

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**  
**FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU**

Evidenčné číslo: 104002/B2018/36094740778924036

**ANALÝZA NEZAMESTNANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ**  
**V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

**Bakalárska práca**

**2018**

**Michal Macko**

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**  
**FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU**

**ANALÝZA NEZAMESTNANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ**  
**V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

**Bakalárska práca**

**Študijný program:** Ekonomika a manažment podniku

**Študijný odbor:** Ekonomika a manažment podniku

**Školiace pracovisko:** Katedra podnikovohospodárska

**Vedúci záverečnej práce:** Ing. Milan Kubica, PhD.



Ekonomická univerzita v Bratislave  
Fakulta podnikového manažmentu

---

## ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

**Meno a priezvisko študenta:** Michal Macko  
**Študijný program:** Ekonomika a manažment podniku (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., denná forma)  
**Študijný odbor:** 3.3.16 Ekonomika a manažment podniku  
**Typ záverečnej práce:** Bakalárska záverečná práca  
**Jazyk záverečnej práce:** slovenský  
**Sekundárny jazyk:** anglický

**Názov:** Analýza nezamestnanosti mladých ľudí v SR  
**Anotácia:** Obsahom bakalárskej práce bude analyzovať nezamestnanosť mladých ľudí v Slovenskej republike. Záverečná práca by mala byť zameraná predovšetkým na definovanie špecifik tejto skupiny pracovnej sily, analýzu minulého vývoja a súčasného stavu nezamestnanosti mladých ľudí, ale i na možnosti zamestnávania mladých ľudí a predikciu vývoja do budúcnosti.

**Vedúci:** Ing. Milan Kubica, PhD.  
**Oponent:** Ing. Jakub Kintler, PhD.  
**Katedra:** KPH FPM - Kat. podnikovohospodarska FPM  
**Vedúci katedry:** prof. Ing. Štefan Majtán, PhD.  
**Dátum zadania:** 01.02.2017

**Dátum schválenia:** 05.02.2017  
prof. Ing. Štefan Majtán, PhD.  
vedúci katedry

## **Čestné vyhlásenie**

**Čestne vyhlasujem, že som túto bakalársku prácu vypracoval samostatne a uviedol som všetky použité zdroje.**

**Dátum: 03.05.2018**

**Podpis: .....**

## **Abstrakt**

MACKO, Michal: *Analýza nezamestnanosti mladých ľudí v Slovenskej republike*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta podnikového manažmentu; Katedra podnikovohospodárska. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Milan Kubica, PhD. – Bratislava: FPM EU, 2018, 49 s.

Cieľom tejto bakalárskej práce je analýza súčasného stavu nezamestnanosti mladých na Slovensku, historického vývoja, dopadu hospodárskej krízy, regionálnych rozdielov v SR, vplyvu vzdelania na nezamestnanosť a opatrení zameraných na znižovanie nezamestnanosti. Práca je rozdelená do 4 kapitol. Obsahuje 6 grafov a 6 tabuliek. Prvá kapitola je venovaná charakteristike nezamestnanosti, typom nezamestnanosti, príčinám vzniku nezamestnanosti a špecifikám mladých ľudí. Obsahom druhej kapitoly je vymedzenie cieľov a metodiky práce. V záverečnej kapitole sú prezentované výsledky práce - analýza súčasného stavu a historického vývoja, porovnania Slovenska s ostatnými krajinami Európskej únie, vplyvu vzdelania na nezamestnanosť, porovnanie miery nezamestnanosti v jednotlivých krajoch, vývoj miery NEET na Slovensku a tiež jej porovnanie s krajinami EÚ, prezentácia opatrení podporujúcich lepšiu zamestnatel'nosť mladých a možnosti podpory začínajúcich podnikateľov.

**Kľúčové slová:** Nezamestnanosť, Nezamestnanosť mladých, Nezamestnanosť na Slovensku, Vývoj nezamestnanosti, Znižovanie nezamestnanosti

## **Abstract**

MACKO, Michal: *Analysis of the Unemployment of Young People in Slovak Republic*. - University of Economics in Bratislava. Faculty of business management; Department of Business Economy. - Lecturer: Ing. Milan Kubica, PhD. - Bratislava: FPM EU, 2018, 49 p.

The aim of this bachelor thesis is to analyze the current state of youth unemployment in Slovakia, historical progress, the impact of the economical crisis, regional differences in SR, the influence of education on unemployment and activities aimed at reducing unemployment. The thesis is divided into 4 chapters. It contains 6 graphs and 6 tables. The first chapter is devoted to the characteristics of unemployment, the types of unemployment, the causes of unemployment and the specifics of young people. The second chapter contains the definition of objectives and methodology of research. The final chapter presents the results of the work - analysis of the current situation and historical progress, comparison of Slovakia with other countries of the European Union, influence of education on unemployment, comparison of the unemployment rate in individual regions, progress of the NEET rate in Slovakia as well as its comparison with EU countries, presentation of activities aimed to support better employability of young people and support for start-up entrepreneurs.

**Key words:** Unemployment, Unemployment of young people, Unemployment in Slovakia, Unemployment progress, Unemployment reduction

# Obash

Úvod.....	9
1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	10
1.1. Nezamestnanosť.....	10
1.2. Typy nezamestnanosti.....	10
1.2.1. Prirodzená nezamestnanosť.....	13
1.3. Príčiny vzniku.....	15
1.4. Nezamestnanosť mladých.....	20
1.4.1. Pohľad mladých ľudí na zamestnanie.....	21
2. Metodika práce, metódy skúmania a cieľ práce.....	22
3. Výsledky práce a diskusia.....	23
3.1. Analýza súčasného stavu a historického vývoja.....	23
3.1.1. Porovnanie s krajinami EÚ.....	23
3.1.2. Vývoj nezamestnanosti v SR.....	25
3.1.3. Nezamestnanosť mladých podľa krajov.....	26
3.1.4. Nezamestnanosť mladých podľa vzdelania.....	30
3.1.5. Miera NEET.....	31
3.2. Opatrenia zamerané na znižovanie nezamestnanosti mladých.....	34
3.2.1. Absolventská prax.....	34
3.2.2. Duálne vzdelávanie.....	36
3.2.3. Podpora podnikania.....	39
Záver.....	45
Zoznam použitej literatúry.....	47

## Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1.1 Vznik nezamestnanosti z dôvodu minimálnej mzdy.....	16
Graf 3.1 Vývoj nezamestnanosti mladých v SR.....	25
Graf 3.2 Nezamestnanosť mladých v SR podľa krajov.....	26
Graf 3.3 Vývoj miery nezamestnanosti mladých v Košickom kraji.....	28
Graf 3.4 Nezamestnanosť mladých podľa vzdelania.....	30
Graf 3.5 Vývoj nezamestnanosti mladých NEET v SR a porovnanie s priemerom EÚ.....	33
Tabuľka 1.1 Prehľad výšky minimálnej mzdy vo vybraných krajinách Európy.....	17
Tabuľka 3.1 Porovnanie nezamestnanosti mladých vo vybraných krajinách EÚ.....	24
Tabuľka 3.2 Miera nezamestnanosti NEET vo vybraných krajinách EÚ.....	32
Tabuľka 3.3 Vývoj nezamestnanosti mladých NEET v SR.....	33
Tabuľka 3.4 Všeobecné výhody a nevýhody podnikania.....	39
Tabuľka 3.5 Výška príspevku na samostatne zárobkovú činnosť.....	41

## Úvod

Nezamestnanosť bezpochyby predstavuje veľký problém ako pre ekonomiku, tak aj pre spoločnosť. Účelom práce nie je len zabezpečenie finančných zdrojov potrebných pre život ale je tiež možnosťou na sebarealizáciu a tvorivú činnosť človeka. Práca drží spoločnosť pokope a zabraňuje jej rozvratu. Problém nastáva keď sa človek, ktorý má záujem pracovať, nedokáže zamestnať ani začať s vlastnou podnikateľskou činnosťou. Pre väčšinu ľudí je to frustrujúca skutočnosť a vyvoláva v nich pocit neschopnosti až zlyhania. Obzvlášť citlivou skupinou na tento problém sú mladí ľudia. Byť nezamestnaní v čase kedy by mali naberať skúsenosti, budovať svoj život a svoju budúcnosť je značne vyčerpávajúca situácia.

Táto bakalárska práca analyzuje postavenie na slovenskom trhu práce práve tejto skupiny mladých ľudí. Práca je rozdelená do troch hlavných celkov, z ktorej sa každá významovo venuje inej časti problému nezamestnanosti.

Prvá časť práce je zameraná na teoretické poznatky tejto témy, objasňuje význam niektorých pojmov, predstavuje rôzne typy nezamestnanosti a tiež možné príčiny vzniku nezamestnanosti. Takisto sa snaží priblížiť postavenie mladých nezamestnaných v spoločnosti a vnímanie práce z pohľadu mladého človeka.

Druhá časť bakalárskej práce prináša komplexné informácie o nezamestnanosti mladých na Slovensku. Nachádzajú sa v nej údaje o aktuálnej miere nezamestnanosti, jej historickom vývoji a vplyve hospodárskej krízy na tento vývoj. Ďalej obsahuje aj porovnanie situácie na Slovensku s ostatnými krajinami Európskej únie, najmä so štátmi V4. Súčasťou druhej časti je aj porovnanie miery nezamestnanosti mladých podľa jednotlivých krajov a tiež na základe dosiahnutého vzdelania. Poslednou témou druhej časti je priblíženie miery NEET, ktorá je alternatívnym ukazovateľom k tradičnej miere nezamestnanosti.

V tretej časti sú predstavené rôzne opatrenia, ktorých hlavným cieľom je znižovať počet nezamestnaných. Prináša prehľad o možnostiach ako absolventská prax, duálne vzdelávanie, či rôzne formy podpory podnikania. Práve podpore podnikania sme sa v tejto práci venovali podrobnejšie, nakoľko podnikanie má veľký potenciál byť výrazným nástrojom v boji proti nezamestnanosti.

# 1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

## 1.1 Nezamestnanosť

Jedným z hlavných a najväčších problémov prakticky všetkých (trhových) ekonomík je nezamestnanosť. Predstavuje problém, ktorý má dosah na rôzne aspekty spoločnosti, najmä na ekonomické, sociálne a politické. S rastúcou nezamestnanosťou sa ekonomika dostáva pod hodnotu potenciálneho produktu, nefunguje teda v rovnováhe, zvyšujú sa sociálne rozdiely v spoločnosti a narastá tlak na vládu.

**Miera nezamestnanosti** – ukazovateľ percentuálneho vyjadrenia podielu počtu nezamestnaných k počtu pracovných síl.

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

u – miera nezamestnanosti

U – počet nezamestnaných (registrovaných na úradoch práce)

L – počet pracovných síl (zamestnaný + nezamestnaný)

Hlavný problém pri výpočte miery nezamestnanosti vychádza z metodiky merania počtu nezamestnaných, kedy sa do počtu nezamestnaných zarátavajú len tí nezamestnaní, ktorí su registrovaní na príslušných úradoch práce. Tým pádom tí, ktorí z nejakých dôvodov nie sú registrovaní na úradoch práce sa nepremietnu do ukazovateľa miery nezamestnanosti, a skutočný podiel obyvateľstva bez práce je vyšší. Presnejšie je teda uvádzať mieru zamestnanosti, vyjadrenú ako podiel počtu zamestnaných k celkovej pracovnej sile.

## 1.2 Typy nezamestnanosti

V ekonomike môžeme definovať rôzne typy nezamestnanosti, v závislosti od príčin, rozsahu a štruktúry. Sú to najmä:

- **Frikčná nezamestnanosť** – Tvorí ju obyvateľstvo ktoré práve mení zamestnanie a hľadá nové. Je teda spôsobená fluktuáciou zamestnancov. Patria sem napríklad obyvatelia, ktorí hľadajú pracovné miesto po dokončení štúdia, presťahovaní do nového mesta alebo

jednoducho tými, ktorí hľadajú lepšie možnosti na pracovnom trhu. Tým pádom sa frikčná nezamestnanosť označuje aj ako prirodzená, resp. normálna.

Frikčná nezamestnanosť je nástrojom optimálnej alokácie pracovných síl, pretože frikčne nezamestnaní hľadajú výhodnejšie pracovné miesta na ktorých môžu lepšie využiť svoje možnosti a svoj potenciál. Frikčná nezamestnanosť ma krátkodobý charakter, spravidla približne 6-12 týždňov. Veľkú časť frikčne nezamestnaných tvoria mladí nezamestnaní, ktorí často striedajú zamestnania a hľadajú možnosti uplatnenia na trhu práce, s cieľom nájsť najviac vyhovujúce pracovné miesto

- **Sezónna nezamestnanosť** – Je spôsobená sezónnym charakterom a nerovnomerným vyťažením určitých pracovných miest . Prejavuje sa v odvetiach, ktoré sú závislé od vplyvov počasia, striedania ročných období, alebo sezónnych výkyvov v spotrebe. Príkladom môže byť napríklad práca v poľnohospodárstve alebo v oblasti cestovného ruchu. Ide o krátkodobú nezamestnanosť.

- **Štruktúrálna nezamestnanosť** – Vzniká pri nesúlade medzi ponukou a dopytom práce z dôvodu zvyšovania a poklesu dopytu po určitých druhoch práce, ktorému sa ponuka nedokáže dostatočne pružne prispôbiť. Nastáva preto nerovnováha v sektoroch alebo regiónoch - niektoré rastú a ďalšie upadajú.

