

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101002/I/2018/3610176525

**EKONOMICKÉ A SOCIÁLNE DÔSLEDKY
NEZAMESTNANOSTI V ŽILINSKOM KRAJI**

Diplomová práca

2018

Mária Veselá

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**EKONOMICKÉ A SOCIÁLNE DÔSLEDKY
NEZAMESTNANOSTI V ŽILINSKOM KRAJI**

Diplomová práca

Študijný program: Ekonomická teória a ekonomická žurnalistika

Študijný odbor: Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra ekonomickej teórie

Vedúci záverečnej práce: Ing. Ivana Lennerová, PhD.

Bratislava 2018

Mária Veselá

Pod'akovanie

Moje pod'akovanie patri Ing. Ivane Lennerovej, PhD., vedúcej tejto záverečnej práce, za jej neoceniteľnú pomoc, rady, usmernenia a predovšetkým trpezlivosť, ktorú mala pri vedení mojej diplomovej práce.

ABSTRAKT

VESELÁ, Mária: *Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti v Žilinskom kraji*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta. Katedra ekonomickej teórie. – Vedúca záverečnej práce: Ing. Ivana Lennerová, PhD. – Bratislava: NHF EU 2018. Počet strán 76.

Cieľom diplomovej práce je poukázať na problémy, ktoré so sebou nezamestnanosť prináša a zároveň upozorniť na existujúce nedostatky v sociálnej sfére. Práca je rozdelená do 4 kapitol. Obsahuje 12 grafov, 12 tabuliek, 1 schému a 1 kartogram.

Prvá kapitola je venovaná teoretickému vymedzeniu pojmu nezamestnanosť, tomu kto je podľa slovenskej legislatívy považovaný za nezamestnaného, členeniu nezamestnanosti, jej príčinám a teoretickým prístupom k nezamestnanosti. Ďalej sa venuje postupom zisťovania úrovne nezamestnanosti, rizikovým skupinám na trhu práce a dôsledkom nezamestnanosti na jednotlivcov a ekonomiku. V druhej kapitole je vymedzený hlavný a čiastkové ciele. Tretia kapitola je venovaná metódam postupu práce a spôsobom získavania a spracovania údajov. Štvrtá kapitola sa venuje analýze vývoja nezamestnanosti na Slovensku v uplynulých rokoch a tiež vývoju nezamestnanosti v Žilinskom kraji. Výskum ekonomických a sociálnych dôsledkov nezamestnanosti na jednotlivcov zakončuje štvrtú kapitolu.

Kľúčové slová:

nezamestnanosť, sociálne dôsledky, ekonomické dôsledky, politika zamestnanosti

ABSTRACT

VESELÁ, Mária: *The economic and social consequences of unemployment in the district of Žilina*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Economic theory. – Supervisor of the thesis: Ing. Ivana Lennerová, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2018, 76 pages.

The aim of the final thesis is to point out problems that unemployment causes and highlight existing flaws in the social sphere. The thesis is divided into 4 chapters. It includes 12 graphs, 12 tables, 1 schema and 1 cartogram.

The first chapter is devoted to the theoretical definition of unemployment, Slovak legislation of who is considered unemployed, classification and causes of unemployment and the theoretical approach to unemployment. It also focus on operations for detecting the level of unemployment, disadvantaged groups in the labor market and the impact of unemployment on individuals and the economy. The second chapter defines the main and partial goals. The third chapter is devoted to work methods and data acquisition and processing. The fourth chapter analyzes the development of unemployment in Slovakia in recent years and also the development of unemployment in the Žilina Region. Research into the economic and social consequences of unemployment on individuals ends the fourth chapter.

Key words:

unemployment, social consequences, economic consequences, employment policy

Obsah

Úvod	11
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma aj v zahraničí	12
1.1 Všeobecné charakteristiky nezamestnanosti	12
1.2 Druhy nezamestnanosti	17
1.3 Nezamestnanosť z hľadiska pružnosti miezd	19
1.4 Teoretické prístupy k nezamestnanosti	23
1.5 Postupy na zisťovanie úrovne nezamestnanosti	28
1.6 Rizikové skupiny na trhu práce	29
1.7 Dôsledky nezamestnanosti	33
1.8 Politika zamestnanosti a jej nástroje	38
2 Cieľ práce	40
3 Metodika práce a metódy skúmania	41
4 Výsledky práce	42
4.1 Stav zamestnanosti na Slovensku	42
4.2 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku	45
4.3 Pozícia znevýhodnených skupín na trhu práce	46
4.4 Opatrenia politiky zamestnanosti	47
4.5 Žilinský kraj	54
4.6 Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti	59
4.7 Diskusia	65
Záver	68
Zoznam použitej literatúry	72
Zoznam príloh	76

Zoznam grafov

Graf 1 Pružné mzdy.....	20
Graf 2 Nepružné mzdy	21
Graf 3 Priemerný ročný vývoj zamestnanosti a HDP.....	42
Graf 4 Miery zamestnanosti v EÚ	44
Graf 5 Celková nezamestnanosť, dlhodobá nezamestnanosť (v tisícoch osôb).....	45
Graf 6 Miery nezamestnanosti podľa ISCED, veku a dlhodobá nezamestnanosť v %.....	46
Graf 7 Vývoj financovania aktívnych a pasívnych opatrení na Slovensku v mil. eur	50
Graf 8 Porovnanie výdavkov na pasívne opatrenia a absolútnych výdavkov na APTP.....	51
Graf 9 September 2008 -2017.....	55
Graf 10 Miera nezamestnanosti podľa krajov v septembri roku 2016 a 2017	56
Graf 11 UoZ v Žilinskom kraji podľa veku v septembri 2013 - 2017.....	57
Graf 12 Počet uchádzačov o zamestnanie podľa znevýhodnených skupín september 2013 - 2017	58

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Opatrenia politik trhu práce podľa zákona 5/2004, triedené podľa klasifikácie Eurostatu	49
Tabuľka 2 Vybrané AOTP v SR porovnanie rokov 2015 a 2016	52
Tabuľka 3 Zapojenie dlhodobo nezamestnaných na vybraných AOTP	53
Tabuľka 4 Trvanie nezamestnanosti.....	60
Tabuľka 4 Frekvencia nezamestnanosti	60
Tabuľka 5 Príznačky pozorované počas nezamestnanosti.....	61
Tabuľka 6 Vplyv nezamestnanosti na zdravie	61
Tabuľka 7 Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi	62
Tabuľka 8 Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi	62
Tabuľka 9 Vplyv nezamestnanosti na rodinné vzťahy.....	63
Tabuľka 10 Vplyv nezamestnanosti na ekonomickú stránku života	63
Tabuľka 11 Vplyv nezamestnanosti na voľnočasové aktivity.....	64
Tabuľka 12 Zvýšené požívanie alkoholu a zvýšenie potreby fajčiť	64

Zoznam schém

Schéma 1 Prechod medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou	15
----------------------------------------------------------------	----

Zoznam kartogramov

Kartogram 1 Porovnanie nezamestnanosti v Žilinskom kraji so zvyškom krajiny	55
-----------------------------------------------------------------------------------	----

Zoznam skratiek

AOTP	aktívne opatrenia trhu práce
APTP	aktívna politika trhu práce
EÚ	Európska únia
HDP	hrubý domáci produkt
ILO	Medzinárodný úrad práce
ISCED	medzinárodné štandardné členenie vzdelávania
IVO	Inštitút pre verejné otázky
NEET	Not in education, employment or training
POTP	pasívne opatrenia trhu práce
PM	pracovné miesto
UoZ	uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR	Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny
V4	krajiny Vyšehradskej štvorky (Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Slovensko)

Úvod

Nezamestnanosť nemá vplyv len na jednotlivcov. Je javom, ktorý pôsobí na činnosť podnikov aj štátu. Ovplyvňuje vytváranie a prerozdeľovanie produktu a odzrkadľuje, aká rozvinutá je krajina. Nezamestnanosť je určujúcim faktorom produkčných možností hospodárstva, ktoré následne určujú, aká bude životná úroveň v krajine.

