

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

POLITIKA ZAMESTNANOSTI V SR A EÚ

MICHAL BECA

NITRA 2011

Politika zamestnanosti v SR a EÚ

Diplomová práca

Michal Beca

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Filozofická fakulta

Katedra Sociológie

PaedDr., PhDr. Denisa Selická, PhD.

Stupeň odbornej kvalifikácie: Magister sociológie

Nitra 2011

ABSTRAKT

Beca, Michal: Politika zamestnanosti v SR a EÚ (Diplomová práca) - Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre Filozofická fakulta.

Vedúca diplomovej práce: PaedDr., PhDr. Denisa Selická, PhD. – Nitra: Filozofická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa Nitra, 2011 - 85 s.

Práca sa zaoberá problematikou politiky zamestnanosti v SR a EÚ, analyzuje aktívnu politiku zamestnanosti a jej opatrenia v SR a vo vybraných krajinách EÚ a problematiku nezamestnanosti. Pozornosť je venovaná predovšetkým aktívnym nástrojom a opatreniam politiky zamestnanosti a reforme politiky zamestnanosti a trhu práce. Prieskumný súbor tvorili nezamestnaní, evidovaní na pracoviskách Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v okresoch Kysucké Nové Mesto, Čadca a Žilina. Prieskum bol zameraný na zistenie, aké nástroje aktívnej politiky zamestnanosti nezamestnaní pri hľadaní zamestnania využívajú.

Kľúčové slová: politika zamestnanosti, trh práce, nezamestnanosť, služby zamestnanosti, nezamestnaný.

ABSTRACT

Beca, Michal: The Politics of Employment in SR and EU. (Diploma thesis)-
Constantine the Philosopher University in Nitra, Faculty of Arts.

Head of diploma thesis: PaedDr., PhDr. Denisa Selická, PhD.- Nitra: Faculty of Arts,
Constantine the Philosopher University, Nitra, 2011- 85 p.

The paper deals with the issue of the politics of employment in SR and EU, analyzing active politics of employment and its measures in SR and in chosen EU countries as well as the issue of unemployment. Focus is placed mainly on active tools and measures of the politics of employment and on reform of the politics of employment and employment market. Survey set consists of the unemployed registered in workplaces of Ministry of labour, social affairs and family in the following regions: Kysucké Nové Mesto, Čadca and Žilina. The survey seeks to find out which tools of active politics of employment are used by the unemployed while searching for job.

Key words: Politics of employment. Employment market. Unemployment. Employment services. Unemployed.

PREDHOVOR

Zmeny ekonomického a sociálneho systému na Slovensku, prebiehajúce po roku 1990 a vstup Slovenska do Európskej únie sa prejavili aj v oblasti politiky zamestnanosti. Jedným z dopadov transformačných zmien bol aj závažný sociálnoekonomický problém, a to nezamestnanosť. V súčasnosti mnoho európskych krajín prechádza veľkými ekonomickými zmenami aj dôsledkom hospodárskej krízy, ktoré sú sprevádzané mnohými sociálnymi problémami. Za najzávažnejší môžeme považovať práve dlhodobú nezamestnanosť. Politika zamestnanosti má v sociálnej politike vyspelých štátov nezastupiteľné miesto. Aj Slovensko muselo reagovať na vzniknutú situáciu, čo si vyžiadalo aj zmeny v systéme politiky zamestnanosti a trhu práce.

K výberu danej témy nás viedla predovšetkým jej aktuálnosť. Miera nezamestnanosti je v súčasnosti veľmi vysoká, regionálne rozdiely sú naďalej značne diferencované. Nezamestnanosť v januári tohto roku dosiahla najvyššiu pokrízovú úroveň, a to 12,98 %. Mnohé opatrenia na riešenie nezamestnanosti sa ukázali ako neefektívne a nedostačujúce. Výdavky Slovenskej republiky na politiku zamestnanosti v roku 2010 podľa Ministerstva financií SR dosiahli výšku 210,265 mil. €, teda 0,319 % HDP, čo je v porovnaní s výdavkami krajín Európskej únie málo.

Nezamestnanosť je závažný problém, ktorého riešenie si vyžaduje dôkladné poznatky, k čomu by mali prispieť výskumy k danej problematike, a to nie len v oblasti sociológie, ale aj príbuzných vedných disciplín. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať efektívnosti a účelnosti vynakladania finančných prostriedkov na aktívne nástroje politiky zamestnanosti, ktorých cieľom podpora zamestnania a aktivizácia nezamestnaných pri hľadaní zamestnania.

Obsah

Úvod	9
1 Teoretické východiská politika zamestnanosti	10
1.1 Ciele a faktory aktívnej politiky zamestnanosti	12
1.2 Nástroje politiky zamestnanosti.....	15
1.3 Politika trhu práce.....	18
1.3.1 Reforma politiky trhu práce na Slovensku	19
1.3.2 Aktívna politika trhu práce	20
1.3.3 Účastníci trhu práce	23
1.3.4 Služby zamestnanosti	24
1.3.5 Inštitucionálne zabezpečenie služieb zamestnanosti.....	25
1.4 Hospodárska kríza a politika zamestnanosti	28
2 Nezamestnanosť	29
2.1 Druhy a príčiny nezamestnanosti	31
2.2 Dôsledky nezamestnanosti	34
2.3 Prístupy k nezamestnanosti	38
2.4 Vývoj nezamestnanosti v Slovenskej republike.....	40
3 Politika zamestnanosti v Európskej únii	44
3.1 Vývoj politiky zamestnanosti v Európskej únii	44
3.2 Európska stratégia zamestnanosti	46
3.2.1 Výsledky Európskej stratégie zamestnanosti	48
3.2.2 Hlavné smery zamestnanosti vytýčené do roku 2010.....	49
3.3 Európska únia a pracovný trh	51
4 Politika zamestnanosti vo vybraných krajinách	
Európskej únie	55
4.1 Politika zamestnanosti v Českej republike	55
4.1.1 Národný plán zamestnanosti	56
4.1.2 Formy aktívnej politiky zamestnanosti v Českej republike	57

4.1.3 Inštitucionálne zabezpečenie služieb zamestnanosti v Českej republike	59
4.1.4 Nezamestnanosť v Českej republike	59
4.2 Politika zamestnanosti v Nemecku	61
4.2.1 Reforma politiky zamestnanosti v Nemecku	61
4.2.2 Aktívna politika zamestnanosti v Nemecku	64
5 Empirická časť	66
5.1 Hlavný cieľ, čiastkové ciele	66
5.2 Výskumné hypotézy	66
5.3 Metodika prieskumu a charakteristika skúmaného súboru	67
5.4 Interpretácia výsledkov prieskumu	68
6 Záver	76
Použitá literatúra	78
Príloha	81

Zoznam grafov

Graf 1 Základná schéma nástrojov politiky zamestnanosti.....	17
Graf 2 Dlhodobá nezamestnanosť podľa dĺžky trvania za roky 1994-2008.....	41
Graf 3 Vývoj miery nezamestnanosti na Slovensku (v%)	42
Graf 4 Nezamestnanosť v krajinách EÚ (v %), jún 2010	53
Graf 5 Miera registrovanej nezamestnanosti k 31.1.2011	60

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Miera nezamestnanosti podľa vzdelania (v %)	43
Tabuľka 2 Nezamestnaní podľa vekových skupín v tis. osobách.....	43
Tabuľka 3 Počet respondentov podľa veku a pohlavia	68
Tabuľka 4 Počet respondentov podľa pohlavia a vzdelania	68
Tabuľka 5 Počet respondentov podľa pohlavia a dĺžky nezamestnanosti .	69
Tabuľka 6 Vzťah medzi vzdelaním a výberom vhodného ATPT.....	71
Tabuľka 7 Vzťah medzi vzdelaním a dĺžkou trvania nezamestnanosti	72
Tabuľka 8 Vzťah medzi vekom a ochotou sťahovať sa za prácou	72
Tabuľka 9 Vzťah medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí mužov a žien na trhu práce	73
Tabuľka 10 Vzťah medzi dĺžkou nezamestnanosti a vplyvom jej dôsledkov	74
Tabuľka 11 Vzťah medzi pohlavím a hľadaním práce v EÚ.....	75

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Vyhlasujem, že som magisterskú prácu vypracoval samostatne, pod odborným vedením školiteľky PaedDr., PhDr. Denisy Selickej, PhD. a použil som literatúru, ktorú uvádzam v zozname.

V Kysuckom Novom Meste 20. 04. 2011

POĎAKOVANIE

Vyjadrujem poďakovanie vedúcej magisterskej práce PaedDr., PhDr. Denise Selickej, PhD. za usmernenie, odborné rady a pripomienky pri písaní diplomovej práce.

ÚVOD

Cieľom našej práce na tému Politika zamestnanosti v SR a EÚ bolo zistiť, ktoré aktívne opatrenia politiky zamestnanosti by nezamestnaným podľa nich pomohli pri uplatnení sa na trhu práce a ktoré by boli ochotní využiť.

K výberu danej témy ma motivovala jej aktuálnosť, sám bývam v regióne (Kysuce), kde je nezamestnanosť vysoká a možnosti uplatnenia sa na trhu práce sú značne obmedzené.

Diplomová práca má teoreticko - empirický charakter. Štruktúra práce pozostáva zo šiestich kapitol, z ktorých päť je zameraných na teoretickú analýzu problematiky a jedna kapitola je empirickej povahy.

V prvej kapitole sme rozoberali teoretické východiská politiky zamestnanosti, pozornosť bola venovaná predovšetkým aktívnej politike zamestnanosti a jej opatreniam.

V druhej kapitole sme venovali pozornosť nezamestnanosti, príčinám a dôsledkom nezamestnanosti a jej vývojom v Slovenskej republike.

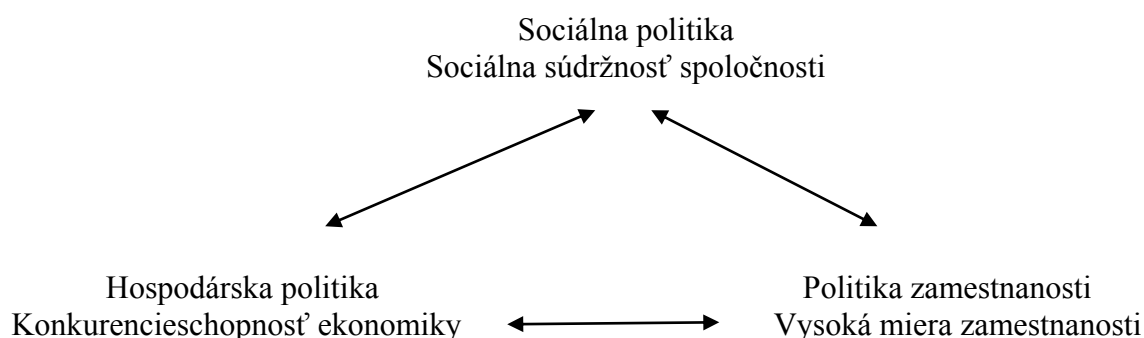
Tretia kapitola bola zameraná na problematiku politiky zamestnanosti v Európskej únii, kde sme rozobrali koordinovaný postup štátov únie v oblasti politiky zamestnanosti, ktorého výsledkom bola Európska stratégia zamestnanosti.

V poslednej kapitole teoretickej časti práce sme rozoberali politiku zamestnanosti vo vybraných krajinách Európskej únie a to konkrétne v Českej republike a Nemecku. Zamerali sme sa na reformu politiky zamestnanosti v uvedených krajinách a formy aktívnej politiky zamestnanosti.

Ako výskumné metódy sme uplatnili literárnu metódu, pomocou ktorej sme získali potrebné informácie z odbornej monografickej literatúry a internetu. V empirickej časti práce sme uplatnili metódu dotazníka a na vyhodnotenie sme použili štatistický softvér SPSS 17. Skúmaný súbor tvorili nezamestnaní respondenti, evidovaní na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny v Čadci, Kysuckom Novom Meste a Žiline.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ POLITIKY ZAMESTNANOSTI

Ekonomická a sociálna transformácia na Slovensku po roku 1989 priniesla mnohé zmeny aj v oblasti politiky zamestnanosti. Rovnako vstup Slovenska do Európskej únie prispel k ďalším zmenám, predovšetkým k jej liberalizácii. Politiku zamestnanosti môžeme všeobecne definovať ako súbor nástrojov a opatrení, prostredníctvom ktorých sa vytvárajú podmienky pre dynamickú rovnovahu na trhu práce, pre produktívne využívanie pracovných síl. Táto politika je výsledkom snahy štátu, zamestnávateľov, firiem, zamestnancov a odborov (Krebs, V., et al 2005, s. 292). Úlohou politiky zamestnanosti je náprava a regulácia nerovnovážneho vývoja a cyklických výkyvov na trhu práce, ktorých dôsledkom môže byť vysoká nezamestnanosť. Politika zamestnanosti je súčasťou hospodárskej politiky štátu. Hlavným cieľom hospodárskej politiky je dlhodobo dosahovať ekonomický rast a konkurencieschopnosť. Cieľom sociálnej politiky a politiky zamestnanosti je dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti a primeranej kvality života k vytvoreniu stability a sociálnej súdržnosti v spoločnosti. Podľa M. Kotýnkovej a O. Němca (2003) sa v súčasnej dobe vychádza z predpokladu, že ekonomický rast je základnou podmienkou pre zvýšenie zamestnanosti a sociálna politika, jej úroveň je nevyhnutná k tomu, aby pracovná sila bola výkonná, kvalifikovaná a motivovaná a prispela k ekonomickému rastu. Vzájomné pôsobenie medzi hospodárskou politikou, sociálnou politikou a politikou zamestnanosti znázorňuje trojuholník.



(Zdroj: Kotýnková, M. – Němec, O. : Lidské zdroje na trhu práce. 2003, s. 14)

Vstupom Slovenska do Európskej únie je stále viac tvorba politiky zamestnanosti ovplyvnená opatreniami prijatými EÚ, napríklad Lisabonská stratégia, cieľom ktorej je dosiahnutia plnej zamestnanosti. Snahou politiky zamestnanosti je

harmonizácia ponuky a dopytu na trhu práce a spružnenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi. Politika zamestnanosti má v sociálnej politike vyspelých štátov nezastupiteľné miesto (Pongrácová, E., 2009, s.231). Za hlavný cieľ štátnej politiky zamestnanosti je považované zabezpečiť právo na zamestnanie všetkým rezidentom na území republiky, to je občanom a tým, ktorí majú u nás trvalý pobyt. Právo na zamestnanie vyplýva z článku 26 Listiny základných práv a slobôd, kde je zakotvené právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu na povolanie. Autorka poukazuje na určitý rozdiel medzi právom na zamestnanie a právom na prácu. Pri uplatnení práva na zamestnanie ide skôr o výkon práce za mzdu v zamestnaní ako aj organizovaná pomoc pri výbere práce, alebo pomoc pri sprostredkovaní zamestnania a tiež náhradné plnenie a to podpora od úradu práce, pokiaľ sa nepodarí zamestnanie sprostredkovať. Právo na prácu, na rozdiel od práva na zamestnanie, nie je vymáhateľné súdnou cestou.

Politika zamestnanosti na mikroúrovni nezasahuje do pôsobnosti trhu práce, v ktorého kompetencii je počet pracovníkov, výkonnosť, náklady, kvalifikačné nároky, okrem minimálnej mzdy. Snahou politiky zamestnanosti je priame ovplyvňovanie vzťahov medzi ponukou a dopytom, ale viac v zmysle rovnováhy ako modifikácie trhu práce. Rovnováha trhu práce patrí do rozhodujúceho vplyvu hospodárskej politiky a jej opatrení, ktorých cieľom je podporiť ekonomický rast a tvorbu pracovných miest (Pongrácová, E., 2009, s.232).

Orientácia politiky zamestnanosti je zameraná na tieto aktivity: (Krebs, V., et al, s.292)

- Rozvoj infraštruktúry na trhu práce. Prostredníctvom špecializovaných inštitúcií (úrady, sprostredkovatelia práce) zabezpečuje poradenské, sprostredkovateľské a informačné služby. Zlepšuje tak informovanosť o voľných pracovných miestach v ich štruktúre, náročnosti a podobne ako aj o uchádzačoch o prácu, ich kvalifikačných požiadavkách, ktorá je pri segmentácii trhu práce nevyhnutná.
- Vytváranie nových pracovných miest a pracovných činností. Finančne podporuje tvorbu nových pracovných miest zamestnávateľom, začínajúcim podnikateľom, verejnoprospešné práce a uľahčuje zamestnávanie handicapovaných a mladistvých občanov.
- Zvýšenie adaptability pracovnej sily. Štrukturálna nezamestnanosť a jej nárast kladie kategorické požiadavky na adaptabilitu a mobilitu. Veľkú úlohu tu zohráva školská sústava. Politika zamestnanosti prispieva organizáciou a podporou rôznych rekvalifikačných programov.

- Podieľa sa na zabezpečení životných podmienok tých, ktorí sa stali dočasne nezamestnanými a to formou dávok a podporou v nezamestnanosti.

Prvé tri aktivity sú zamerané na podporu aktívneho správania pracovníka na trhu práce a všeobecne ich možno označiť aj ako aktívnu politiku zamestnanosti. Aktivity zamerané na zabezpečenie nezamestnaných sú označované ako pasívna politika zamestnanosti. Zmyslom aktivít pasívnej politiky je kompenzácia straty pracovného príjmu nezamestnaných na prechodnú dobu a umožniť im, aby si našli nové pracovné uplatnenie v súlade s ekonomickými ambíciami a potrebami.

K vykonávateľom a účastníkom politiky zamestnanosti v Slovenskej republike v zmysle zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti zaraďujeme: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, samosprávne kraje, obce a mestá, mimovládne organizácie, zamestnávateľa, zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby a iné fyzické a právnické osoby vykonávajúce činnosť.

1.1 Ciele a faktory aktívnej politiky zamestnanosti

Ciele politiky zamestnanosti môžeme zhrnúť podľa V. Staneka (2002, s.265) nasledovne:

- a) zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu, chcú pracovať a hľadajú zamestnanie
- b) umožňovať slobodnú voľbu zamestnania ako aj získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie
- c) vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po nej
- d) minimalizovať rozsah nezamestnanosti
- e) zabezpečovať podporu v nezamestnanosti občanov, ktorí sa stanú nezamestnanými nie vlastnou vinou v primeranom rozsahu a tak, aby ich podnecovala na hľadanie si zamestnania
- f) zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu, ktorá zodpovedá požiadavkám trhu práce
- g) vytváraním nových pracovných miest vytvárať podmienky na vznik pracovných príležitostí

- h) vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie hromadnému prepúšťaniu
- i) prijímať opatrenia na podporu
 - profesijnej mobility s cieľom prispôbiť ponuku práce možnostiam zamestnania v rôznych povolaniach
 - územnej mobility s cieľom podporovať premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania
- j) zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva.

Na dosiahnutie cieľov aktívnej politiky zamestnanosti existuje viacero faktorov. Za hlavné možno považovať nasledujúce faktory:

1. Dostatočný rozsah aktívnej politiky zamestnanosti

Všeobecným zámerom politiky zamestnanosti je, aby bola proticyklická. To znamená, aby jej absolútny rozsah narastal súčasne s nárastom nezamestnanosti a potom takto narastajú i výdaje štátu na ňu. Nárast rozsahu politiky zamestnanosti však nie je pri ekonomickom poklese determinovaný úvahou o nutnej náhrade poklesu pracovných miest. Skôr ide o to, že pri jej nedostatočnom rozsahu by sa nedali naplniť jej ciele z hľadiska štrukturálneho pôsobenia ponuky práce vývoju požiadaviek trhu práce a nedali by sa naplniť ani ciele prerozdelenia nezamestnanosti. Pri nedostatočných opatreniach bude totiž neustále dochádzať k výberu tých najschopnejších spomedzi nezamestnaných, a tak by nebolo možné realizovať zámer prerozdelenia nezamestnanosti v prospech nezamestnaných s najnižšími šancami uspieť v súťaži na trhu práce.

2. Vhodná štruktúra aktívnych opatrení

Voľba vhodných opatrení aktívnej politiky zamestnanosti, či tvorba nových pracovných miest v súkromnom a verejnom sektore závisí od stavu vývojových tendencií na trhu práce a vychádza preto s analýzy konkrétnych lokálnych podmienok. Dôležité je predovšetkým rozoznať charakter nezamestnanosti, respektíve podiel jej frikčnej, cyklickej a štrukturálnej zložky. Ciele aktívnej politiky smerujú najmä k prispôbeniu pracovnej sily meniacim sa podmienkam a dopytu na trhu práce. Zvyšovanie zamestnateľnosti pracovnej sily poskytnutím pracovnej skúsenosti, kontaktu s pracovným trhom, podporou rozvoja pracovných vedomostí a kvalifikácie sú tým

najväčším nástrojom. Vo všeobecnosti platí, že kvalitná ponuka práce vytvára dopyt, investori prichádzajú v globalizovanej ekonomike nie len za lacnou, ale aj za kvalifikovanou a výkonnou pracovnou silou.

3. Cieľ aktívnych opatrení

Cielenosť aktívnych opatrení smerom k ťažko umiestniteľným skupinám predstavuje podmienku na dosiahnutie i ostatných stanovených cieľov aktívnej politiky zamestnanosti a taktiež k znižovaniu mŕtvej váhy a k rastu efektívnosti. Neistoty pramena zo skutočnosti, že každý nezamestnaný predstavuje individuálny špecifický prípad, a preto sa ako najvhodnejšie javia tie prístupy, ktoré sú založené na základnom a špeciálnom poradenstve, ktoré je vstupom do programov aktívnej politiky zamestnanosti. Ďalšie hľadisko tvorí kritérium trvania nezamestnanosti. V tomto prípade je isté, že existujú objektívne alebo subjektívne ťažkosti na strane nezamestnaného.

4. Kvalita opatrení aktívnej politiky zamestnanosti

Na to, aby opatrenia aktívnej politiky mohli dosahovať stanovené ciele, musia prihliadať na jednej strane k potrebám trhu práce, na druhej strane musia prihliadať i k motiváciám, možnostiam a potrebám uchádzačov o zamestnanie. V prípade skupín, ktoré sú na trhu práce najviac ohrozené ide okrem iného o to, aby opatrenia poskytovali dostatočné zlepšenie šancí na trhu práce, či dostatočnú relatívnu výhodu, ktorá umožní ich uplatnenie (Pongráczová, E., 2009, s.235-236).