Pre štruktúrálnu nezamestnanosť je charakteristický vysoký počet neobsadených voľných pracovných miest a súčasne vysoký počet nezamestnaných. Typický je aj rast priemernej dĺžky nezamestnanosti a zároveň rast neobsaditeľnosti pracovných miest.

Štruktúrálna nezamestnanosť ohrozuje najmä menej flexibilné skupiny obyvateľstva, ktoré majú nižšiu schopnosť prispôbiť sa požadovanej štruktúre pracovných miest. Preto vznikajú rôzne opatrenia zamerané na pomoc nezamestnaných prispôbiť sa stavu na trhu práce, ako napríklad dotované rekvalifikačné programy, bytová politika, alebo rôzne formy dotácií na sťahovanie, dochádzanie za prácou a podobne.

- **Cyklická nezamestnanosť** – Vyskytuje sa v situáciách keď je nízky celkový dopyt po práci, v období ekonomickej stagnácie a poklesu. Vzniká v dôsledku poklesu produkcie vyvolanej nedostatočným agregátnym dopytom, preto sa označuje aj ako nezamestnanosť z nedostatočného dopytu. Firmy sú preto nútené vyrábať menej, existujúce kapacity sa

nevyužívajú naplno a dochádza k prepúšťaniu značného množstva zamestnancov. Pravidelne sa objavuje v cykloch počas fázy ekonomického poklesu.

Cyklická nezamestnanosť vplýva do určitej miery na všetky sektory ekonomiky. Vlády sa prirodzene snažia na túto situáciu reagovať politikou zameranou na zvýšenie agregátneho dopytu, a to pomocou opatrení ako sú zníženie daní, zvýšenie peňažnej zásoby alebo zvýšením vládnych výdavkov. Taktiež sa používajú nástroje, ktoré majú priamo znižovať nezamestnanosť ako napríklad dočasné úľavy na daniach pre podniky ktoré zvyšujú zamestnanosť alebo programy verejných prác.

- **Skrytá nezamestnanosť** – Tvoria ju tí nezamestnaní, ktorí nie sú registrovaní na príslušnom úrade práce a nehľadajú si prácu, resp. si ju hľadajú neformálnymi cestami.

Skrytá nezamestnanosť predstavuje v niektorých štátoch vyššiu hodnotu ako oficiálna nezamestnanosť. Tým pádom je skutočná nezamestnanosť vyššia ako vykazovaná miera nezamestnanosti, nakoľko miera nezamestnanosti je vyjadrená ako podiel nezamestnaných registrovaných na úradoch práce k celkovému počtu pracovných síl. Skrytá nezamestnanosť teda skresľuje, resp. podhodnocuje vykazované miery nezamestnanosti.

- **Neúplná nezamestnanosť** – Zahŕňa pracovníkov, ktorí pracujú na znížený pracovný úväzok alebo na kratší pracovný týždeň. Takto rozšírené zamestnávanie je rozvinuté najmä v sektore služieb.

- **Nepravá nezamestnanosť** – Je tvorená nezamestnanými, ktorí ale nehľadajú prácu a nie sú ochotní pracovať. Spoliehajú sa na podpory v nezamestnanosti, prípadne sú registrovaní ako nezamestnaní ale pritom pracujú nelegálne.

- **Vyhľadávacia nezamestnanosť** – Je spôsobená nedokonalou informovanosťou na trhu práce a neexistujúcou homogenitou pracovných miest a pracovných síl. To vytvára rozdiely v mzdách a podnecuje pracovníkov k hľadaniu lepších pracovných miest, pričom pravdepodobnosť nájdenia lepšieho pracovného miesta sa zvyšuje priamo úmerne s časom vyhľadávania. Nezamestnaný teda z vlastnej vôle zostáva bez práce, vyhľadáva a čaká na lepšie príležitosti.

- **Technologická nezamestnanosť** – Spôsobujú ju technologické zmeny v podnikoch. Z vyššej technologickej úrovne podnikov vyplývajú nižšie nároky na inputy práce, ktoré vedú k rastu nezamestnanosti. Pre rozhodovanie podnikov o uprednost'ovaní inputov práce ale kapitálu je dôležitá relatívna cena týchto výrobných faktorov.

- **Nedobrovoľná nezamestnanosť** – Vzniká z dôvodu prevahy počtu nezamestnaných nad počtom voľných pracovných miest, teda v situácií keď ponuka práce prevyšuje dopyt po práci, resp. keď sa miera nezamestnanosti pohybuje nad mierou prirodzenej nezamestnanosti.

Je spôsobená spravidla prudkými cyklickými výkyvmi ekonomiky a nedostatočnou pružnosťou miezd, ktorá je spôsobená značnou reguláciou trhu práce.

- **Dobrovoľná nezamestnanosť** – Predstavuje nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti.

### *1.2.1 Prirodzená nezamestnanosť*

„Prirodzenou mierou nezamestnanosti je taká miera, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. To znamená, že je to taká úroveň dobrovoľnej nezamestnanosti, pri ktorej sú sily pôsobiace na rast a pokles cenovej a mzdovej inflácie v rovnováhe.“<sup>1</sup>

Ide o takú mieru nezamestnanosti, pri ktorej je miera inflácie stabilná, udržateľná a teda nemá tendenciu rásť alebo klesať. Mieru nezamestnanosti nezrýchľujúcu infláciu môžeme vyjadrovať pomocou ukazovateľa NAIRU (non accelerating inflation rate of unemployment). Vyjadruje rovnovážnu mieru nezamestnanosti, ktorá sa dosahuje pri stabilnej inflácii.

„Pri riešení problému predchádzania vysokej miere inflácie je prirodzená miera nezamestnanosti najnižšia udržateľná úroveň nezamestnanosti. Predstavuje najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň zamestnanosti a zodpovedá potenciálnemu produktu.“<sup>2</sup>

Prirodzená miera nezamestnanosti v trhovej ekonomike nie je nikdy rovná nule.

---

<sup>1</sup> LISÝ, J. a kolektív. 2011. *Ekonomía*. Bratislava: IURA EDITION. 2011. 484 s. ISBN 978-80-8078-406-5

<sup>2</sup> LISÝ, J. a kolektív. 2011. *Ekonomía*. Bratislava: IURA EDITION. 2011. 484 s. ISBN 978-80-8078-406-5

## Politika plnej zamestnanosti

„Politika zamestnanosti a hospodárska politika sledujú jeden spoločný cieľ, ktorým je podpora zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti. Hospodárska politika ovplyvňuje zvyšovanie zamestnanosti najmä nepriamo v súvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky“<sup>3</sup>

Nezamestnanosť je vážny ekonomický, sociálny a politický problém preto sa vlády snažia presadzovať politiku plnej zamestnanosti, teda mieru nezamestnanosti na úrovni prirodzenej nezamestnanosti. Percentuálna hodnota plnej zamestnanosti nie je konštantná. Pre každú ekonomiku predstavuje špecifickú hodnotu. V literatúre sa údajujú rôzne hodnoty vyjadrenia plnej zamestnanosti – obvykle sa stretávame s rozpätím od 3% do 12% nezamestnanosti.

„Percento prirodzenej miery nezamestnanosti má tendenciu k rastu v závislosti od rozdielu medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest. Príčinami tohto vývoja sú demografické zmeny, vládna politika a štrukturálne zmeny. Demografické zmeny ovplyvňujú meniacu sa demografickú štruktúru pracovnej sily, najmä rastúci podiel mladých ľudí a žien na celkovom počte pracovných síl. Vládna politika zvyšuje úroveň prirodzenej miery nezamestnanosti prostredníctvom vládnych transferových programov, určených na zmiernenie neduhov nezamestnanosti, a prostredníctvom určovania minimálnej mzdy. Okrem účinkov demografických zmien a vládnych programov zvyšuje prirodzenú mieru nezamestnanosti aj štruktúrna nezamestnanosť, ktorá je prejavom segmentácie trhu práce – profesijná štruktúra ponuky nezodpovedá štruktúre dopytu (veľký rozsah štruktúrnej nezamestnanosti je v súčasnosti vyvolaný rýchlou frekvenciou technologických inovácií a zmenami v skladbe celkového dopytu).“<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> STANEK, V. a kolektív. 2011. *Sociálna politika teória a prax*. Bratislava: SPRINT. 2011. 170 s. ISBN 978-80-89393-28-2

<sup>4</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION. 2005. 32 s. ISBN 80-8078-038-2

### 1.3 Príčiny vzniku nezamestnanosti

Jednoducho by sa dalo povedať že dôvod vzniku nezamestnanosti je ten, že trh práce nefunguje ako ideálny trh. Na ideálnom trhu by sa ponuka a dopyt vyrovnávali pomocou mzdy, čo by zabezpečovalo plnú zamestnanosť. Keďže však na trhu práce existujú rôzne regulácie, vznikajú odlišnosti od ideálneho trhu.

Trh práce je veľmi špecifickým trhom. Jeho špecifiká sú zároveň aj príčinami vzniku nezamestnanosti.

Patria medzi ne hlavne tieto:

- **Minimálna mzda** – minimálna mzda je zákonom určená minimálna cena práce. Stanovením takejto minimálnej hranice sa vytvorí nerovnováha na trhu práce medzi dopytom a ponukou. Ponuka práce teda prevyšuje dopyt a vytvorí sa prebytok pracovných síl, následkom čoho je vznik nezamestnanosti.

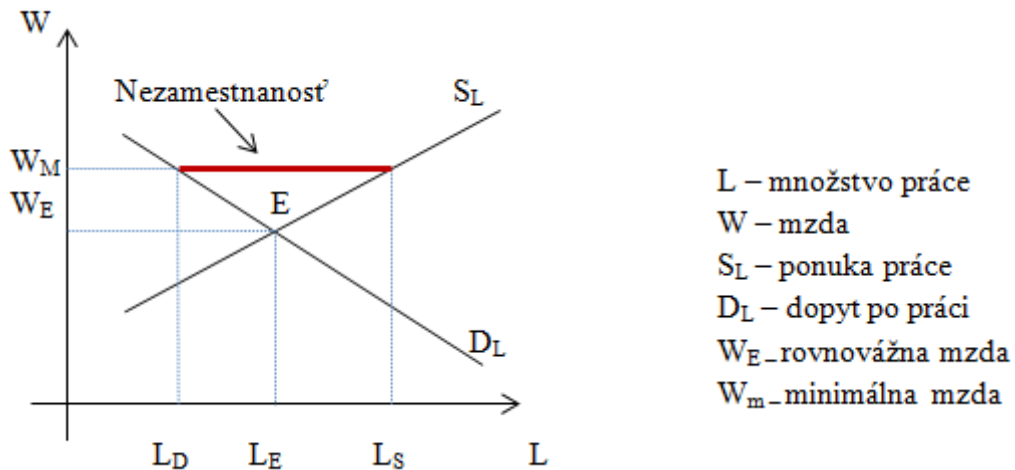
„Napriek tomu, že zákony o minimálnej mzde vo väčšine vyspelých trhových ekonomík nie sú významnou príčinou celkovej nezamestnanosti, majú závažný vplyv na niektoré skupiny obyvateľov postihnuté vysokou mierou nezamestnanosti.“<sup>5</sup>

Minimálna mzda má teda dosah najmä na obyvateľov s nízkou kvalifikáciou, nedostatočnými skúsenosťami a vedomosťami a celkovo slabou pozíciou na trhu práce.

---

<sup>5</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION. 2005. 36 s. ISBN 80-8078-038-2

**Graf 1.1 Vznik nezamestnanosti z dôvodu minimálnej mzdy**



Zdroj: RIEVAJOVÁ, E. a kolektív. 2012. Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: EKONÓM. 2012. 34 s. ISBN 978-80-225-3544-1

Graf 1.1 zobrazuje dôsledky zavedenia minimálnej mzdy pre trh práce. Keby trh práce nebol regulovaný minimálnou mzdou, ponuka práce a dopyt po práci by sa stretli v bode ekonomickej rovnováhy E, pri úrovni rovnovážnej mzdy  $W_E$ . Dôsledkom existencie minimálnej mzdy sa však zvýši ponuka práce a zároveň klesne dopyt po práci, čím sa vytvorí prebytok pracovných síl.

**Tabuľka 1.1 Prehľad výšky minimálnej mzdy vo vybraných krajinách Európy**

<b>Minimálna mzda vo vybraných krajinách Európy za rok 2017</b>	
<i>Krajina</i>	<i>Minimálna mzda</i>
Írsko	1563€
Holandsko	1552€
Nemecko	1486€
Francúzsko	1480€
Poľsko	454€
<b>Slovensko</b>	<b>435€</b>
Česká republika	420€
Maďarsko	410€
Bulharsko	220€
Minimálna mzda nie je zavedená vo Fínsku, Rakúsku, Dánsku, Taliansku, na Malte a na Cypre.	

Zdroj: vlastné spracovanie podľa <http://www.minimalnamzda.sk/v-eu.php>

V tabuľke 1.1 môžeme vidieť výšku minimálnej mzdy vo vybraných krajinách EÚ. Najvyššiu minimálnu mzdu majú krajiny západnej Európy – Luxembursko, Írsko a Holandsko. Naopak najnižšiu krajiny bývalého sovietského bloku – Bulharsko, Rumunsko a Litva. Úroveň minimálnej mzdy však nie je automaticky spätá s úrovňou priemernej mzdy. Ako príklad je možné uviesť porovnanie Slovenskej a Českej republiky. Minimálna mzda je na Slovensku vyššia zhruba o 15€, avšak priemerná mzda v hospodárstve je nižšia o približne 216€ (hrubá nominálna mzda, bez vplyvu daňovo-odvodového zaťaženia zamestnanca).