Pre rozvinuté trhové ekonomiky nie je nezamestnanosť a riešenie nezamestnanosti novým fenoménom. Avšak pre krajiny, ktoré boli v minulosti riadené centrálnou, predstavuje problematika nezamestnanosti relatívne nový jav. V tomto type ekonomík bola nezamestnanosť považovaná za zlyhanie systému. Právo na prácu v centrálne plánovanom hospodárstve sa často prelínalo s povinnosťou pracovať, napriek tomu, že mnohokrát takáto práca vôbec nepomáhala k zvyšovaniu výkonnosti ekonomiky. Avšak systém vykazoval stav plnej zamestnanosti, každý mal prácu, za ktorú bol odmenený. Počet pracovných miest sa plánoval a ľudia boli na jednotlivé pozície priradovaní. Nezamestnanosť bola v takto riadenej ekonomike neprípustná.

Aj Slovensko prešlo procesom konvergenzie z centrálne riadeného hospodárstva na trhové hospodárstvo a muselo sa vyrovnáť s dovtedy nepoznaným javom nezamestnanosti. V diplomovej práci sa pozrieme na tendencie vývoja nezamestnanosti na Slovensku od roku 2008 po súčasnosť a tiež na to, aké dopady má nezamestnanosť na jednotlivcov.

Práca je rozdelená na štyri časti. V prvej kapitole sa venujeme teoretickému vymedzeniu pojmu nezamestnanosť, tomu kto je vlastne podľa slovenskej legislatívy považovaný za nezamestnaného, členeniu nezamestnanosti, jej príčinám a taktiež teoretickým prístupom k nezamestnanosti. Preberieme si v nej postupy zisťovania úrovne nezamestnanosti, kto patrí do skupiny najviac ohrozených na trhu práce a aké dôsledky má nezamestnanosť na jednotlivcov a ekonomiku. V druhej a tretej časti objasňujeme, aké ciele chceme dosiahnuť a prostredníctvom akých metód. Štvrtá časť je zameraná prakticky na vývoj nezamestnanosti na Slovensku, porovnanie údajov krajiny s krajinami EÚ a pozrieme sa na opatrenia politiky zamestnanosti, ich financovanie a funkčnosť. Ďalej sa zameriame na vývoj nezamestnanosti v Žilinskom kraji a na záver kapitoly budeme skúmať ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti na jednotlivcov, ktoré si nakoniec zhrnieme v diskusii.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma aj v zahraničí

1.1 Všeobecné charakteristiky nezamestnanosti

Nezamestnanosť sa nespája len s rozvíjajúcimi sa ekonomikami, je javom, ktorý nájdeme aj v ktorejkoľvek rozvinutej trhovej ekonomike. Je znakom toho, že sa hospodárstvo prispôsobuje technologickému pokroku, ktorý spôsobuje že vznikajú nové výroby a činnosti, a iné sa znižujú prípadne zanikajú, čo vedie k zmenám v množstve pracovných miest. Nezamestnanosť sa tiež spája s mobilitou pracovnej sily, pričom len časť sa dokáže prispôbiť technologickým zmenám napríklad rekvalifikačným kurzom či ochotou presťahovať sa za prácou.¹

Nezamestnanosť je sprievodným javom ekonomickej reformy. Svojím vznikom, vývojom, štruktúrou a mierou je dôkazom spojitosti hospodárskej a sociálnej politiky.² Nezamestnanosť sa vo všeobecnosti považuje za postavenie, v ktorom človek chce a je schopný pracovať, ale nemôže si nájsť prácu, v širšom zmysle sa nezamestnanosť vzťahuje na rozdiel medzi dopytom a ponukou pracovných síl.

Jednou z najvýstižnejších definícií nezamestnanosti je definícia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú uvádza Petr Mareš, podľa ktorej obsahom nezamestnanosti sú súčasne tri požiadavky:³

1. schopnosť pracovať (vek, zdravotný stav, osobná situácia),
2. ochota pracovať (neuspokojenie sa so svojim stavom, hľadanie nového zamestnania),
3. absencia zamestnania (napriek schopnosti a ochote pracovať človek nenachádza primerané zamestnanie).

Podľa definície Medzinárodného úradu práce (ďalej len ILO) je nezamestnaným taká osoba, ktorá:

- je bez práce,
- zaujíma sa o prácu

¹ MARTINCOVÁ, M. *Makroekonómia : Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2005. s. 7. ISBN 80-8078-038-2.

² JUSKO, P. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2004. ISBN 80-8083-018-5

³ MAREŠ, P. *Nezamestnanosť ako sociálny problém*. 2. vyd. Praha: Slon, 1998. s. 16-17. ISBN 80-85850-60-5.

- je pripravená prácu okamžite prijať (t.j. okamžite začať pracovať)

Podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky, č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sa za nezamestnaného občana hľadajúceho si zamestnanie považuje občan ktorý:

- nie je zamestnancom podľa §6 s výnimkou osôb uvedených v §6 ods. 2 písmeno a,
- neprevádzkuje, ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, ani činnosť spolupracujúcej osoby, za skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje deň uvedený v odhlásení skončenia povinnosti byť platiteľom príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine,
- nie je spoločníkom s ručením obmedzeným, komanditistom komanditnej spoločnosti, ani členom družstva alebo
- nemá pravidelný príjem z činnosti.

Významnú úlohu v rámci celkového vývoja nezamestnanosti zohráva nezamestnanosť mladých ľudí. Nie je možné ju riešiť oddelene od celkovej nezamestnanosti, ale zároveň je potrebné rešpektovať jej špecifické črty. Spôsobujú ich najmä nedostatok praxe u mladých ľudí a v súvislosti s tým, absencia pracovných skúseností a návykov, nedostatok flexibilitnosti v príprave na povolanie absolventov škôl. Zamestnávateľia chcú „hotových zamestnancov“ a často nie sú ochotní venovať sa príprave mladých kvalifikovaných zamestnancov.⁴

Pri definovaní pojmu nezamestnanosť je potrebné stanoviť, kto má právo na pomoc a podporu vyplývajúcu zo statusu nezamestnaného. Medzinárodná organizácia práce definuje nezamestnaného ako osobu, ktorá musí spĺňať tri znaky: schopnosť pracovať s ohľadom na vek, zdravotný stav a osobnú situáciu (t.j. disponibilita), ochotu zamestnať sa (t.j. prijať vhodné zamestnanie) a byť bez zamestnania (t.j. vylúčenie stavu zamestnanosti).

Za absolventa školy na účely zákony o službách zamestnanosti sa považuje občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvoma rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie.⁵

⁴ MACHÁČEK, L. Individualisation Theory in Youth Sociology. Sociologia, č. 29, roč. 3, s. 249 – 253.

⁵ Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení. In. Zbierka zákonov. § 8a.