Vo všeobecnosti môžeme povedať, že politika zamestnanosti vo svojom vývoji prešla viacerými etapami. Z historického hľadiska bola rozvíjaná najskôr pasívna politika zamestnanosti a uplatňované boli najrôznejšie schémy podpôr a dávok v nezamestnanosti. Tieto opatrenia sa objavujú už v priebehu prvej tretiny dvadsiateho storočia a sú prejavom vnímania príčin nezamestnanosti ako javu spoločensky determinovaného. Aktívna politika zamestnanosti sa začala rozvíjať časovo až neskôr, prakticky po druhej svetovej vojne. Zhruba do konca 60. Rokov sú však jej opatrenia menej významné, pretože povojnová konjunktúra dopytovo orientovanej ekonomiky a s ňou spojený relatívny dostatok pracovných miest a nízka nezamestnanosť tieto opatrenia vo väčšej miere nevyžadovala. Zmenu priniesli až sedemdesiate roky. Začali sa prejavovať následky ropných šokov v dopade do štruktúr ekonomických činností a rastie i nezamestnanosť. Ukázalo sa, že podpory samé o sebe problém vôbec neriešia a navyše často negatívne ovplyvňovali postoje ľudí k práci a viedli k sústavnému zvyšovaniu rastu výdajov na tieto účely. Ťažisko politiky zamestnanosti sa začalo

posúvať k jej aktívnym zložkám a táto orientácia trvá dodnes. Pre súčasné politiky zamestnanosti vo vyspelých krajinách je typické, že sa relatívne tlmia preferencie príjmovej ochrany nezamestnaných a zdôrazňuje sa investovanie do ľudí a ich schopností. Zdôrazňuje sa skutočnosť, že nezamestnanosť sa nedá vyriešiť ani protekcionizmom, ani skracovaním pracovného času a delením sa o pracovné miesta. Taktiež sa zdôrazňuje podpora ponuky práce a jej väčšia flexibilita, ako vonkajšia, tak aj vnútorná (Rievajová, E., 2009, s.235-237).

1.2 Nástroje politiky zamestnanosti

Pod nástrojmi politiky zamestnanosti rozumieme aktívne opatrenia, ktorých cieľom je udržať alebo získať zamestnanie. Z hľadiska formy sú to:

1. Priame nástroje
2. Nepriame nástroje

Priame nástroje: realizujú sa na trhu práce prostredníctvom orgánov služieb zamestnanosti ako napríklad príprava a vzdelávanie na trh práce, opatrenia zamerané na podporu znevýhodnených skupín, verejnoprospešné práce a podobne. Tieto nástroje pôsobia bezprostredne na konkrétnu ponuku a dopyt po práci na konkrétnom trhu práce. Ich realizátorom sú orgány služieb zamestnanosti v spolupráce s inými účastníkmi na trhu práce.

Nepriame nástroje: označované aj ako makroekonomické zásahy, opatrenia. Ide o viaceré druhy zákonných alebo organizačných opatrení napríklad v daňovej politike, fiškálnej, mzdovej a iných politikách, zameraných na rast dopytu po práci, prípadne na zníženie jej ponuky. Nepriamych nástrojov je viac, môžeme povedať, že každé odvetvie hospodárskej politiky má vplyv aj na realizáciu politiky zamestnanosti. Tieto nástroje bývajú označované aj ako makroekonomické nástroje (Pongráczová, E., 2009, s.237).

M. Potůček (1995, s.67) rozlišuje nasledovné ekonomické nástroje politiky zamestnanosti:

- Fiškálna politika (politika v oblasti príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu)
- Monetárna politika (úvery, úroky a kurzy)
- Príjmová politika (príjmy a mzdy)
- Štrukturálna ekonomická politika založená na finančnej podpore alebo útlme zamestnanosti vo vybraných sektoroch národného hospodárstva.

Používajú sa taktiež postupy ako napríklad obmedzovanie pracovnej doby predĺžením doby vzdelávania, alebo predĺžením dovolenky, skracovanie týždennej pracovnej doby, zavádzaním čiastočných pracovných úväzkov, zavádzanie flexibilnej doby odchodu do dôchodku.

E. Pongráczová (2009, s.240) uvádza tri špecifické nástroje, ktorými štátna politika zamestnanosti ovplyvňuje zamestnanosť:

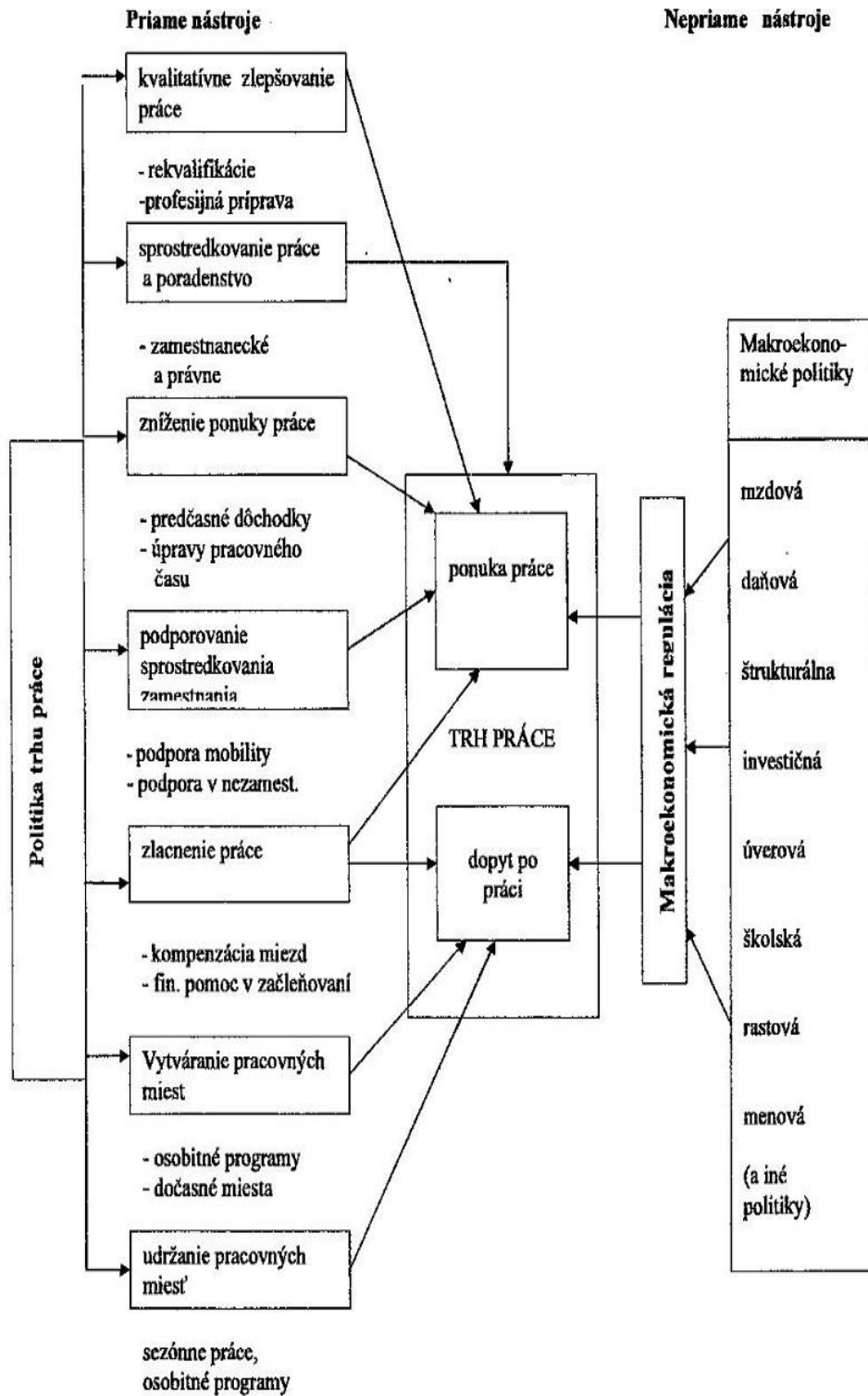
- Verejné výdavky – výdavky zo štátneho rozpočtu pôsobiace na zvyšovanie zamestnanosti a to: priame vládne nákupy tovarov a služieb od súkromného sektora, štátne investičné zákazky, zamestnávanie ľudí v štátnej administratíve, výdavky na politiku zamestnanosti.
- Daňová politika vlády – sú to dane, ktoré sú príjmom vlády plynúce do štátneho rozpočtu, ktoré majú bezprostredný vplyv na tvorbu nových pracovných príležitostí a na stimuláciu v práci (napríklad daň z príjmu obyvateľstva).

Regulačné a legislatívne opatrenia vlády – napríklad dovozné kvóty, regulácia cien a miest, colné tarify a podobne, pracovno-právna legislatíva, ktorá vymedzuje práva a povinnosti občanov vstupujúcich na trh práce a to pracujúcich, ako aj tých, ktorí sa o zapojenie usilujú, štátne orgány práce.

Aby bolo využívanie nástrojov politiky zamestnanosti čo najefektívnejšie, je potrebné prihliadať na veľké regionálne rozdiely trhu práce a prispôbovať ich miestnym podmienkam jednotlivých lokalít.

Vo vyspelých krajinách podľa J.Žižkovej (1997, s.282) politika zamestnanosti ustupuje od preferovania ochrany nezamestnaných a zdôrazňuje investovanie do ľudí a ich schopností. Pozornosť je venovaná na strane ponuky práce rôznym nástrojom ako sú rekvalifikácie, doškoloňovania, pracovné výcviky a podobne.

Graf 8.1 Základná schéma nástrojov politiky zamestnanosti



Graf 1 Základná schéma nástrojov politiky zamestnanosti

(Zdroj: Pongráczová, 2009)

1.3 Politika trhu práce

Prechod Slovenska k trhovej ekonomike priniesol výrazné zmeny v oblasti trhu práce a štruktúry zamestnanosti. Došlo k zvýšeniu mobility pracovných síl, zníženiu absolútneho počtu zamestnaných ľudí a dôležitým zmenám v odvetvovej štruktúre pracovných príležitostí (Radičová, I. - Potůček, M., 1998, s.28).

Trh práce predstavuje priestor, v ktorom dochádza k vzájomnej interakcii medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, predstavuje súhrn všetkých činiteľov, súvisiacich s angažovaním pracovných síl do zamestnania. Je súčasťou trhovej ekonomiky. V trhovej ekonomike okrem trhu práce existujú aj ďalšie trhy, napríklad: trh tovarov a služieb, finančný trh atď. V trhovej ekonomike je trh práce rozhodujúca inštitúcia, od ktorej sa očakáva že:

- Zabezpečí ekonomiku potrebnými pracovnými silami v požadovanej štruktúre (odbornej, profesijnej, vekovej, vzdelanostnej a tak ďalej)
- Zabezpečí zaistenie pracovných síl zodpovedajúcimi prostriedkami, a to hlavne pracovnými príjmami (ale taktiež aj inými spôsobmi ako napríklad prestíž, zaujímavá sociálna pozícia, sebarealizácia a podobne) a to v miere zodpovedajúcej ich podielu na produkcii (Žižková, J., 1997, s.272).

Trh práce predstavuje trh ponuky a dopytu po práci. Pod pojmom ponuka práce rozumieme množstvo a štruktúru osôb, ktoré sú na trhu práce k dispozícii pre zamestnanie. Kvalitatívna a kvantitatívna stránka trhu práce je podmienená viacerými determinantami, ako sú napríklad: vzdelanostná a profesijná štruktúra pracovnej sily, pohlavie, zdravotný stav, územná a profesijná mobilita pracovnej sily a podobne. Dopyt po práci predstavuje množstvo a štruktúru pracovných miest na trhu práce. Rozlišujeme uspokojený a neuspokojený dopyt na trhu práce. Uspokojený dopyt vytvárajú obsadené pracovné miesta a neuspokojený dopyt existujúce neobsadené alebo novovytvorené pracovné miesta, na ktoré chce zamestnávateľ prijať zamestnancov. Dopyt môže byť ovplyvnený typom a výkonnosťou ekonomiky, zahraničnými investíciami, zásahmi štátu v rámci hospodárskej a sociálnej politiky, dopytom po nových produktoch a službách, či podnikateľským prostredím. Trh práce nie je rovnorodý, hovoríme o segmentácii trhu práce. K základným segmentom trhu práce patrí:

- a) primárny a sekundárny trh práce vyššie kvalifikovaná práca, prestíž, mzda a pracovné podmienky)

- b) formálny a neformálny trh práce (nižšia kvalifikácia, prestíž, mzda i pracovné podmienky)
- c) interný a externý trh práce (Jusko, P., 2000, s.39)

1.3.1 Reforma politiky trhu práce na Slovensku

Sociálna politika je dnes založená na princípe motivácie, aktivácie a odmeny občana. Na to, aby sa občan mohol aktívne zapojiť do riešenia svojej situácie je potrebné, aby bol motivovaný a aktívne sa zapojil do riešenia svojej situácie a pomocou nástrojov novej sociálnej politiky predišiel nezamestnanosti a sociálnemu vylúčeniu (Pongraczová, E., 2009, s.96).

Nová sociálna politika kladie veľký dôraz aj na pružnosť trhu práce, teda schopnosť zamestnávateľov a pracovnej sily pružne reagovať na sociálne a ekonomické zmeny. Týmto zmenám mala pomôcť veľká novela Zákonníka práce, ktorá upravila podmienky zamestnávania. V roku 2004 bol prijatý zákon o službách zamestnanosti, cieľom ktorého je napomôcť snahám uchádzačov nájsť si svoje uplatnenie na trhu práce. Predmetný zákon vymedzil nové nástroje politiky zamestnanosti (Stanek, V., 2008, s.66).

Reforma aktívnej politiky trhu práce na Slovensku má tri základné prvky- nárokovateľnosť, inštitucionálna zmena a spôsob financovania (Beblavý, M., 2009, s. 47).

Nárokovateľnosť – zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti zaviedol nárokovateľnosť viacerých príspevkov na tvorbu pracovných miest a aktivačné činnosti. Výška príspevkov je diferencovaná, ich dĺžka poskytovania nie je vo všetkých regiónoch Slovenska rovnaká, je závislá od typu regiónu z hľadiska podielu hrubého domáceho produktu na obyvateľa a tiež od výšky priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v danom regióne v porovnaní s celoslovenskou priemernou mierou nezamestnanosti za predchádzajúci kalendárny rok.

Inštitucionálna zmena – v roku 2004 došlo k zlúčeniu Národného úradu práce a odborov sociálnych vecí do úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a sociálne poistenie v oblasti nezamestnanosti sa presunulo do sociálnych poisťovní. Vzniklo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Spôsob financovania – po roku 2004 sa začali nástroje aktívnej politiky trhu práce financovať čerpaním zdrojov z Európskeho sociálneho fondu. Prostriedky štátneho rozpočtu boli používané predovšetkým na spolufinancovanie projektov v rámci Európskeho sociálneho fondu a tiež na spolufinancovanie investičných stimulov pre významných investorov (napr. KIA, PSA Citroen atď.).

Aj napriek tomu, že Slovensko sa hlási ku konceptu aktívnej politiky trhu práce, výdavky na nástroje a programy aktívnej politiky trhu práce sú pomerne nízke. Dôvodom je aj tá skutočnosť, že štát participoval na financovaní politiky trhu práce len formou štátnych dotácií. Viac zdroje financovania priniesla zmena legislatívy v roku 2004 (Kvapilová, E., 2006, s.190).

1.3.2 Aktívna politika trhu práce

Významným činiteľom, ktorý napomáha začleniť uchádzačov o zamestnanie na trh práce a motivuje zamestnávateľské a podnikateľské prostredie k vytváraniu nových pracovných miest súborom nástrojov je aktívna politika trhu práce. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v úzkej spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci celého Slovenska implementujú nástroje aktívnej politiky trhu práce, ktorých legislatívny rámec je obsiahnutý zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zákon o službách zamestnanosti bol od roku 2004, kedy nadobudol účinnosť, viackrát novelizovaný, v dôsledku čoho sa od roku 2004 zvýšila výška poskytovaných príspevkov na podporu zamestnávania znevýhodnených skupín nezamestnaných, čo malo za následok vyššiu podporu tvorby pracovných miest. Od 1. mája 2008 nadobudla účinnosť novela zákona o službách zamestnanosti, na základe ktorej boli prehodnotené implementované aktívne opatrenia na trhu práce a boli zavedené nové opatrenia zamerané na riešenie vysokej nezamestnanosti prostredníctvom operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v novom programovom období 2007 – 2013. Uvedené opatrenia a nástroje majú za cieľ:

- zvyšovať zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie,
- tvorbu nových pracovných miest,
- udržateľnosť už existujúcich pracovných miest (dostupné na: www.euractiv.sk/.../programove-obdobie-2007-2013).

Zvyšovaniu zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie napomáhajú tieto nástroje aktívnej politiky trhu práce:

- poskytnutie náhrady častí cestovných výdavkov uchádzačov o zamestnanie, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa,
- náhrada časti cestovných výdavkov uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie,
- poskytovanie dávky počas vzdelávania a prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie osôb zdravotne postihnutých,
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby,
- programy a projekty,
- odborná terminologická príprava,
- príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Nástroje aktívnej politiky trhu práce podporujúce vytváranie nových pracovných miest sú:

- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku,
- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie,

- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatne zárobkovej činnosti,
- príspevok na činnosť pracovného asistenta.

Udržanie existujúcich pracovných miest podporujú nasledovné nástroje aktívnej politiky trhu práce:

- teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností,
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami,
- príspevok na dochádzku za prácou,
- príspevok na dopravu do zamestnania,
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní.

Na zmiernenie následkov súčasnej globálnej krízy boli vytvorené tieto nástroje a opatrenia:

- príspevok na podporu udržania zamestnanosti,
- príspevok na podporu vytvárania nových pracovných miest,
- príspevok ku mzde zamestnanca,
- príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi,
- príspevok na podporu regionálnej zamestnanosti (Podnikanie a zamestnanie na Slovensku. KOMAPOL: Bratislava, 2010).

Vďaka podpore Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa realizuje Národný projekt I-2/A Podpora zamestnanosti v období globálnej finančnej a hospodárskej krízy v období od 1.3.2009 do 31.3.2011. Projekt je realizovaný Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v regiónoch Západné, Stredné a Východné Slovensko, t.j. na celom území Slovenska s výnimkou Bratislavského kraja. Cieľom projektu je podpora zamestnanosti, a to najmä podporou vytvárania nových pracovných miest prostredníctvom príspevkov na podporu a vytvorenie nového pracovného miesta, príspevkov ku mzde zamestnanca a príspevku na podporu samostatnej zárobkovej činnosti. K 30. 6.2010 boli v rámci uvedeného projektu čerpané finančné prostriedky

v objeme 10 527 383,83 € a do projektu bolo zapojených 10 171 účastníkov. V programovom období 2007 – 2013 sa realizuje v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia 13 národných projektov (dostupné na: www.esf.gov.sk).

1.3.3 Účastníci trhu práce

Služby zamestnanosti sú zamerané na účastníkov trhu práce, ktorými podľa zákona o službách zamestnanosti sú:

- uchádzači o zamestnanie (nezamestnaní),
- záujemcovia o zamestnanie,
- zamestnávatelia,
- inštitúcie trhu práce, ktoré poskytujú služby zamestnanosti uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom.

Uchádzač o zamestnanie podľa zákona o službách zamestnanosti je :

občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu a ktorý nie je v pracovnom pomere, alebo obdobnom pracovnom vzťahu, neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine, vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

Záujemca o zamestnanie je podľa uvedeného zákona občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Zamestnávateľ je podľa zákona o službách zamestnanosti právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Za zamestnávateľa na účely tohto zákona sa považuje aj:

- a) organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,

- b) právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa tohto zákona, najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb, vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie, pre záujemcov o zamestnanie a pre zamestnancov na území Slovenskej republiky,
- c) právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá nie je zamestnávateľom a ktorá chce prijať fyzickú osobu do pracovného pomeru alebo do obdobného pracovného vzťahu a z toho dôvodu požiada úrad o poskytnutie informačných a poradenských služieb pri výbere zamestnanca alebo o poskytnutie príspevku alebo ktorá chce prijať uchádzača o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe.

1.3.4 Služby zamestnanosti

Služby zamestnanosti v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sú chápané ako systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

- hľadani zamestnania,
- zmene zamestnania,
- obsadzovaní voľných pracovných miest
- uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zameraním na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Najvýznamnejšou službou zamestnanosti je sprostredkovanie zamestnania, ktoré je aktívnym opatrením politiky trhu práce. Sprostredkovanie zamestnania na účely zákona o službách zamestnanosti je činnosť zameraná na:

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

Súčasťou tejto činnosti je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, zverejňovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie a ich uverejňovanie na internete, v tlači a

ďalších masovokomunikačných prostriedkoch, zabezpečovanie sledovania a vyhodnocovania dopytu zamestnávateľov po zamestnancoch podľa kvalifikačnej štruktúry a profesijnej štruktúry, vyhodnocovanie kvalifikačnej a profesijnej štruktúry uchádzačov o zamestnanie a kvalifikačnej štruktúry a profesijnej štruktúry záujemcov o zamestnanie podľa dopytu zamestnávateľov, sledovanie procesu adaptácie zamestnanca prijatého do zamestnania z evidencie uchádzačov o zamestnanie a sledovanie dĺžky obdobia jeho zotrvania v zamestnaní najmenej počas šiestich mesiacov od nástupu do zamestnania, poskytovanie informačných a poradenských služieb zamestnávateľovi, zameraných na uľahčenie adaptácie jeho zamestnanca v novom zamestnaní najmenej počas doby šiestich mesiacov od nástupu do zamestnania.

Sprostredkovanie zamestnania vykonáva bezplatne úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj fyzická a právnická osoba za úhradu po splnení zákonných podmienok.

1.3.5 Inštitucionálne zabezpečenie služieb zamestnanosti

Do roku 1993 úlohy politiky trhu práce zabezpečovalo Ministerstvo sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky prostredníctvom okresných a obvodných úradov trhu práce. V roku 1994 vznikla Správa služieb zamestnanosti, ktorá riadila činnosť úradov práce a v roku 1993 vznikol Fond zamestnanosti Slovenskej republiky zameraný na financovanie politiky trhu práce. Zlúčením týchto dvoch inštitúcií vznikol v roku 1997 Národný úrad práce, ktorý fungoval do roku 2004, kedy platnosťou zákona č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti došlo k jeho zrušeniu a premenovaniu na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike. Zároveň došlo aj k zmene jeho kompetencií, agenda sociálnych vecí z okresných úradov prešla na úrady práce (Pongráczová, E., 2009, s.242).

Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú (Stanek, V., 2008, s.190) :

- ústredie práce sociálnych vecí a rodiny,
- úrad práce sociálnych vecí a rodiny a jeho detašované pracoviská,
- fyzické a právnické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnanie za úhradu,
- agentúra dočasného zamestnávania,
- agentúra podporovaného zamestnávania.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Prostredníctvom svojich úradov Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti zabezpečuje výkon štátnej správy v oblasti:

- a) služieb zamestnanosti,
- b) sociálnych vecí,
- c) čerpania finančných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu

V oblasti služieb zamestnanosti ústredie plní tieto úlohy:

- uskutočňovanie stratégie podpory rastu zamestnanosti pomocou zmien sociálnych vecí a trhu práce,
- úlohy v oblasti riadiacej, kontrolnej a metodickej funkcie, komplex úloh pri poskytovaní služieb zamestnanosti vyplývajúcich zo vstupu SR do EÚ,
- spolupráca so sociálnou poisťovňou vo veci kontroly oprávnenosti poberania dávky v nezamestnanosti,
- vydávanie, resp. rušenie povolení na sprostredkovanie zamestnania za úhradu, na činnosť agentúry podporovaného zamestnávania a na činnosť agentúry dočasného zamestnávania

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Územná pôsobnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je v rámci jedného alebo viacerých okresov v rámci územného obvodu kraja. Zabezpečuje komplex činností služieb zamestnanosti, napríklad:

- získavanie, spracovanie a vyhodnocovanie informácií o stave a vývoji trhu práce v rámci svojej územnej pôsobnosti,
- evidencia uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, evidencia zamestnávateľov,
- informačné a poradenské služby a pod.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vedie aj informácie o sprostredkovaní zamestnania pre občanov SR v členských štátoch EÚ a občanov členských štátov EÚ v Slovenskej republike. Spolupracuje s príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne pri kontrolovaní oprávnenosti poberania dávky v nezamestnanosti, ako aj informácie o počte prírastku

a úbytku poberateľov dávky v nezamestnanosti. Na ústredí a úradoch pôsobia aj poradné komisie (konzultácie v oblasti služieb zamestnanosti a sociálnych vecí) a výbor pre otázky zamestnanosti, ktorého úlohou je riešenie zásadných otázok zamestnanosti a uplatnenie aktívnych opatrení zamestnanosti vo svojej územnej pôsobnosti.

Odborné poradenské služby

Pomáhajú riešiť problémy spojené s uplatnením uchádzača o zamestnanie. V rámci poradenstva vypracovávajú uchádzačom o zamestnanie individuálny akčný plán na podporu pracovného uplatnenia. Poradenské služby môžu byť realizované formou individuálneho alebo skupinového poradenstva. Odborné poradenské služby sú zamerané na motivovanie uchádzačov o zamestnanie k aktívnemu hľadaniu zamestnania.

Agentúra podporného zamestnávania

Agentúru zriaďuje právnická alebo fyzická za účelom riešenia problematiky umiestnenia dlhodobo nezamestnaných a osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce. Poskytuje tiež odborné poradenstvo zamerané na podporu a pomoc pri získavaní a udržaní si pracovného miesta, u občanov so zdravotným postihnutím zisťuje ich schopnosti, odborné zručnosti, vykonáva dohľad nad výkonom zamestnania týchto osôb. Pri zamestnaní zdravotne postihnutého poskytuje zamestnávateľovi poradenstvo pri úprave pracovného miesta. Činnosť týchto agentúr je za úhradu. Fyzická osoba na zriadenie agentúry podporného zamestnávania musí mať povolenie od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Agentúra dočasného zamestnávania

Zriaďuje ju právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere za účelom jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi. Uvedené služby môžu byť realizované za úhradu od užívateľského zamestnávateľa, povolenie na túto činnosť vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (Stanek, V., 2008, s.190-192). Agentúry podporného zamestnávania a agentúry dočasného zamestnávania patria k neštátnym subjektom poskytujúcim služby zamestnanosti. Poplatky za svoje služby vyberajú až po poskytnutí služby.

1.5 Hospodárska kríza a politika zamestnanosti

Globálna hospodárska kríza citeľne zasiahla aj Slovensko. Jej negatívne dopady na ekonomiku sa začali prejavovať vo všetkých vyspelých krajinách už v druhej polovici roku 2008. V období troch štvrtrokov 2009 bol na Slovensku zaznamenaný pokles produktivity práce a zníženie zamestnanosti. Pokles zamestnanosti v národnom hospodárstve mal za následok zvýšenie ponuky na trhu práce, ktorá pri zníženom dopyte po práci viedli k rastu nezamestnanosti. Pokles zamestnanosti je základným determinantom zhoršenia situácie na trhu práce a má zásadný vplyv na nárast miery nezamestnanosti. Kríza priniesla značné oslabenie zahraničného dopytu, čo spôsobilo klesajúcu dynamiku slovenského exportu, produkcie, trhu práce a celkového domáceho produktu (dostupné na: <http://www.ioz.sk/politika/kriza.pdf>).

Uvedené nepriaznivé dopady boli dôvodom na zavedenie nových nástrojov aktívnej politiky trhu práce v máji 2008 a v marci 2009, ktorých cieľom bolo zabrániť ďalekosiahlym negatívnym následkom krízy na slovenský trh práce. Prioritou novozavedených nástrojov bolo poskytnúť rýchlo narastajúcej skupine uchádzačov o zamestnanie efektívne služby zamestnanosti a dbať o to, aby tí najzraniteľnejší nestrácali kontakt s trhom práce a neupadli do nečinnosti. Tieto aktivity vlády Slovenskej republiky boli odštartované v treťom štvrtroku 2008. Bolo prijatých viac než 60 opatrení pokrývajúcich veľmi široké spektrum aktivít a to predovšetkým aktivity zamerané na zlepšenie čerpania Štrukturálnych fondov EÚ, na podporu ekonomických aktivít a zachovania pracovných miest a vytváranie novej legislatívy. Z pohľadu trhu práce ich možno rozdeliť na opatrenia, ktoré majú:

- priamy vplyv na vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti a
- vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti ovplyvňujú nepriamo.

Prvá skupina predstavuje opatrenia, ktoré sú priamo zamerané na ekonomicky aktívne obyvateľstvo a zvyčajne prostredníctvom rôznych intervencií sú zacielené na podporu zamestnanosti, zvýšenie pružnosti pracovnej sily počas nezamestnanosti a urýchlenie jej návratu do pracovného procesu a pod. V rámci druhej skupiny ide o opatrenia zamerané na podporu zvýšenia ekonomických aktivít v národnom hospodárstve, čím sa zvýši dopyt po pracovnej sile a ovplyvní vývoj v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti. Tieto opatrenia sú zacielené tak na obyvateľstvo (napr. zvýšenie nezdaniťnej časti základu dane, zvýšenie zamestnaneckej prémie a pod.), podniky (napr. podpora exportu, projekty na rozvoj infraštruktúry, vylepšenie podmienok pre financovanie

ekonomických procesov a pod.), ako aj na podnikateľské prostredie (napr. znižovanie administratívnych bremien, vylepšenie daňovej legislatívy a pod.). Presne a komplexne vyhodnotiť účinnosť opatrení zavedených na zmiernenie následkov hospodárskej krízy, je z pohľadu vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti prakticky nemožné. Z doterajšieho vývoja možno naznačiť, že v súčasnom období je vplyv prvej skupiny opatrení na vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti podstatne viac preukázateľnejší než vplyv druhej skupiny. V dôsledku previazanosti procesov prebiehajúcich v rámci fungovania trhu práce sa dá počítať s tým, že pozitívny efekt prijatých protikrizových opatrení sa prejaví v dlhodobejšom horizonte. V rámci očakávaného vývoja na trhu práce veľmi dôležitú úlohu bude zohrávať formovanie úrovne dlhodobej nezamestnanosti. Táto dôležitosť je zdôraznená i tým, že Slovensko patrí v rámci Európskej únie medzi krajiny s najvyššou úrovňou dlhodobej nezamestnanosti. Relatívne prudký nárast dlhodobej nezamestnanosti možno očakávať najmä v roku 2010. Je preto aktuálne a potrebné intenzívne sa zaoberať podporou hospodárskeho rastu, podporou rastu zamestnanosti a znižovaním nezamestnanosti a naštartovaním investičných programov prierezového charakteru (dostupné na: <http://www.euractiv.sk>).

2 NEZAMESTNANOSŤ

Nezamestnanosť je závažný sociálnoekonomický problém, ktorý negatívne ovplyvňuje fungovanie a výkonnosť ekonomiky. Je veľmi úzko spätý s trhom práce. Ide o neúplné využitie práceschopného obyvateľstva uchádzajúceho sa o prácu. V súčasnosti mnoho európskych krajín prechádza veľkými ekonomickými zmenami aj dôsledkom hospodárskej krízy, ktoré sú sprevádzané mnohými sociálnymi problémami. Za najzávažnejší môžeme považovať práve nezamestnanosť. Nezamestnanosť môžeme charakterizovať ako dôsledok a zároveň prejav nerovnováhy na trhu práce, ktorá vzniká medzi ponukou a dopytom po práci (Rievajová, E., 2009, s.163). Nezamestnanosť sa prvýkrát stala vážnym sociálnym problémom na prelome 19. a 20. storočia, kedy sa ešte nechápala ako jav patriaci k trhovej ekonomike. Snaha o zabezpečenie plnej zamestnanosti sa stala cieľom väčšiny európskych štátov (Rievajová, E., 2009, s.163). Podľa zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých

zákonov je nezamestnaným považovaný občan, ktorý môže a chce pracovať, hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, nie je zamestnancom, nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine, alebo vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65% zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ktorá je zvýšená o odvody do poisťných fondov a prípadne o preddavok na daň z príjmu. Nezamestnanosť sa stáva závažným problémom najmä vtedy, ak sa jedná o dlhodobú nezamestnanosť, ktorá sa dotýka veľkých skupín obyvateľstva. Dlhodobá nezamestnanosť, ako aj celková nezamestnanosť súvisí so štrukturálnymi zmenami na trhu práce, s regionálnymi nerovnosťami v ponuke a dopyte po práci, demografickým vývojom, migráciou pracovnej sily a mzdovým mechanizmom fungovania pracovného trhu (Kostolná, Z. – Hanzelová, E., 1996, s.31). Z hľadiska dlhodobej nezamestnanosti patria k najrizikovejším skupinám obyvateľstva ženy, mladiství a absolventi škôl, handicapované skupiny a občania v pred dôchodkovom veku (Krebs, V., 2005, s. 287). Vzhľadom na pomalé tempo tvorby nových pracovných miest je veľká časť nezamestnanej populácie odkázaná na sociálnu sieť. Problémom slovenskej ekonomiky je neschopnosť vytvárať pracovné príležitosti pre marginálne skupiny. Na vidieku dochádza ku koncentrácii nezamestnanosti do určitých sociálnych kategórií, ktoré sú z trhu práce zvýšenou mierou vylučované, napr. poľnohospodárstvo (Buchta, S., 2005, s.75). Ako problém sa ukazujú aj veľké regionálne disparity miery nezamestnanosti. Vývoj na trhu práce je poznačený vývojom populácie ako aj ekonomickou výkonnosťou jednotlivých regiónov (Radvanský, M., 2008, s.22).

Rozsah nezamestnanosti vyjadruje ukazovateľ miera nezamestnanosti. Je to percentuálne vyjadrený pomer počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie, resp. disponibilného počtu evidovaných nezamestnaných k počtu ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu. Za ekonomicky aktívne obyvateľstvo sa považujú pracujúci s jedným alebo hlavným zamestnaním, ženy na materskej dovolenke a uchádzači o zamestnanie, ktorí sú evidovaní na úrade práce (Pongráczová, E., et. al, s.89).

Na zisťovanie miery nezamestnanosti existujú dva hlavné zdroje údajov:

- a) administratívne údaje s evidencie na trhu práce – hovoria o evidovanej nezamestnanosti, ktorú tvorí podiel evidovaných nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve. Evidovaný nezamestnaný je osoba, ktorá je vedená na úrade práce ako uchádzač o prácu.

- b) Údaje z prieskumu domácností (výberové zisťovanie pracovných síl). Štatistický odhad na základe reprezentatívneho prieskumu domácností používa Štatistický úrad Slovenskej republiky ako aj Eurostat. Podľa výberového zisťovania pracovných síl sú za nezamestnaných považované všetky osoby vo veku od 15 rokov, ktorí súčasne spĺňajú tieto podmienky:
- v referenčnom týždni nemali žiadnu platenú prácu
 - za posledné štyri týždne si aktívne hľadali prácu, alebo si ju našli a do zamestnania nastúpia najneskôr do štyroch mesiacov
 - sú schopní nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov.

Tieto osoby môžu, alebo aj nemusia byť evidované na úradoch práce (Beblavý, M., 2009, s.39).

2.1 Druhy a príčiny nezamestnanosti

Pre lepšie poznanie problematiky nezamestnanosti a hľadania jej príčin a možností riešenia možno hovoriť o viacerých typoch nezamestnanosti.

Nezamestnanosť môžeme deliť na:

- a) Dobrovoľná nezamestnanosť je stav, keď nie sú zamestnaní všetci ekonomicky aktívni obyvatelia, a to kvôli tomu, že časť ekonomicky aktívnych obyvateľov nechce pracovať za mzdu, ktorá im je na trhu ponúkaná.
- b) Nedobrovoľná nezamestnanosť je problémom pre národné hospodárstvo takmer všetkých krajín. Existuje kvôli povahe socioekonomického prostredia. Potencionálni pracujúci občania sa pre nezamestnanosť nerozhodujú sami a dobrovoľne.

Rozlišujeme samozrejme aj iné delenia nezamestnanosti podľa ďalších kritérií.

- a) Krátkodobá nezamestnanosť- ide o dočasný stav a preto nie je z hľadiska štátu veľkým problémom. Verejná politika sa preto týmto typom nezamestnanosti nemusí príliš zaoberať. Takáto nezamestnanosť vzniká napríklad v prípade, ak sa občan presťahuje do iného mesta a nejaký čas trvá, kým si v ňom nájde prácu.
- b) Dlhodobá nezamestnanosť- tento typ nezamestnanosti trvá viac ako jeden rok a je oveľa rizikovejším typom, pretože faktor dĺžky nezamestnanosti je veľmi dôležitý pre opätovné zapojenie sa nezamestnanej osoby do pracovného procesu. Dlhodobo nezamestnaní totiž môžu inklinovať k alkoholizmu, násiliu, znižujú sa im pracovné

návyky a schopnosti, čo výrazne znižuje ich schopnosť zapojiť sa opäť do spoločnosti.

- c) Veľmi dlhodobá nezamestnanosť- tento typ nezamestnanosti trvá dlhšie ako dva roky. Väčšinu dlhodobo nezamestnaných občanov tvoria mladí nevzdelaní ľudia s minimálnymi pracovnými návykmi vo veku medzi 15-30 rokov, ktorí nikdy nepracovali a preto majú silnú schopnosť učiť sa (Beblavý, M., 2009, s.36-37).

K základným typom nezamestnanosti v podmienkach Slovenskej Republiky ako aj iných vyspelých trhových ekonomík patria ďalšie typy nezamestnanosti. Kotýnková, M. – Němec, O. (2003, s.122-123) rozlišujú tieto typy nezamestnanosti :

- a) Frikčná nezamestnanosť je označovaná aj ako normálna, prirodzená nezamestnanosť. Vzniká v prípade, keď sa zamestnaná osoba vzdá svojho pracovného miesta, pretože si hľadá iné, pre ňu výhodnejšie miesto. Pre tento typ nezamestnanosti je charakteristické, že trvá krátko, je podmienený časom, ktorý je potrebný na vyhľadanie nového pracovného miesta. V prípade, že zamestnaná osoba dobrovoľne mení pracovné miesto, znamená to, že na trhu práce existujú dobré podmienky pre zamestnanie. Rievajová, E. (2009, s.173) uvádza dve formy frikčnej nezamestnanosti a to opatrnosť a špekulačná. Opatrnosť, nazývaná aj ako vyčkávacia nezamestnanosť nastáva vtedy, ak pracovnej sile s dôvodu charakteru ponúkaného pracovného miesta alebo pracovnej zmluvy nie je umožnené prejsť na výhodnejšie pracovné miesto. Pracovná sila preto môže prvé ponúknuté pracovné miesto odmietnuť a počká na lepšiu pracovnú ponuku. Dovtedy ostáva nezamestnaná. Špekulačná nezamestnanosť je dôsledkom dočasného poklesu reálnej mzdy a prejavuje sa tým, že u niektorých pracovníkov dochádza k redukcii svojej ponuky pracovných hodín. Predpokladajú, že ak v budúcnosti dôjde k nárastu mzdových sadzieb, tak svoju ponuku zvýšia.
- b) Sezónna nezamestnanosť je typ krátkodobej nezamestnanosti, ktorú spôsobuje diskontinuita produkcie v odvetviach, kde je výroba závislá na počasí- stavebníctvo, poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov. Zo zahraničia sú známe skúsenosti o opatreniach v stavebníctve na podporu celoročných prác ako jedna z možností eliminácie sezónnej nezamestnanosti. Tieto opatrenia spočívajú v tom, že osobám, ktoré by v určitom ročnom období stratili v stavebníctve zamestnanie úradu práce kompenzujú za určitých predpokladov mzdu (60-80 % čistej mzdy). Prednosťou tohto opatrenia je, že si zamestnávateľ udrží pracovný kolektív, bez toho, aby musel platiť mzdy v zimnom období, cez ktoré sa nepracuje.

- c) Štrukturálna nezamestnanosť vzniká vtedy, keď ponuka práce resp. pracovných síl je vyššia ako je záujem v uvedenej štruktúre a keď osoby, ktoré si hľadajú prácu, nie sú dostatočne mobilné, aby si našli prácu na iných trhoch práce (v iných odvetviach, v iných profesiách, v iných regiónoch). O tomto type nezamestnanosti hovoríme vtedy, ak je nezamestnanosť spôsobená tým, že ponuka práce nemá použitie v dôsledku jej nízkej adaptability na štruktúru pracovných miest. Indikátorom tohto typu nezamestnanosti je vysoký počet voľných, neobsadených pracovných miest a vysoký počet nezamestnaných. Tento rozpor môže vzniknúť aj preto, že záujem o určitý druh zamestnania rastie, zatiaľ čo záujem o iný druh zamestnania klesá, pričom ponuka sa neprispôsobuje dost' rýchlo. Hlavnými príčinami tohto typu nezamestnanosti sú: pokles záujmu o pracovné sily v dôsledku technologických a technických zmien, ktoré znižujú živú prácu, priestorová imobilita pracovných síl, pokles záujmu o pracovné sily, spôsobený poklesom konečného záujmu, rast ponuky pracovných síl podmienený ekonomickými alebo politickými príčinami napríklad zvýšený príliv imigrantov, pokles záujmu o pracovné sily s určitou kvalifikáciou. Hospodársky rast predpokladá prispôbenie sa štruktúry pracovných síl štruktúre pracovných miest, pretože človek je na trhu práce o to flexibilnejší, čím je mladší, technicky a duševne mnohostrannejší, psychicky a fyzicky zdatnejší. Štrukturálnou nezamestnanosťou sú ohrozené predovšetkým vydaté ženy, rodičia s väčším počtom detí, starší občania, osoby s nízkou kvalifikáciou a osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou.
- d) Cyklická (konjunkturálna) nezamestnanosť predstavuje nezamestnanosť, ktorá je vyvolaná cyklickými zmenami v makroekonomickom rozmere. Táto nezamestnanosť vzniká vtedy, keď makroekonomický dopyt po tovare a službách pri daných mzdových sadzbách a pri danej produktivite práce nie je postačujúci na zamestnanosť tých, ktorí sú schopní a ochotní pracovať. Ide o typickú makroekonomickú nezamestnanosť. Za špecifický dôsledok tohto typu nezamestnanosti môžeme považovať i redukciu týždenného fondu pracovnej doby. Tento nástroj umožňuje pri poklese konjunktúry vyhnúť sa hromadnej nezamestnanosti tým, že rovnomerne rozloží nezamestnanosť medzi sektory národného hospodárstva postihnuté poklesom konjunktúry.

E. Rievajová (2009, s.175) uvádza ďalšie rozdelenie nezamestnanosti a to:

- a) Skrytá nezamestnanosť- v prípade, keď sa nezamestnaná osoba neregistruje na územnom úrade práce a prácu si nehľadá, alebo si ju hľadá neoficiálnymi cestami.

V niektorých krajinách preto skrytá nezamestnanosť dosahuje vyššie číslo ako oficiálna. Tento typ nezamestnanosti značne skresľuje vykazované miery nezamestnanosti, čo súvisí s metodikou jej vyčísľovania.

b) Neúplná nezamestnanosť²- pri tomto type nezamestnanosti ide o pracovníkov, ktorí musia akceptovať prácu na znížený pracovný úväzok, prípadne na kratší pracovný týždeň. V hospodársky vyspelých krajinách pracuje na čiastočný pracovný úväzok každý štvrtý pracovník, pričom skrátený pracovný čas je rozšírený najmä v oblasti služieb.

c) Nepravá nezamestnanosť²- zahŕňa nezamestnané osoby, neochotné pracovať a hľadať si prácu, spoliehajúce sa na podpory v nezamestnanosti, prípadne registrované ako nezamestnané a pracujúce nelegálne.

d) Vyhľadávacia nezamestnanosť²- ide o dôsledok toho, že na trhu práce neexistuje ani homogenita pracovných miest či pracovníkov, ani dokonalá informovanosť. Táto skutočnosť sa premieta do rozdielov v mzdách a vedie pracovníkov k hľadaniu lepších a výhodnejších podmienok. Pravdepodobnosť toho, že pracovník nájde najlepšie ohodnotené a jemu dosiahnuteľné pracovné miesto sa zvyšuje s dĺžkou vyhľadávania.

e) Technologická nezamestnanosť²- príčinou tohto typu nezamestnanosti je to, že nová technika a technológia sú v rastúcej ekonomike kapitálovo náročné. Pri rozhodovaní podnikateľov o tom, či uprednostniť inputy práce, alebo inputy kapitálu záleží na relatívnej cene výrobných faktorov.

2.2 Dôsledky nezamestnanosti

Nezamestnanosť prináša okrem celospoločenských dôsledkov aj celý rad individuálnych dopadov na konkrétneho jedinca. Podľa J. Žižkovej (2005, s.290-291) môžeme ich rozdeliť na sociálne a ekonomické.

Ekonomické dôsledky- sú spojené s tým, že ekonomika neprodukuje do takej miery, do akej je schopná produkovať. Tým dochádza k mrhaniu spoločenskej práce a hrubý domáci produkt je svojou úrovňou pod hodnotou potenciálneho hrubého domáceho produktu. Straty je možné ekonomicky vyčísliť ako náklady stagnácie (rozdiel medzi skutočným hrubým domácim produktom a potencionálnym hrubým domácim produktom). Prepad hrubého domáceho produktu ovplyvňujú samozrejme nie len rozvojové možnosti ekonomiky, ale aj možnosti sociálnych transferov.