- **Odbory a kolektívne vyjednávanie** – Pojem odbory predstavuje organizované združenie zamestnancov, pomocou ktorého rokujú so zamestnávateľmi najmä o výške mzdy a pracovných podmienkach. Nástrojom rokovania odborov je kolektívne vyjednávanie. Kolektívne vyjednávanie sa môže uskutočňovať prostredníctvom biparty, ktorú predstavujú odbory a zamestnávateľ, alebo prostredníctvom triparty, ktorú dopĺňajú vládne orgány. Cieľom triparty je zabezpečiť tzv. sociálny zmier, teda určitý kompromis medzi požiadavkami jednotlivých strán. Ak sa dohoda nedosiahne, tak legitímnym nástrojom odborov pri presadzovaní svojich požiadaviek je štrajk. Existencia odborov má

teda za následok rast miezd a tým pádom ceny práce. Mzda vyrokovaná pomocou odborov je teda vyššia ako rovnovážna (konkurenčná) mzda.

„Kritici odborov tvrdia, že odborová organizácia je bežný kartel. Dosiahnutie vyššej než rovnovážnej ceny práce v rámci kolektívneho vyjednávania spôsobuje nezamestnanosť a znižuje mzdy v ostatných častiach ekonomiky. Pôsobenie odborov na trhu práce znižuje zamestnanosť pod efektívnu, konkurenčnú úroveň a zároveň je nespravodlivé, pretože dodatočné výnosy z vyjednávania čiastočne hradia ostatní pracovníci“<sup>6</sup>.

Naopak obhajcovia odborov veria v nevyhnutnosť pôsobenia odborov pre vyváženú silu zamestnávateľov a pre vyššiu spokojnosť zamestnancov.

• **Teória efektívnych miezd** - „Podľa teórie efektívnych miezd firmy vyrábajú efektívnejšie, ak platia vyššie než rovnovážne mzdy. Preto môže byť pre ne výhodnejšie udržiavať vyššie mzdy aj napriek tomu, že existuje prebytok ponuky na trhu práce, a tým vlastne týmto konaním podporujú pretrvávanie určitej úrovne nezamestnanosti (prípadne jej zvýšenie)“<sup>7</sup>

Na základe tohto tvrdenia sa dá povedať, že tak ako pri pôsobení minimálnej mzdy a odborových organizácií, aj nezamestnanosť vyplývajúca z efektívnych miezd je spôsobená vyššou mzdou, a to aj napriek prevahe ponuky na trhu práce. Firmy sa snažia pomocou takejto vyššej mzdy dosiahnuť vyššiu efektivitu práce, nižšiu fluktuáciu, a zamestnávanie kvalitných a angažovaných pracovníkov. Pre firmy sa teda oplatí vyplácať vyššie mzdy aj za cenu zvýšených mzdových nákladov. Výsledný ekonomický efekt je však pozitívny, keďže zamestnanci motivovaní vyššou mzdou odvádzajú kvalitnejšiu prácu, pristupujú k nej zodpovedne a viac si ju vážia. Takíto zamestnanci preto budú lojálnejší k firme a nebudú mať tendenciu prácu meniť. Znižuje sa teda fluktuácia, čo pre podnik znamená zníženie nákladov súvisiacich s hľadaním, výberom a zaúčaním nových zamestnancov.

---

<sup>6</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION. 2005. 41 s. ISBN 80-8078-038-2

<sup>7</sup> MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION. 2005. 42 s. ISBN 80-8078-038-2

- **Hľadanie pracovných miest** – Za štvrtú príčinu vzniku nezamestnanosti môžeme považovať hľadanie práce. Je spôsobená rôznorodosťou jednotlivých pracovných miest a tiež rôznorodosťou pracovníkov. Na každé pracovné miesto sú kladené iné požiadavky a každý pracovník disponuje inými schopnosťami, kvalifikáciou a prístupom k práci.

Na rozdiel od predchádzajúcich troch opísaných príčinách nezamestnanosti, ktoré boli spôsobené prevahou ponuky vyvolanej vyššou ako rovnovážnou mzdou, táto príčina má iný charakter. Podstatou tejto príčiny je, že pracovníci hľadajú na trhu práce najlepšiu možnú príležitosť. V trhovej ekonomike sú prirodzené neustále zmeny, ktoré podnecujú pracovníkov meniť pozície a vyhľadávať nové.

Štát sa prostredníctvom hospodárskej politiky usiluje dosiahnuť zníženie nezamestnanosti spôsobenej hľadaním miest. Dôležitú úlohu zohrávajú úrady práce ktoré nezamestnaným poskytujú bezplatné informácie o voľných pracovných miestach, čím sa skraca proces vyhľadávania. Ďalším opatrením štátu sú štátne rekvalifikačné programy, ktoré majú za úlohu zabezpečiť potrebnú kvalifikáciu pracovníkom pre miesta, o ktoré je momentálne dopyt na trhu práce. Snaží sa teda o zabezpečenie potrebného množstva pracovníkov pre žiadané pracovné pozície.

Na druhej strane štátna podpora v nezamestnanosti má za následok zvyšovanie počtu nezamestnaných, keďže sa ňou zmierňujú následky nezamestnanosti. Nezamestnaní majú tým pádom možnosť odmietat' menej lukratívne ponuky, čím sa predlžuje obdobie v ktorom sú bez práce.

Táto forma podpory má dosiahnuť aby si pracovníci našli optimálne pracovné miesto. Existujú však aj názory rôznych ekonómov, že akékoľvek zásahy štátu do procesu hľadania pracovných miest sú nežiaduce a tento problém by mal riešiť trh.

## 1.4 Nezamestnanosť mladých

„Nezamestnanosť je zložitý problém, ktorý sa netýka len ekonomicky vyčísliteľných strát, ale spôsobuje aj množstvo negatívnych sociálnych dôsledkov. Vo všeobecnosti vysoká úroveň nezamestnanosti prináša dôsledky ako pre hospodárstvo danej krajiny, tak i pre mladých ľudí. Strata zamestnania znamená pre mnohých ľudí nepríjemnú udalosť, pretože prináša pokles životnej úrovne, ekonomickú neistotu do budúcnosti a v neposlednom rade stratu vzťahov a kontaktov. Práca je zmysluplnou činnosťou pre viacerých ľudí a naplňuje im ich životný čas. Vyradenie z pracovného procesu vnímajú títo ľudia ako spochybňovanie ich schopností, a tým sa necítia plnohodnotnými členmi spoločnosti“<sup>8</sup>

Nájsť si prácu znamená pre mnohých mladých ľudí stať sa nezávislými. Keď sa im však nedarí nájsť zamestnanie, znamená to vznik rôznych problémov. Cítia sa izolovaní, nepotrební a po viacerých opakujúcich sa neúspechoch postupne strácajú nádej a rezignujú, čo vedie k negatívnemu dopadu na celú spoločnosť. Nezamestnanosť mladých patrí medzi vážne problémy väčšiny krajín Európskej únie. Mladí ľudia patria medzi skupiny obyvateľstva na ktorých sa najvýraznejším spôsobom podpísali negatívne dopady hospodárskej krízy. Počet mladých bez práce sa vtedy mohutne zvýšil. Najviac zastihnutí boli mladí Gréci, Španieli, Chorváti, Taliani a Portugalci. V týchto krajinách mladí často nevidia žiadnu perspektívu pre budúcnosť a veľký počet z nich rieši svoju situáciu emigráciou do priaznivejších krajín únie.

„Podľa Európskej komisie trpí Európa vážnym nedostatkom vzdelaných a kvalifikovaných pracovníkov v oblasti vedy, technológie a inžinierstva, čo sa môže tvrdo odraziť na budúcej konkurencieschopnosti EÚ. Podľa prieskumu JAYE Europe, ktorá poskytuje vzdelávacie programy zamerané na rozvoj podnikateľských zručností, dve tretiny európskych firiem sa sťažujú, že vzdelávacie systémy jednotlivých krajín nie sú vôbec alebo sú len málo úspešné pri rozvoji finančných a podnikateľských schopností mladých ľudí.“<sup>9</sup>

Mladí ľudia sú na trhu práce rizikovou skupinou, keďže im chýbajú dostatočné pracovné skúsenosti. Firmy preto pochopiteľne uprednostňujú skúsenejších uchádzačov

---

<sup>8</sup> BROŽOVÁ, D. 2003. *Splečenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon. 2003. 76 s. ISBN 80-86429-16-4

<sup>9</sup> KONFERENCIA EURACTIV. *Vieme pripraviť ľudí ktorých ekonomika potrebuje?* Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/projekty/skolstvo-a-trh-prace/konferencia-euractiv>

o prácu, pri ktorých je väčšia pravdepodobnosť úspešného vykonávania pracovnej pozície. Európska únia a vlády jednotlivých členských krajín sa preto pochopiteľne snažia pôsobiť rôznymi opatreniami zameranými na podporu mladých ľudí s cieľom ich lepšieho uplatnenia na trhu práce. Bližšie sa im budeme venovať v nasledujúcich častiach práce.

#### *1.4.1 Pohľad mladých ľudí na zamestnanie*

„Zamestnávateľia sa zhodujú, že táto skupina ľudí potrebuje kreatívne prostredie, ocení environmentálne aktivity a sú radi zapojení do diania firmy. Chcú meniť svet, CSR (corporate social responsibility) je pre nich veľmi dôležité a často ovplyvní ich rozhodnutie, či nastúpia alebo nie. Sú to individualisti, čo nie je na škodu, a preto k nim tak treba pristupovať. Hľadať, čo je na nich výnimočné alebo sa len opýtať, v čom sú dobrí. Hneď vám to vysypú z rukáva a pridajú, že by to chcelo viac inovácie do vašej firmy. Nakoniec dodajú, že majú na vás, ako na manažéra vysoké očakávania a že veria, že spolupráca bude fungovať. Presne tak – vedia, čo chcú a aj to je ich silná stránka.“<sup>10</sup>

Pohľad mladých ľudí na zamestnanie sa čoraz viac vzdialuje od tradičnej úlohy práce – zabezpečenia peňažných prostriedkov. Pre súčasnú mladú generáciu musí atraktívne zamestnanie zabezpečiť viac ako len vysoké finančné ohodnotenie. Mladí uprednostňujú zamestnania, ktoré im umožňujú pracovať na osobnom raste, neustálom vzdelávaní a získavaní nových zručností a poznatkov, teda práca ktorá ich má možnosť niekam posunúť, vyhnúť sa stagnácii a nepracovať iba pre prácu. Na druhej strane by tento proces nemal byť zdĺhavý a rutinný, keďže mladí by najradšej chceli všetko a hneď.

Podniky by teda mali mať záujem o vytvorenie podnetného pracovného prostredia, ak chcú prilákať mladú generáciu. Ďalšou vysoko významnou požiadavkou je sociálna stránka práce ako zmysluplnosť, v zmysle zmysluplnosti práce ako pre zamestnanca, tak aj pre spoločnosť, spoločenská zodpovednosť a stotožnenie sa s podnikovou víziou a hodnotami. Mladí ľudia sa začínajú stále viac zaujímať o pozadie firiem, vlastnícku štruktúru, environmentálnu stránku firiem a pracovné podmienky. Napríklad firma ktorá má sídlo v daňovom raji, spôsobuje nadmernú záťaž životného prostredia a využíva extrémne lacnú pracovnú silu v rozvojových krajinách nebude atraktívna pre väčšinu mladých ľudí, aj napriek vysokému finančnému ohodnoteniu a možnosti rýchleho kariérneho rastu.

---

<sup>10</sup>BALANCED HR. *Generácia Y: Chceme osobnostne rásť a práca nás musí baviť*. Dostupné na inetrnete: <https://www.balanced-hr.com/sk/generacia-y-chceme-osobnostne-rast-praca-nas-musi-bavit/>

## 2 Metodika práce, metódy skúmania a cieľ práce

Hlavným cieľom tejto bakalárskej práce je analýza súčasného stavu nezamestnanosti mladých na Slovensku, jej historického vývoja a intenzity dopadu poslednej hospodárskej krízy na tento vývoj.

Pre dosiahnutie hlavného cieľa bakalárskej práce nám poslúžili nasledovné čiastkové ciele:

- poukázanie na regionálne rozdiely na Slovensku v nezamestnanosti,
- analýza vplyvu dosiahnutej úrovne vzdelania na nezamestnanosť,
- prezentovať pohľad mladých ľudí na zamestnanie a ich pracovné očakávania,
- priblíženie vybraných opatrení zameraných na znižovanie nezamestnanosti mladých a zhodnotenie ich prínosu

Pri písaní práce nám pomohli údaje získané z komplexných databáz Eurostatu, ktoré sme využili na získanie informácií o stave skúmanej problematiky v Európe, a z databáz Štatistického úradu SR. Na základe údajov získaných z databáz Eurostatu a Štatistického úradu SR sme potom zrealizovali vlastné výpočty, na základe ktorých sme zostavili rôzne tabuľky a grafy, ktorých hodnoty sme ďalej interpretovali za pomoci jednoduchých štatistických metód. Tieto hodnoty sme potom porovnávali s historickými údajmi, čím sme dostali možnosť sledovať vývoj údajov v rokoch. Takto získané výsledky sme využili na komparáciu Slovenska s ostatnými krajinami Európskej únie, najmä však so štatmi V4.