V rámci politiky trhu práce je možné prispieť k riešeniu tohto problému zvýšenou pozornosťou pracovnému uplatneniu mladistvých, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie a absolventov stredných a vysokých škôl, ktorí prvýkrát vstupujú na trh práce.

Štefan Strieženec definoval nezamestnanosť ako: „*nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť si zamestnanie. Medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje alebo bol prerušený pracovnoprávny vzťah.*“⁶

Nezamestnaní sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale aktívne si ho hľadajú, prípadne sa do neho chcú vrátiť. Podmienkou na to, aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, je registrácia v sprostredkovateľni práce. Nezamestnaní sa môžu rozdeliť do nasledovných skupín:

- a) 5 – 7 % nezamestnaných nechce pracovať a nikdy pracovať nebude. V každej krajine nájdeme takýchto „nezamestnateľných“ ľudí, ktorým vyhovuje sociálna sieť a stačia sociálne dávky. Občas si niečo privyrobia alebo ich živí niekto iný.
- b) Skupina nezamestnaných, ktorá je evidovaná na úradoch práce preto, lebo úrad práce za nich platí v prvom rade zdravotné poistenie a ostatné platby do poisťovních fondov. Je to pre nich istým spôsobom výhodné. Napríklad, ak sa chcú starať o nezaopatrené deti. Úrad im nemôže zabezpečiť zamestnanie, preto sú naďalej evidovaní ako nezamestnaní.
- c) Skupina tých, ktorí pracujú a pritom sú v evidencii úradov práce. Sú to pracujúci načierno – v zahraničí alebo u nás doma. Ich počet nie je známy.

Spolu so **zamestnanými** (ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, vrátane osôb, ktoré nepracujú pre chorobu, štrajk či dovolenku) tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo – **pracovnú silu**.⁷

Miera nezamestnanosti

Každý deň si niektorí nezamestnaní nájdú prácu a naopak niektorí zamestnaní stratia zamestnanie alebo dajú výpoveď. V trhovej ekonomike je teda prirodzené, keď časť pracovných síl nemá zamestnanie. Tento jav a jeho rozsah sa meria pomocou ukazovateľa **miera nezamestnanosti**.

⁶ STRIEŽENEC, Š. *Úvod do sociálnej práce*. 2. vyd. Trnava : Trifsport, 2001. s. 180. ISBN 80-968294-6-7.

⁷ LISÝ, J. a kol. *Ekonomía*. 1. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2011. s. 479. ISBN 978-80-8078-406-5

Písmenom L sa označuje pracovná sila (Labor force), E predstavuje všetkých zamestnaných (Employed) a U reprezentuje počet nezamestnaných (Unemployed). Keďže každý človek je buď zamestnaný alebo nezamestnaný, pracovná sila je súčtom zamestnaných a nezamestnaných:⁸

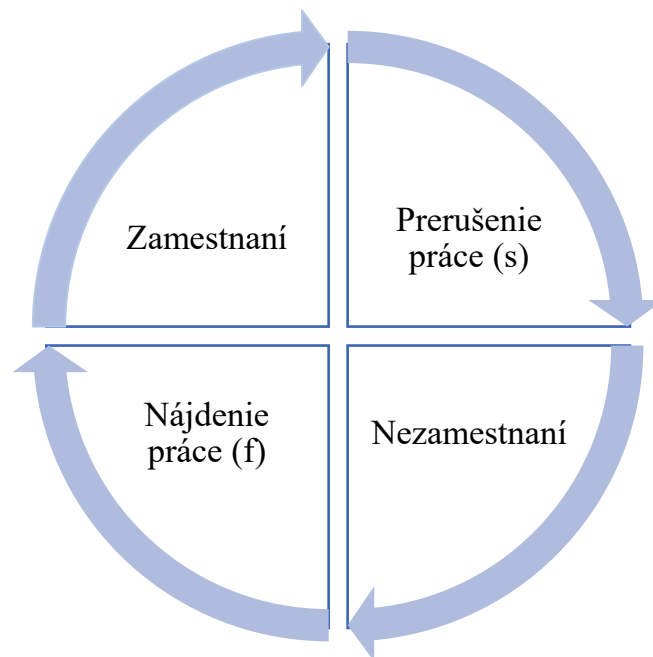
$$L = E + U$$

Mieru nezamestnanosti označujeme u a vypočítame ju ako podiel počtu nezamestnaných a pracovných síl:⁹

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

Aby sme zistili, ktoré faktory určujú mieru nezamestnanosti, predpokladáme, že množstvo pracovných síl je fixné a zameriame sa na prechod jednotlivých pracovných síl medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou.

Schéma 1 Prechod medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z MANKIW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010, s. 165. ISBN 978-1-4292-1887-8.

⁸ MANKIW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010. s. 165. ISBN 978-1-4292-1887-8.

⁹ MANKIW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010. s. 166. ISBN 978-1-4292-1887-8.

Písmenom *s* označujeme *prerušenie práce (job separation)*, určujúce podiel zamestnaných, ktorí každý mesiac stratia alebo opustia svoju prácu. Písmeno *f* predstavuje *nájdienie práce (job finding)*, časť nezamestnaných, ktorí si každý mesiac nájdu prácu.

Spoločne, miera prerušenia práce a miera nájdienia práce determinujú mieru nezamestnanosti. Čím vyššia je miera prerušenia práce, tým vyššia je miera nezamestnanosti. Čím vyššia je miera nájdienia práce, tým nižšia je miera nezamestnanosti.¹⁰

Napriek tomu, že je tento model užitočný pri spájaní miery nezamestnanosti s prerušením a nájdením práce, nedokáže odpovedať na najdôležitejšiu otázku: prečo existuje nezamestnanosť?

Miera NEET

Na trhu práce vystupujú mladí nezamestnaní, ktorí môžu začať pracovať a aktívne si hľadať prácu, ale poznáme aj inú skupinu mladých, ktorí si zamestnanie aktívne nehľadajú, čím sa vzdávajú od pracovného trhu. Táto skupina sa označuje skratkou NEET (Not in education, employment or training). Ide o mladých, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania ani odbornej prípravy.¹¹

Tradičné ukazovatele účasti mladých na trhu práce sú kritizované, pretože neposkytujú úplný prehľad tak ako miera NEET. „*Oproti miere nezamestnanosti miera NEET zobrazuje najviac rizikovú skupinu mladých nachádzajúcich sa vo veku, kedy majú rozvíjať svoj potenciál pre potreby budúceho zamestnania, avšak nechcú alebo z vlastnej vôle sa stali nezamestnaní, pričom štandardná miera nezamestnanosti nezohľadňuje študentov stredných a vysokých škôl, ktorí nie sú zo štatistického hľadiska neaktívni. Mladí ľudia, ktorí sa nevzdelávajú a sú nezamestnaní, predstavujú vážne riziko. Tí, ktorí sú neaktívni dlhšiu dobu, majú vyššie riziko dostať sa do pasce chudoby predstavujúcej veľmi nízke príjmy, sociálnu exklúziu, vysokú odkázanosť na štátnu sociálnu pomoc a podporu, izoláciu, kriminalitu, fyzické a psychické poruchy.*“¹²

¹⁰ MANKIW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010. s. 164-166. ISBN 978-1-4292-1887-8.

¹¹ Európsky dvor audítorov, Luxembourg. 2017. *Nezamestnanosť mladých ľudí - majú na ňu politiky EÚ vplyv?* [online]. Dostupné na: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANTEE_SK.pdf

¹² PÁLENÍK, M. a kol. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava : Inštitút zamestnanosti, 2014. s. 17. ISBN 978-80-970204-6-0.