Sociálne dôsledky – sú spojené s dopadmi faktu nezamestnanosti na sociálnu situáciu, správanie a postoje nezamestnaných občanov a na spoločenský život nezamestnaných. Tieto dôsledky sú rozmanité tak svojím rozsahom ako i svojím obsahom, pretože fenomén nezamestnanosti sám o sebe má rôzny charakter a preto ho jedinci prežívajú a pociťujú rôzne. Sociálne dôsledky nezamestnanosti sú samozrejme medzi sebou úzko podmienené a prepojené. E. Rievajová (2009, s.199) medzi najvýznamnejšie sociálne dôsledky nezamestnanosti zaradila:

- a) Vplyv na životnú úroveň: nezamestnanosť znamená stratu pracovného príjmu a žiť len s dávkou v nezamestnanosti znamená takmer vždy pokles životnej úrovne a značné finančné ťažkosti pre nezamestnaného a taktiež aj pre jeho rodinu. Ako naznačujú prieskumy, príjmy z podpôr nedosahujú ani polovicu predchádzajúcich zárobkov. V prípade, že nezamestnanosť trvá dlho, vedie k chudobe, k sociálnej izolácii alebo prinajmenšom k redukcii sociálnych kontaktov.
- b) Vplyv na rodinu: rodinu ako sociálnu inštitúciu ovplyvňuje nezamestnanosť nie len v oblasti poklesu finančných príjmov, ale i v mnohých ďalších smeroch viest napríklad k narušeniu denných rodinných zvyklostí a obyčajov, mení pozíciu a má vplyv na autoritu nezamestnaného v rodine, môže byť dôvodom rozpadu partnerských vzťahov, môže ovplyvniť pôrodnosť, obmedzuje sociálne kontakty rodiny, často aj jej výchovnú funkciu.
- c) Vplyv na štruktúru a vnímanie času: nezamestnanosť môže tiež narušiť obvyklý denný režim, časovú štrukturalizáciu dňa a môže spôsobiť zmenu vnímania času. Čas pre nezamestnaných prestáva byť dôležitý, stráca svoj význam a často je vyplňaný nudou a pasívnymi alebo aj spoločensky nežiaducimi aktivitami (zabíjanie času spánkom a bezúčelným sledovaním televízie, kriminalita, alkoholizmus). Narušenie štruktúry denného programu je nebezpečné zvlášť pre mladistvých, ktorí časový režim s pracovnými návykmi nemajú ešte zažitý.
- d) Vplyv na fyzické a psychické zdravie: nezamestnanosť je pre veľa ľudí vysoko traumatizujúca. Znamená stratu sociálneho statusu, či prestíže, ktorá je spájaná s určitými osobnými charakteristikami a dispozíciami. V Nezamestnanom môže vyvolávať pocity nepotrebnosti, neužitočnosti, ba dokonca i neschopnosti, vedie k strate sebadôvery. Stres plynúci z nezamestnanosti sa často nezaobíde bez následkov na zdraví jedincov. Výsledky niektorých prieskumov naznačujú, že zmena miery nezamestnanosti často so sebou prináša aj zmenu miery ochorenia

imunitného, cievneho a mozgového, ako aj kardiovaskulárneho systému a rovnako miery psychických ťažkostí a ochorení.

Problém nezamestnanosti prináša celý rad individuálnych i celospoločenských dôsledkov. Medzi individuálne dôsledky nezamestnanosti môžeme zaradiť celkové zníženie životnej úrovne nezamestnaného, stratu sociálneho statusu spojeného so zamestnaním, redukciu spoločenských kontaktov, neefektívne využívanie voľného času, pocit strachu a úzkosti z budúcnosti. Spoločenské dôsledky najmä masovej nezamestnanosti môžeme vnímať tak v rovine finančnej (finančné zabezpečenie nezamestnaných), ako i v rovine organizačnej a politickej (Jusko, P., 2004, s.40).

Samozrejme, uvedené skutočnosti nemožno absolutizovať. Nezamestnanosť nevyklučuje ani aktívny a pozitívny životný štýl, stabilné rodinné vzťahy a zachovanie vhodnej štrukturalizácie času. Tieto faktory závisia vždy na individuálnych postojoch, mravnej sile a stratégii nezamestnaných osôb. Niektorí jedinci sa s problémom nezamestnanosti vyrovnávajú lepšie, iní horšie. Vo všeobecnosti platí, že s handicapom nezamestnanosti sa lepšie vyrovnávajú tí jedinci, ktorí sú nezamestnaní kratší čas a s predchádzajúcou prácou neboli spokojní, tí ktorí majú isté zázemie, úspory a sú adaptabilnejší. Prieskumy však naznačujú aj skutočnosť, že s tých, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, je len malá časť schopná vyháňať sa negatívnym sociálnym dôsledkom (Rievajová, E., 2009, s.200).

M. Kotýnová a O. Němec (2003,s.150-151) považujú nezamestnanosť za stav, ktorý môže v človeku vyvolávať rozmanité pocity. Všeobecne ide podľa nich o záťažovú situáciu na psychiku a sociálne postavenie človeka, ktorá môže vo svojich dôsledkoch pôsobiť tak negatívne ako i pozitívne. Medzi negatívne dôsledky nezamestnanosti zaraďujú:

- Depresívne symptómy – bezmocnosť, rezignácia, pasivita, kríza identity
- Problémy v medziľudských vzťahoch – ťažkosti v manželstve, izolácia od priateľov
- Alkoholizmus a kriminalita
- Psychosomatické poruchy – stresové symptómy, obmedzenie osobnej pohody
- Všeobecná nespokojnosť – nezáujem a strata dôvery voči štátu a spoločnosti.

V spoločnosti sú okrem tých, ktorí si svoje uplatnenie nachádzajú bez väčších problémov, aj určité skupiny obyvateľov, ktorým isté nepriaznivé faktory obmedzujú

vstup na trh práce. Podľa zákona o službách zamestnanosti ide o tzv. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Do tejto skupiny patria:

- Absolventi škôl – problémy vyplývajú z pracovnej neskúsenosti, nechcote prijímať zodpovednosť
- Bezdomovci – majú už len pozostatky pracovných návykov, pri predstavovaní u zamestnávateľov môžu odpudzovať už na prvý pohľad
- Dlhodobo nezamestnaní – dochádza u nich k postupnému opúšťaniu pracovných návykov, strate orientácie v profesii, možná je tiež strata fyzickej kondície a vytrvalosti
- Ľudia s nízkym vzdelaním – výrazné obmedzenie ďalšieho vzdelávania a možnosti pracovného uplatnenia
- Mladiství – skupina pracovne i občiansky neskúsených, väčšinou so základným vzdelaním, majú výrazne obmedzenú možnosť uplatnenia
- Národnostné menšiny – v našich geografických podmienkach ide hlavne o rómske etnikum, väčšinou nízka úroveň vzdelania, obtiažna adaptabilita do pracovných kolektívov
- Osamelí rodičia – ide predovšetkým o matky samoživiteľky, sú ťažko uplatniteľné vo viacsmeenných prevádzkach, komplikáciou sú aj nadčasové práce, prípadne ochorenia detí
- Osoby dlhodobo závislé na jednej profesii – problémy prispôbiť sa na novú profesiu, často na novom pracovisku zlyhávajú, menšia motivácia v novej profesii
- Prepustení z výkonu trestu – zamestnávatelia ich považujú za nespoľahlivých, ich zamestnávanie je taktiež spojené s určitým rizikom vzhľadom k predchádzajúcej trestnej činnosti
- Ľudia starší ako päťdesiat rokov – majú problémy s adaptabilitou, problémom je tiež menšia prispôbivosť iným štýlom práce, novému zamestnávateľovi a taktiež sociálnej zmene.

Nezamestnanosť ako sociálny jav, predovšetkým dlhodobá, má svoj priebeh, ktorý môžeme zhrnúť do štyroch fáz:

1. Fáza- šok: prvotná reakcia človeka (trvá asi týždeň), odmieta skutočnosť, že sa stal nezamestnaným.

2. Fáza- optimizmus: nezamestnaná osoba sa zmobilizuje, je aktívna, usilovne si hľadá nové zamestnanie, verí v budúcnosť. Spravidla sa jedná o obdobie troch mesiacov.
3. Fáza- pesimizmus: na nezamestnanú osobu dolieha ťarcha opakujúcich sa neúspechov pri hľadaní novej práce, klesá aktivita a snaha v hľadaní zamestnania, dostavuje sa pocit menejcennosti, neschopnosti, strata sebaúcty a sebavedomia. Ide o obdobie trvajúce do šesť mesiacov.
4. Fáza- fatalizmus: nezamestnaný sa začína cítiť subjektívne lepšie, je vyrovnaný so situáciou, stráca akýkoľvek záujem o zamestnanie, dostavuje sa apatia a nedôvera voči spoločnosti, začína odmietat' základne ľudské a občianske hodnoty. Osoba, ktorá sa dostala až do tejto fázy, je už len veľmi ťažko zamestnateľná (Beblavý, M., 2009, s.38).

2.3 Prístupy k nezamestnanosti

Pri riešení problematiky nezamestnanosti môžeme podľa Rievajovej (2009, s.185-189) definovať viacero prístupov a to: liberálny, keynesovský, monetaristický a marxistický.

Liberálny prístup

Liberalistická koncepcia je zameraná na koncepciu trhu a rovnováhu na trhu, ktoré sú zabezpečované verejnou súťažou, pričom ceny sú základným mechanizmom vytvárania tejto rovnováhy. Každý trh má určitú cenovú rovnováhu, teda dopyt a ponuka sú vyvážené. Táto rovnováha sa dosahuje prevažne trhovým mechanizmom. Akékoľvek zásahy regulácie do tohto procesu bránia vytvoreniu prirodzenej rovnováhy. Pracovná sila je z tohto pohľadu tiež tovarom. Nezamestnanosť je výsledok pôsobenia trhového mechanizmu. Je to nerovnováha medzi dopytom a ponukou práce, je spôsobená nepružnosťou ponuky na trhu práce vo vzťahu k meniacemu sa dopytu po nej. Podľa tohto prístupu je určitá miera nezamestnanosti chápaná ako neodstrániteľné minimum. Ide o akúsi prirodzenú mieru nezamestnanosti, ktorá zodpovedá dobrovoľnej nezamestnanosti. Každý nezamestnaný sa musí rozhodnúť, či ponúkanú prácu za ponúkanú mzdu príjme. Táto nezamestnanosť je chápaná aj ako ekvivalent k frikčnej nezamestnanosti. Príčinou nezamestnanosti podľa tohto prístupu sú predovšetkým nadmerné mzdové požiadavky. Riešenie nezamestnanosti z pohľadu tohto prístupu sa

nachádza hlavne na strane ponuky práce, zameriava sa na boj proti inflácii, mzdovej regulácii a na minimálny vplyv sociálneho štátu.

Keynesovský prístup

Tento prístup predstavuje opačné stanovisko ako liberálny prístup. Podľa Keynesa je potrebné uznať existenciu stálej dobrovoľnej nezamestnanosti na rozdiel od liberálneho prístupu, ktorý nezamestnanosť vysvetľuje ako frikčnú, či dobrovoľnú. Keynes považuje dve hlavné príčiny za existenciu dlhodobej a masovej nezamestnanosti a to technologický pokrok, ktorý vytláča ľudskú prácu a trvalý nedostatok dopytu. Tento chronický nedostatok dopytu spôsobuje obmedzenie investícií, ktorá vedie k malej zamestnanosti a opäť znižuje dopyt. V súvislosti s týmto prístupom sa hovorí aj o keynesovskej nezamestnanosti, ktorá vyplýva z toho, že súhrnný dopyt nie je postačujúci na zabezpečenie plnej zamestnanosti a znižovanie miezd ako dôsledok rastu dopytu po práci, súhrnný dopyt ďalej znižuje. Podľa autora tohto prístupu hlavný problém spočíva v technologickej nezamestnanosti. Podľa neho pokrok v technológiách je veľmi rýchly a ekonomika nevytvára nové možnosti na využitie uvoľnenej pracovnej sily. Rovnako odlišný názor ako liberalistická teória má Keynes aj na chápanie mzdy a mzdových nákladov. Mzdu chápe nie len ak výrobné náklady pre jednotlivé firmy, ale podľa neho je to hlavný zdroj kúpnej sily obyvateľstva, ktorá je v trhovej ekonomike dôležitá. Nezamestnanosť, či už spojenú s nedostatočnou spotrebou, alebo nezamestnanosť spájanú s technickým pokrokom nevyrieši trhový mechanizmus a preto je nutná intervencia štátu do riadenia ekonomiky. Podľa neho by teda štát mal riadiť dopyt a za nástroj ozdravenia ekonomiky považuje predovšetkým zvýšenie verejných výdavkov a podporu spotreby. Úlohu štátu pri regulácii nezamestnanosti vyzdvihuje aj ďalší predstaviteľ tohto smeru Beveridge, podľa ktorého štát nesie zodpovednosť za zabezpečenie dostatočného agregovaného dopytu práce, ktorý má zodpovedať počtu osôb hľadajúcich prácu. Toto považuje za riešenie zabezpečujúce plnú zamestnanosť.

Monetaristický prístup

Kríza v 70. a 80. rokoch, ktorej dôsledkom bola aj vysoká nezamestnanosť viedla k odklonu keynesovského prístupu k jej riešeniu. Monetaristický prístup zdôrazňuje vysvetlenie inflácie pred nezamestnanosťou. Infláciu chápe ako dôsledok pôsobenia vlády dovoliť rýchlejšiu rast ponuky peňazí ako produkcie tovaru a služieb. B. Jordan poukazuje na skutočnosť, že podľa monetaristickej teórie mechanizmy trhu, ktoré mali

zabezpečiť zdravé fungovanie ekonomiky boli v povojnovom období dlhodobo oslabené monetaristickou politikou vlád. Výmena nezamestnanosti za infláciu je pre predstaviteľov tohto prístupu neprijateľná. Prirodzená miera nezamestnanosti môže byť chápaná ako politika priamo ovplyvňujúca podmienky postavenia pracovnej sily na trhu (rekvalifikácia, podpora mobility). Neoliberalisti zdôrazňujú nutnosť vytvárať nové pracovné miesta formou investícií, ktoré zabezpečia návratnosť, teda zisk. Toto považujú za lepšie riešenie zamestnanosti ako vytváranie pracovných príležitostí vo verejnom sektore alebo vytváranie dopytu rastom peňažnej expanzie.

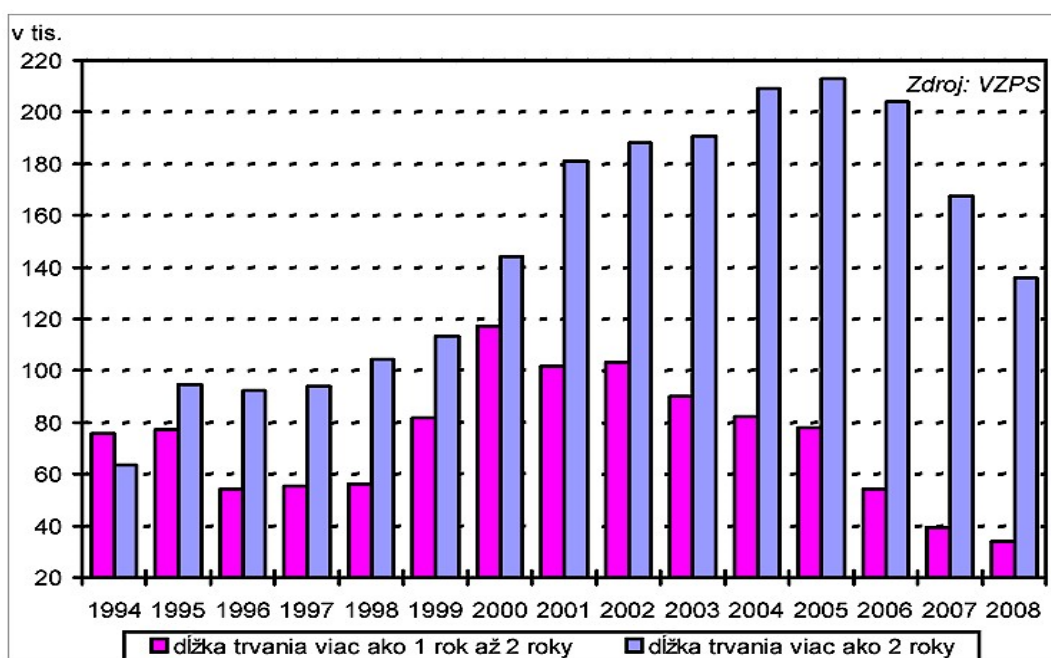
Marxistický prístup

Podľa tohto prístupu je nezamestnanosť veľmi úzko spojená s kapitalizmom, ktorý nie je schopný sa vyhnúť periodicky sa opakujúcim krízam, čoho dôsledkom je masová nezamestnanosť. Podľa K. Marxa nezamestnaní občania tvoria priemyselnú rezervnú armádu, ktorá tvorí pozadie zákonu dopytu a ponuky práce a zároveň táto rezerva reguluje pohyb miest v súlade s potrebami kapitálu. Nezamestnanosť je výsledkom poklesu dopytu po práci, ktorý je spôsobený centralizáciou kapitálu, ktorá urýchľuje technický pokrok. Tento prístup chápe nezamestnanosť aj ako dôsledok nerovnováhy medzi reprodukciou pracovných síl a akumuláciou kapitálu. Riešenie vidí len v zrušení súkromného vlastníctva výrobných prostriedkov. Marxisti riešia aj problematiku nezamestnanosti spojenú s krízami nadvýroby. Nezamestnanosť je vyvolávaná krízovými poklesmi vo výrobe alebo nerovnomerným priebehom cyklu v jednotlivých odvetviach. Obdobie kapitálovej akumulácie zásadne vedie k znižovaniu miery zisku a tiež k znižovaniu tempa investícií a k nedostatočnému agregovanému dopytu. Toto vedie k recesii, ktorá sa môže, ale aj nemusí rozvinúť do krízy. Ozdravenie ekonomiky nezáleží len od podpory agregovaného dopytu pomocou fiškálnej politiky, ale aj obnovením podmienok, ktoré umožňujú pokračovať v akumulácii kapitálu.

2.4 Vývoj nezamestnanosti v Slovenskej republike

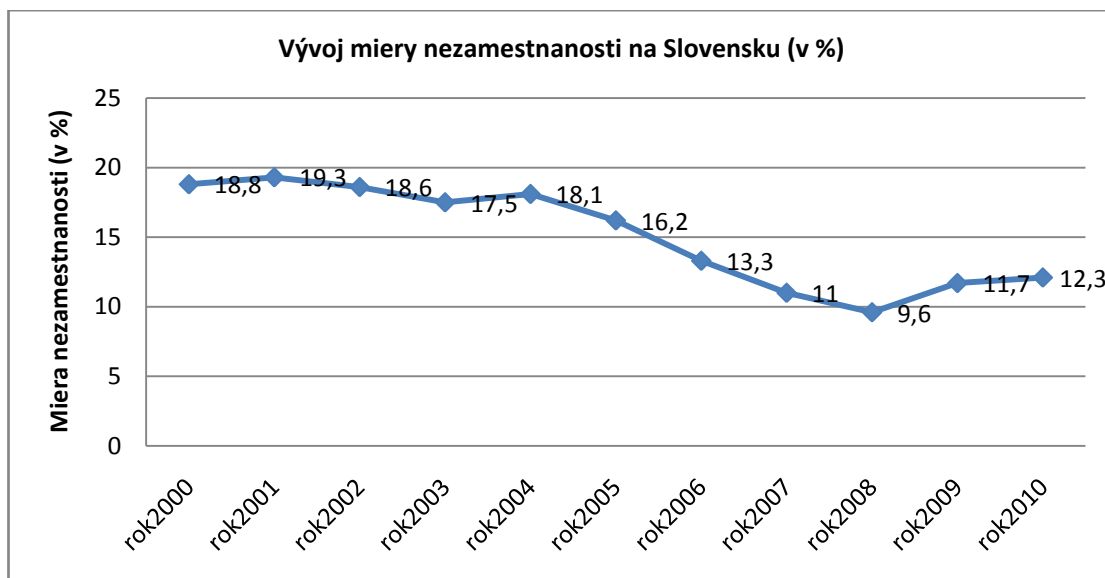
Slovenská republika podobne ako aj mnohé krajiny strednej a východnej Európy prechádza veľkými ekonomickými a politickými zmenami, ktoré sú sprevádzané aj sociálnymi otrasmi. Najzávažnejším sociálnym problémom je nezamestnanosť, ktorá sa u nás začala prejavovať po roku 1989. Viditeľne vzrástla už v roku 1991 a to v dôsledku

konverzie zbrojného priemyslu, zdrazenie vstupov z dovozu v surovinovo a materiálovo náročných výrobách, rozpad východných trhov a neschopnosť adaptovať sa na rýchle štrukturálne zmeny. K ďalšiemu rastu priemernej registrovanej miery nezamestnanosti podľa E. Kvapilovej (2006, s. 185) prispela aj privatizácia spolu s odstraňovaním umelej prezamestnanosti. Možno povedať, že nezamestnanosť je celosvetový problém, ktorý bez zásahu zo strany štátu nie je možné riešiť. Veľkým problémom je najmä rast dlhodobej nezamestnanosti, ktorá prináša negatívne dôsledky v národnom hospodárstve a to aj tým, že náklady na jej riešenie sú vysoké. K poklesu zamestnanosti najviac prispel priemysel, v 2008 - 2010 ubudlo 114 tis. pracovných miest (87,3% z celkového poklesu zamestnanosti v SR). Pretrvávajúce štrukturálne nerovnováhy trhu práce Slovenskej republiky boli od roku 2009 ešte zvýraznené (nízka miera participácie, dlhodobá nezamestnanosť, regionálne rozdiely a pod.) (Rievajová, E., 2009, s.166).



Graf 2 Dlhodobá nezamestnanosť podľa dĺžky trvania za roky 1994-2008

Ako znázorňuje Graf 2, najväčší problém predstavuje dlhodobá nezamestnanosť trvajúca viac ako dva roky, ktorá v roku 2005 dosiahla mieru viac ako 200 tisíc nezamestnaných. V súčasnosti je dlhodobá nezamestnanosť na úrovni 144,8 tisíc osôb (3.kvartál roku 2010).