Ako zdroj informácií nám poslúžili najmä knižné zdroje zaoberajúce sa problematikou nezamestnanosti ale taktiež mnohé internetové stránky a rôzne články dostupné na webe. Dôležitým zdrojov pre spracovanie tejto práce boli vybrané paragrafy zákonov týkajúcich sa trhu práce, zamestnania a podpory nezamestnaných.

## **3 Výsledky práce a diskusia**

### **3.1 Analýza súčasného stavu a historického vývoja**

#### *3.1.1 Porovnanie stavu v SR s krajinami EÚ*

Súčasný stav nezamestnanosti mladých Európanov je v značnej miere ovplyvnení poslednou globálnou hospodárskou krízou. Kým celková nezamestnanosť už dosahuje nižšie hodnoty ako pred krízou, nezamestnanosť mladých ešte len vyrovnáva hodnoty zaznamenané v predkrízovom období. Najvyššie hodnoty nezamestnanosti mladých (vek 15-24 rokov) boli zaznamenané v roku 2013, kedy priemer únie dosahoval hodnotu 23%. Grécko v tom čase vykazovalo 57,9% mladých nezamestnaných (vek 15-24 rokov), čo je extrémne vysoká hodnota. Bez práce tak bola viac ako polovica všetkých mladých ľudí, predstavujúcich obrovský ekonomický a sociálny problém.

Pre Slovensko bol najhorším rokom rok 2012, podiel mladých bez práce (vek 15-24 rokov) vtedy dosahoval 34,2%, teda nezamestnaný bol zhruba každý tretí mladý Slovák. Po rokoch 2012 a 2013 sa už začal prejavovať pozitívny vývoj, ktorý by mal podľa očakávaní pokračovať aj v nadchádzajúcich rokoch.

**Tabuľka 3.1 Porovnanie nezamestnanosti mladých vo vybraných krajinách EÚ**

<b>Miera nezamestnanosti mladých vo vybraných krajinách EÚ v roku 2016</b>		
<i>Krajina</i>	<i>Miera nezamestnanosti v %</i>	
	<i>Vek 15-24 rokov</i>	<i>Vek 15-29 rokov</i>
Grécko	47,6	38,3
Španielsko	44,3	32,7
Taliansko	38,0	29,1
<b>Slovensko</b>	<b>22,2</b>	<b>15,5</b>
Poľsko	17,7	11,8
Maďarsko	12,9	9,1
Česká republika	10,5	7,3
Švajčiarsko	7,2	6,2
Island	6,7	5,4
Nemecko	6,4	5,6
<b>Priemer EÚ</b>	<b>18,1</b>	<b>14,3</b>

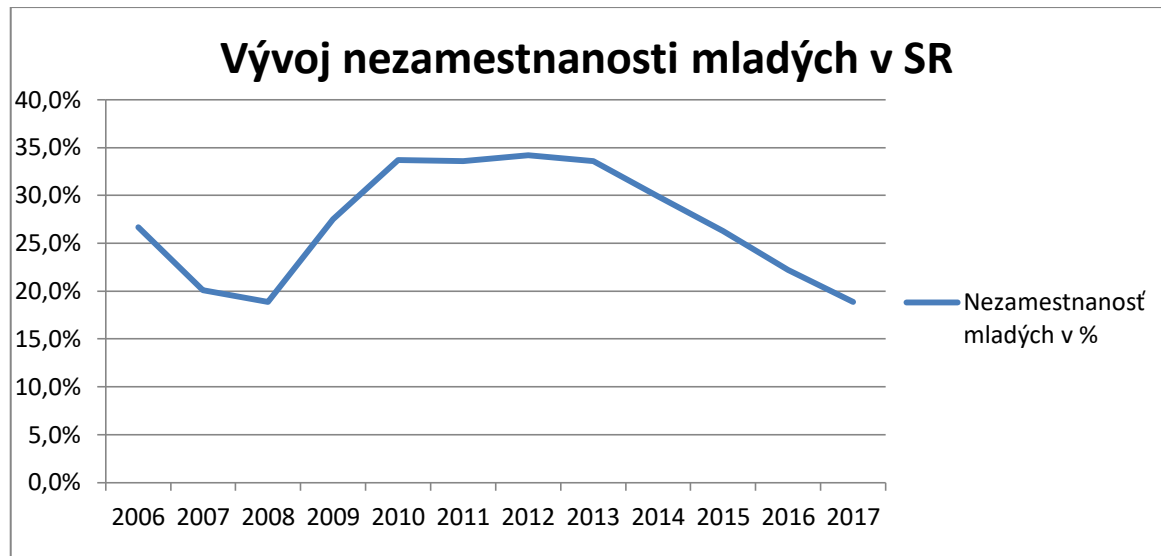
Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostatu

V tabuľke 3.1 môžeme pozorovať mieru nezamestnanosti mladých ľudí vo vybraných krajinách EÚ v dvoch vekových rozpätiach, vypočítanú ako podiel mladých nezamestnaných k celkovému počtu ekonomicky aktívnych mladých ľudí, vyjadrenú v percentách. Do tabuľky boli vybrané 3 krajiny s najlepšimi hodnotami, 3 krajiny s najhoršími hodnotami a krajiny V4.

Slovensko v oboch vybraných vekových rozpätiach vykazuje horšie hodnoty ako je priemer krajín EÚ. Spomedzi všetkých krajín únie patrí Slovensku v tomto ukazovateli 8. najhoršia priečka, lepší výsledok dosahujú aj Bulharsko a Rumunsko. Zaujímavá je vysoká hodnota Francúzska (23,9% a 17,2%), ktoré sa nachádza ešte o jedno miesto nižšie ako Slovensko. V porovnaní s krajinami V4 sa nachádza Slovensko na poslednom, 4. mieste. Lepšie hodnoty vykazujú Česká republika, Maďarsko aj Poľsko.

### 3.1.2 Vývoj nezamestnanosti mladých v SR

**Graf 3.1** Vývoj nezamestnanosti mladých v SR



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Štatistického úradu SR

Na grafe 3.1 je zobrazený prehľad vývoja nezamestnaných mladých ľudí (vo veku 15-24 rokov) za predchádzajúcich 12 rokov v pomere k ekonomicky aktívnym mladým, v percentuálnom vyjadrení. Z tohto prehľadu je možné pozorovať obrovský vplyv poslednej hospodárskej krízy, ktorá sa negatívne podpísala na hodnote tohto ukazovateľa.

V predkrízovom období sa dosahoval pravidelný medziročný pokles, ktorý sa narušili v roku 2009 a v nasledujúcich štyroch rokoch nezamestnanosť mladých dramaticky narástla. Najvyšší nárast počtu mladých nezamestnaných bol v priebehu roku 2009, kedy hodnoty stúpili o 8,6 percentuálneho bodu, čo predstavuje v absolútnom vyjadrení nárast o 19000 mladých ľudí bez práce. Najvyššia hodnota bola zaznamenaná v roku 2012, kedy bolo bez práce 34,2% mladých Slovákov. V porovnaní s rokom 2008 to predstavuje nárast o 15,3 percentuálneho bodu za 4 roky. Po roku 2012 už nastalo mierne zlepšenie a pomaly sa začal počet mladých bez práce opäť znižovať. V roku 2017 bola dosiahnutá hodnota ako z predkrízového roku 2008. Trvalo teda 9 rokov kým sa podarilo vysporiadať s dopadmi krízy a pokračovať tam, kde sme sa dostali do roku 2008.

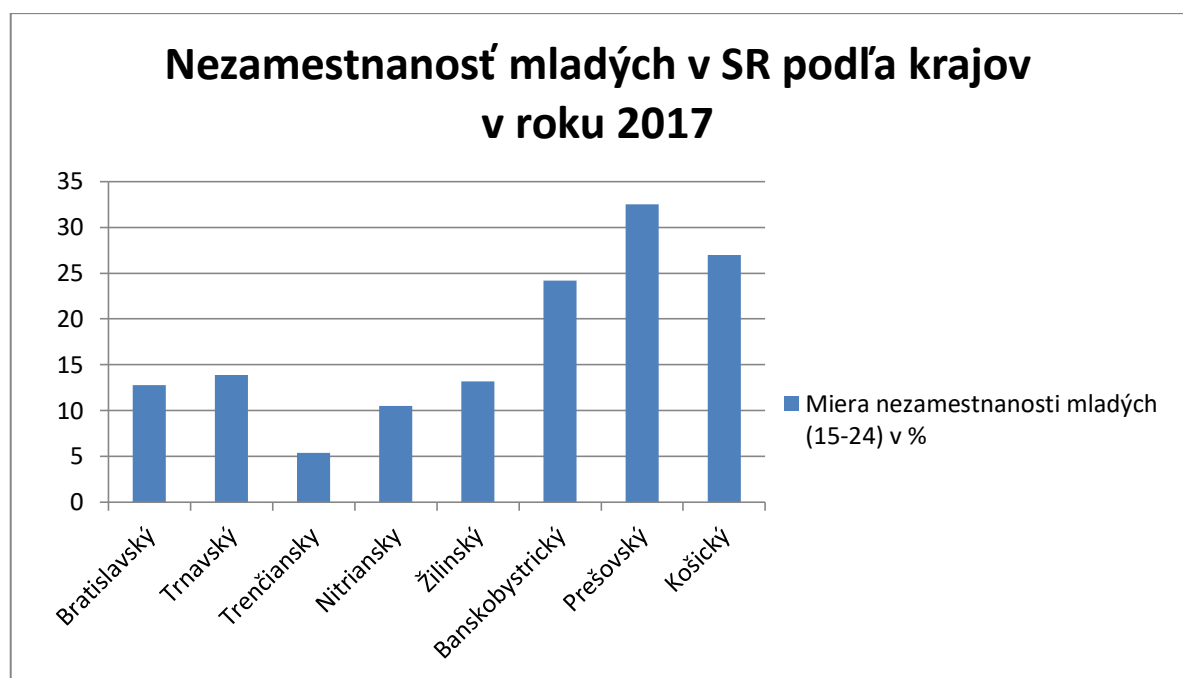
V nasledujúcich rokoch sa predpokladá pozitívny vývoj, avšak pomaly sa začínajú ozývať hlasy predpovedajúce možný blízky príchod ďalšej krízy, ktorá by s určitosťou znovu zanechala výraznú stopu na trhu práce. Spúšťačom ďalšej krízy by mohli obchodné

vojny a narastajúci protekcionizmus v politike viacerých významných svetových ekonomík. V súčasných dňoch je takou udalosťou zavádzanie ciel zo strany USA voči Číne na rôzne druhy výrobkov. Stále otvorená je aj otázka ohľadom odchodu Veľkej Británie z Európskej únie, ktorého dopady nikto nevie predpovedať. Veľmi dôležitou témou v Európe je aj nárast populizmu a pravicového extrémizmu, spôsobený najmä migračnou krízou. Tento problém môžeme pozorovať aj na Slovensku zvyšujúcou sa popularitou istých politických strán a hnutí, ktoré ponúkajú rýchle a radikálne riešenia, manipulujú fakty a šíria rôzne konšpirácie.

### 3.1.3 Nezamestnanosť mladých v SR podľa krajov

Na Slovensku je očividný dlhodobý problém veľkých ekonomických rozdielov medzi jednotlivými regiónmi. Najvýraznejšie sa tieto rozdiely prejavujú v nezamestnanosti, vzdelanosti a výške príjmov. Kým v Bratislavskom kraji dosahuje priemerná hrubá mzda hodnotu 1282€, v Prešovskom to je len 757€. Priemerný obyvateľ Prešovského kraja teda zarobí zhruba 60% toho čo priemerný obyvateľ Bratislavského. Výrazné rozdiely medzi regiónmi sa samozrejme prejavujú aj v nezamestnanosti mladých.

**Graf 3.2 Nezamestnanosť mladých v SR podľa krajov**



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Štatistického úradu SR

Z grafu 3.2 je možné vypočítavať vysoké rozdiely v nezamestnanosti medzi jednotlivými krajinami Slovenskej republiky. Dalo by sa všeobecne tvrdiť, že čím ďalej na východ, tým je situácia pre mladých menej priaznivá. Najlepšia situácia je v Trenčianskom kraji, kde je bez práce iba 5,4% mladých ľudí, čo možno považovať za príjemne prekvapivú hodnotu vzhľadom k ostatným krajinám a celoslovenskému priemeru. Pozitívne hodnoty oproti celoslovenskému priemeru dosahujú kraje Nitriansky (10,5%), Bratislavský (12,8%), Žilinský (13,2) a Trnavský (13,9%). Naopak hodnoty horšie od priemeru SR vykazujú Banskobystrický (24,2%), Košický (27,0%) a Prešovský (32,5%) kraj. V Prešovskom kraji je teda bez práce zhruba každý tretí mladý človek.

Keď sa však začneme pozerať na vývoj nezamestnanosti mladých v posledných rokoch v jednotlivých krajinách, môžeme zistiť niekoľko zaujímavých skutočností.