1.2 Druhy nezamestnanosti

Pri analýze trhu práce je v odbornej literatúre vo všeobecnosti zaužívané rozdelenie na nasledovné hľadiská nezamestnanosti:¹³

- a) dĺžky trvania nezamestnanosti,
- b) z hľadiska skutočného charakteru nezamestnanosti,
- c) z hľadiska dôvodov vzniku nezamestnanosti.

V závislosti od toho, ako dlho je osoba nezamestnaná, poznáme nezamestnanosť:

- krátkodobú, ktorá trvá od 3 do maximálne 6 mesiacov,
- strednodobú, ktorá pretrváva aj po 6 mesiaci do 1 roka
- a nezamestnanosť, ktorá prekročí hranicu jeden rok považujeme za dlhodobú.

Nezamestnanosť na základe jej charakteru členíme na skrytú, neúplnú a nepravú.

- Skrytá nezamestnanosť zahŕňa všetkých, ktorí nemajú zamestnanie a nie sú ani zaregistrovaní v sprostredkovateľni práce. V lepšom prípade ide o študentov, osoby na rodičovskej dovolenke, či poberateľov predčasného dôchodku. Horší prípad predstavujú osoby, ktoré nie sú registrované, pretože rezignovali a neveria, že si nájdu prácu. Patria sem však aj osoby, ktoré majú osobné dôvody prečo nechcú byť vedené v evidencii úradu práce a využívajú súkromné služby zamestnanosti.
- Neúplná nezamestnanosť predstavuje situáciu, keď si ľudia prácu síce našli, ale len na kratší pracovný úväzok.
- V tieňovej ekonomike nájdeme osoby, ktoré vykonávajú prácu nelegálne a súčasne sú v evidencii ÚPSVAR. Tento druh nezamestnanosti označujeme pojmom nepravá nezamestnanosť.

Z hľadiska príčin vzniku nezamestnanosti na trhu práce, vieme vymedziť tri druhy nezamestnanosti, konkrétne frikčnú, štruktúrnú a cyklickú, ktoré si ďalej bližšie špecifikujeme.

¹³ HANZELOVÁ, E. *Ekonomické a sociálne aspekty nezamestnanosti*. [online]. Bratislava : Inštitút výskumu práce a rodiny, 96-98 s. Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/03_Kap-2.1.pdf

Frikčná nezamestnanosť

Prvým dôvodom prečo existuje nezamestnanosť je, že pracovníkom trvá určitý čas nájsť si zodpovedajúce zamestnanie. Každý pracovník disponuje jedinečným súborom pracovných schopností a pracovné miesta majú rôzne špecifické požiadavky. Tento čas je potrebný na to aby sa pracovné sily zosúladiť s voľnými pracovnými miestami. Celý proces spomaľuje nedokonalý prenos informácií o uchádzačoch o zamestnanie a o voľných pracovných miestach a tiež to, že geografická mobilita pracovných síl nie je okamžitá.

Vzhľadom na to, že rôzne pracovné miesta vyžadujú odlišné zručnosti a ponúkajú inak vysoké mzdy, nezamestnaní nemusia prijať prvú ponuku práce, ktorú dostanú. Nezamestnanosť zapríčinená časom, ktorý zamestnanec potrebuje na nájdenie práce nazývame frikčná nezamestnanosť.¹⁴

Vzniká v dôsledku neustáleho premiestňovania ľudí medzi regiónmi, pracovnými príležitosťami alebo rôznymi etapami životného cyklu. Aj v prípade ekonomík, ktoré vykazujú plnú zamestnanosť, existuje pohyb pracovných síl, napríklad študenti, ktorí si hľadajú zamestnanie po skončení štúdia, ženy po materskej dovolenke alebo ľudia, ktorí sa presťahovali do iného mesta. Frikčnú nezamestnanosť nevnímame ako vážny problém, keďže nezamestnaní po určitej dobe nachádzajú uplatnenie.¹⁵

Štruktúrna nezamestnanosť

Druhý dôvod existencie nezamestnanosti pripisujeme rigidite miezd – neschopnosti miezd prispôbiť sa bodu, v ktorom sa ponuka práce rovná dopytu po práci.

Keď sú mzdy nepružné, nedokážu sa prispôbiť aktuálnej situácii na trhu práce a nevyčisťujú trh v dôsledku zmien, ktoré sa na ňom udiali. Rigidita miezd spôsobuje nerovnováhu medzi voľnými pracovnými miestami a pracovníkmi hľadajúcimi zamestnanie.

Nezamestnanosť spôsobená nepružnosťou miezd nazývame štruktúrna nezamestnanosť. Pracovníci nie sú nezamestnaní preto, že by si aktívne hľadali zamestnanie, ktoré najlepšie vyhovuje ich špecifickému súboru schopností, ale preto, že je na trhu práce

¹⁴ MANKIOW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010. s. 165. ISBN 978-1-4292-1887-8.

¹⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. s. 66 - 67. ISBN 80-247-9006-8.

zásadný nesúlad medzi počtom ľudí, ktorí si hľadajú zamestnanie a počtom voľných pracovných miest. V situácii, keď sú rigidné mzdy nad úrovňou rovnováhy ponuky a dopytu, množstvo ponúkanej práce presahuje dopytované množstvo, takže veľa pracovníkov iba čaká, kým sa objavia nové pracovné miesta.¹⁶

Cyklická nezamestnanosť

Tretím dôvodom existencie nezamestnanosti sú výkyvy v hospodárskom cykle. Keď cyklicky klesne výkonnosť ekonomiky, dochádza k zníženiu celkového agregátneho dopytu, ktorý spôsobí rast nezamestnanosti v celej ekonomike. To znamená, že sa zníži celkový dopyt po pracovníkoch, nielen po pracovníkoch určitého sektora alebo regiónu.¹⁷

Keď hospodársky cyklus dosiahne vrchol, cyklická nezamestnanosť bude nízka v dôsledku maximalizácie celkového produktu. V opačnom prípade, keď hospodársky produkt klesne, cyklická nezamestnanosť začne rásť.

1.3 Nezamestnanosť z hľadiska pružnosti miezd

Jednou z príčin, ktoré vyvolávajú nerovnováhu na trhu práce je nepružnosť miezd smerom nadol. Z tohto hľadiska možno hovoriť o nezamestnanosti dobrovoľnej a nedobrovoľnej.

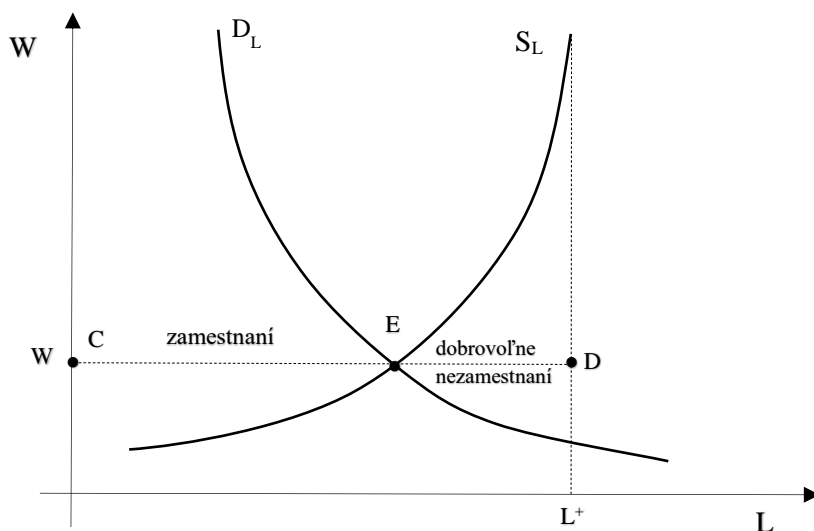
Dobrovoľná nezamestnanosť

Keby sa pozrieme na trh práce s pružnými mzdami, zistíme, že ponuka a dopyt po práci reagujú na výšku miezd. Krivka ponuky práce S_L má vzhľadom na nízku mzdu klesajúci charakter, ale v prípade nadpriemerne vysokých miezd sa pri množstve práce $L+$ stane úplne nepružnou.