Graf 3 Vývoj miery nezamestnanosti na Slovensku (v %)

(Zdroj: Štatistický úrad SR)

Pokiaľ ide o vývoj miery nezamestnanosti vykazovaný štatistickým úradom Slovenskej republiky, tá od roku 2000 dosiahla najnižšiu úroveň v roku 2008, a to 9,6 %. Od roku 2008 má miera evidovanej nezamestnanosti dôsledkom svetovej ekonomickej a hospodárskej krízy stúpajúcu tendenciu a na konci roka 2010 sa pohybuje na úrovni 12,3 %.

Z hľadiska vzdelania najväčší problém pri hľadaní práce majú osoby bez školského vzdelania, u ktorých miera nezamestnanosti vyjadrená v percentách predstavovala v rokoch 2006-2007 až 100 %. Ďalšou skupinou, ktorá má problémy pri umiestnení sa na trhu práce, sú osoby so základným vzdelaním. Podľa posledných údajov Štatistického úradu miera nezamestnanosti u tejto skupiny je 41,6 %. Najlepšie uplatnenie na trhu práce nachádzajú osoby s vysokoškolským vzdelaním. Tu sa miera nezamestnanosti pohybuje v priemere na úrovni 4 %.

Tabuľka 1 Miera nezamestnanosti podľa vzdelania (v %)

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Stupne vzdelania						
Základné	51,1	53,1	48,0	44,6	39,3	41,6
Učňovské bez maturity	20,5	18,7	15,4	12,3	10,8	14,0
Stredné bez maturity	19,6	12,7	13,7	10,9	7,3	11,1
Učňovské s maturitou	16,8	15,4	12,7	8,2	8,4	15,1
Úplné stredné všeobecné	14,2	12,9	9,5	9,2	7,7	12,9
Úplné stredné odborné	12,5	10,0	8,1	6,3	5,7	8,6
Vyššie odborné	11,1	8,5	3,0	7,8	5,8	5,6
Vysokoškolské - 1. stupeň	5,4	6,8	4,7	3,9	4,7	7,7
Vysokoškolské - 2. stupeň	5,6	4,8	3,2	3,8	3,4	3,8
Vysokoškolské - 3. stupeň	-	-	-	3,7	2,1	2,4
Bez školského vzdelania	-	-	100,0	100,0	75,0	50,0

(Zdroj : ŠU SR, Slovstat)

Tabuľka 2 Nezamestnaní podľa vekových skupín v tis. osobách

	2005Q4	2006Q4	2007Q4	2008Q4	2009Q4	2010Q3
Muži a ženy spolu						
15 - 19 rokov	22,4	20,1	14,0	12,1	14,8	18,3
20 - 24 rokov	72,4	50,1	43,7	35,9	69,4	67,6
25 - 29 rokov	56,6	47,5	39,5	39,6	57,3	63,4
30 - 34 rokov	47,7	38,8	35,4	33,2	49,9	48,8
35 - 39 rokov	45,1	35,6	28,5	24,2	37,0	43
40 - 44 rokov	45,2	34,1	32,5	23,5	40,5	38,5
45 - 49 rokov	49,8	37,0	31,4	24,7	36,7	36,6
50 - 54 rokov	43,5	37,6	33,0	26,6	41,8	38,2
55 - 59 rokov	20,0	16,0	15,0	13,3	24,4	27,2
60 - 64 rokov	4,0	2,3	1,8	1,3	2,7	1,2
65 a viac rokov	0,8	0,1	0,4	0,1	0,1	0,6

(Zdroj: ŠÚ SR)

Podľa údajov vyplývajúcich z Tabuľky 3, rizikovou skupinou na trhu práce sú absolventi škôl. Táto skutočnosť môže byť ovplyvnená aj nedostatkom pracovných skúseností.

3 POLITIKA ZAMESTNANOSTI V EURÓPSKEJ ÚNII

Politika zamestnanosti je oblasť, ktorej je venovaná pozornosť nielen na Slovensku, ale je predmetom záujmu celej Európskej únie. Nezamestnanosť je vážny ekonomický a sociálny problém, s ktorým sa stretávajú všetky členské štáty únie ako aj celý svet. Problematika nezamestnanosti sa začala dostávať do popredia hlavne koncom 20. storočia, kedy sa vysoká nezamestnanosť stala problémom celej Európy a na trhu práce boli zaznamenané skupiny obyvateľstva, ktoré sú znevýhodnené v prístupe na trh práce a dochádza k ich sociálnemu vylúčeniu. V dôsledku tejto skutočnosti sa začala sociálna politika dostávať do popredia záujmu Európskej únie s cieľom vzájomnej spolupráce a koordinácie postupov jednotlivých členských štátov pri riešení tejto problematiky (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.13).

3.1 Vývoj politiky zamestnanosti v Európskej únii

Európska únia mala významný sociálny rozmer už od jej vzniku. Už v Rímskej zmluve z roku 1957 bola obsiahnutá aj kapitola sociálna politika, ktorej úlohou bolo presadzovať spoluprácu medzi členskými krajinami v oblasti politik, napríklad v oblasti sociálneho zabezpečenia, v oblasti zamestnanosti a podobne. Táto zmluva deklarovala zámer „podporovať vysokú úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvyšovanie životnej úrovne a kvality života“ (Bracjun, A., 2008, s.160). Pri vytváraní jednotného pracovného trhu boli prijaté spoločné pravidlá, ktoré sa dotýkali špecifík predovšetkým v oblasti bezpečnosti a ochrany pri práci a v oblasti rovnakého zaobchádzania.

Základ pre rozvoj koordinovanej politiky zamestnanosti Európskej únie priniesla Biela kniha „Rast, konkurencieschopnosť, zamestnanosť- výzvy a cesty vpred pre 21. storočie“ (Kodaň, 1993). Základným dôvodom vytvorenia jednotných pravidiel v oblasti

politiky zamestnanosti bola predovšetkým vysoká nezamestnanosť a jej dôsledky (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.17).

Úloha únie sa v sociálnej oblasti rozšírila podpísaním Amsterdamskej zmluvy v roku 1997, ktorá predstavoval významný krok v rozvoji európskej politiky zamestnanosti. Bol prijatý súbor európskych smerníc zamestnanosti, ktorých cieľom je rozvíjať aktivity politiky trhu práce tak, aby v popredí boli aktivačné opatrenia trhu práce zamerané na zvýšenie schopnosti umiestnenia sa na trhu práce uchádzačov o zamestnanie, rozvoj podnikania a zvýšenie adaptability zamestnávateľov na ekonomické a technologické zmeny. Stanovili sa podmienky pre rovnaký pracovný a spoločenský prístup k mužom a ženám najmä v oblasti platového odmeňovania (Bracjun, A., 2008, s.163). Amsterdamská zmluva uložila členským štátom každoročne zostavovať národné akčné plány zamestnanosti. Tie boli prvýkrát zostavené v roku 1998 (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.17).

Na summite Únie v Nice (2000) bol prijatý závažný dokument, ktorý definuje priority vo všetkých oblastiach sociálnej politiky. Bol prijatý záväzok podporovať trvalo udržateľný ekonomický rozvoj a zamestnanosť s cieľom eliminovať nebezpečenstvo chudoby a sociálneho vylúčenia. Lisabonská stratégia deklarovala dosiahnutie 70 percentnej zamestnanosti ľudí vo veku medzi 15 a 64 rokov. Stratégia zaviedla metodiku merania sociálnej inklúzie zamestnania žien, starších ľudí a podobne. V roku 2005 bola Lisabonská stratégia zrevidovaná. Mala prinútiť jednotlivé členské krajiny prispieť k jej napĺňaniu (Beblavý, M., 2009, s.149). Sociálna politika Európskej únie, teda aj politika zamestnanosti v poslednom období musí reagovať na globálnu hospodársku a ekonomickú krízu. Európa si musí ujasniť, či dať prednosť sociálnej ochrane alebo ekonomike. Dôležitá je koordinácia v oblasti politiky zamestnanosti ako aj v ostatných oblastiach sociálnej politiky a výmena skúsenosti medzi členskými štátmi. Hlavná zodpovednosť v oblasti politiky zamestnanosti zostáva na členských štátoch. Podľa J. Reschovej (2007, s.72) naďalej zostáva otvorenou otázka, či metódy kooperácie prispievajú k vytvoreniu konvergentného prostredia pre reálnu zamestnanosť, ktorá má prispieť ku kvalitnému životu v Európe. Tak isto je otázne, či cena flexibility zamestnania za istotu práce je hazardovaním so sociálnou a psychologickou funkciou práce. Podľa autorky otáznik visí aj nad kvalifikačnou vyváženosťou mobility pracovníkov z EÚ-8 na európsky trh práce, ktorá poukazuje na rozpor, že

vysokoškolsky vzdelaná mládež trvalo vykonáva menej kvalifikovanú prácu za porovnateľne lepšie mzdové podmienky.

3.2 Európska stratégia zamestnanosti

Výsledkom záujmu Európskej únie o otázku zamestnanosti a koordinovaný postup v politike zamestnanosti je Európska stratégia zamestnanosti, ktorá bola prijatá v roku 1998. Stratégia zdefinovala postup pri podpore rastu zamestnanosti. Táto stratégia sa snaží zbližovať jednotlivé národné politiky zamestnanosti a podporovať výmenu skúseností a odporúčaní medzi členskými štátmi (Beblavý, M., 2008, s.151). Je založená na otvorenej metóde koordinácie, ktorej kľúčovými prvkami sú spoločné smernice pre zamestnanosť.

Cieľom európskej stratégie zamestnanosti (ESZ) je zvýšiť kvalitu a počet pracovných miest v súlade so stratégiou Európa 2020.

Európska stratégia zamestnanosti na tento účel podporuje prijatie opatrení, prostredníctvom ktorých by sa do roku 2020 mali splniť tri hlavné ciele:

- Zabezpečiť 75-percentnú mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov,
- znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 % a zvýšiť počet obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním na min. 40 %,
- znížiť počet osôb, ktorým hrozí chudoba a sociálne vylúčenie, aspoň o 20 miliónov.

Na zabezpečenie týchto cieľov sú nevyhnutné opatrenia uvedené v hlavnej iniciatíve „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“. Opatrenia tohto programu sa budú realizovať v priebehu nastávajúcich rokov – program pre nové zručnosti a pracovné miesta sa skončí v roku 2014. V roku 2011 prebehne diskusia o reformách trhov práce v členských štátoch. Do roku 2012 sa zrealizuje projekt „Prehľad zručností EÚ“. Európska stratégia zamestnanosti poskytuje štátom Európskej únie rámec (tzv. otvorenú metódu koordinácie), zameraný na výmenu informácií, diskusie a koordináciu politík v oblasti zamestnanosti. Úlohou vlády členských štátov (prostredníctvom Výboru pre zamestnanosť) je vypracovať v spolupráci s európskymi inštitúciami každý rok tzv. balík zamestnanosti, ktorý obsahuje:

- usmernenia pre vnútroštátne politiky v oblasti zamestnanosti, ktoré vychádzajú z návrhu Európskej komisie schváleného vládami jednotlivých členských štátov,
- národné správy s opisom politik v oblasti zamestnanosti, ktoré predkladajú vlády členských štátov – Európska komisia analyzuje, či sú v súlade s cieľmi a hlavnými iniciatívami stratégie Európa 2020,
- správa Komisie, ktorú v prípade potreby dopĺňajú odporúčania pre vlády členských štátov.

Zároveň s týmto postupom prebieha dialóg medzi Komisiou, vládami členských štátov, odbormi, orgánmi zamestnávateľov a ostatnými európskymi inštitúciami ako Európsky parlament, Európsky hospodársky a sociálny výbor, Výbor regiónov atď. (dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>).

Uznesenie Európskeho parlamentu konštatuje, že nezamestnanosť je hlavným problémom v súvislosti s krízou a preto sa domnieva sa, že Európska únia potrebuje novú sociálnu agendu, vrátane boja proti chudobe, pomoci pracovníkom pri kombinovaní práce a starostlivosti, podpory celoživotného vzdelávania, boja proti diskriminácii, podpory uplatňovania rodovej rovnosti a dobrých pracovných podmienok. Stratégia EÚ 2020 by podľa poslancov mala poskytnúť ambiciózne, koherentnejší a na cieľoch založený prístup k hospodárskej kríze, ktorý zabezpečí súlad prekrývajúcich sa stratégií. Neschopnosť niektorých členských štátov eurozóny dodržať kritériá Paktu stability a rastu svedčí podľa EP o nedostatočnej hospodárskej koordinácii v rámci krajín EMÚ, čo bude potrebné zmeniť. Uznesenie Európskeho parlamentu ďalej zdôrazňuje potrebu jednej európskej kontroly nad všetkými finančnými inštitúciami. Vzhľadom na to, že jednotný vnútorný trh je jednou z kľúčových tém stratégie EÚ 2020, Rada a Komisia by mali predložiť návrhy na jeho dobudovanie a Komisia by mala zvýšiť podporu malých a stredných podnikov, pretože tento sektor vytvára najviac pracovných miest. Európa 2020 nadväzuje na Lisabonskú stratégiu, ktorá podľa pôvodných vízií mienila urobiť do roku 2010 z EÚ najkonkurencieschopnejšiu ekonomiku sveta. Túto víziu i väčšinu konkrétnych cieľov, ktoré si Európska únia v tejto stratégii dala, sa ale nepodarilo naplniť (dostupné na <http://www.euoinfo.gov.sk/europedia/posobenie-eu/strategia-europa-2020-7b3.html>)

3.2.1 Výsledky Európskej stratégie zamestnanosti

V rámci Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ) začali členské štáty štrukturálne reformy trhu práce, ktoré boli zamerané predovšetkým na odstránenie nepružnosti trhu práce. Situácia na poli zamestnanosti sa začala po roku 1998 zlepšovať, keď klesla miera nezamestnanosti a to aj dlhodobej a zároveň vzrástla zamestnanosť. Samozrejme medzi jednotlivými členskými krajinami sú v miere zamestnanosti značné rozdiely (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.51). Európska stratégia zamestnanosti zdôrazňovala kľúčovú úlohu sociálnych partnerov v oblastiach súvisiacich so zamestnanosťou a tiež územnú dimenziu zamestnanosti. Európska pracovná skupina pre zamestnanosť bola pri päťročnom vyhodnocovaní ESZ poverená uskutočnením dôkladnej analýzy kľúčových výziev politiky zamestnanosti. Zároveň pracovná skupina predstavila hlavné výzvy a priority pre zvýšenie zamestnanosti v Európe, pozornosť bola venovaná aj efektívnejšiemu riadeniu migrácie pracovných síl. ESZ sa musela prispôbiť rozširovaniu Európskej únie na 25 členov v roku 2004 a potom na 27 v roku 2007. Globalizácia a starnúca Európa si vyžiadali v roku 2005 revíziu Lisabonskej stratégie, ktorej cieľom bolo posilniť dlhotrvajúci rast a vytvoriť viac a lepších pracovných miest. V rámci aktivít ESZ (a Európskeho sociálneho fondu) bola najmä v zaostávajúcich regiónoch snaha o znižovanie regionálnych rozdielov z hľadiska zamestnanosti, nezamestnanosti a produktivity práce. Aj napriek tomu, že stupeň najvyššieho dosiahnutého vzdelania mladých ľudí sa za posledných desať rokov zvýšil, nezamestnanosť mladých ľudí je aj naďalej problémom Európy. Preto sú potrebné bezodkladné kroky v oblasti politik vzdelávania a pracovného trhu pre väčšie zapojenie mladých ľudí v spoločnosti. V rámci vyhodnocovania ESZ bola pozornosť venovaná aj rozvoju lokálnej zamestnanosti ako aj mobilite a flexikurite pracovných síl. Aj keď je mobilita pracovných síl považovaná za pozitívny prvok na trhu práce, aktuálna úroveň jej zostala pomerne nízka. Komisia začala informovať európskych občanov o možnostiach pracovať v zahraničí pomocou Európskeho roku mobility pracovníkov (2006), Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu a siete EURES obsahujúcej pracovné úrady v celom Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarsku. Na dosiahnutie Lisabonských cieľov – viac a lepších pracovných miest, sú potrebné nové formy flexibility a bezpečnosti zamestnancov. Firmy a podniky potrebujú lepšie prispôbiť svoje pracovné sily na zmeny v ekonomických podmienkach. V roku 2007 komisia sformulovala štyri prvky flexikurity a to:

- Flexibilné a spoľahlivé dohody (z perspektívy zamestnanca aj zamestnávateľa);
- Komplexné stratégie celoživotného vzdelávania predovšetkým pre najzraniteľnejšie skupiny na trhu práce;
- Efektívna politika aktívneho trhu práce zameraná na zníženie doby nezamestnanosti a jednoduchý prechod na nové pracovné miesto;
- Moderné systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú príjmy podnecujúce zamestnanosť a uľahčujú mobilitu pracovného trhu.

V tejto súvislosti boli v roku 1999 prehodnotené aj priority Európskeho sociálneho fondu (ESF), ktoré boli zladené s prioritami ESZ. Pokrok v sociálnej dimenzii globalizácie a slušné zamestnanie sú i naďalej kľúčovými záväzkami v oblasti politiky zamestnanosti Európskej únie (dostupné na: www.euractiv.sk/.../reformy-socialnych-systemov).

3.2.2 Hlavné smery zamestnanosti vytýčené do roku 2010

V súlade s Lisabonskou stratégiou, ktorá kladie dôraz na politiku zamestnanosti Európska komisia s ostatnými členskými krajinami v roku 2002 vyhodnocovali skúsenosti z realizácie európskej stratégie zamestnanosti a bola pripravená nová stratégia vytýčená do roku 2010 zameraná na dosiahnutie nasledovných cieľov:

- plná zamestnanosť,
- kvalita a produktivita práce,
- sociálna súdržnosť a začleňovanie.

Aby boli uvedené ciele dosiahnuté, boli stanovené následné priority:

- Rozvoj aktívnych opatrení politiky zamestnanosti – tieto opatrenia mali byť zamerané v prospech nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych osôb, tak aby sa predchádzalo zvyšovaniu dlhodobej nezamestnanosti. Členské krajiny mali preto u uchádzačov o zamestnanie identifikovať ich potreby prostredníctvom služieb poradenstva, pomoci pri hľadaní práce a vypracovaní individuálnych plánov. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať znevýhodneným uchádzačom na trhu práce. Ďalšou úlohou členských štátov bolo modernizovať a posilňovať služby

zamestnanosti a pravidelne vyhodnocovat' efektivitu nástrojov politiky zamestnanosti.

- Tvorba pracovných miest a podnikanie – úlohou členských štátov bolo posilniť tvorbu počtu a kvality pracovných miest a vytvárať priaznivé podnikateľské prostredie a to zjednodušením administratívy pri vzniku malých a stredných podnikov a vzdelávanie v oblasti manažérskych zručností.
- Posilňovanie adaptability a mobility na trhu práce – členské štáty mali podporovať adaptabilitu firiem na trhu práce.
- Podpora rozvoja ľudských zdrojov – členské štáty sa mali zamerať na zvyšovanie kvality vzdelávania a prípravy na povolanie tak, aby ľudom umožnili rozvoj ich pracovnej kariéry. Potrebné bolo implementovať stratégiu celoživotného vzdelávania do vzdelávacieho systému.
- Zvyšovanie ponuky na trhu práce a podpora aktívneho starnutia – úlohou členských štátov bolo zvyšovať dostupnosť pracovných príležitostí so zreteľom na mobilitu pracovných síl a využitie potenciálu všetkých skupín obyvateľstva na trhu práce.
- Rovnosť mužov a žien – do roku 2010 sa malo dosiahnuť zníženie rozdielu v miere zamestnanosti, miere nezamestnanosti a odmeňovania mužov a žien. Pozornosť mala byť venovaná zosúladeniu pracovného a rodinného života.
- Podpora integrácie znevýhodnených osôb na trhu práce – v tejto súvislosti mali členské štáty podporovať začlenenie znevýhodnených uchádzačov na trh práce a to uchádzačov, ktorí nedokončili školskú dochádzku, nízko kvalifikovaných, osoby so zdravotným postihnutím, migrantov a príslušníkov etnických skupín.
- Motivácia ľudí k zamestnaniu – úlohou členských štátov bolo zaistiť, aby sa práca vyplácala a prijať vhodné opatrenia na znižovanie počtu chudobných pracujúcich osôb.
- Transformácia nelegálnej práce na prácu legálnu – členské štáty mali prijať opatrenia na elimináciu nelegálnej práce ako napríklad zjednodušenie administratívy pri podnikaní, zmeny v systéme daní a sociálnych dávok a pod.
- Odstraňovanie regionálnych nerovností v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti – úlohou členských krajín v tejto súvislosti bolo vytvárať priaznivé podmienky pre rozvoj súkromného sektoru a podporovať investície do zaostávajúcich regiónov (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.46-50).

Problémom mnohých členských krajín Európskej únie pri naplňaní zámerov Lisabonskej stratégie je nedostatok voľných zdrojov. Potrebné je stabilizovať verejné financie a to aj v dôsledku globálnej hospodárskej krízy, podporovať rozvoj hospodárskej politiky, ktorý je predpokladom úspešnej sociálnej politiky ako aj politiky zamestnanosti (Bracjun, A., 2008, s.98).

3.3 Európska únia a pracovný trh

Právo na voľný pohyb zamestnancov je jednou zo štyroch základných slobôd, na ktorých je Európska únia založená. Európsky spoločný trh predpokladá nie len voľný pohyb tovarov, služieb a kapitálu, ale aj zamestnancov. Toto právo podľa H. Barancovej (2003, s.22) predpokladá predovšetkým právo na voľný prístup k pracovným miestam v jednotlivých členských štátoch Európskej únie a tiež rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami v prijímajúcom štáte. Toto právo sa týka nie len ekonomicky aktívnych osôb, ale aj kategórií ako sú študenti, dôchodcovia a občania Európskej únie vo všeobecnosti. Európska komisia v roku 2001 navrhla prechodnú úpravu pravidiel slobodného pohybu pracovníkov na základe dohody medzi starými a novými členskými štátmi. Z toho vyplýva, že počas prvých dvoch rokov po vstupe členské štáty prijímali pracovníkov z nových členských krajín podľa svojich vnútorných pravidiel a nie podľa pravidiel o slobodnom pohybe. Po prvých dvoch rokoch a potom po ďalších troch a následne dvoch rokoch sa pravidlá slobodného pohybu prehodnocujú a stanovuje sa ďalší postup. V roku 2006 prvý krát štáty s dvojročným prechodným obdobím uvoľnili svoj pracovný trh. Právo na rovnaký prístup k pracovným príležitostiam je v niektorých oblastiach Európskej únie obmedzene, napríklad v armáde, polícii, daňovej správe, súdnictve a diplomacii V. Stanek (2008, s.193) uvádza v rámci Európskej únie krajiny s otvoreným pracovným trhom, polootvoreným pracovným trhom a so zatvoreným pracovným trhom.