V Bratislavskom kraji klesla miera nezamestnanosti za posledné 4 roky iba o 2 percentuálne body, čo predstavuje najnižšie tempo poklesu medzi krajinami SR. Do roku 2014 evidoval Bratislavský kraj najnižšiu nezamestnanosť spomedzi všetkých krajov, no v nasledujúcich rokoch bol predbehnutý Trenčianskym a Nitrianskym krajom.

Nitriansky kraj zaznamenal za posledné 4 roky obrovský pokles nezamestnanosti. Kým v roku 2014 predstavovala miera nezamestnanosti hodnotu 32,1%, v roku 2017 to už bolo 10,5%. Znamená to teda pokles o 21,6 percentuálneho bodu, čo je najvýraznejší progres spomedzi krajov.

Trenčiansky a Trnavský kraj zaznamenali v posledných štyroch rokoch podobné zlepšenie (13,1 a 13,3 percentuálneho bodu), čo je mierne vyššia hodnota ako celoslovenský priemer 11,2 percentuálneho bodu.

Žilinský kraj tiež patrí medzi kraje s priaznivejšími podmienkami ako je priemer Slovenska. Najvyššiu hodnotu 33,2% dosahoval v roku 2012, odvtedy však nezamestnanosť pravidelne klesala až na súčasnú hodnotu 13,2%. Za posledné 4 roky bolo zaznamenané zníženie o 15,7 percentuálneho bodu, po Nitrianskom kraji druhé najvýraznejšie.

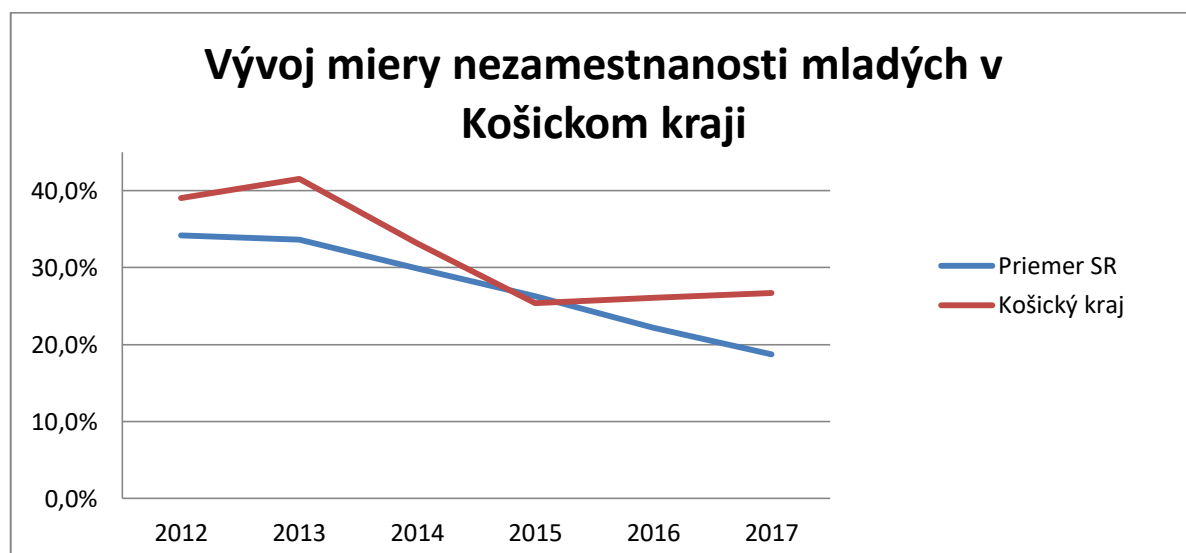
V Banskobystrickom kraji bolo v roku 2012 bez práce až 46,1% mladých ľudí, v tom čase hneď za Prešovským krajom najvyššia hodnota. V rokoch 2013, 2014 a 2015 bol krajom s najvyššou nezamestnanosťou mladých. V roku 2015 medziročný pokles dokonca predstavoval iba necelých 0,1 percentuálneho bodu. Potom bol však zaznamenaný výrazný progres v roku 2016, kedy medziročne nezamestnanosť klesla o 9,6 percentuálneho bodu. So štvorročným poklesom 14,6 percentuálneho bodu od roku 2014 patrí medzi kraje s nadpriemerným tempom poklesu, ale súčasná hodnota nezamestnanosti

mladých 24,2% je však stále relatívne vysoko nad priemerom Slovenska a ani zďaleka nepredstavuje pozitívny stav.

Prešovský kraj je dlhodobo najmenej priaznivým krajom v rôznych ekonomických ukazovateľoch. Najviac mladých bez práce tu bolo v roku 2012, kedy bol krajom s najvyššou mierou nezamestnanosti mladých. Nezamestnanosť vtedy dosahovala veľmi vysokú hodnotu 47,1%. V Prešovskom kraji sa nedarí bojovať s nepriaznivými podmienkami, výsledkom čoho je pokles v predchádzajúcich štyroch rokoch iba o 3,9 percentuálneho bodu. Príčinou tohto pomalého tempa znižovania nezamestnanosti je skutočnosť, že v rokoch 2016 a 2017 opäť obsadil najhoršiu priečku medzi krajmi. Kým v roku 2015 dosahoval Prešovský kraj hodnotu 36,3% a Banskobystrický kraj 38,7%, v roku 2017 to už bolo v porovnaní výrazne v neprospech Prešovského kraja – 32,5% a 24,2%. V súčasnosti dosahuje nezamestnanosť mladých obyvateľov Prešovského kraja hodnotu 32,5%, najvyššiu medzi jednotlivými krajmi.

Zaujímavé je sledovať vývoj nezamestnanosti v Košickom kraji. V roku 2013 tu bola doisiahnutá najvyššia hodnota – 41,5%. Potom v rokoch 2014 a 2015 veľmi výrazne klesla na hodnotu 25,4%, kedy boli dosiahnuté lepšie hodnoty ako bol celoslovenský priemer, ale v nasledujúcich dvoch rokoch opäť začala stúpať. V roku 2016 bola zaznamenaná hodnota 26,1% a v roku 2017 dokonca 26,7%. Tento neobvyklý vývoj je naznačený v grafe 3.3, kde môžeme vidieť porovnanie vývoja miery nezamestnanosti mladých v Košickom kraji s celoslovenským priemerom.

**Graf 3.3 Vývoj miery nezamestnanosti mladých v Košickom kraji**



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Štatistického úradu SR

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny každý štvrtrok zverejňuje na svojich webových stránkach zoznam najmenej rozvinutých okresov Slovenska. Ide o okres, v ktorom miera evidovanej nezamestnanosti vypočítaná z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorú vykazuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, bola v období za aspoň deväť kalendárnych štvrtrokov počas predchádzajúcich dvanástich po sebe nasledujúcich kalendárnych štvrtrokov vyššia ako 1,6 násobok priemernej miery evidovanej nezamestnanosti (všetkých nezamestnaných, nie len mladých) v Slovenskej republike za rovnaké obdobie.

V štvrtom kvartáli roku 2017 tento zoznam obsahoval okresy Lučenec, Poltár, Revúca, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Kežmarok, Sabinov, Svidník, Vranov nad Topľou, Gelnica, Rožňava, Sobrance, Trebišov, Bardejov a Medzilaborce. Na začiatku roku 2018 na tento zoznam pribudol ešte okres Košice – okolie.

Zoznam je dôležitý pre zamestnávateľov, ktorí chcú pri zamestnaní osoby s trvalým pobytom v najmenej rozvinutom okrese uplatniť odvodovú úľavu. Aby bolo možné uplatniť si odvodovú úľavu z titulu trvalého pobytu zamestnanca v najmenej rozvinutom okrese, musia zamestnanec aj zamestnávateľ splniť ďalšie podmienky:

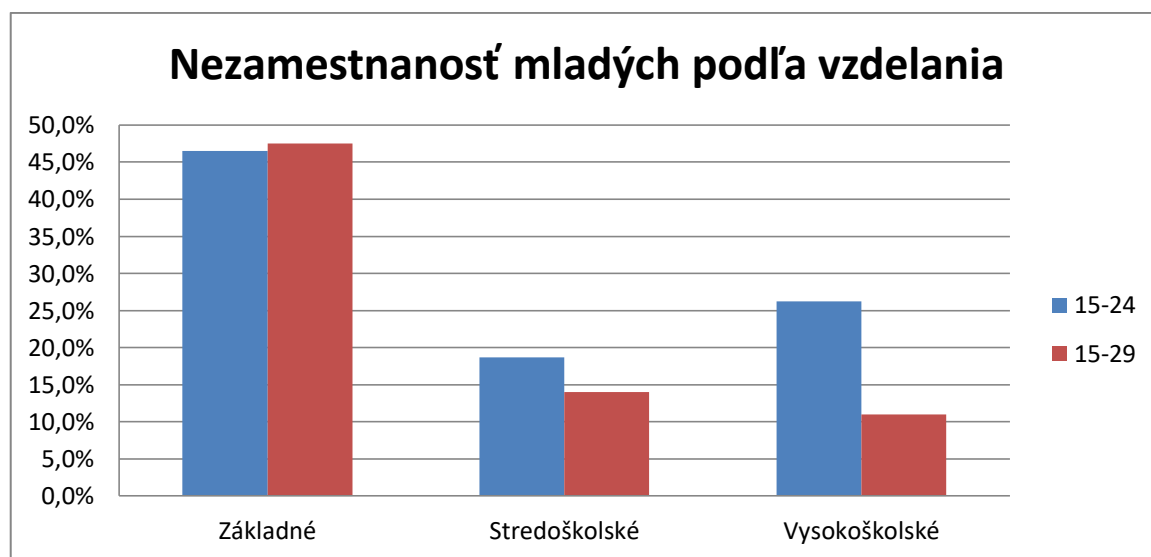
- osoba bola vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov,
- dôvodom vyradenia fyzickej osoby z evidencie uchádzača o zamestnanie je vznik pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru,
- hrubý mesačný príjem zamestnanca s odvodovou úľavou je najviac 67 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za rok, ktorý 2 roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol pracovný alebo štátnozamestnanecký pomer (od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018 platí hraničná suma 611,04 EUR),
- osobe nevzniklo povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca,
- voči zamestnávateľovi neevidujú Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne ku dňu vzniku pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pohľadávku na poistnom,
- kvôli zamestnaniu tejto osoby zamestnávateľ neznížil počet svojich zamestnancov,
- odo dňa vzniku pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru s odvodovou úľavou neuplynulo viac ako 12 kalendárnych mesiacov.

### 3.1.3 Nezamestnanosť mladých podľa vzdelania

Úspešnosť uchádzačov o prácu je bezpochyby znančne podmienená dosiahnutým vzdelaním. Vo všeobecnosti by sa dalo tvrdiť, že čím vyššie dosiahnuté vzdelanie, tým vyššia šanca na uplatnenie sa na trhu práce. Najviac ohrozenou skupinou sú teda obyvatelia so základným vzdelaním alebo dokonca s neukončeným základným vzdelaním. Takéto skupiny nezamestnaných majú len veľmi obmedzené možnosti si nájsť prácu a takmer žiadnu šancu si môcť prácu vyberať. Často ide o ľudí ktorí z rôznych dôvodov ani nemajú záujem pracovať, ani sa akýmkoľvek spôsobom ďalej vzdelávať alebo rozvíjať svoje znalosti a zručnosti, zvyšujúce šancu sa zamestnať. Takéto skupiny obyvateľstva potom často žijú na hranici chudoby a majú problém sa z tejto situácie dostať.

V nasledujúcom grafe sú uvedené hodnoty nezamestnaných mladých ľudí podľa vzdelania.

**Graf 3.4 Nezamestnanosť mladých podľa vzdelania**



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostatu

Na grafe 3.4 môžeme pozorovať výšku nezamestnanosti mladých ľudí v dvoch vekových kategóriách, podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Údaje použité v grafe sú za rok 2016. Hodnoty sú vypočítané ako percentuálny podiel nezamestnaných mladých ľudí s danou úrovňou dosiahnutého vzdelania na celkovom počte ekonomicky aktívnych mladých ľudí s danou úrovňou dosiahnutého vzdelania. Do kategórie základné sú zahrnutí aj obyvatelia s nedokončeným základným vzdelaním.

Z grafu 3.4 jasne vyplýva, že najväčší problém so zamestnaním majú osoby so základným vzdelaním. Až 46,5% mladých vo veku 15-24 rokov, resp. 47,5% vo veku 15-29, je bez práce. Patria teda medzi najviac ohrozené skupiny nezamestnaných, s nízkou šancou sa zamestnať. V absolútnom vyjadrení je takýchto mladých zhruba 9900 v kategórii 15-24 a 17700 v kategórii 15-29. Z celkového počtu mladých nezamestnaných 45800 (15-24) a 84300 (15-29) tvoria menšinovú skupinu. Ich podiel na celkovom počte mladých bez práce je 21,6% (15-24), resp. 21,0% (15-29).

Lepšiu pozíciu pri hľadaní práce majú mladí s ukončeným stredoškolským vzdelaním. Prácu si hľadá 18,7% (15-24), resp. 14% (15-29). Nezamestnaní so stredoškolským vzdelaním však tvoria početne najväčšiu skupinu. Vo vekovej kategórii 15-24 rokov je ich počet 31100, čo predstavuje podiel až 67,9% percenta na celkovom počte mladých nezamestnaných. V kategórii 15-29 rokov je to 51400 nezamestnaných, predstavujúcich podiel 61%. Práve na túto skupinu obyvateľstva by teda mali byť ciele rôzne opatrenia a podporné mechanizmy, usilujúce sa o ich budúce uplatnenie na trhu práce.

