florida) : Wikimedia Foundation 09-01-2010 [cit. 27-04-2012]. Slovenská verzia. Dostupná z WWW: <http://sk.wikipedia.org/wiki/Sociálna_politika>
- [37] Wikipedia : otvorená encyklopédia. *Životná úroveň*. [online]. St. Petersburg (Florida) : Wikimedia Foundation 13-04-2008 [cit. 27-04-2012]. Slovenská verzia. Dostupná z WWW: <http://sk.wikipedia.org/wiki/životná_úroveň>

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1. Miera nezamestnanosti v Trenčianskom kraji v rokoch 2006-2010.....	45
Graf 2. Miera nezamestnanosti za jednotlivé roky v Trenčianskom kraji (%)	46
Graf 3. Miera nezamestnanosti za jednotlivé roky na Slovensku (%)	47
Graf 4. Miera nezamestnanosti na Slovensku v jednotlivých rokoch (2006-2010).....	48
Graf 5. Počet uchádzačov o zamestnanie v Trenčianskom kraji.....	49
Graf 6. Nezamestnaní podľa veku v Trenčianskom kraji	50
Graf 7. Počet obyvateľov podľa pohlavia v Trenčianskom kraji.....	50
Graf 8. Počet obyvateľov v Trenčianskom kraji	51
Graf 9. Priemerný vek nezamestnaných v Trenčianskom kraji	52
Graf 10. Priemerný vek nezamestnaných v Trenčianskom kraji	52
Graf 11. Priemerná nominálna mesačná mzda v Sk	53
Graf 12. Odpracované hodiny – prepočítané na 1 zamestnanca	54
Graf 13. Pohlavie respondentov.....	56
Graf 14. Vek respondentov	57
Graf 15. Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli	58
Graf 16. Ste čerstvým absolventom	59
Graf 17. Ak ste už niekedy pracovali (TPP), aký bol dôvod Vášho prepustenia.....	60
Graf 18. Ako dlho ste nezamestnaný?	61
Graf 19. Mali by ste záujem nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná Vášmu vzdelaniu a praxe	62
Graf 20. Označte, ktoré z nasledujúcich príznakov sa začali u Vás objavovať počas Vašej nezamestnanosti	63
Graf 21. Máte pocit, že sa s dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje Váš psychický stav	64
Graf 22. Ako sa odrazila Vaša nezamestnanosť na priateľských vzťahoch	65
Graf 23. Aká je súčasná výška vášho mesačného príjmu (príjem domácnosti spolu)	66
Graf 24. Z ktorých z týchto výrokov súhlasíte.....	67
Graf 25. Očakávate, že sa Vaša finančná situácia v nasledovnom roku zlepší.....	68

ZOZNAM TABULIEK

Tab. 1. Uchádzači o zamestnanie.....	55
--------------------------------------	----

PRÍLOHA – DOTAZNÍK

1. Ste

- a) žena
- b) muž

2. Vek

- a) 18-26
- b) 26-35
- c) 35-45
- d) 45-55
- e) 55-65
- f) 65 a viac

3. Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli?

- a) základné
- b) stredoškolské s výučným listom
- c) stredoškolské s maturitou
- d) vysokoškolské prvého stupňa
- e) vysokoškolské druhého stupňa
- f) doktorandské štúdium

4. Ste čerstvým absolventom?

- a) áno
- b) nie

5. Ak ste už niekedy pracovali (TPP), aký bol dôvod Vášho prepustenia?

- a) nie
- b) áno
 - 1b) prepustenie z organizačných dôvodov
 - 2b) dohodou
 - 3b) skončenie pracovnej zmluvy
 - 4b) zo zdravotných dôvodov
 - 5b) porušenie pracovnej disciplíny

6. Ako dlho ste nezamestnaný? (Evidovaný na ÚPSVaR)

- a) menej ako 6 mesiacov
- b) menej ako 12 mesiacov
- c) menej ako 18 mesiacov
- d) menej ako 24 mesiacov
- e) viac ako 24 mesiacov

7. Mali by ste záujem nastúpiť na pracovnú pozíciu, ktorá by bola neprimeraná Vášmu vzdelaniu a praxe?

- a) áno

- b) možno
- c) nie

8. Označte, ktoré z nasledujúcich príznakov sa začali u Vás objavovať počas Vašej nezamestnanosti: (viacero odpovedí je možných)

- a) poruchy spánku
- b) bolesti hlavy
- c) nechutenstvo
- d) búšenie srdca
- e) nálada sa mi mení pod vplyvom prostredia
- e) nálada sa mi mení pod vplyvom prostredia
- f) ľahko ma znervóznia a znechutia každodenné maličkosti
- g) nemôžem byť dlhú dobu sám, chýba mi spoločnosť
- h) mám pochybnosti o sebe samom
- i) mám strach z budúcnosti

9. Máte pocit, že sa s dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje Váš psychický stav?

- a) áno
- b) nie

10. Ako sa odrazila Vaša nezamestnanosť na priateľských vzťahoch?

- a) prestali sme sa stretávať s kamarátmi
- b) začali sme sa stretávať častejšie
- c) našiel som si nových kamarátov
- d) nijako sa neodrazila na priateľských vzťahoch

11. Aká je súčasná výška vášho mesačného príjmu (príjem domácnosti spolu)?

- a) do 300,- €
- b) do 550,- €
- c) do 750,- €
- d) nad 750,- €

12. Z ktorých z týchto výrokov súhlasíte?

moja domácnosť má ťažkosti s uhrádzaním zvyčajných výdavkov (napr. voda,

- a) plyn, elektrina, nájomné, ...)
- b) žijem tzv. „od výplaty k výplate“

c) moja domácnosť je chudobná

d) mávam finančné ťažkosti pri doplácaní za lieky či platení za lekársku starostlivosť

e) nezúčastňujem sa spoločenských akcií (napr. plesy), lebo si to finančne nemôžem dovoliť

f) moje príjmy mi neumožňujú organizovať rodinné stretávanie sa, preto sa s rodinou

f) nestretávame

kvôli finančnej situácii si nemôžem dovoliť aspoň 2x do týždňa kúpiť ovocie
g) či zeleninu

13. Očakávate, že sa Vaša finančná situácia v nasledovnom roku zlepší?

a) áno

b) nie

Ďakujem za Vašu spoluprácu