¹⁶ MANKIOW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010. s. 169. ISBN 978-1-4292-1887-8.

¹⁷ LISÝ, J. *Ekonomía*. 1. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2011. s. 481. ISBN 978-80-8078-406-5.

Graf 1 Pružné mzdy



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z LISÝ, J. Ekonómia. Bratislava : Iura Edition, 2011. s. 482. ISBN 978-80-8078-406-5.

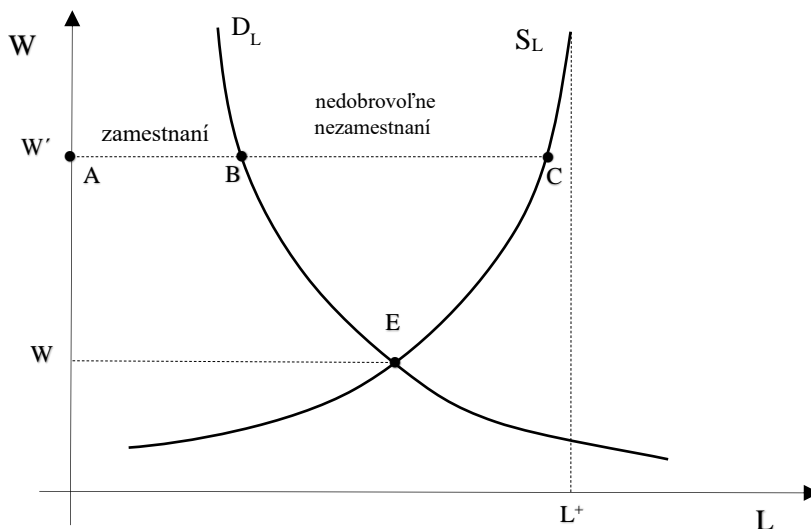
Priesečník krivky ponuky práce a dopytu po práci, pri mzdovej úrovni W predstavuje bod E. Ide o rovnováhu, ktorá vyčisťuje trh. Mzda je na úrovni, ktorá zabezpečuje, že všetci kvalifikovaní pracovníci, ochotní za túto mzdu pracovať sú zamestnaní. Súbor všetkých zamestnaných na grafe znázorňuje úsečka CE. Pracovné sily, ktoré nie sú ochotné pracovať za mzdu určenú pôsobením trhu, nazývame dobrovoľne nezamestnaní a na grafe ich predstavuje úsečka ED.

Dobrovoľne nezamestnaní sú teda ľudia, ktorí pred prácou za danú mzdovú sadzbu uprednostnia iné aktivity ako napríklad štúdium či voľný čas. Taktiež môže ísť o ľudí, ktorí si hľadajú novú prácu s lepšími platovými podmienkami.

Nedobrovoľná nezamestnanosť

Nedobrovoľná nezamestnanosť sa v hospodárstve vyskytuje v prípade, ak je ponuka práce absolútne väčšia než je dopyt po nej. To znamená, že na trhu je množstvo voľných pracovných síl, pre ktoré neexistujú voľné pracovné miesta, čím sa z nich nedobrovoľne stávajú nezamestnaní.

Graf 2 Nepružné mzdy



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z LISÝ, J. *Ekonómia*. Bratislava : Iura Edition, 2011. s. 483. ISBN 978-80-8078-406-5.

Príčinou vzniku nedobrovoľnej nezamestnanosti je nepružnosť miezd, ktorá zabraňuje vyčisťovaniu trhu. Pre lepšie pochopenie toho, ako rigidné mzdy spôsobujú spomínanú nezamestnanosť, sa pozrieme na graf 3. Na trhu existuje rovnovážna mzdová sadzba W , ktorá vyčisťuje trhy. Ak je mzdová sadzba mimoriadne vysoká, ako v prípade W' na našom grafe, je za ňu ochotných pracovať väčšie množstvo kvalifikovaných pracovníkov, ako je voľných pracovných miest.

Pri mzdovej sadzbe W' sú ochotné pracovať pracovných síl, ktoré na krivke ponuky určuje bod C . Ale ako ukazuje krivka dopytu, pri tejto mzdovej sadzbe sú firmy ochotné zamestnať len obmedzené množstvo kvalifikovaných pracovníkov – bod B . Z toho vyplýva, že úsečka AB predstavuje všetkých zamestnaných a BC všetkých, ktorí sú v dôsledku nedostatku pracovných miest nedobrovoľne nezamestnaní.¹⁸

¹⁸ LISÝ, J. *Ekonómia*. 1. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2011. s. 481-484. ISBN 978-80-8078-406-5.

Prirodzená miera nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti je užitočným barometrom na meranie zdravia ekonomiky. Príliš vysoká miera nezamestnanosti sa považuje za národný problém, pretože veľká časť obyvateľstva neprispieva k národnej produkcii. Nežiadúca je však aj príliš nízka nezamestnanosť. Nezvyčajne nízka miera nezamestnanosti odzrkadľuje situáciu, keď je na trhu práce nadmerný dopyt. V prípade, že dopyt po práci prevyšuje jej ponuku, mzdy majú tendenciu rásť, čo v konečnom dôsledku povedie k cenovej inflácii.

Najnižšia možná miera nezamestnanosti, ktorú môžeme dosiahnuť bez toho, aby nastalo riziko rastu inflácie, je prirodzená miera nezamestnanosti resp. plná zamestnanosť. Je náročné ju presne definovať, existuje niekoľko rôznych spôsobov, ktorými sa dá poňať. Prvý z nich definuje prirodzenú mieru nezamestnanosti ako mieru, pri ktorej sú mzdy a inflácia buď stabilné alebo majú prijateľné hodnoty. Ďalší definuje plnú zamestnanosť ako mieru nezamestnanosti, pri ktorej sa množstvo voľných pracovných miest rovná počtu nezamestnaných pracovníkov. A iný o nej hovorí ako o miere nezamestnanosti, pri ktorej akékoľvek zvýšenie agregátneho dopytu, nespôsobí žiadne ďalšie zníženie nezamestnanosti. Ďalší variant definície prirodzenej miery je, že ide o mieru nezamestnanosti, v ktorej je všetka nezamestnanosť dobrovoľná. Posledná definícia hovorí, že je to miera, pri ktorej sa úroveň nezamestnanosti nemení a tok pracovníkov do kategórie nezamestnaných a aj trvanie nezamestnanosti je prirodzený.