Tretou zobrazenou skupinou sú mladí s ukončeným vysokoškolským vzdelaním. Vo vekovej kategórii 15-24 rokov dosahuje nezamestnanosť pomerne vysokú hodnotu 26,2%. Toto vysoké percento nezamestnaných je spôsobené najmä tým, že do tejto kategórie patria hlavne čerství absolventi vysokých škôl. Vo vekovom rozpätí 15-29 rokov to je už značne nižšia hodnota – 11%. V absolútnom vyjadrení to je 15200 vysokoškolsky vzdelaných nezamestnaných mladých ľudí, čo predstavuje podiel 18% na celkovom počte mladých nezamestnaných.

### *3.1.5 Miera NEET*

NEET (Not in education, employment or trainig) je ukazovateľ miery nezamestnanosti používaný Eurostatom. Považuje sa za viac relevantný oproti tradičnému výpočtu miery nezamestnanosti mladých, nakoľko medzi nezamestnaných zahŕňa iba tých mladých, ktorí sa nevzdelávajú, ani sa nezúčastňujú žiadnej odbornej prípravy na budúcu prácu. Zobrazuje teda skupinu mladých, ktorí sa práve nachádzajú vo veku kedy by mali rozvíjať svoj potenciál pre budúce uplatnenie na trhu práce, ale sa nechcú alebo z vlastnej vôle stali nezamestnanými a neaktívnymi. Pre takúto neaktívnu a rezignovanú skupinu mladých existuje zvýšené riziko dostať sa do pasce chudoby, predstavujúcej veľmi nízke príjmy, sociálne vylúčenie, odkázanosť na štátnu podporu, čo môže viesť až k zdravotným poruchám, kriminalite a izolácii.

Miera NEET je vyjadrená podielom neaktívnych mladých ľudí na celkovom počte mladých ľudí. Predstavuje teda percentuálne zastúpenie tých mladých, ktorý nepracujú, nechodia do školy a ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy.

**Tabuľka 3.2 Miera nezamestnanosti NEET vo vybraných krajinách EÚ**

<b>Miera nezamestnanosti NEET vo vybraných krajinách EÚ</b>	
<i>Krajina</i>	<i>Miera NEET v %</i>
Taliansko	20,8
Bulharsko	15,6
Grécko	15,1
<b>Slovensko</b>	<b>12,2</b>
Maďarsko	10,9
Poľsko	9,6
Česká republika	6,3
Nórsko	4,4
Holandsko	3,9
Priemer EÚ	10,9
<i>Údaje za 3.kvartál 2017</i>	

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostatu

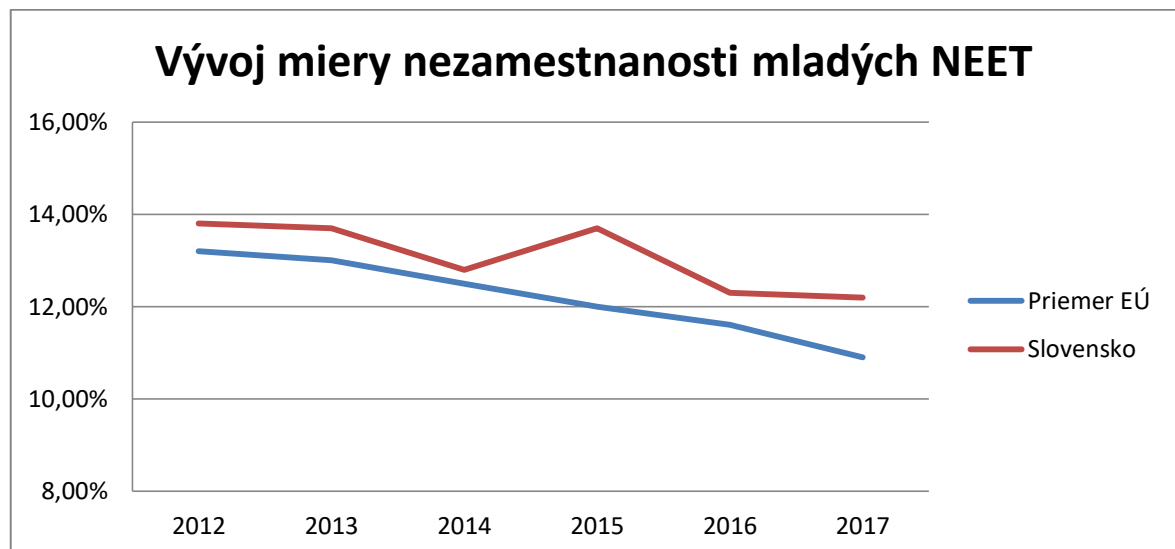
Medzi krajiny s najvyššou mierou NEET patria Taliansko (20,8%), Cyprus (17,1%) a Chorvátsko (16,2%). Naopak najnižšie hodnoty dosahujú krajiny Holandsko (3,9%), Nórsko (4,4%) a Island (5%). Slovensku (12,2%) patrí 8. najhoršia pozícia v rámci krajín Európskej únie. V porovnaní s ostatnými krajinami V4 je na tom Slovensko najhoršie, lepšie výsledky dosahujú Česká republika, Poľsko aj Maďarsko.

**Tabuľka 3.3 Vývoj nezamestnanosti mladých NEET v SR**

<b>Vývoj nezamestnanosti mladých NEET v Slovenskej republike</b>	
Rok	Miera NEET v %
2006	14,4
2007	12,5
2008	11,1
2009	12,5
2010	14,1
2011	13,8
2012	13,8
2013	13,7
2014	12,8
2015	13,7
2016	12,3
2017	12,2

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostatu

**Graf 3.5 Vývoj nezamestnanosti mladých NEET v SR a porovnanie s priemerom EÚ**



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostatu

Z tabuľky 3.3 a grafu 3.5 je zrejme pozorovateľný pozitívny vývoj tohto ukazovateľa na Slovensku, avšak stále sa nepodarilo nedosiahnúť predkrízové hodnoty. Treba však dodať, že tento pozitívny vývoj nie je taký dynamický ako priemer únie. Za posledných 6 rokov poklesla hodnota priemeru únie o 2,3 percentuálneho bodu, kým na Slovensku predstavoval pokles iba 1,6 percentuálneho bodu. Slovensko sa tým pádom napriek znižovaniu hodnoty ukazovateľa nezamestnanosti prepadá stále nižšie v rebríčku krajín únie. A teda kým v roku 2012 nám patrilo 13. najhoršie miesto v rámci únie, v roku 2017 to už bola 8. najhoršia priečka. Je teda viditeľné že nám ostatné krajiny unikajú a niekde robíme chybu vo vytváraní priaznivejších podmienok pre mladých ľudí a v zvyšovaní ich záujmu o vzdelávanie.

## **3.2 Opatrenia zamerané na znižovanie nezamestnanosti mladých**

### *3.2.1 Absolventská prax*

„Cieľom absolventskej praxe by mala byť podpora rozvoja zamestnatel'nosti absolventov škôl prostredníctvom získavania a rozširovania odborných skúseností a zručností v reálnom prostredí zamestnávateľov a tiež by mala slúžiť ako prevencia proti dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí.“<sup>11</sup>

„Absolventskú prax môže absolvovať každý absolvent vysokej, alebo strednej školy do 26 rokov veku, ktorý ukončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie. Absolventská prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov a pred jej získaním musí byť absolvent evidovaný na úrade práce minimálne jeden mesiac.“<sup>12</sup>

Absolventská prax by teda mala byť akýmsi odrazovým bodom pre absolventov na začlenenie sa do pracovného života. Zmyslom tohto opatrenia je pomáhať po ukončení stredoškolského alebo vysokoškolského štúdia absolventom zapojiť sa do pracovného procesu, vybudovať pracovné návyky a získavať prax a skúsenosti v obore. Toto opatrenie by teda technicky malo byť prínosné ako pre zamestnávateľa tak aj pre absolventa. Zamestnávateľ takto získa pracovníka, ktorému prideliuje pracovné úlohy,

---

<sup>11</sup> PÁLENÍK, M. 2014. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava: INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. 2014. 44 s. ISBN 978-80-970204-6-0

<sup>12</sup> FINANCE.SK. 2018. *Plat za absolventskú prax bude v roku 2018 o niečo vyšší*. Dostupné na internete: <https://www.finance.sk/180062-absolventska-prax-2018-plat/>

zadáva mu prácu a vyžaduje výsledky, no nemusí mu vyplácať mzdu. Pre absolventa je hlavný prínos v nadobúdaní praktických zručností a skúseností, keďže príspevok za absolventskú prax predstavuje veľmi nízku sumu. Ďalším významným prínosom je potencionálna možnosť na zamestnanie sa v danom podniku po skončení absolventskej praxe. Zamestnávateľa teda môžu využívať absolventskú prax aj ako nástroj na zaučenie a vychovanie svojich budúcich zamestnancov.

Výška príspevku za absolventskú prax je rovnaká bez ohľadu na vykonávanú prácu a prínos vykonanej práce pre zamestnávateľa. Jej hodnota je pevne daná zákonom o službách zamestnanosti, predstavuje 65% sumy životného minima. Pre rok 2018 to znamená príspevok 129,66€ mesačne, pričom absolvent pracuje 20 hodín týždenne. Na absolventskej praxi prináleží každému po odpracovaní dvoch mesiacov nárok na 10 dní voľna, avšak príspevok sa počas čerpania voľna kráti. Privyrábať si popri absolventskej praxi inou činnosťou nie je možné a absolvent je povinný vyplniť prehlásenie o tom, že nevykonáva zárobkovú činnosť.

Tieto podmienky majú prirodzene za následok veľmi nízky záujem absolventov. Už len samotná výška príspevku odrádza od ich záujmu. Navyše počas absolventskej praxi nemajú ani možnosť si príjem zvýšiť ďalšou zárobkovou činnosťou. Percentuálny podiel mladých nezamestnaných využívajúcich absolventskú prax neustále klesá a pokým v máji roku 2010 ich bolo vyše 10%, v máji roku 2016 už iba 2,5%.

„Najčastejšie využívaným a zároveň najviac kritizovaným aktívnym opatrením, ktorého cieľom je zvýšiť zamestnateľnosť mladých, je absolventská prax. Tento nástroj funguje na veľmi podobnom princípe ako aktivačné práce – ide o formu dotácie, pri ktorej sa kontrolujú prezenčné listiny, ale nie reálny výstup práce. Veľkým nedostatkom absolventskej praxe teda je, že zamestnávateľ získa pracovníka úplne zadarmo, bez reálnej spoluúčasti na jeho financovaní, čo znižuje jeho motiváciu požadovať od absolventov riadny výkon práce“<sup>13</sup>

Známe sú dokonca časté prípady zneužívania tohto opatrenia, kedy bola pracovná pozícia iba fiktívne vytvorená a nedochádzalo k žiadnemu výkonu práce.

---

<sup>13</sup>PÁLENÍK, M. 2014. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava: INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. 2014. 43 s. ISBN 978-80-970204-6-0

Otázny je aj celkový dopad na zlepšenie zamestnateľnosti uchádzačov o prácu po využití absolventskej praxe. Na základe Analýzy účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ktorej autorom je Štefánik M. a kolektív (2014), môžeme tvrdiť, že úspešnosť uplatnenia absolventov na trhu práce je porovnateľná, či sa zúčastňovali absolventskej praxe alebo nie.

Na základe týchto zistení môžeme zhodnotiť absolventskú prax ako veľmi málo efektívne aktívne opatrenie. Aj keď môže byť v určitých konkrétnych prípadoch prínosom, vo všeobecnosti nie je dobre nastavené a je veľmi málo zaujímavé pre uchádzačov o prácu.

Absolventská prax je však vo svojej podstate zaujímavým nástrojom, ktorý by mohol fungovať oveľa efektívnejšie keby sa eliminovali jeho najväčšie nedostatky – nízky príjem pre absolventa, žiadne financovanie od zamestnávateľa a nemožnosť inej zárobkovej činnosti absolventa. Tieto nedostatky by sa dali vyriešiť zapojením zamestnávateľa do financovania pracovníka na absolventskej praxi, a to minimálne do výšky príspevku od štátu, pričom by bol tento príjem oslobodený od dane a odvodov. Týmto krokom by sa na jednej strane zvýšil príjem pre pracovníka a na strane druhej záujem zamestnávateľa o reálne výsledky a prínosy vykonávanej práce. Zamestnávateľ by tým aj získal možnosť ovplyvňovania výkonu zamestnanca pomocou výšky odmeny za prácu.