1. Krajiny s otvoreným pracovným trhom: Cyprus, Česká republika (právo na recipročné opatrenia), Estónsko, Írsko (prístup k sociálnym dávkam), Litva, Lotyšsko, Maďarsko (právo na recipročné opatrenia), Holandsko, Malta, Poľsko, Slovenská Republika, Švédsko, Veľká Británia (prístup k sociálnym dávkam).

2. Krajiny s polootvoreným pracovným trhom: Belgicko (dvojročné prechodné obdobie), Dánsko (od roku 2006 otvorilo trh pre niektoré sektory), Fínsko (od roku 2006 otvorilo trh), Francúzsko (od roku 2006 otvorilo trh pre niektoré sektory), Grécko (od roku 2006 otvorilo trh), Portugalsko (od roku 2006 otvorilo trh), Španielsko (od roku 2006 otvorilo trh), Taliansko (sedemročné prechodné obdobie)
3. Krajiny so zatvoreným pracovným trhom: Rakúsko (pracovné povolenie na sedemročné prechodné obdobie, Výnimka - opatrovanie v rakúskych domácnostiach starších a zdravotne handicapovaných ľudí poberajúcich príspevok na opateru najmenej v 3. stupni), Nemecko (pracovné povolenie na sedemročné prechodné obdobie, ročná kvóta na počet povolení v rámci bilaterálnej dohody).

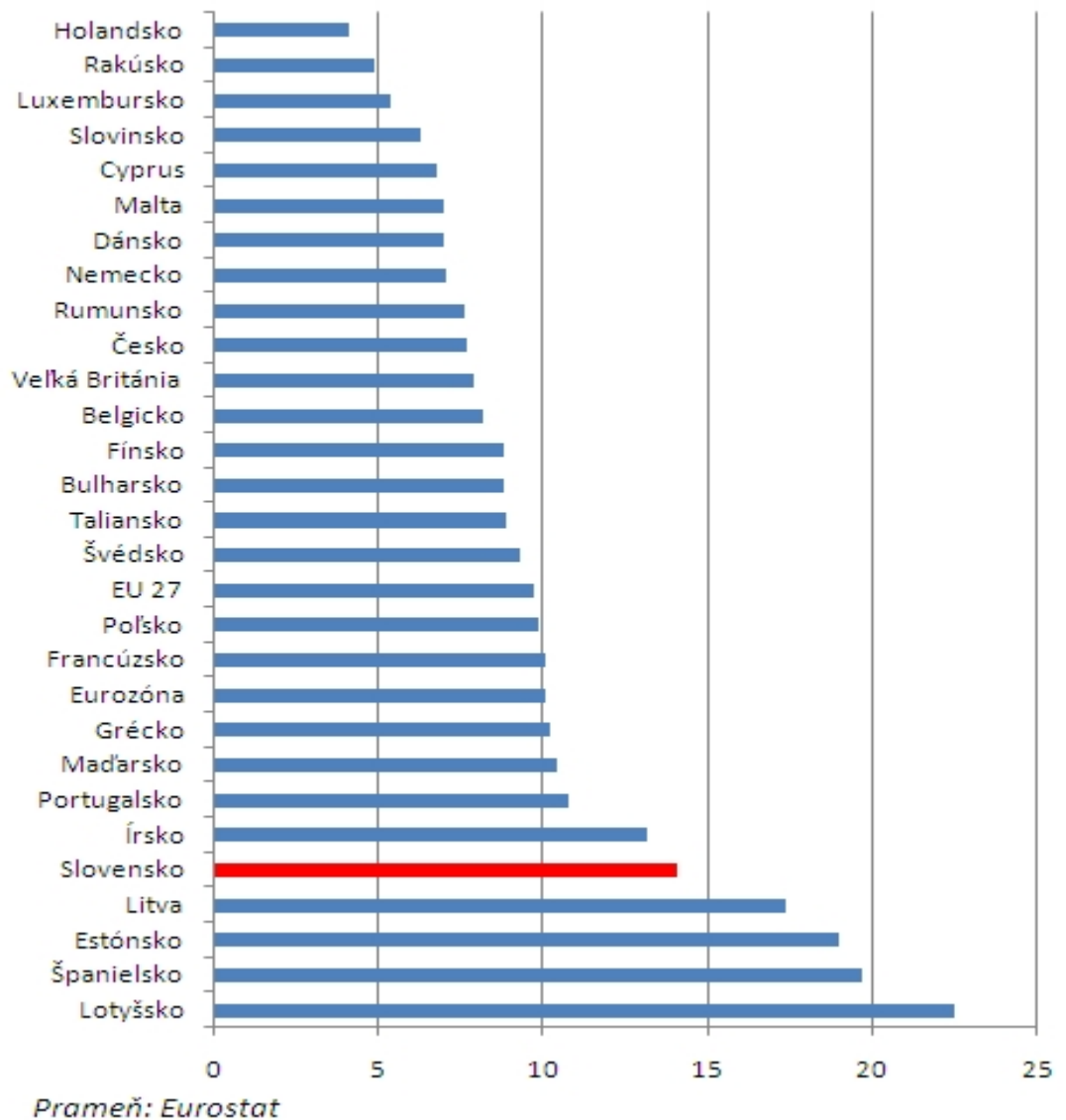
Ako uvádza M. Beblavý (2009, s.149), ak začnú pracovné sily zo Slovenska pracovať v iných krajinách únie, budú si uplatňovať poistenie podľa národných zákonov. Toto si vyžaduje koordináciu sociálnych systémov v členských krajinách a existenciu určitého minimálneho sociálneho zabezpečenia, pretože táto sloboda – voľný pohyb osôb by bola inak ohrozená.

3.3.1 Nezamestnanosť na európskom trhu práce

K výraznému zvýšeniu európskej nezamestnanosti začalo dochádzať v 90. rokoch s vysokým podielom dlhodobej nezamestnanosti. Došlo k štrukturálnym zmenám na trhu práce členských krajín, ktorých cieľom bolo odstrániť nepružnosť trhu práce. Tento proces bol zahájený prijatím Európskej stratégie zamestnanosti zameranej na koordináciu politík zamestnanosti. V dôsledku toho došlo k významnému zníženiu nezamestnanosti (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.20).

V roku 2008 došlo k spomaleniu rastu zamestnanosti v Eurozóne aj v ostatných krajinách Európskej únie, na trhu práce došlo k zhoršeniu podmienok. Začala prudko rásť nezamestnanosť v dôsledku globálnej ekonomickej krízy. Miera nezamestnanosti v menovej únii vzrástla zo 7,5% v roku 2008 až na 9,4% v roku 2009. Nezamestnanosť v Európskej únii stúpila na 8,9%.

Nezamestnanosť v krajinách EÚ (v %)



Graf 4 Nezamestnanosť v krajinách EÚ (v %), jún 2010.

(dostupné na: <http://ekonomika.etrend.sk/svet/nezamestnanost-v-eu-je-najvyssia-za-10-rokov.html>).

Ako I. Šikulová (2010, s.50) ďalej uvádza, vývoj v jednotlivých členských štátoch a v jednotlivých skupinách na trhu práce bol a aj bude značne heterogénny. Výrazne medziročné zvýšenie miery nezamestnanosti zaznamenali napríklad Španielsko, Írsko, Lotyšsko. Nepriaznivá situácia na trhu práce bola aj v ďalších pobaltských ekonomikách, kde miera nezamestnanosti z necelých 6 % v roku 2008 vzrástla takmer na 14 % v roku 2009. Slovenský trh práce reagoval podobne a miera nezamestnanosti dosiahla takmer 12 %. Na druhej strane v Nemecku a Taliansku

vzrástla nezamestnanosť len mierne a to najmä z dôvodu využívania väčšej flexibility pracovného času. Z týchto dôvodov bola priaznivejšia situácia na trhu práce aj v Rakúsku a Holandsku. Pokles zamestnanosti sa dotýkal predovšetkým mladých ľudí a menej kvalifikovaných. Negatívny vplyv krízy na trhy práce Európskej únie zvýraznil potrebu reforiem politiky trhu práce zameranú predovšetkým na efektivitu aktívnych opatrení.

3.3.2 Odstránenie nepružnosti trhu práce

Vysoká miera nezamestnanosti na európskych trhoch práce núti jednotlivé členské štáty prijať štrukturálne opatrenia na trhu práce zamerané na zníženie jeho nepružnosti Kotýnková, M. – Němec, O. (2003, s.26). medzi opatrenia smerujúce k odstráneniu nepružnosti trhu práce v centre pozornosti ktorých stojí rozvoj ľudských zdrojov zaradili tieto:

- skvalitnenie systému vzdelávania a prípravy na povolanie a vytvorenie systému celoživotného vzdelávania. Cieľom vzdelávania a prípravy na povolanie má byť pripraviť mládež pre vstup na trh práce a rekvalifikovať tých, ktorí stratili zamestnanie v dôsledku zavádzania nových technológií,
- zabezpečiť, aby príprava mládeže na povolanie bola v súlade s potrebami trhu práce a tiež reagovala na zmeny na trhu práce,
- zosúladiť pracovný a rodinný život, napríklad úpravou pracovnej doby, využívaním čiastočných úväzkov a podobne
- venovať väčšiu pozornosť aktívnej politike zamestnanosti a to investovaním do ľudských zdrojov,
- venovať pozornosť mládeži bez kvalifikácie a zodpovedajúcej prípravy na povolanie.

4 POLITIKA ZAMESTNANOSTI VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

4.1 Politika zamestnanosti v Českej Republike

Začiatkom deväťdesiatych rokov sa začala v Českej republike rovnako ako na Slovensku vyvíjať nová hospodárska politika. Na rozdiel od predošlej politiky centralizovaného hospodárstva sa prešlo k trhovej ekonomike. V súvislosti s týmto krokom musela vzniknúť aj nová politika zamestnanosti, ktorá bude reagovať na novovzniknuté sociálne javy, ktoré sa v trhovom hospodárstve vyskytujú, a to predovšetkým nezamestnanosť.

Celková stratégia zamestnanosti pre Českú republiku bola stanovená v roku 1990 (Radičová, I., 1999, s.139). Základný legislatívny rámec bol vymedzený právnymi predpisy ako je zákon č. 1/1991 Sb. o zamestnanosti a zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zamestnanosti a pôsobnosti orgánov Českej republiky na úseku zamestnanosti. Cieľom politiky zamestnanosti v zmysle uvedenej legislatívy je snaha o:

- dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách,
- produktívne využitie zdrojov pracovných síl,
- zabezpečenie práva občanov na zamestnanosť (Kotýnková, M. – Němec, O., 2003, s.131).

Na začiatku sa kládol veľký dôraz na aktívnu politiku zamestnanosti, predovšetkým rekvalifikáciu. V druhej polovici deväťdesiatych rokov politika zamestnanosti vykazovala potrebu zvýšenia finančných prostriedkov, najmä na aktívnu politiku zamestnanosti, napriek určitému nárastu prostriedkov zostávala v priebehu týchto rokov dlhodobo finančne poddimenzovaná. Koncom deväťdesiatych rokov boli rozpracované základné programy a opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti. Prejavila sa snaha o pokračovanie demokratických reforiem politik a na druhej strane snaha o zvýšenie účinnosti a výkonnosti systému. V dôsledku tohto vnútorného napätia došlo takmer k zastaveniu reforiem politiky zamestnanosti. Prednosť dostala požiadavka udržať a zvýšiť výkonnosť služieb zamestnanosti (Kleveta, J., 2000, s.23). Ďalším dôležitým krokom v oblasti politiky zamestnanosti v Českej republike bol vstup do

Európskej únie a snaha o väčšiu integráciu s princípmi Európskej stratégie zamestnanosti.

4.1.1 Národný plán zamestnanosti

Strednodobá stratégia politiky zamestnanosti v Českej republike bola prijatá v roku 1999 v dokumente Národní plán zaměstnanosti. Tento dokument bol spracovaný podľa metodiky Európskej únie, čiže je zameraný na opatrenia smerujúce k zaisteniu rozvoja ľudských zdrojov, k oživeniu hospodárskeho rastu a zvýšeniu konkurencieschopnosti českej ekonomiky. Ťažisko pozornosti je venované aktívnym opatreniam politiky zamestnanosti, teda predovšetkým tvorbe pracovných miest, flexibilita a adaptabilite pracovnej sily. Národný plán zamestnanosti má štyri základné piliere:

1. Podpora zamestnateľnosti – je zameraná na zvýšenie zamestnateľnosti a to formou zabezpečovania potrebnej kvalifikácie a pracovnej sily vo vzťahu ku kvalifikačným požiadavkám pracovných miest, tiež na podporu motivácie pracovnej sily na vstup do zamestnania a zotrvania v ňom.
2. Podpora podnikania – je zameraná na zlepšenie podmienok podnikania predovšetkým pre malé a stredné podniky, ale aj na zlepšenie podmienok podnikania veľkých investorov, domácich aj zahraničných.
3. Podpora schopnosti podnikov a zamestnancov prispôbiť sa zmenám – orientuje sa na modernizáciu organizácie práce a foriem pracovnej doby, snaha je zameraná na zosúladenie pracovného a rodinného života. Tieto opatrenia sú v značnej miere závislé na schopnosti dohody medzi sociálnymi partnermi.
4. Podpora rovnakých príležitostí všetkých osôb – tento pilier sa orientuje na odstránenie všetkých foriem diskriminácii v prístupe na trhu práce a v zamestnaní. Tiež sa orientuje na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Jedným z opatrení tohto piliera je aj monitoring diskriminácie na trhu práce, na neoprávnene rozdiely v odmeňovaní mužov a žien a podobne.

Opatrenie jednotlivých pilierov sú zamerané jednoznačne na podporu aktívnej politiky zamestnanosti (Žižková, J., 2005, s.298).

4.1.2 Formy aktívnej politiky zamestnanosti v Českej republike

Aktívna politika zamestnanosti je zameraná nie len na uchádzačov o zamestnanie, ale aj na osoby, ktoré sú zamestnané a ich pozícia môže byť ohrozená. Cieľ je rovnaký ako v celej Európskej únii, aj na Slovensku, teda predchádzanie nezamestnanosti a zvyšovanie zamestnanosti.

Ak porovnáme výdavky krajín Európskej únie na aktívnu politiku zamestnanosti, ktoré dosahujú až tri percentá HDP v Českej republike je táto výška cca 0,1 % HDP. Vývoj na trhu práce dokazuje pomerne nízky rozsah týchto prostriedkov.

Aktívna politika zamestnanosti v Českej republike má tieto formy (Kotýnková, M.-Neměc, O., 2003, s.192-196) :

- Spoločensky účelné pracovné miesta – podpora vzniku nových pracovných príležitostí

Podmienky vytvárania spoločensky účelných pracovných miest sú upravené v zákone č. 9/1991 Sb. o zamestnanosti. Pod spoločensky účelným pracovným miestom sa rozumie:

- Nové pracovné miesto vytvorené na dobu minimálne dva roky, ktoré je obsadené uchádzačom evidovaným Úradom práce, ktorým sa nedá iným spôsobom zaistiť pracovné uplatnenie,
- Nové zriadené pracovné miesto pre uchádzača o zamestnanie evidovaného Úradom práce, ktorý začne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť

Úrady práce na novovzniknuté pracovné miesta poskytujú pri splnení podmienok príspevky vo forme návratnej finančnej výpomoci, dotácie na úhradu miest, dotácie na úhradu úrokov z úveru alebo inú účelovo určenú dotáciu. Cieľom tohto opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti je zvýšiť počet pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie, ktorým nie je možné iným spôsobom zabezpečiť pracovné umiestnenie.

- Verejné prospešné práce

Sú to nové pracovné miesta vytvorené na špecifický účel. Ich cieľom je nájsť na prechodnú dobu uplatnenie predovšetkým pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie evidovaných úradom práce. Snahou je pomôcť im zbaviť sa závislosti na podpore v nezamestnanosti alebo sociálnych dávkach a zachovať si pracovné návyky. Tieto miesta vytvárajú obce alebo zamestnávateľia na základe písomnej dohody s úradom práce. Úrad práce poskytuje obci alebo zamestnávateľovi príspevok na úhradu mzdových nákladov.

- **Rekvalifikácia**

Cieľom rekvalifikácie je získať novú potrebnú kvalifikáciu uchádzačov o zamestnanie a zvýšiť tak ich šance nájsť si nové zamestnanie. Rekvalifikácia sa môže realizovať formou krátkodobých alebo dlhodobých odborných kurzov. Úrady práce pri vyhľadávaní uchádzačov, ktorí sa budú rekvalifikovať spolupracuje so zamestnávateľmi. Úrad práce čiastočne nahrádza náklady spojené s rekvalifikáciou zamestnancov, pokiaľ je rekvalifikácia nevyhnutná pre ich ďalšie pracovné uplatnenie u zamestnávateľa. Rekvalifikáciu Úrad práce organizuje v prípade, keď štruktúra dopytu trhu práce nezodpovedá štruktúre ponuky a prípadná rekvalifikácia umožňuje nové uplatnenie na trhu práce.

- **Podpora zamestnávania absolventov a mladistvých**

Ďalšia forma finančnej pomoci pre zamestnávateľov je poskytovanie príspevkov pre absolventov škôl. Príspevky napomáhajú nástupu do nového zamestnania a získavaniu praktických skúseností. Dotované miesta sú vytvárané formou odbornej praxe na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi Úradom práce a zamestnávateľom.

- **Chránené dielne a chránené pracoviská**

Ide o pracoviská, kde pracuje najmenej 60 % osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zmenenou pracovnou schopnosťou.

- **Podpora zamestnávateľovi pri obmedzení prevádzkovej činnosti v súvislosti s prechodom na nový podnikateľský program**

Ak podnik prechádza na nový perspektívny program, môže Úrad práce, s cieľom predísť zbytočnému dočasnému prepúšťaniu pracovníkov na prechodnú dobu čiastočne dotovať mzdové náklady tých zamestnancov, ktorých sa realizácia zmeny výrobného programu dotýka. Prechodom na nový podnikateľský program sa rozumie taká zmena výroby alebo poskytovania služieb, pri ktorej dochádza k zásadným technologickým zmenám, alebo zmena predmetu podnikania, zapísaná obchodnom registri alebo v živnostenskom oprávnení.

- **Investičné stimuly**

Pod investičnými stimulmi pre investorov rozumieme daňové a colné úľavy, podpora zriadenia nových pracovných miest, podiel na nákladoch na rekvalifikáciu pracovníkov a podpora zainvestovania priemyselných zón.

4.1.3 Inštitucionálne zabezpečenie služieb zamestnanosti v Českej republike

Inštitucionálny rámec služieb zamestnanosti sa v Českej republike začal budovať od roku 1990, kedy bola obnovená činnosť Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky. V tom istom roku bola ustanovená Správa služieb zamestnanosti ako jeho súčasť. Jej úlohou bolo vybudovať sieť úradov práce. Legislatívny proces založenia služieb zamestnanosti bol zavŕšený prijatím Zákona Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej federatívnej republiky č.1 z roku 1990 o zamestnanosti a Zákona Českej národnej rady č.9/1990 Zb. o zamestnanosti a pôsobnosti orgánů ČR na úseku zamestnanosti.

Správa služieb zamestnanosti plní tieto úlohy: sleduje a vyhodnocuje situáciu na trhu práce, spracováva koncepciu štátnej politiky zamestnanosti, spravuje prostriedky na zabezpečenie štátnej politiky zamestnanosti, vykonáva kontrolnú činnosť na úseku zamestnanosti, hmotne podporuje zriaďovanie spoločensky účelných pracovných miest a vytváranie verejne prospešných prác, udeľuje povolenia k sprostredkovaniu zamestnania za úhradu, zabezpečuje informačný systém zamestnanosti a riadi úrady práce.

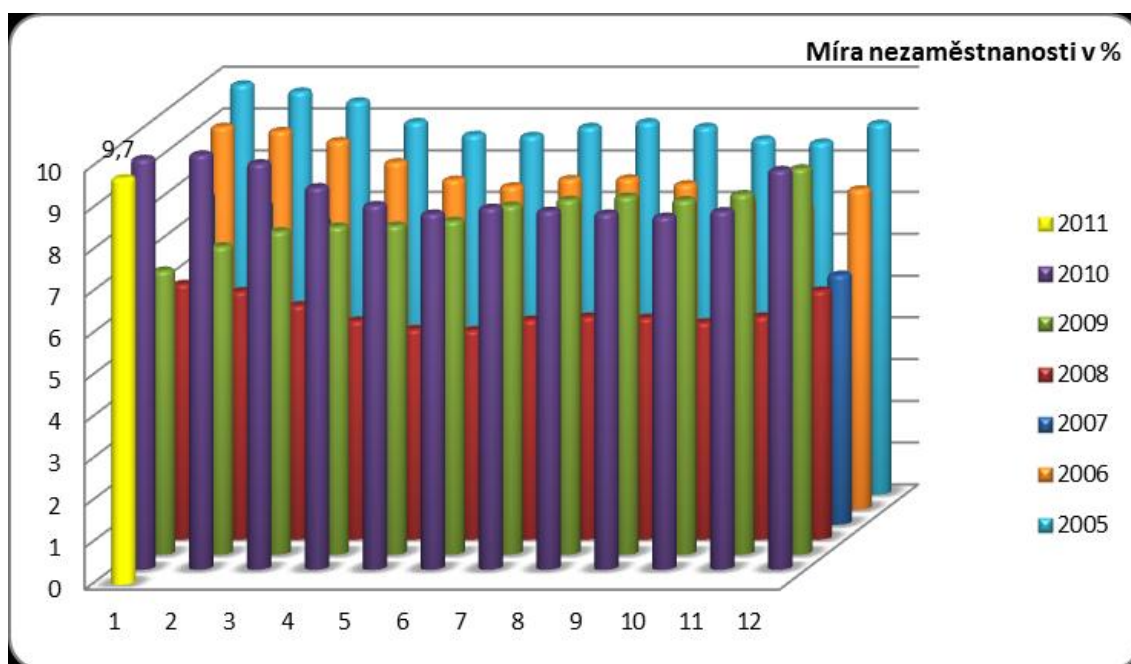
Úrady práce majú tieto funkcie: sledujú a hodnotia stav na trhu práce, sprostredkujú vhodné zamestnanie uchádzačom o zamestnanie, poskytujú občanom poradenské služby spojené s hľadaním zamestnania, vedú evidenciu uchádzačov, záujemcov a voľných pracovných miest, organizujú rekvalifikáciu uchádzačov o zamestnanie, spolupracujú s inštitúciami ovplyvňujúcimi trh práce, hospodária s finančnými prostriedkami a kontrolujú dodržiavanie všeobecne záväzných predpisov o zamestnanosti.