Ak predpokladáme, že frikčná nezamestnanosť existuje aj na trhoch práce, ktorých ponuka a dopyt sú v rovnováhe, je zrejmé, že na prirodzenú mieru nezamestnanosti pôsobia také faktory ako dobrovoľná fluktuácia zamestnancov, pohyb pracovných síl a dĺžka času, ktorý je potrebný na nájdenie vhodného pracovného miesta. Tieto faktory sa medzi demografickými skupinami líšia, takže prirodzená miera nezamestnanosti je v každom období silne ovplyvnená demografickým zložením pracovnej sily.¹⁹

Pre plnú zamestnanosť neexistuje ustanovené percentuálne vyjadrenie, v každej ekonomike ide o inú špecifickú hodnotu. Marta Martincová uvádza, že toto percentuálne vyjadrenie prirodzenej miery nezamestnanosti môže nadobúdať hodnoty v rozmedzí 3 % až 12 %. Tieto hodnoty môžu narastať, ak je nepomer medzi množstvom nezamestnaných

¹⁹ EHRENBERG, G. - SMITH, S. *Modern labor economics: Theory and public policy*. 11th edition. Boston : Pearson, 2012. s. 523-524. ISBN 987-0-13-254064-3.

a množstvom voľných pracovných pozícií. Deje sa tak v dôsledku demografických a štrukturálnych zmien, ale dôvodom môže byť aj vládna politika.

Ďalšou príčinou rastu prirodzenej miery nezamestnanosti je štruktúrna nezamestnanosť (na trhu existuje nerovnováha medzi voľnými pracovnými miestami a pracovníkmi hľadajúcimi zamestnanie).

Napriek tomu, že plná zamestnanosť nepredstavuje práve najprimeranejšiu mieru nezamestnanosti, je najnižšou udržateľnou mierou, ktorá nespôsobuje zrýchľovanie miery inflácie.²⁰

1.4 Teoretické prístupy k nezamestnanosti

Trh práce je miesto, ktoré umožňuje zosúlad'ovanie potrieb pracovnej sily s potrebami práce. Je to priestor, v ktorom dochádza k interakcii medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Pracovný trh je v zásade burzou ponuky pracovných miest a ponuky pracovných síl. Môže existovať v inštitucionálnej podobe a realizovať sa v „kamennej budove“. Trh práce môže mať aj neinštitucionálnu, virtuálnu, alebo prechodnú podobu a využívať rôzne nástroje a zdroje informácií. Môže byť trvalým (napr. verejná služba zamestnanosti), ale v dočasnej príležitostnej, alebo opakujúcej sa podobe (veľtrhy práce).

Prostredníctvom trhu práce je pre pracovníkov zaistený nielen určitý príjem, ale aj sociálny status spojený s pozíciou na trhu práce. Trh práce je teda na jednej strane ekonomickou inštitúciou, založenou na racionálnej voľbe účastníkov, ale súčasne aj sociálnou inštitúciou.²¹

Sociálna politika výrazne závisí od uznávaných spoločných hodnôt a prevažujúcej filozofie konkrétnej spoločnosti. Poznáme rozmanité ekonomické teórie, ktoré determinovali chod trhu práce, mienku verejnosti a tých, ktorí majú rozhodujúce slovo v politike zamestnanosti. Nie všade a nie vždy však je a bola miera angažovanosti štátu na trhu práce a v politike zamestnanosti rovnaká. Uvedieme niektoré, ktoré majú aj v súčasnosti svojich zástancov a odporcov európskej politiky zamestnanosti. Každé z týchto učení má

²⁰ MARTINCOVÁ, M. *Makroekonómia : Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2005. s. 32. ISBN 80-8078-038-2.

²¹ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovného trhu*. Brno, 1995. s. 3. ISBN 80.210-1251-X

svoju klasickú podobu i svoje návraty ako napr. liberalizmus a neoliberalizmus. Vybrané teoretické prístupy k trhu práce sú:

- a) liberálny,
- b) keynesiansky,
- c) monetaristický (neoliberálny),
- d) marxistický.

Najprv sa vrátime k tomu čo to je trh práce, keďže uvedené teoretické ekonomické prístupy sú navzájom odporujúce. Trh práce je miestom, kde sa pomyselne alebo reálne stretávajú zamestnanci a zamestnávateľia. Jedni ponúkajú a druhí požadujú prácu. Trh práce tvoria teda tri základné faktory: ponuka práce, dopyt po práci a cena za prácu. Na tomto by sa zrejme zhodli reprezentanti všetkých štyroch teoretických smerov. Rozdiely sú v tom, či chápu trh práce ako osobitný druh trhu, alebo ako každý iný trh, na ktorom sa predáva hocikáky tovar, ako chápu postavenie partnerov na trhu, či na ňom existuje dokonalá konkurencia na strane ponuky a dopytu.

Liberálny prístup

Liberalistická ekonómia sa zaoberá trhom a rovnováhou na ňom, ktorá je dosahovaná prostredníctvom cien. Rovnováha medzi dopytom a ponukou je zabezpečovaná samočinne vďaka fungovaniu trhu. Umelé zásahy do tohto mechanizmu môžu spôsobiť vychýlenie od bodu rovnováhy, ktorý by inak trh dosiahol automaticky pomocou neviditeľnej ruky trhu. Pracovnú silu považovali za ďalší druh tovaru na trhu, takže nezamestnanosť bola chápaná ako efekt fungovania trhu, ktorý predstavuje krátkodobé narušenie rovnováhy, ktorú za krátky čas „neviditeľná ruka“ odstráni.²²

Nerovnováha dopytu a ponuky na trhu práce teda spôsobuje nezamestnanosť. Pre každú ekonomiku je prirodzená určitá minimálna miera nezamestnanosti. Podľa názorov liberalistov je táto miera nezamestnanosti prirodzená a všetci sú nezamestnaní dobrovoľne. Taktiež sa rovná frikčnej nezamestnanosti, pretože ide o ľudí, ktorí prechádzajú z jedného zamestnania do druhého a rozhodujú sa na základe pomeru medzi výškou ponúkanej mzdy a príspevku, ktorý by dostali ako nezamestnaní. Z toho vyplýva, že všetci, ktorí chcú

²² RIEVAJOVÁ, E. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. s. 131-135. ISBN 80-225-2263-5.

pracovať a sú ochotní prijať ponúkané pracovné a mzdové podmienky, prácu majú. Preto tu vzniká predpoklad, že všetka nezamestnanosť je dobrovoľná a príčinou nezamestnanosti sú priveľké platové očakávania.

Z pohľadu tejto paradigmy je riešenie nezamestnanosti na strane ponuky práce a zameriava sa na zníženie inflácie, zabráneniu regulácie miezd a na celkové obmedzenie moci štátu. Boj proti inflácii je podľa liberalistov dôležitejší než znižovanie nezamestnanosti. Keďže nízka miera inflácie podporuje investície a tiež pomáha konkurencieschopnosti krajiny na zahraničných trhoch, napomáha nielen udržiavaniu, ale aj vytváraniu nových pracovných miest.

Keďže nie je možné mať nízku mieru nezamestnanosti a zároveň aj nízku infláciu, liberáli dávajú prednosť nízkej inflácii, aj keď je to za cenu akcelerujúcej nezamestnanosti.

Prístup Keynesa

Keynes má na problematiku nezamestnanosti opačný názor. Kľúčovým rozdielom v jeho zmýšľaní oproti liberalistom je, že podľa neho časť pracovnej sily na trhu je nezamestnaných nedobrovoľne. Za príčiny tejto nezamestnanosti považuje:

- technologický pokrok, ktorý nahrádza ľudskú prácu
- a slabý agregátny dopyt, ktorý vedie k poklesu investícií, čo znižuje zamestnanosť a následne znovu znižuje dopyt.