### *3.2.2 Duálne vzdelávanie*

„Duálne vzdelávanie je systém odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, ktorým sa získavajú vedomosti, schopnosti a zručnosti potrebné pre povolanie. Vyznačuje sa najmä úzkym prepojením všeobecného a odborného teoretického vzdelávania v strednej odbornej škole s praktickou prípravou u konkrétneho zamestnávateľa.“<sup>14</sup>

Duálne vzdelávanie funguje ako systém prípravy študentov na ich budúce povolanie už počas štúdia. Cieľom tohto opatrenia je príprava študenta na zamestnanie formou praxe, zahrnutej do učebného plánu. Týmto sa zamestnávateľom ponúka možnosť vychovávať si svojich vlastných budúcich zamestnancov, ktorý sú po ukončení štúdia schopný hneď nastúpiť na pracovné miesto s dostatočnými zručnosťami a praxou. Pre

---

<sup>14</sup>ROZVOJ STREDNÉHO ODBORNÉHO VZDELÁVANIA. *Poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania*. Dostupné na internete: [www.potrebyovp.sk/dv\\_v-praxi](http://www.potrebyovp.sk/dv_v-praxi)

študentov je tento systém prínosný, pretože im prináša istotu práce po skončení školy a taktiež si môžu privyrobiť popri štúdiu.

Študenti zúčastnení na duálnom vzdelávaní vykonávajú prácu priamo u zamestnávateľa na pracovisku praktického vyučovania. Zamestnávateľ preberá všetky náklady a tiež zodpovednosť spojenú s praktickým vyučovaním. Absolvovaním praktického vyučovania študent spoznáva reálne pracovné prostredie a rozvíja svoje schopnosti nevyhnutné pre úspešné zaradenie sa na trh práce po ukončení štúdia, bez potreby ďalšieho nevyhnutného zaúčania či preškolenia.

Duálne vzdelávanie funguje ako zmluvný vzťah troch zúčastnených strán – zamestnávateľa, školy a študenta. Vzťah medzi zamestnávateľom a študentom je definovaný vo forme učebnej zmluvy, upravujúcej práva a povinnosti oboch strán vzťahujúce sa k praktickej výučbe. Vzťah medzi zamestnávateľom a školou je zase definovaný vo forme zmluvy o duálnom vzdelávaní, ktorou sa upravujú najmä podmienky praktického vyučovania, rozsah výučby a koordinácia praktického a teoretického vyučovania. Aby bol zabezpečený jednotný obsah vyučovania, zamestnávateľ je povinný výučbu vykonávať podľa vzorových učebných plánov a osnov ministerstva školstva.

Študentovi zúčastnenom na duálnom vzdelávaní prínaleží odmena za prácu vykonávanú počas praktického vyučovania. Jej výška je daná zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave, ako 50% až 100% hodinovej minimálnej mzdy, čo pre rok 2018 predstavuje 1,3795€ - 2,759€ za odpracovanú hodinu. Firmy môžu výšku odmeny zvýšiť poskytnutím podnikového štipendia. Pre výšku podnikového štipendia je dôležitý prospech a pravidelná účasť študenta na praktickom vyučovaní. Výška podnikového štipendia môže byť udelená maximálne do výšky štvornásobku sumy životného minima určeného pre zaopatrené nepľnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa. Pre rok 2018 to predstavuje maximálnu odmenu 364,24€ mesačne.

### ***Výhody duálneho vzdelávania pre zamestnávateľa***

- Možnosť vychovať si vlastných, odborne vzdelaných zamestnancov
- Šetrenie nákladov na nábor a rekvalifikáciu zamestnancov
- Vyššia lojalita zamestnancov a z toho vyplývajúca nižšia fluktuácia
- Zlepšenie imidžu a spoločenského vnímania podniku
- Zlepšenie podnikovej kultúry

### ***Výhody duálneho vzdelávania pre študenta***

- Nadobudnutie kvalifikácie a praxe u zamestnávateľa
- Plynulý prechod zo školy do pracovného života
- Vysoká pravdepodobnosť získania pracovnej zmluvy po ukončení výučby
- Získanie konkurenčnej výhody na trhu práce
- Možnosť privyrobiť si počas štúdia

System duálneho vzdelávania ma však, ako každý system, aj svoje nedokonalosti a problémy. Cieľom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu je do roku 2020 zapojiť 12-tisíc študentov do duálneho vzdelávania. V súčasnosti je ich však do tohto systému zapojených iba 2661. Počet študentov je teda oveľa nižší ako sa pôvodne očakávalo, pozitívom však je že záujem má neustálu stúpajúcu tendenciu.

Pre zvýšenie atraktívnosti duálneho vzdelávania pre školy a zamestnávateľov, pripravuje v súčasnosti rezort školstva novelu zákona o odbornom vzdelávaní a príprave. Táto novela zákona by mala priniesť výhody najmä z finančného hľadiska.

Jednou z noviniiek pre školy zúčastnené na duálnom vzdelávaní bude zrušenie krátenia finančného normatívu. V súčasnosti môže byť pre školy demotivujúce zúčastniť sa na duálnom vzdelávaní, nakoľko tým prídu o časť normatívu, čo znamená že dostanú menej prostriedkov. Po novele by mali školy dostávať celý normatív, teda plnú sumu prostriedkov.

Najväčší prínos novely zákona o odbornom vzdelávaní a príprave pre zamestnávateľov predstavujú daňové stimuly. Po novom si budú môcť firmy zúčastnené na duálnom vzdelávaní uplatniť zdvojnásobenie odpočítateľnej položky zo základu dane z príjmov a odpisy výdavkov na obstaranie dlhodobého majetku preukázateľne poskytnutých na praktické vyučovanie zo základu dane z príjmov. Zamestnávateľom sa tak zníži výška základu dane a tým aj daňová povinnosť.

### 3.2.3 Podpora podnikania

Mnoho mladých ľudí na Slovensku rozmýšľa nad možnosťou začať svoju vlastnú podnikateľskú činnosť, avšak častokrát končia len pri úvahách. V mladých ľuďoch sa pritom ukrýva obrovský potenciál na obohatenie trhu svojím podnikaním, jednoducho preto, že majú odlišný pohľad na svet ako dospelí obyvatelia. Mladá generácia je vysoko kreatívna, plná nápadov, otvorená svetu a odhodlaná meniť okolie vlastnými aktivitami podľa svojich predstáv. Mladí ľudia nemajú radi záväzky a podnikanie pre nich predstavuje možnosť ako získať slobodu a nezávislosť a zároveň realizovať svoje nápady a predstavy.

Najväčšími problémami, ktoré brzdia ich túžbu po vlastnom podnikaní sú nedostatok zdrojov a skúseností. Malo by byť teda v záujme štátu, aby tieto problémy neboli pre mladých prekážkou v podnikaní a podporovať ich snahu o realizáciu svojich nápadov. Podpora podnikania ako opatrenia na znižovanie nezamestnanosti má veľký význam, keďže podnikateľ okrem toho že si sám zabezpečí pracovné miesto, tak vytvára perspektívu pre vytvorenie pracovných miest pre ďalších nezamestnaných.

**Tabuľka 3.4 Všeobecné výhody a nevýhody podnikania**

Všeobecné výhody a nevýhody podnikania	
Výhody	Nevýhody
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nezávislosť</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zodpovednosť</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizácia vlastných nápadov</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Podnikateľské riziko</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Flexibilita práce</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Časová náročnosť</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Príležitosť nadštandardných príjmov</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nestabilný príjem</li></ul>

Zdroj: vlastné spracovanie

V tabuľke 3.4 je uvedený prehľad výhod a nevýhod spojených s vlastným podnikaním.

Jednou z najväčších výhod podnikania je bezpochyby nezávislosť. Podnikateľ nemá nad sebou nadriadeného ktorý by obmedzoval jeho rozhodovanie, nemusí sa prispôbovať podnikovej kultúre, hodnotám a víziám, ale vytvára si vlastné a rozhoduje sám o sebe. Táto nezávislosť je však vyvážená plnou zodpovednosťou za všetky rozhodnutia a aktivity podnikateľa.

Prvá opísaná výhoda úzko súvisí s ďalšou – možnosťou realizovať vlastné nápady. Tým že podnikateľ pracuje nezávisle od vôle niekoho iného má možnosť pracovať tak ako sám považuje za najlepšie a pretaviť svoje myšlienky do konkrétneho výstupu, podľa vlastnej predstavy. S tým je však spojené riziko neprijatia realizácie týchto predstáv trhom a nenaplnenia očakávaní podnikateľa.

Práca podnikateľa je vysoko flexibilná z časového hľadiska a tiež z hľadiska miesta výkonu práce. Podnikateľ nemá presne určený pracovný čas, ktorý by musel stráviť prácou a tiež miesto z ktorého prácu vykonáva. Na druhej strane však platí, že podnikateľ je oveľa viac časovo vyťažený prácou ako zamestnanec a práca sa prakticky stáva neustálou súčasťou jeho života.

Prirodzenou motívaciou každej podnikateľskej činnosti je dosiahnutie zisku. Pre podnikateľa je možné dosiahnuť prakticky neobmedzenú výšku príjmu, záleží len na jeho schopnostiach aký príjem dosiahne. Stráca však stabilitu, ktorú zabezpečuje pre zamestnancov dohodnutá výška príjmu v pracovnej zmluve.

### ***Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť***

Začínajúci podnikatelia majú kvôli krátkej, resp. žiadnej histórii svojho podnikania často problém získať od banky podnikateľský úver. Tento problém s financovaním sa snaží štát riešiť pomocou poskytovania príspevku, resp. dotácie pre rozbeh podnikania. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť tento príspevok na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s vykonávaním samostatne zárobkovej činnosti. Finančná dotácia sa však nedostane každému. Žiadateľ o príspevok musí spĺňať nasledujúce minimálne požiadavky:

- musí byť vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie minimálne 3 mesiace,
- musí byť vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov v prípade, že v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie pozastavil alebo skončil prevádzkovanie samostatne zárobkovej činnosti,
- stane sa samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá bude prevádzkovať živnosť v zmysle zákona o živnostenskom podnikaní,
- plánuje vykonávať poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch podľa zákona o súkromnom podnikaní občanov,
- bude SZČ prevádzkovať nepretržite najmenej tri roky.

**Tabuľka 3.5 Výška príspevku na samostatne zárobkovú činnosť**

Výška príspevku na samostatne zárobkovú činnosť pre rok 2018	
Kraj	Maximálna výška príspevku
Bratislavský kraj	3 126,47€
Kraje s nezamestnanosťou ≤ ako priemer SR	3 751,77€
Kraje s nezamestnanosťou > ako priemer SR	5 002,36€

Zdroj: vlastné spracovanie podľa ústredia práce sociálnych vecí a rodiny

V tabuľke 3.5 je uvedený prehľad maximálnej výšky príspevku ktorú môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poslytnúť podľa krajov Slovenska. Výška príspevku je závislá od celkovej ceny práce, typu regiónu oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci a od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom bude žiadateľ prevádzkovať SZČ. Úrad poskytne najviac 60 % výšky príspevku do 30 dní od uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku a zvyšnú časť príspevku po uplynutí 12 mesiacov prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti. Za každý rok počas trojročného obdobia nepretržitého vykonávania SZČ, musí príjemca príspevku predkladať správu o vykonávaní SZČ.

### ***Mikropôžičky***

Mikropôžičky predstavujú jednu z možných alternatív pre financovanie začínajúceho podnikania. Poskytuje ich Slovak Business Agency pre podporu malého a stredného podnikania. Ich podstatou je získanie úveru za lepších podmienok aké by ponúkla komerčná banka.

Výšku poskytovanej pôžičky je v rozpätí od 2500€ do 50000€, pričom existuje možnosť začať splácať istinu až po polroku, čo môže byť veľkým bonusom pre začínajúceho podnikateľa. Splatnosť úveru je v rozmedzí od 6 mesiacov do 4 rokov. Úroková sadzba mikropôžičky sa pohybuje v rozsahu 1,19% - 9,03%.

Žiadateľ o mikropôžičku musí spĺňať nasledujúce kritéria:

- je právnická alebo fyzická osoba v postavení podnikateľa,
- zamestnáva menej ako 50 zamestnancov,
- je registrovaný v príslušnom registri a má sídlo na území SR
- má ročný obrat nižší ako 10 miliónov eur.

Použitie finančných prostriedkov získaných z mikropôžičky je možné len na nasledujúce účely:

- nákup hnutel'ného a nehnuteľného investičného majetku súvisiaceho s podnikaním,
- rekonštrukcia, úprava a oprava prevádzkových priestorov a technológií,
- nákup potrebných zásob materiálu, surovín a tovaru,
- úhrada nákladov nevyhnutných na zabezpečenie technologických procesov vo výrobe alebo v službách,
- iné schválené investičné projekty.

### ***Európsky investičný fond***

Európsky investičný fond je špecializovaný európsky finančný orgán zabezpečujúci financovanie rizikového kapitálu pre malé a stredne veľké podniky. Jeho úlohou je teda podpora malého a stredného podnikania. Poskytuje kapitál predovšetkým mladým spoločnostiam, ktoré sa orientujú na technológie. Majoritným akcionárom tohto fondu je Európska investičná banka.

Fond nefunguje ako priamy investor do podnikov ale spolupracuje s bankami a rôznymi finančnými inštitúciami, ktoré požičiavajú financie podnikom zaradeným v podpornom programe fondu. Pre tieto inštitúcie vystupuje ako ručiteľ za investovaný kapitál.

Pre začínajúce firmy prináša možnosť ako financovať svoje podnikanie za nižšiu úrokovú sadzbu, než akú ponúkajú bežné podnikateľské úvery. Na Slovensku takéto možnosti prinášajú napríklad Tatra banka, OTP banka alebo ČSOB.