Rovnako ako na Slovensku aj v Českej republike pôsobia v oblasti služieb zamestnanosti aj súkromné organizácie a to personálne agentúry a personálne poradenské spoločnosti (Kotýnková, M. - Neměc, O., 2003, s.134-137,159).

4.1.4 Nezamestnanosť v Českej republike

Počet nezamestnaných dosiahol v priemere za rok 2009 viac ako 352 tisíc osôb a bol o 22 tisíc nižší ako v roku 2002. V sledovanom období bol pritom jej vývoj značne nerovnomerný. Zatiaľ čo v prvých rokoch sa počet nezamestnaných pravidelne zvyšoval, od roku 2005, až do roku 2008 ich počet medziročne rýchlo klesal. K zvratu však došlo v priebehu roku 2009, keď sa počet nezamestnaných medziročne zvýšil

oproti štvrtému štvrťroku 2008 o 154,3 tisíc a ich počet dosiahol v poslednom štvrťroku 2009 až 385 tisíc. Najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných predstavujú vyučení. Veľmi často bývajú nezamestnané osoby so základným vzdelaním. V priebehu roku 2009 však medziročne vzrástol i počet nezamestnaných s maturitou o viac než 37,5 tisíc a mierne sa zvýšil i počet nezamestnaných absolventov vysokých škôl (7,7 tisíc). Dôsledky ekonomickej krízy sa však v roku 2009 neprejavili vo všetkých odvetviach národného hospodárstva rovnako. Značne vzrástol počet nezamestnaných, ktorí ukončili prácu v spracovateľskom priemysle. Len v tomto odvetví ich počet medziročne vzrástol o viac ako 67 tisíc a dosiahol v štvrtom štvrťroku 2009 takmer 127 tisíc osôb. Veľký počet nezamestnaných bol i v stavebníctve a obchode. O niečo lepšia bola situácia v službách, ale i v nich v priebehu roku 2008 značne vzrástol počet nezamestnaných v ubytovaní a stravovaní, v administratívnych a podporných činnostiach.



Graf 5 Miera registrovanej nezamestnanosti k 31. 1. 2011.

Miera registrovanej nezamestnanosti v Českej republike vzrástla na 9,73 % .V porovnaní s januárom 2005 sa počet nezamestnaných zvýšil o 10 201 osôb, zatiaľ čo počet dosiahnuteľných nezamestnaných sa zvýšil o 28 084 osôb a čiastočne nezamestnaných o 44 927 osôb. (dostupné : <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>).

4.2 Politika zamestnanosti v Nemecku

Model silného sociálneho štátu v Nemecku má hlbokú históriu, a to aj v oblasti ochrany zamestnancov. Ako hlavný nástroj je povinné členstvo pracujúcich v systéme sociálneho poistenia, ktorý je organizovaný na profesijnom základe. Štát stojí mimo poistného systému a k priamym zásahom štátu dochádza až v prípade zlyhania poistného systému. Silná sociálna pozícia sa oslabilá v 90. rokoch spojením západnej a východnej časti Nemecka, kedy začalo dochádzať aj k nárastu nezamestnanosti, predovšetkým dlhodobej.

K výraznejšej reforme politiky zamestnanosti v Nemecku došlo až v roku 2002, kedy Hartzova komisia (Komisia pre modernizáciu služieb zamestnanosti) predstavila verejnosti návrhy, ktoré mali smerovať k výraznému zníženiu celkovej miery nezamestnanosti, ktorá v roku 2002 podľa Eurostatu predstavovala 8,2%. Boli prijaté štyri zákony a došlo aj k zmene riadiacej štruktúry Spolkového úradu práce. Zákony o moderných službách trhu práce I a II (Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) vstúpili do platnosti v roku 2003, v roku 2004 boli doplnené zákonom o moderných službách zamestnanosti III a všetky tri predstavovali legislatívny základ pre siete úradov práce. Reformy známe pod názvom Hartz I a Hartz II zamerali sa na efektívnejšie pracovné umiestnenie a otvorenie sa novým pracovným príležitostiam. Reforma Hartz III sa koncentruje na reštrukturalizáciu Spolkového úradu práce a jeho nástroje. Napokon reforma Hartz IV spojila dávku v nezamestnanosti so sociálnou pomocou a podporila vlastné iniciatívy medzi nezamestnanými (dostupné na: <http://www.mpsv.cz>).

4.2.1 Reforma politiky zamestnanosti v Nemecku

Reforma politiky zamestnanosti sa sústreďuje predovšetkým na vytváranie podmienok a opatrení pre podporu zamestnanosti, reštrukturalizáciu sociálnych dávok pre nezamestnaných a reformu služieb zamestnanosti. Ústredným motívom celej reformy sa stalo heslo „Fördern und Fordern“ (právo/pomoc a povinnosť), ide o kombináciu aktívnych opatrení, motivácie zamestnania a zabezpečenia sociálnej istoty. Snahou je preventívny prístup v politike zamestnanosti, predchádzanie nezamestnanosti

vytváraním nových pracovných príležitostí pre uchádzačov o zamestnanie, napr. nové formy dočasného zamestnávania, zlepšenie podmienok pre osoby začínajúce podnikat' a pod.

Princíp „Fördern“ (pomoc) obsahuje nasledujúce aspekty:

- Pomoc osobného poradcu – poradca robí hĺbkové interview s uchádzačom o zamestnanie, cieľom ktorého je identifikovať prekážky pre nájdenie práce na strane uchádzača o zamestnanie. Spolu vytvoria individuálny plán, ktorý je záväzný pre obidve strany. Všeobecným pravidlom je, že osobný poradca má na starosti približne 75 mladých klientov (spolu s ich príbuznými) resp. 150 nezamestnaných, kým pred reformou to bolo 400 klientov.
- Nové služby – Individuálny plán obsahuje povinnosť uchádzača o zamestnanie aktívne si hľadať prácu ako aj špecifikáciu nových služieb, ktoré mu majú k tomu napomôcť ako vzdelávanie, rekvalifikácia a pod. Osobný poradca môže ponúknuť aj ďalšie služby, ako zakúpenie vhodného oblečenia, získanie vodičského oprávnenia a ďalšie.
- Práca pre mladých ľudí – každý uchádzač o zamestnanie, mladší 25 rokov má ešte po zaregistrovaní sa na úrade práce nárok na pomoc, ktorá spočíva hlavne v sprostredkovaní pracovných skúseností, vzdelávanie alebo profesijný výcvik. Služby zamestnanosti v Nemecku majú za cieľ, aby žiadny mladý človek nebol nezamestnaný dlhšie ako tri mesiace. Úlohou osobného poradcu je aj poskytovanie pomoci pri ubytovaní mladých ľudí, riešenie problému s drogami a iné.
- Pracovať sa vyplatí – vďaka daňovým zmenám uchádzač o zamestnanie nestratí podporu pokiaľ jeho čistý príjem z plateného zamestnania nepresiahne určitý príjem (1 500 eur hrubý príjem).
- Tzv. integračný bonus – do systému sa zaviedol v roku 2005. Uchádzači o zamestnanie, ktorí sú schopní pracovať, ale vyžadujú si špeciálnu starostlivosť, majú nárok na tento bonus, ak príjmu zamestnanie, pri ktorom ich príjem nestačí pokryť ich životné potreby. Pridelenie je v kompetencii osobného poradcu.

- Dávky pre rodiny s deťmi – okrem prídavku na deti majú rodičia nárok na detský príplatok, pokiaľ príjmy rodičov dostatočne nepokryjú náklady spojené s deťmi.
- Sociálne zabezpečenie – za jednotlivcov, ktorí sú schopní pracovať ale si vyžadujú špeciálnu pomoc by zdravotné poistenie mal platiť štát.

Princíp „Fordern“ (povinnosť) zahŕňa tieto aspekty:

- Vhodné zamestnanie – každý uchádzač o zamestnanie, ktorý poberá podporu v nezamestnanosti sa musí snažiť si čo najrýchlejšie nájsť zamestnanie. Akákoľvek pracovná ponuka je pre uchádzača o zamestnanie, ktorý si vyžaduje špeciálnu starostlivosť, vhodná, nemôže ju odmietnuť napr. v prípade, že je iná ako jeho pôvodná profesia, alebo mzdové podmienky sú horšie ako v predošlom zamestnaní.

Hartzova reforma zjednodušila systém dávok v nezamestnanosti, keď v roku 2005 zaviedla jednotnú dávku podpory v nezamestnanosti pre uchádzačov o zamestnanie (Arbeitslosengeld - ALG I) namiesto podpory v nezamestnanosti a sociálnej podpory, ktoré sa ukázali ako neefektívne. Bol zavedený dvojstupňový systém, po prvej dávke podpory v nezamestnanosti nasleduje tzv. druhá dávka podpory v nezamestnanosti (Arbeitslosengeld II - ALG II). Stupne dávok v nezamestnanosti a doba ich trvania bola tiež znížená. Systém ponúka nezamestnaným služby, peňažné ak aj nepeňažné dávky. Uchádzačom o zamestnanie pomáha tím špecialistov zložený z odborníkov z miestnej samosprávy a príslušného úradu práce. Pomoc je zameraná predovšetkým na ohrozené skupiny na trhu práce, hlavne dlhodobo nezamestnaným (dostupné na: <http://www.mpsv.cz>).

Reforma služieb zamestnanosti je zameraná na vytvorenie moderných, pre klienta orientovaných služieb zamestnanosti. Došlo aj k premenovaniu úradov Bundesagentur für Arbeit z Bundesamt für Arbeit. Nová organizačná štruktúra pracovných agentúr sa sústreďuje na sprostredkovanie zamestnania ako ich hlavnú náplň. V roku 2005 vznikli pri všetkých pracovných agentúrach (úradoch) tzv. zákaznícke centrá, ktorých úlohou je usmerňovať tok nezamestnaných a zvládnuť väčšinu administratívnych úloh.

K zmenám došlo aj na ústrednej úrovni. Znížil sa počet zamestnancov vo federálnej agentúre práce, ktorá sa venuje strategickej a kontrolnej úlohe agentúr. (dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4148>).

4.2.2 Aktívna politika zamestnanosti

K najdôležitejším opatreniam aktívnej politiky zamestnanosti v súčasnosti patria mzdové podpory, podpory pri začatí podnikania, vzdelávanie a rekvalifikácia. Boli zavedené aj opatrenia na zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie. Zámerom je motivovať uchádzačov o zamestnanie prijať aj nízkopríjmové zamestnanie.

K ďalším opatreniam aktívnej politiky zamestnanosti v Nemecku patrí:

- Praktikum, učenie alebo rekvalifikácia – nezamestnaný človek mladší ako 25 rokov sa musí zúčastniť na niektorom z týchto opatrení. V prípade odmietnutia sú mu pozastavené všetky dávky po dobu troch mesiacov.
- Program špeciálnej práce na čiastočný úväzok – je určený pre nezamestnaných vo veku 55 rokov a viac. Je im poskytnutá práca na čiastočný úväzok minimálne 18 hodín týždenne.
- Podpora sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov – zamestnávateľ, ktorý zamestnáva osobu staršiu ako 55 rokov je oslobodený od platenia príspevku do systému zabezpečenia v prípade nezamestnanosti.
- Ochrana mzdy – zamestnanec vo veku 50 rokov a viac má nárok na príspevok v prípade, že akceptoval pracovnú ponuku s nižšou mzdou, ako mal v predchádzajúcom zamestnaní. Táto podpora je vo výške 50% rozdielu jeho súčasnej a predchádzajúcej mzdy.
- Ochrana pred prepustením a opatrenia týkajúce sa zmlúv na dobu určitú – Hartzova reforma znížila vek zamestnancov z 55 rokov na 52 rokov, ktorých sa uvedené opatrenia dotýkajú.
- Poverenie vhodnej tretej strany – ide o pomoc nezamestnaným pri hľadaní práce a tiež pomoc tesne po prijatí do zamestnania.
- Integračný kontrakt – zameriava sa hlavne na pracovnú prax pre dlhodobo nezamestnaných.
- Vytváranie pracovných miest – ide o peňažnú podporu zamestnávateľom, ktorí príjmu do zamestnania dlhodobo nezamestnaného.
- Podporované zamestnávanie – ide o dočasnú mzdovú podporu (priamu i nepriamu) a programy vytvárajúce pracovné príležitosti.
- ABM opatrenia – programy zamerané na pomoc zamestnávateľom pri vytváraní nových pracovných príležitostí.

- SAM opatrenia – sú to opatrenia pri štrukturálnych zmenách. Tieto opatrenia sú zamerané na ohrozené skupiny na trhu práce so zníženou šancou uplatnenia sa. Majú napomôcť tvorbe pracovných miest v ekonomicky slabých regiónoch.
- Ďalšie opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti - tu možno zaradiť napr. finančný príspevok pri nákladoch na dopravu do zamestnania, pri presťahovaní sa za prácou, špeciálne vybavenie (špeciálne oblečenie) potrebné pre novú prácu a pod. (dostupné na http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/1_prve_cislo_2007/10_Mrmusova.pdf).

Miera nezamestnanosti v Nemecku v mesiaci február 2011 je podľa Eurostatu na úrovni 7,3%, čo za posledných 19 rokov predstavuje najnižšiu úroveň. Údaje svedčia o priaznivom vývoji na trhu práce (dostupné na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>).

5 EMPIRICKÁ ČASŤ

5.1 Hlavný cieľ, čiastkové ciele

Hlavným cieľom prieskumu je zistiť u nezamestnaných, ktoré z aktívnych opatrení politiky zamestnanosti by im podľa nich pomohli uplatniť sa na trhu práce a ktoré by boli ochotní využiť, aby sa zamestnali.

Čiastkové ciele:

1. Zistiť, či je medzi vzdelaním respondenta a výberom aktívneho opatrenia trhu práce závislosť.
2. Zistiť, či je medzi vzdelaním respondentov a dĺžkou nezamestnanosti závislosť.
3. Zistiť, či je medzi vekom respondenta a ochotou presťahovať sa za prácou závislosť.
4. Zistiť, či je medzi pohlavím respondenta a rovnosťou šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie závislosť.
5. Zistiť, či je medzi dĺžkou nezamestnanosti respondenta a dôsledkami nezamestnanosti závislosť.
6. Zistiť, či je medzi pohlavím respondentov a prácou v zahraničí závislosť.

5.2 Výskumné hypotézy

H01: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondenta a výberom vhodného aktívneho opatrenia na trhu práce nie je štatistická závislosť.

HA1: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondenta a výberom vhodného aktívneho opatrenia trhu práce je štatistická závislosť.

INDIKÁTORY: vzdelanie
 aktívne opatrenia trhu práce

H02: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondenta a dobou nezamestnanosti nie je štatistická závislosť.

HA2: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondenta a dobou nezamestnanosti je štatistická závislosť.

INDIKÁTORY: doba nezamestnanosti
 vzdelanie

H03: Predpokladáme, že medzi vekom respondenta a ochotou presťahovať sa za prácou nie je štatistická závislosť.

HA3: Predpokladáme, že medzi vekom respondenta a ochotou presťahovať sa za prácou je štatistická závislosť.

INDIKÁTORY: vek
presťahovanie sa za prácou

H04: Predpokladáme, že medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie nie je štatistická závislosť.

HA4: Predpokladáme, že medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie je štatistická závislosť.

INDIKÁTORY: pohlavie
rovnosť šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie

H05: Predpokladáme, že medzi dĺžkou nezamestnanosti respondenta a dôsledkami nezamestnanosti na respondenta nie je štatistická závislosť.

HA5: Predpokladáme, že medzi dĺžkou nezamestnanosti respondenta a dôsledkami nezamestnanosti na respondenta je štatistická závislosť.

INDIKÁTORY: dĺžka nezamestnanosti
dôsledky nezamestnanosti

H06: Predpokladáme, že medzi pohlavím respondenta a hľadaním práce v zahraničí nie je štatistická závislosť.

HA6: Predpokladáme, že medzi pohlavím respondenta a hľadaním práce v zahraničí je štatistická závislosť.

INDIKÁTORY: pohlavie
práca v zahraničí

5.3 Metodika prieskumu a charakteristika skúmaného súboru

Pri skúmaní danej problematiky sme použili metódu dotazníka, ktorý pozostával z 19 otázok a mapoval okruhy názorov nezamestnaných na aktívne opatrenia trhu práce a ich uplatňovanie pri hľadaní zamestnania. Zaoberal sa tiež vplyvom dôsledkov nezamestnanosti na respondentov. Na jeho spracovanie sme použili štatistický program SPSS/PC, pomocou ktorého sme získali základné štatistické charakteristiky. Interpretujeme všetky štatisticky významné rozdiely v jednotlivých okruhoch otázok

dotazníka na hladine významnosti $p < 0,05$. Výsledky výskumu uvádzame aj v percentách.

Výskumný súbor tvorilo 182 (N=182) respondentov, ktorými boli nezamestnaní evidovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Kysuckom Novom Meste, Čadci a Žiline.

5.4 Interpretácia výsledkov prieskumu

V úvodnej časti interpretácie výsledkov prieskumu uvádzame základné identifikačné znaky respondentov a to: pohlavie, vek, vzdelanie a dĺžka nezamestnanosti.

Tabuľka 3 Počet respondentov podľa veku a pohlavia

Vek	Muž		Žena		Spolu	
	n	%	n	%	N	%
do 25 rokov	14	7,7	5	2,7	19	10,4
do 35 rokov	22	12,1	30	16,5	52	28,6
do 45 rokov	13	7,1	27	14,8	40	22,0
do 55 rokov	36	19,8	21	11,5	57	31,3
nad 55 rokov	13	7,1	1	0,5	14	7,7
Spolu	98	53,8	84	46	182	100

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že najviac nezamestnaných respondentov z celkového počtu bolo vo veku od 45 do 55 rokov a to 31,3 %, z toho bolo viac mužov (19,8 %) ako žien. Najmenej respondentov bolo vo veku nad 55 rokov (7,7 %) z čoho 7,1 % tvorili muži a len 0,5 % ženy.

Tabuľka 4 Počet respondentov podľa pohlavia a vzdelania

Pohlavie	Vzdelanie									
	základné		stred. s mat.		stred. bez mat.		vysokoškol.		Spolu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
muž	11	6,0	40	24,2	44	24,2	3	1,6	98	53,8
žena	4	2,2	53	29,1	22	12,1	5	2,7	84	46,2
Spolu	15	8,2	93	51,1	66	36,3	8	4,4	182	100,0

Medzi nezamestnanými bolo najviac respondentov so stredoškolským vzdelaním s maturitou a to 51,1 %. Z toho bolo 29,1 % žien. Medzi respondentmi bolo najmenej vysokoškolsky vzdelaných ľudí (4,4 %).

Tabuľka 5 Počet respondentov podľa pohlavia a dĺžky nezamestnanosti

Pohlavie	Dĺžka nezamestnanosti											
	menej ako pol rok		viac ako pol rok		menej ako rok		viac ako rok		viac ako 2 roky		Spolu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
muž	9	4,9	8	4,4	25	13,7	39	21,4	17	9,3	98	53,8
žena	8	4,4	13	7,1	23	12,6	34	18,7	34	18,7	84	46,2
Spolu	17	9,3	21	11,5	48	26,4	73	40,1	23	12,6	182	100,0

Najväčšiu časť skúmaného súboru tvorili respondenti nezamestnaní dlhšie ako rok (40,1 %). Najmenšiu skupinu tvorili ženy nezamestnané menej ako pol roka, rovnako muži nezamestnaní viac ako pol roka (4,4 %).

V našom skúmanom súbore boli aj respondenti, ktorí podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti patria do znevýhodnenej skupiny uchádzačov o zamestnanie a to: dlhodobo nezamestnaní (viac ako 12 mesiacov) - 26,4 %, starší ako 50 rokov - 19,8% respondentov, mladší ako 25 rokov - 9,3 % opýtaných a občan so zdravotným postihnutím- 6 % zúčastnených .

Na otázku, aké aktívne opatrenia trhu práce poskytované Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny by nezamestnaným respondentom pomohli nájsť vhodné zamestnanie odpovedali respondenti nasledovne: 24,2 % respondentov uviedlo, že pri hľadaní vhodného zamestnania by im najviac pomohla rekvalifikácia. Vzdelávanie a prípravu pre trh práce by uvítalo 22,5 % opýtaných, 9,9 % respondentov by najviac pomohol príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť. Takmer 30 % respondentov uviedlo, že žiadne s aktívnych opatrení trhu práce by sa im nepomohlo zamestnať sa.

Rekvalifikácie resp. vzdelávania a prípravy pre trh práce sa z celkového počtu 182 respondentov zúčastnilo 15,9 % respondentov. Z toho len 3,2 % opýtaných hodnotí tento nástroj aktívnej politiky trhu práce za prínosný. Viac ako polovica nezamestnaných uviedlo (51,1 %), že toto opatrenie nemá žiaden prínos.

Z prieskumu ďalej vyplynulo, že činnosť Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti sprostredkovania zamestnania považuje až 95% opýtaných za nedostačujúcu.

Pri zisťovaní, aké prostriedky nezamestnaní pri hľadaní zamestnania využívajú, vyplynulo, že najviac respondentov sa obracajú na známych (46,2 %). Internet využíva 26,9 % opýtaných, a to predovšetkým nezamestnaní vo veku do 35 rokov. Ponuky Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny využíva 9,9 % respondentov.

Za najväčší problém pri hľadaní zamestnania považujú respondenti nedostatok pracovných miest (53,8 %) a vysoký vek (16,5 %). Toto zistenie môže byť ovplyvnené regiónom, v ktorom sme prieskum realizovali, a to okres Kysucké Nové Mesto a Čadca, kde je nedostatok pracovných miest.

Respondentov sme sa tiež pýtali, či by boli ochotní presťahovať sa za prácou alebo dochádzať za prácou. Prieskumom sme zistili, že len necelých 16 % nezamestnaných by bolo ochotných presťahovať sa za prácou. Dochádzať za prácou by bolo ochotných v rámci kraja 47,8 %, v rámci republiky 27,5 % opýtaných. 6,0 % respondentov by nebolo ochotných dochádzať za prácou. Väčšinou šlo o občanov so zdravotným postihnutím a osamelých občanov starajúcich sa o deti do 10 rokov.

Z prieskumu vyplynulo, že respondenti hľadali prácu aj v zahraničí a to konkrétne 25,8 % opýtaných, z čoho 85,1 % tvorili muži.

Respondenti považujú hospodársku krízu za faktor, ktorý ovplyvnil situáciu na trhu práce u nás, aj v rámci EÚ (94,2 %) a podľa nich štát nevytvára dostatočne vhodné podmienky na vznik nových pracovných miest. Tento názor zastáva 62,6 % opýtaných.