Problém nízkeho agregátneho dopytu je ďalšia oblasť v ktorej sa Keynes názorovo rozchádza s liberalistami. Títo považujú mzdu za cenu a mzdové náklady za súčasť nákladov výroby, zatiaľ čo keynesovci hovoria, že mzda má dvojakú prirodzenosť. Aj keď je mzda súčasťou nákladov výroby, je tiež hlavným zdrojom kúpnej sily spotrebiteľov. To znamená, že na to aby firme rástli zisky, môže znižovať mzdové náklady, ale nebude to stačiť. Firma potrebuje predáť, to čo vyrába a na preto potrebuje, aby boli spotrebiteľia schopní kúpy. Pokiaľ ide o investovanie firiem, nerobia to automaticky, riadia sa anticipovanou mierou nových investícií. A keďže zisk závisí od predaja produkcie, ktorá sa vyrába vďaka novým investíciám, majú mzdy vplyv na celkový ekonomický rast a taktiež naspäť na zamestnanosť. Preto ak je ekonomika v období depresie, lepším riešením ako je znižovanie miezd sa javí podnecovanie dopytu.

Keynes tvrdí, že tieto dva typy, nezamestnanosť spojená s nízkou spotrebou a s technickým pokrokom, nie je možné ponechať len na samočinnosť trhového mechanizmu a hovorí o nevyhnutnosti štátneho zásahu. Tu sa opäť rozchádza v názore s liberalistami a ich ekonomikou usmerňovanou „neviditeľnou rukou trhu“. Tvrdí, že vláda môže riadiť ekonomiku cez podporu investovania a agregátneho dopytu, hlavne skrz vládne výdavky, ktoré môžu byť prostriedkom na zvyšovanie spotreby. Rast týchto výdavkov má pozitívnejší účinok než je len podpora investovania, pretože tu pôsobí multiplikačný efekt. Aj keď táto politika so sebou prináša inflačné tlaky, je inflácia považovaná za menší problém ako nezamestnanosť.

Preto keynesovci berú sociálny štát ako faktor, ktorý ma na zamestnanosť pozitívny vplyv. Podporuje kúpyschopnosť ľudí skrz poskytovanie dávok, čím stimuluje spotrebu, ktorá následne spôsobí rast pracovných miest a spôsobí pokles miery nezamestnanosti.

Monetaristický prístup

Kríza v 70. a 80. rokoch minulého storočia priniesla veľkú nezamestnanosť, čo vyústilo v odklonení sa od keynesovského spôsobu riešenia nezamestnanosti a návratu k liberalistickému prístupu. Monetaristi vidia príčinu veľkej nezamestnanosti v nesprávnej alokácii zdrojov produkcie, ktorá je podľa nich dôsledkom štátnych intervencií. Existenciu inflácie taktiež pripisujú vládam, ktoré nezabránili, aby ponuka peňazí rástla rýchlejšie ako celková produkcia. Množstvo povojnových krajín na západe Európy totiž vychádzalo práve z Keynesovho uprednostňovania vysokej inflácie pred nezamestnanosťou.

Monetaristi toto uprednostňovanie inflácie považujú za neakceptovateľné a sú opačného názoru. Vyššiu mieru nezamestnanosti pokladajú za prijateľnú, pokiaľ zabráni rastu miery inflácie. Funkcia monetárnej politiky je tiež opačná ako u Keynesa. Monetaristi vyžadovali aby ponuka peňazí v ekonomike zodpovedala celkovej produkcii.

Ovplyvňovanie množstva peňazí v ekonomike považujú za zdroj väčšiny ekonomických problémov. Ako riešenie navrhujú zníženie rastu ponuky peňazí, aj za cenu zníženia množstva investícií či vyššej miery nezamestnanosti.

Marxistický prístup

Marxizmus sa najčastejšie chápe v súvislosti s bývalými socialistickými štátmi a ich totálne centralizovaným hospodárstvom sprevádzaným pracovnou povinnosťou. Marxizmus však treba chápať aj ako východisko pre novodobé socialistické a sociálnodemokratické smery v sociálnej politike. Podľa klasického marxizmu zapríčiňuje všetko zlo súkromné vlastníctvo. Riešenie všetkých nedostatkov v hospodárstve a v sociálnej oblasti vidí preto v odstránení súkromného vlastníctva výrobných prostriedkov. Trh nahradzuje totálnym plánovaním. Len takto sa možno zbaviť kríz a tým aj periodicky sa opakujúcej nezamestnanosti. To, že v socialistických štátoch po druhej svetovej vojne oficiálne žiadna nezamestnanosť neexistovala, akoby potvrdzovalo správnosť tejto teórie. Tento fakt bol však spojený s nízkou produktivitou hospodárstva a tým aj sústavným zaostávaním za štátmi s trhovým hospodárstvom. Totalitný paternalistický štát obmedzil súťaživosť a kreativitu do takej miery, že spôsobil kolaps tohto modelu.

Marxova teória nadvodnoty je vo svojej podstate teóriou rozdeľovania. Karol Marx (1818 – 1883) chápal mzdu ako robotníckovo existenčné minimum. Podľa Marxa nezamestnaní sú zdrojom, z ktorého kapitalisti čerpajú a ktorý je neustále doplňovaný, a to nielen novou populáciou mladých robotníkov, ale aj zbedačenými roľníkmi a remeselníkmi, ktorí prehrali svoj nerovný boj v konkurencii s veľkými kapitalistami. Rovnako bol doplňovaný robotníkmi, ktorí sú permanentne vytlačovaní z výroby zavádzaním strojov. Nezamestnaní udržiavajú mzdu na existenčnom minime.

Na Slovensku patrí strata zamestnania podľa zistení Inštitútu pre verejné otázky (IVO, Bratislava) v posledných rokoch na prvé miesto obáv. Z dôvodu neistôt sú pracujúci nielen na Slovensku ochotní robiť aj v nedôstojných pomeroch pod reálnu cenu svojej práce.

Marxova nezamestnanosť má iný charakter než ju popisoval John Keynes. Keynesiánska nezamestnanosť plynie z nadmerných úspor a z nedostatočného dopytu po tovare. Vo väčšine rozvinutých krajín uplatňujú vlády viac alebo menej určité časti keynesianskeho prístupu k trhu práce, teda zasahujú do diania na ňom. Bez ohľadu na politické zameranie národných vlád, v Európe sa neuplatňuje nikde čisto liberálny prístup. Skôr nachádzame prvky liberalizmu a keynesianizmu využité v rôznom pomere v jednotlivých prístupoch v politikách zamestnanosti. Rovnako aj hlavné politické strany zastúpené v Európskom parlamente podporujú prístupy, ktoré využívajú obidve doktríny. Z

hľadiska poznania je však vhodné sa oboznámiť aj s inými teóriami, pretože sa v globálnom meradle nachádzajú, ako napr. aj v podobe neomarxizmu.

1.5 Postupy na zisťovanie úrovne nezamestnanosti

Údaje o miere nezamestnanosti a prístupoch jej merania zisťujeme prostredníctvom:

- administratívnych údajov z evidencie úradov práce,
- z údajov z prieskumov domácností, ktorý nazývame výberové zisťovanie pracovných síl.

Na Slovensku používame obidva vyššie spomenuté prístupy k meraniu nezamestnanosti. Mieru nezamestnanosti na základe administratívnych údajov okresných úradov práce vykazuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Štatistický úrad poskytuje informácie o miere nezamestnanosti založené na štatistickom zisťovaní.