## ***Vzdelávanie začínajúcich podnikateľov***

Pre úspešné začatie podnikania nie je dôležité iba zabezpečenie finančných zdrojov, ale aj dostatočné podnikateľské vzdelávanie. Okrem viacerých komerčných spoločností ponúkajúcich rôzne druhy prednášok a seminárov zameraných na rozvoj podnikateľských zručností, pôsobí na Slovensku aj niekoľko neziskových organizácií, založených pre pomoc mladým podnikateľom.

Najväčšia takáto nezisková organizácia fungujúca na Slovensku je Junior Achievement Slovensko

„Junior Achievement Slovensko – Mládež pre budúcnosť je vzdelávacia organizácia, ktorá poskytuje podnikateľské, ekonomické a finančné vzdelávanie prostredníctvom praktických vzdelávacích programov. Cieľom programov vychádzajúcich z aktuálnych potrieb škôl, trhu práce a spoločnosti je inšpirovať mladých ľudí byť podnikateľmi, zlepšiť ich zručnosti pre budúce zamestnanie a zvýšiť ich finančnú a podnikateľskú gramotnosť.“<sup>15</sup>

Organizácia sa usiluje najmä o podporu ekonomického myslenia mladých, o ich bližšie pochopenie fungovania trhovej ekonomiky a učí ich orientovať sa na konkurenčnom trhu. Vzdelávanie je založené na princípe learning-by-doing – teda učenie sa činnosťou resp. konaním. Nespornými výhodami vzdelávacích programov tejto neziskovej organizácie je ich aktuálnosť a prepojenie na prax.

V školskom roku 2016/2017 sa do vzdelávacích programov pre základné, stredné a vysoké školy zapojil 859 škôl, 992 učiteľov a 23354 študentov. Za 25 ročnú históriu organizácie prešlo cez tieto programy vyše 320000 účastníkov.

Ďalšou významnou neziskovou organizáciou podporujúcou mladých podnikateľov je Junior Chamber International – Slovakia.

„Junior Chamber International – Slovakia je dobrovoľná nezisková organizácia, ktorá združuje mladých ľudí, od študentov VŠ až po samostatných podnikateľov vo veku 18-40 rokov. Jej cieľom je podporovať chuť mladých ľudí do podnikania a to už od

---

<sup>15</sup> ŠŮBERTOVÁ, E. a kolektív. 2016. *Vzdelávanie mladých ľudí v oblasti podnikateľských znalostí ako riešenie problému nezamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM. 2016. 23 s. ISBN 978-80-225-4320-0

študentov VŠ v SR, chuť stále sa vzdelávať, pracovať na sebe, a tak byť úspešnými či už ako mladí podnikatelia alebo mladí manažéri.“<sup>16</sup>

Hlavnými aktivitami sú organizácia prednášok, seminárov a diskusných klubov, na ktorých sa zúčastňujú úspešní slovenskí podnikatelia a odovzdávajú svoje skúsenosti zúčastneným. Ďalej je to príprava rôznych manažerských hier, na ktorých si majú mladý možnosť rozvíjať svoje manažérske schopnosti, a tiež organizácia vedeckých súťaží. Významnou pomocou je aj informovanie o legislatívnych zmenách a možnostiach získavania finančných zdrojov pre podnikanie.

Veľmi známou neziskovou organizáciou zameranú na podporu a rozvíjanie mladých je Nexteria. Ponúka 3-ročný rozvojový program Leadership Academy pre študentov, ktorí sa chcú lepšie pripraviť na prax a majú ambíciu raz realizovať významné zmeny v biznise, vzdelávaní či iných oblastiach spoločnosti.

Súčasťou tohto programu sú:

- líderské školenia a tréningy rôznych zručností,
- kariérne poradenstvo a mentoring,
- zapojenie do reálnych projektov vo firmách,
- stáže vo významných spoločnostiach,
- budovanie kontaktov, networking a neformálne stretnutia s lídrami významných firiem.

Cieľom Leadership Academy je rozvoj týchto zručností:

- kritické myslenie
- schopnosť vyjadrovania, komunikačné a interpersonálne zručnosti
- sebareflexia
- rozhodovanie a dosahovanie cieľa
- vedenie tímu, networking

Organizácia Nexteria momentálne ponúka záujemcom jeden semester programu Leadership Academy zadarmo.

---

<sup>16</sup> ŠÚBERTOVÁ, E. a kolektív. 2016. *Vzdelávanie mladých ľudí v oblasti podnikateľských znalostí ako riešenie problému nezamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM. 2016. 23 s. ISBN 978-80-225-4320-0

## Záver

Nezamestnanosť mladých je aktuálne veľmi diskutovaná téma na Slovensku ale aj v Európe. Predstavuje veľký problém, či už z hľadiska ekonomického alebo spoločenského. Podpora mladých ľudí je investíciou do budúcnosti, preto je dôležité prinášať opatrenia, ktoré im umožnia zlepšiť ich postavenie na trhu práce.

V tejto práci sme sa zamerali na komplexné popísanie problému nezamestnanosti mladých na Slovensku.

Prvá časť práce bola zameraná na charakterizovanie mladých ľudí, ich postavenia na trhu práce a očakávaní od práce. Mladí ľudia už v čoraz menšej miere hľadajú na výšku mzdy ako na hlavné kritérium pri výbere práce. Potrebujú aby ich práca mala nejaký zmysel, očakávajú rýchly kariérny a osobný rast a možnosť presadiť svoje vlastné nápady.

V druhej časti sme sa zaoberali porovnaním Slovenska s ostatnými krajinami únie. Zistili sme že Slovensko je štátom s ôsmou najvyššou miery nezamestnanosti mladých. V porovnaní s krajinami V4 sme na úplne poslednej priečke. Pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti NEET, dosahuje Slovensko taktiež ôsmu najhoršiu hodnotu. Problémom je tiež prepád v tomto ukazovateli za posledných 5 rokov o 5 miest. Ďalej sme analyzovali vývoj nezamestnanosti v SR. Tento vývoj bol značne ovplyvnený poslednou hospodárskou krízou. V predkrízovom období nezamestnanosť pravidelne klesala, no s príchodom krízových rokov 2008 a 2009 začala prudko stúpať. Vrchol dosiahla v roku 2012, kedy bol bez práce zhruba každý tretí mladý Slováčok. Po tomto roku začala opäť klesať. Až v roku 2017 sa znížila na predkrízovú úroveň. Trvalo teda 9 rokov vysporiadať sa s dopadmi krízy. Pokračovali sme analýzou vplyvu dosiahnutého vzdelania a porovnaním regiónov Slovenska. Miera nezamestnanosti podľa očakávania závisí nepriamo úmerne od úrovne vzdelania. Teda čím vyššia úroveň dosiahnutého vzdelania, tým nižšia miera nezamestnanosti. Porovnaním jednotlivých krajov SR sme zistili veľmi veľké rozdiely v nezamestnanosti. Kým v Trenčianskom kraji dosahuje veľmi pozitívnu hodnotu 5,4% , v Prešovskom kraji je to markantne horší údaj – 32,5%. Tieto rozdiely sú prirodzeným odrazom celkových výrazných rozdielov v ekonomickej sile jednotlivých krajov SR.

Záverečná časť bola venovaná opatreniam, ktoré majú za úlohu bojovať proti nezamestnanosti. Predstavili sme si výhody aj nevýhody absolventskej praxe a navrhli sme ako toto opatrenie učiniť efektívnejším. Duálne vzdelávanie sa javí ako výhodná možnosť ako pre študentov tak aj pre firmy. Naráža však na relatívne nízky záujem študentov a škôl.

Táto situácia by sa mala zlepšiť chystanou novelou zákona o odbornom vzdelávaní a príprave. Za veľmi prínosné považujem podporovanie podnikania, nakoľko podnikateľ okrem toho že zabezpečí prácu pre seba, tak má potenciál v prípade úspechu vytvoriť ďalšie pracovné miesta.

Súčasná situácia na Slovensku nie je ani zďaleka na takej úrovni, na akú má potenciál. Mladí ľudia sú veľmi ambicióznymi, no stretávajú sa rôznymi prekážkami, obmedzeniami a nepochopením. Mojm názorom je, že Slovensko už nutne potrebuje novú, modernú, reformnú vládu, ktorá prinesie dlhodobé systémové riešenia.

## Zoznam použitej literatúry

1. LISÝ, J. a kolektív. 2011. *Ekonomía*. Bratislava: IURA EDITION. 2011. 632 s. ISBN 978-80-8078-406-5
2. STANEK, V. a kolektív. 2011. *Sociálna politika teória a prax*. Bratislava: SPRINT. 2011. 342 s. ISBN 978-80-89393-28-2
3. MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION. 2005. 128 s. ISBN 80-8078-038-2
4. BROŽOVÁ, D. 2003. *Spoločenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon. 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
5. PÁLENÍK, M. 2014. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava: INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. 2014. 160 s. ISBN 978-80-970204-6-0
6. ŠÚBERTOVÁ, E. a kolektív. 2016. *Vzdelávanie mladých ľudí v oblasti podnikateľských znalostí ako riešenie problému nezamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM. 2016. 100 s. ISBN 978-80-225-4320-0
7. RIEVAJOVÁ, E. a kolektív. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM. 2012. 268 s. ISBN 978-80-225-3544-1

### Internetové zdroje

1. EUROEKONÓM.SK. 2016. *Nezamestnanosť*. Dostupné na internete: <https://www.euroekonom.sk/ekonomika/vseobecna-ekonomicka-teoria/nezamestnanost/>
2. MINIMÁLNAMZDA.SK 2017. *Minimálna mzda v EÚ*. Dostupné na internete: <http://www.minimalnamzda.sk/v-eu.php>
3. EURÓPSKE NOVINY. 2017. *Nezamestnanosť mladých: Aké zlepšenia navrhuje Európsky parlament?*. Dostupné na internete: <https://europskenoviny.sk/2017/12/07/nezamestnanost-mladych-ake-zlepsenia-navrhuj-europsky-parlament/>
4. FINANČNÉ CENTRUM. 2017. *Nezamestnanosť mladých je vysoká, Európa to musí riešiť*. Dostupné na internete: <https://openiazoch.zoznam.sk/cl/180147/Nezamestnanost-mladych-je-vysoka-Europa-to-musi-riesit>
5. SME.SK. 2012. *Mladí Gréci utekajú z vlasti*. Dostupné na internete: <https://svet.sme.sk/c/6361136/mladi-greci-utekaju-z-vlasti.html>

6. BALANCED HR. *Generácia Y: Chceme osobnostne rásť a práca nás musí baviť.* Dostupné na internete: <https://www.balanced-hr.com/sk/generacia-y-chceme-osobnostne-rast-praca-nas-musi-bavit/>
7. TREND. 2017. *Nepochopení a nezaplatení. Aj tak sa cítia absolventi na trhu práce.* Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-2017/cislo-47/nepochopeni-a-nezaplateni-aj-tak-sa-citia-absolventi-na-trhu-prace.html>
8. EUROSTAT. 2018. Databázy Eurostatu. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
9. ÚSTREDIE PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2018. *Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť.* Dostupné na internete: [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/prispevok-na-samostatnu-zarobkovu-cinnost-49.html?page\\_id=13191](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/prispevok-na-samostatnu-zarobkovu-cinnost-49.html?page_id=13191)
10. SLOVENSKO.SK. 2018. *Príspevky poskytované úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.* Dostupné na internete: [https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/\\_prispevky-poskytovane-uradmi-p/](https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_prispevky-poskytovane-uradmi-p/)
11. FINANCE.SK. 2018. *Plat za absolventskú prax bude v roku 2018 o niečo vyšší.* Dostupné na internete: <https://www.finance.sk/180062-absolventska-prax-2018-plat/>
12. PRAVDA. 2017. *Na akých princípoch funguje duálne vzdelávanie.* Dostupné na internete: <https://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/420551-na-akych-principoch-funguje-dualne-vzdelavanie/>
13. TREND. 2018. *Ministerstvo školstva chce prekopať duálne vzdelávanie, ktoré zlyháva.* Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/ekonomika/ministerstvo-skolstva-chce-prekopat-dualne-vzdelavanie-ktore-nie-je-take-lakave.html>
14. PODNIKAM.SK. *Príspevok na podnikanie v roku 2017.* Dostupné na internete: <https://podnikam.webnoviny.sk/prispevok-na-podnikanie-v-roku-2017/>
15. HOSPODÁRSKE NOVINY. 2013. *Máte skvelý nápad na biznis? Vieme, kto vám ho zaplatí.* Dostupné na internete: <https://hnporadna.hnonline.sk/moja-kariera/524734-mate-skvely-napad-na-biznis-vieme-kto-vam-ho-zaplati>
16. EUROPEAN INVESTMENT FUND. 2017. *Supporting entrepreneurship and innovation in Europe.* Dostupné na internete: <http://www.eif.org/index.htm>
17. EURÓPSKAÚNIA.SK. 2018. *Európsky investičný fond.* Dostupné na internete: [http://www.europskaunia.sk/europsky\\_investicny\\_fond](http://www.europskaunia.sk/europsky_investicny_fond)
18. JUNIOR ACHIEVEMENT SLOVENSKO. 2018. *O nás.* Dostupné na internete: <http://www.jaslovensko.sk/showdoc.do?docid=4894>

19. SLOVAK BUSINESS AGENCY. 2018. *Mikropôžičky*. Dostupné na internete:

<http://www.sbagency.sk/mikropozicky>

20. NEXTERIA. 2018. *Leadership Academy*. Dostupné na internete:

<http://nexteria.sk/som-student/kan/>