Prieskum poukázal aj na fakt, že ženy sa pri uchádzaní o zamestnanie považujú oproti mužom za znevýhodnené, pričom muži vidia šance oboch pohlaví pri uchádzaní sa o zamestnanie rovnako. Za dôsledok nezamestnanosti s najväčším vplyvom respondenti považujú zhoršenie fyzického alebo psychického zdravia (32,4 %) ako aj pokles životnej úrovne (29,7 %).

Posúdenie hypotéz

H01: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondenta a výberom vhodného aktívneho opatrenia na trhu práce nie je štatistická závislosť.

HA1: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondenta a výberom vhodného aktívneho opatrenia trhu práce je štatistická závislosť.

Tabuľka 6 Vzťah medzi vzdelaním a výberom vhodného ATPT

Vzdelanie		Aktívne opatrenie trhu práce							Spolu
		vzdel. a príp pre trh práce	porad. služby	prís. na samost. zár čin.	prís. na vyk. abs. praxe	prisp na sťah. za prácu	rekvali -fikácia	žiadne	
základné	n	4	0	1	0	0	2	8	15
	%	2,2	0,0	0,5	0,0	0,0	1,1	4,4	8,2
str. s mat.	n	29	16	11	1	1	20	15	93
	%	15,9	8,8	6,0	0,5	0,5	11,0	8,2	51,1
str. bez mat.	n	8	2	6	0	0	21	29	66
	%	4,4	1,1	3,3	0,0	0,0	11,5	15,9	36,3
vysokošk.	n	0	6	0	0	0	1	1	8
	%	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	4,4
Spolu	N	41	24	18	1	1	44	53	182
	%	22,5	13,2	9,9	0,5	0,5	24,2	29,1	100,0

Pri hodnote Chi-kvadrátu 60,094 a 18 stupňoch voľnosti má signifikancia hodnotu 0,00. Keďže je signifikancia menšia ako 0,05 nulovú hypotézu o nezávislosti dvoch premenných môžeme zamietnuť a potvrdiť hypotézu o závislosti dvoch premenných. Môžeme teda hovoriť o štatistickej závislosti medzi premennými vzdelanie a výber vhodného aktívneho opatrenia trhu práce. Z toho vyplýva, že výber vhodného aktívneho opatrenia trhu práce závisí od dosiahnutého vzdelania respondentov. Cramerov koeficient dosiahol hodnotu 0,332, čo znamená, že ide o stredne silnú štatistickú závislosť.

H02: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondentov a dobou nezamestnanosti nie je štatistická závislosť.

HA2: Predpokladáme, že medzi vzdelaním respondentov a dobou nezamestnanosti je štatistická závislosť.

Tabuľka 7 Vzťah medzi vzdelaním a dĺžkou trvania nezamestnanosti

Vzdelanie	Dĺžka nezamestnanosti											
	menej pol rok		viac ako pol rok		menej ako rok		viac ako rok		viac ako 2 roky		Spolu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
základné	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	2,7	10	5,5	15	8,2
str. s mat.	12	6,6	17	9,3	30	16,5	29	15,9	5	2,7	93	51,1
str. bez mat.	0	0,0	2	1,1	17	9,3	39	21,4	8	4,4	66	36,3
vysokoškol.	5	2,7	2	1,1	1	0,5	0	0,0	0	0,0	8	4,4
Spolu	17	9,3	21	11,5	48	26,4	73	40,1	23	12,6	182	100,0

Pri hodnote Chi-kvadrátu 100,31 a 12 stupňoch voľnosti má signifikancia hodnotu 0,00. Nakoľko je signifikancia menšia ako 0,05, potvrdzuje hypotézu o závislosti dvoch premenných a zamieta nulovú hypotézu o nezávislosti dvoch premenných. Môžeme teda hovoriť o štatistickej závislosti medzi vzdelaním respondentov a dĺžkou ich nezamestnanosti. Z tabuľky nám vyplýva, že stupeň vzdelania respondenta ovplyvňuje dĺžku trvania nezamestnanosti. Cramerov koeficient dosiahol hodnotu 0,429, znamená to, že ide o stredne silnú štatistickú závislosť.

H03: Predpokladáme, že medzi vekom respondenta a ochotou presťahovať sa za prácou nie je štatistická závislosť.

HA3: Predpokladáme, že medzi vekom respondenta a ochotou presťahovať sa za prácou je štatistická závislosť.

Tabuľka 8 Vzťah medzi vekom a ochotou sťahovať sa za prácou

Vek	Ochota sťahovať sa za prácou					
	áno		nie		Spolu	
	n	%	n	%	N	%
do 25 rokov	10	5,5	9	4,9	19	10,4
do 35 rokov	15	8,2	37	20,3	52	28,6
do 45 rokov	4	2,2	36	19,8	40	22,0
do 55 rokov	0	0,0	57	31,3	57	31,3
nad 55 rokov	0	0,0	14	7,7	14	7,7
Spolu	29	15,9	153	84,1	182	100,0

Pri hodnote Chi-kvadrátu 40,03 a 4 stupňoch voľnosti má signifikancia hodnotu 0,00. Vzhľadom na to, že je signifikancia menšia ako 0,05, môžeme potvrdiť hypotézu

hovoriacu o štatistickej závislosti medzi premennými vek a ochota presťahovať sa za prácou a zároveň môžeme vylúčiť nulovú hypotézu, hovoriacu o nezávislosti medzi premennými. Je teda možné usudzovať, že ochota sťahovať sa za prácou závisí od veku respondenta. Cramerov koeficient dosiahol hodnotu 0,469, čo znamená, že ide o stredne silnú štatistickú závislosť.

H04: Predpokladáme, že medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie nie je štatistická závislosť.

HA4: Predpokladáme, že medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie je štatistická závislosť.

Tabuľka 9 Vzťah medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí mužov a žien na trhu práce

Pohlavie	Názory na rovnosť šancí mužov a žien na trhu práce							
	ženy znevýhodňované		rovnosť		ženy zvýhodňované		Spolu	
	n	%	n	%	n	%	N	%
muž	4	2,2	85	46,7	9	4,9	98	53,8
žena	50	27,5	34	18,7	0	0,0	84	46,2
Spolu	54	29,7	119	65,4	9	4,9	182	100,0

Pri hodnote Chi-kvadrátu 69,376 a 2 stupňoch voľnosti nadobúda signifikancia hodnotu 0,00. Keďže je signifikancia menšia ako 0,05, zamietajú sa nulové hypotézy o nezávislosti premenných a potvrdzuje sa hypotéza hovoriaca o štatistickej závislosti medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí mužov a žien na trhu práce. Cramerov koeficient dosiahol hodnotu 0,617, čo znamená, že ide o silnú štatistickú závislosť.

H05: Predpokladáme, že medzi dĺžkou nezamestnanosti respondenta a dôsledkami nezamestnanosti na respondenta nie je štatistická závislosť.

HA5: Predpokladáme, že medzi dĺžkou nezamestnanosti respondenta a dôsledkami nezamestnanosti na respondenta je štatistická závislosť.

Tabuľka 10 Vzťah medzi dĺžkou nezamestnanosti a vplyvom jej dôsledkov

dĺžka nezamestnanosti	Vplyv dôsledkov nezamestnanosti							Spolu
			pokles živ. úrovne	zhorš. vzťahov v rodine	vním. voľn. času	fyz. a psych. zdravie	žiadny vplyv	
menej ako pol rok	n		9	2	4	2	0	17
	%		4,9%	1,1%	2,2%	1,1%	0,0%	9,3%
viac ako pol rok	n		11	2	3	5	0	21
	%		6,0%	1,1%	1,6%	2,7%	0,0%	11,5%
menej ako rok	n		14	10	5	17	2	48
	%		7,7%	5,5%	2,7%	9,3%	1,1%	26,4%
viac ako rok	n		17	25	7	23	1	73
	%		9,3%	13,7%	3,8%	12,6%	0,5%	40,1%
viac ako 2 roky	n		3	6	1	12	1	23
	%		1,6%	3,3%	0,5%	6,6%	0,5%	12,6%
Spolu	N		54	45	20	59	4	182
	%		29,7%	24,7%	11,0%	32,4%	2,2%	100,0%

Pri hodnote Chi- kvadrátu 27, 747 a 16 stupňoch voľnosti nadobúda signifikancia hodnotu 0,34. Keďže je signifikancia väčšia ako 0,05, môžeme potvrdiť nulovú hypotézu, ktorá hovorí o nezávislosti medzi premennými dĺžka nezamestnanosti a vplyv dôsledkov nezamestnanosti. Zároveň zamietame hypotézu, ktorá hovorí o štatistickej významnosti premenných. Môžeme teda tvrdiť, že vplyv dôsledkov nezamestnanosti nezávisí od dĺžky nezamestnanosti.

H06: Predpokladáme, že medzi pohlavím respondentov a hľadaním práce v zahraničí nie je štatistická závislosť.

HA6: Predpokladáme, že medzi pohlavím respondentov a hľadaním práce v zahraničí je štatistická závislosť.

Tabuľka 11 Vzťah medzi pohlavím a hľadáním práce v EÚ

Hľadanie práce v EÚ					Spolu
			áno	nie	
Pohlavie	muž	n	40	58	98
		%	22,0%	31,9%	53,8%
	žena	n	7	77	84
		%	3,8%	42,3%	46,2%
Spolu		N	47	135	182
		%	25,8%	74,2%	100,0%

Pri hodnote Chi-kvadrátu 24,915 a stupni voľnosti 1 nadobúda signifikancia hodnotu 0,00. Na základe tejto skutočnosti zamietame nulovú hypotézu, ktorá hovorí o nezávislosti premenných. Naopak, potvrdzujeme hypotézu hovoriacu o štatistickej závislosti medzi premennými pohlavie a hľadanie práce v EÚ. Cramerov koeficient nadobudol hodnotu 0,370, čo znamená, že ide o stredne silnú štatistickú závislosť.

6 ZÁVER

Nezamestnanosť je závažný sociálny a ekonomický problém, ktorého dôsledky sa prejavujú nie len na jednotlivcovi, jeho rodine, ale aj na celej spoločnosti. Nástrojom podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania sú služby zamestnanosti, ktorých cieľom je prispieť k zvýšeniu a flexibilitate trhu práce.

Cieľom našej práce bolo zistiť u nezamestnaných, ktoré z aktívnych opatrení politiky zamestnanosti by im podľa nich pomohli uplatniť sa na trhu práce a ktoré by boli ochotní využiť, aby sa zamestnali.

V projekte prieskumu sme sformulovali šesť hypotéz. Pri zovšeobecnení výsledkov prieskumu sme dospeli k nasledujúcim záverom. Zo šiestich hypotéz sa nám potvrdilo päť hypotéz a to hypotézy: H1, H2, H3, H4 a H6. V prípade hypotézy číslo päť sa nám potvrdila nulová hypotéza, z čoho vyplýva, že medzi znakmi dĺžka nezamestnanosti a vplyv dôsledkov nezamestnanosti na nezamestnaných nie je štatistická závislosť. Hypotéza H1, kde sme predpokladali, že medzi vzdelaním respondenta a výberom vhodného aktívneho opatrenia trhu práce je štatistická závislosť, sa nám potvrdila. Výber vhodného aktívneho opatrenia politiky zamestnanosti by mal vychádzať z osobnostných a kvalifikačných predpokladov nezamestnaného. Využitie tohto opatrenia by malo viesť k uplatneniu sa nezamestnaného na trhu práce. V hypotéze H2 sme predpokladali, že medzi vzdelaním respondenta a dobou nezamestnanosti je štatistická závislosť. Aj táto hypotéza sa nám potvrdila. Prieskum poukázal na skutočnosť, že najdlhšie nezamestnanými sú práve respondenti so základným vzdelaním a stredoškolským vzdelaním bez maturity. Hypotéza H3 sa nám potvrdila, pretože sme predpokladali, že medzi vekom respondenta a ochotou presťahovať sa za prácou je štatistická závislosť. Možno teda konštatovať, že ochotu presťahovať sa za prácou prejavili predovšetkým mladší respondenti vo veku do 35 rokov. V hypotéze H4 sme predpokladali, že medzi pohlavím a názorom na rovnosť šancí pri uchádzaní sa o zamestnanie je štatistická závislosť. Z prieskumu vyplynulo, že ženy sa cítia pri uchádzaní o zamestnanie oproti mužom znevýhodňované, pričom muži vidia šance oboch pohlaví pri uchádzaní sa o zamestnanie rovnaké. Prieskumom bola potvrdená aj hypotéza H6, kde sme predpokladali, že medzi pohlavím respondentov a hľadaním práce v zahraničí je štatistická závislosť. Z toho vyplýva, že prácu v zahraničí sa pokúšalo nájsť viac nezamestnaných mužov ako žien.

Výsledky nášho prieskumu by mohli pomôcť Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny pri hodnotení efektívnosti uplatňovania aktívnych nástrojov politiky zamestnanosti. Taktiež by mohli tieto zistenia využiť sociológovia pri skúmaní nezamestnanosti ako sociálneho javu a jeho dopadov na nezamestnaných ako aj spoločnosť.

Pri písaní diplomovej práce a realizácii prieskumu sa nevyskytli žiadne závažné problémy.

Použitá literatúra

1. BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo*. SPRINT: Bratislava, 2003. ISBN 80-89085-13-X
2. BEBLAVÝ, Miroslav. *Sociálna politika*. ADIN, 2009. ISBN 978-80-89244-47-8
3. BRACJUN, Anatolij. *Hospodárska politika Európskej únie*. 1. vyd. Sprint dva: Bratislava, 2008. ISBN 978-80-969927-8-2
4. BUCHTA, Stanislav. Trh práce, agrárny sektor a nezamestnanosť absolventov vysokých škôl In: *Uplatnenie absolventov na trhu práce v podmienkach Európskej únie. Zborník vedeckých prác z medzinárodnej konferencie*. 1. vyd. Nitra: SPU, 2005. ISBN 80-969430-0-6
5. FILADELFOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Inštitút pre verejné otázky: Bratislava, 2007. ISBN 978-80-88935-91-9
6. JANÍČEK, Ladislav et al. *Evropská unie, instituce ekonomická, bezpečnostní a sociální politika*. 1. vyd. Computer Press: Brno, 2003. ISBN 80-7226-819-8
7. KOTÝNKOVÁ, Magdalena – NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
8. JUSKO, Peter. *Základy sociálnej politiky*. UMB: Banská Bystrica, 2000. ISBN 80-8035-394-7
9. JUSKO, Peter. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. UMB: Banská Bystrica, 2004.
10. KLEVETA, Jaroslav. *Státní politika zaměstnanosti*. Univerzita Palackého: Olomouc, 2000. ISBN 80-244-0147-9
11. KNITL, Miroslav. *Politika zamestnanosti a politika trhu práce vo vybraných krajinách západnej Európy*. VÚ SRP: Bratislava, 1990.
12. KOSTOLNÁ, Zuzana – HANZELOVÁ, Eneke. Systémové aspekty dlhodobej nezamestnanosti In: *Aktuálne otázky zmien sociálnej politiky a politiky zamestnanosti na Slovensku. Zborník štúdií*. VÚPSVR: Bratislava, 1996. ISBN 80-901407-7-7
13. KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika*. CODEX. 1997. ISBN 80-85963-33-7
14. KVAPILOVÁ, Erika. Prehľad vývoja v oblasti politiky trhu práce v rokoch 1989-2005. In: Bodnárová, Bernardína et al. *Premeny sociálnej politiky*. Inštitút pre výskum práce a rodiny: Bratislava, 2006. ISBN 80-7138-122-5

15. *Podnikanie a zamestnanie na Slovensku*. KOMAPOL: Bratislava, 2010. ISBN 978-80-969121-9-3
16. MRMUSOVÁ, Veronika. *Znevýhodnené skupiny na trhu práce - analýza prístupov a riešení vo vybraných krajinách Európy*. Národný vzdelávací fond: Praha, 2007.
17. PONGRÁCZOVÁ, Eva et al. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Ekonóm: Bratislava. 2009. ISBN 978-80-225-2789-7
18. POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vyd. SLON: Praha 1995. ISBN 80-85850-01-X
19. POTŮČEK, Martin – RADÍČOVÁ, Iveta. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Karolinum: Praha, 1998. ISBN 80-7184-622-8
20. RADÍČOVÁ, Iveta – WOLEKOVÁ, Helena – NEMEC, Juraj. *Zdravie, práca, dôchodok*. S.P.A.C.E. 1999. ISBN 80-967403-9-3
21. RADVANSKÝ, Marek. *Makroekonomické interakcie zamestnanosti*. Centrum pre výskum regiónov: Modra, 2008. ISBN 978-80-89367-12-2
22. RESCHOVÁ, Jana. *Europeizácia ako proces: Prejavy europeizácie v politike zamestnanosti*, In: *Governance v európskych politikách. Zborník príspevkov z konferencie*. Univerzita sv. Cyrila a Metoda: Trnava, 2007. ISBN 978-80-8105-091-
23. RIEVAJOVÁ, Eva et al. *Trh práce a politika zamestnanosti*. EKONÓM: Bratislava, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8
24. SIKÁ, Peter et al. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. EKONÓM: Bratislava, 2003. ISBN 80-225-1744-5
25. STANEK, Vojtech et al. *Sociálna politika*. 1. vyd. Sprint dva: Bratislava, 2008. ISBN 978-80-89393-02-2
26. ŠIKULOVÁ, Ivana. *Vývoj ekonomík nových členských štátov Európskej únie: ako bude pokračovať rozširovanie Eurozóny*. In: MENBERE, T. Workie et al. *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky*. SAV: Bratislava, 2008. ISBN 978-807144-166-3
27. ŠIPIKAL, Miroslav et al. *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie*. 1. vyd. UMB: Banská Bystrica, 2007. ISBN 978-80-8083-433-3
28. Zákon NR SR č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
29. Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zamestnanosti a pôsobnosti orgánů České republiky na úseku zamestnanosti.

Internetové zdroje

1. <http://www.euractiv.sk>
2. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>
3. <http://ekonomika.etrend.sk/svet/nezamestnanost-v-eu-je-najvyssia-za-10-rokov.html>
4. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
5. <http://www.mpsv.cz>
6. <http://www.mpsv.cz/cs/4148>
7. http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/1_prve_cislo_2007/10_Mrmusova.pdf
8. www.esf.gov.sk
9. www.euractiv.sk/.../programove-obdobie-2007-2013
10. www.euractiv.sk/.../reformy-socialnych-systemov
11. <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>
12. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/
13. http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2010.html?page_id=13325

DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

volám sa Michal Beca, som študentom 5. ročníka Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, odbor sociológia. Dovoľujem si Vám predložiť dotazník, v ktorom zisťujeme, ktoré nástroje aktívnej politiky zamestnanosti by Vám pomohli pri získaní vhodného zamestnania a ktoré by ste boli ochotní využiť.

Prosíme Vás, aby ste si dotazník pozorne prečítali a pravdivo odpovedali na otázky zakrúžkovaním čísla odpovede. Dotazník je anonymný, jeho vyplnenie je dobrovoľné a informácie získané z dotazníka budú použité iba na účely tohto výskumu. Ďakujeme za spoluprácu.

Riešitelia

1. Pohlavie:

- a) muž
- b) žena

2. Vek

- a) do 25 rokov
- b) do 35 rokov
- c) do 45 rokov
- d) do 55 rokov
- e) nad 55 rokov

3. Vzdelanie

- a) základné
- b) stredoškolské s maturitou
- c) stredoškolské bez maturity
- d) vysokoškolské

4. Ako dlho ste nezamestnaný/á

- a) menej ako pol roka
- b) viac ako pol roka
- c) menej ako rok
- d) viac ako rok
- e) viac ako dva roky

5. Patrite do znevýhodnenej skupiny uchádzačov o zamestnanie? Ak áno, uveďte, prosím, do ktorej:

- a) občan mladší ako 25 rokov veku
- b) občan starší ako 50 rokov veku
- c) dlhodobo nezamestnaný/á (minimálne 12 mesiacov)
- d) osamelý občan starajúci sa o dieťa do 10 rokov
- e) občan so zdravotným postihnutím
- f) občan z iného štátu EÚ

6. Aké aktívne opatrenie na trhu práce by Vám pomohlo zamestnať sa?

- a) vzdelávanie a príprava pre trh práce
- b) odborné poradenské služby
- c) príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
- d) príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- e) príspevok na sťahovanie sa za prácou
- f) rekvalifikácia
- g) žiadne

7. Absolvovali ste už rekvalifikačný kurz, prípadne iné vzdelávanie sprostredkované ÚPSVaR?

- a) áno
- b) áno, viackrát
- c) nie

8. Do akej miery považujete vzdelávanie a prípravu (rekvalifikačné kurzy a podobne) uchádzačov pre trh práce organizované úradmi práce za prínosné?

- a) veľmi prínosné
- b) minimálny prínos
- c) žiadny prínos

9. Považujete činnosť úradu práce v oblasti sprostredkovania zamestnania za dostačujúcu?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

10. Aké prostriedky využívate pri hľadaní zamestnania?

- a) internet
- b) známych
- c) inzercia v tlači
- d) ponuka úradu práce
- e) iné

11. V čom vidíte najväčší problém pri hľadaní vhodného zamestnania?

- a) nedostatočné pracovné skúsenosti
- b) nedostatočné vzdelanie
- c) vysoký vek
- d) zdravotný stav
- e) starostlivosť o deti
- f) nedostatok pracovných príležitostí

12. Boli by ste schopní presťahovať sa za prácou?

- a) áno
- b) nie

13. Boli by ste ochotní dochádzať za prácou?

- a) v rámci okresu
- b) v rámci kraja
- c) v rámci republiky
- d) nebol by som ochotný

14. Pokúšali ste sa hľadať si prácu aj v niektorom z členských štátov EÚ?

- a) áno
- b) nie

15. Myslíte si, že štát vytvára dostatočne vhodné podmienky pre vznik nových pracovných príležitostí?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

16. Mala podľa Vás hospodárska kríza vplyv na možnosti uplatnenia sa na pracovnom trhu u nás a v EÚ?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

17. Myslíte si, že pri uchádzaní sa o zamestnanie majú muži a ženy rovnaké šance?

- a) ženy sú znevýhodňované
- b) ženy a muži sú na tom rovnako
- c) ženy sú zvýhodňované

18. Poznáte zákon o službách zamestnanosti?

- a) áno
- b) nie

19. Ktorý s dôsledkov nezamestnanosti má na Vás najväčší vplyv?

- a) pokles životnej úrovne
- b) zhoršenie vzťahov v rodine
- c) vplyv na štruktúru a vnímanie voľného času
- d) zhoršenie fyzického alebo psychického zdravia
- e) žiadny vplyv