Úroveň nezamestnanosti podľa úradov práce

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny využíva administratívne údaje okresných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, prostredníctvom ktorých informuje o počte nezamestnaných ku koncu každého mesiaca.

Úrady vedú evidenciu občanov, ktorí sú nezamestnaní, ale môžu a chcú pracovať, a hľadajú si zamestnanie. Evidencia na úrade je dobrovoľná, keďže občanovi nevzniká zo zákona povinnosť byť v evidencii uchádzačov o zamestnanie (ale je povinný ako dobrovoľne nezamestnaná osoba hradiť si zdravotné poistenie). O zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie môže občan požiadať po ukončení pracovného pomeru, osobne na úrade práce sociálnych vecí a rodiny v mieste trvalého bydliska.²³

Koncept evidovanej nezamestnanosti nie je považovaný za vhodný na porovnávanie medzi krajinami, keďže v osobitných krajinách podlieha špecifickým byrokratickým predpisom. Na druhú stranu ich prednosťou je, že podávajú presné informácie o počte

²³ Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny: *Kto môže byť evidovaný na úrade?* [online]. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/media/evidencia-uchadzacov-o-zamestnanie.html?page_id=13210

evidovaných nezamestnaných a môžu byť vykazované každodenne na najnižšej administratívno-územnej úrovni.

Úroveň nezamestnanosti podľa Štatistického úradu

Druhým zdrojom je Štatistický úrad Slovenskej republiky, ktorý vytvára štatistický odhad nezamestnanosti na základe výberového zisťovania pracovných síl. Toto sa uskutočňuje prostredníctvom dotazníkov v náhodne vybraných domácnostiach, čo mu umožňuje zaznamenávať aj skupiny osôb, ktoré iné zdroje údajov o nezamestnanosti nedokážu zachytiť.²⁴

Metóda výberového zisťovania pracovných síl v domácnostiach je odporúčaná medzinárodnými inštitúciami pod záštitou Medzinárodnej organizácie práce. Legislatívne toto zisťovanie v členských krajinách Európskej únie upravuje Nariadenie rady (ES) č. 577/98 o organizácii výberového zisťovania pracovných síl v Spoločenstve.

Zisťovanie sa na Slovensku uskutočňuje neustále od začiatku roka 1993 a jeho cieľom je zaisťovať pravidelné informácie o stave, štruktúre a vývoji pracovného trhu v SR. Výsledky zisťovania sú publikované každého štvrtého roka.²⁵

1.6 Rizikové skupiny na trhu práce

Trh práce sa neodlúčiteľne spája s trhovou ekonomikou, v ktorej sa rovnako ako výrobky a služby kupuje a predáva aj práca. Vo svojej funkcii sa trh práce príliš nelíši od iných trhov. Stretáva sa na ňom ponuka práce s dopytom po práci. Rovnako ako na iných trhoch vznikajú rôzne externality, tak aj na trhu práce dochádza k zlyhávaniu automatického vyrovnávania dopytu a ponuky.

Keď sa na trh práce pozrieme pozornejšie, nájdeme na ňom skupiny osôb, ktoré vzhľadom k svojej životnej či sociálnej situácii nie sú pre zamestnávateľov atraktívne. Tieto skupiny uchádzačov o zamestnanie sa označujú ako znevýhodnené. Znevýhodnené preto, že

²⁴ URAMOVÁ, M. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. 1. vyd. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2005. s. 13-14. ISBN 80-8083-057-6.

²⁵ Štatistický úrad SR. 2009. *Výberové zisťovanie pracovných síl*. [online]. Dostupné na: http://www.gesis.org/missy/files/documents/EU-LFS/LFS-expl-notes-09_SK.pdf

potrebujú určitú podporu pri uplatnení sa na trhu práce. Táto podpora môže prísť zo strany štátu prípadne úradu práce a je formou vyrovnania tohto znevýhodnenia pre prípadných zamestnávateľov. Slovenská republika na základe § 8 zákona č. 5/2004 Zb. definuje, že „znevýhodnený uchádzač o zamestnanie je:²⁶

- občan mladší ako 25 rokov veku,
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (dlhodobo nezamestnaný občan),
- občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov,
- občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole.“

Mladí nezamestnaní

Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že absolventi stredných a vysokých škôl sú perspektívnou skupinou, na vrchole svojich síl a nemali by mať žiaden problém uplatniť sa na pracovnom trhu. Opak je však v tomto prípade pravdou. Títo mladí ľudia nemajú zvyčajne žiadne praktické skúsenosti, v minulosti nemali žiadne zamestnanie a chýbajú im kontakty, ktoré by im pomohli zorientovať sa na trhu práce.

Vstup medzi ekonomicky aktívne obyvateľstvo je významným medzníkom v živote mladých ľudí. Je dôležité, aby si osvojili potrebné pracovné návyky a aby sa práca stala súčasťou ich života. Preto by sa vstupu mladých na trh práce mala venovať zvláštna pozornosť. Ak je ich začlenenie do ekonomického života problematické, môže sa to preniesť do ich prístupu k hľadaniu si zamestnania v budúcnosti. V prípade, že sa stretnú s radou neúspechov sú demotivovaní a majú tendenciu rezignovať na hľadanie práce.²⁷

²⁶ Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

²⁷ SCHRAGGEOVÁ, M. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky : Psychoprof, 2011. s. 41. ISBN 987-80-89322-08-4.

Nezamestnaní občania nad 50 rokov

Pre staršie osoby vo vyššom, preddôchodkovom veku je po uvoľnení z pracovného pomeru veľmi ťažké vrátiť sa na trh práce. Napriek tomu, že zamestnávateľom ponúkajú skúsenosti, rozvahu, zodpovednosť a tiež väčšiu vďaku za pracovnú príležitosť, pri obsadzovaní pracovných miest nie sú pre nich atraktívni. Občania nad 50 rokov sú ako uchádzači o zamestnanie vo všeobecnosti považovaní za ľudí s pevnými stereotypmi, ktorí sa ťažšie a aj pomalšie prispôbujú zmenám. Ich adaptácia závisí od rôznych faktorov, či už od rodinných a spoločenských pomerov či životných okolností.

Ďalšie faktory, ktoré sťažujú uplatnenie občanov nad 50 rokov na trhu práce sú:

- horší zdravotný stav,
- nižšie dosiahnuté vzdelanie,
- menšia územná mobilita,
- neovládanie práce s počítačom príp. inými technológiami,
- menšia ochota vzdelávania a rekvalifikácie.²⁸

Občania so zdravotným postihnutím

Ďalšou rizikovou skupinou na trhu práce sú občania so zdravotným postihnutím. Sú to ľudia s rôznymi druhmi porúch zraku, pohybu či intelektu a taktiež ľudia s mentálnym postihnutím. Človek s handicapom je oproti ostatným uchádzačom o zamestnanie na pracovnom trhu v dlhodobej a objektívnej nevýhode. Ich situáciu nezlepšuje ani neustále rastúci dôraz kladený na výkon a produktivitu práce a že vo väčšine prípadov je potrebné, aby boli pre nich vytvorené špeciálne pracovné podmienky.²⁹

²⁸ KUCHARČÍKOVÁ, A. Makroekonomický problém nezamestnanosti a nezamestnanosť starších ľudí. In: Uplatnenie nezamestnaných starších ľudí na slovenskom trhu práce. Bratislava : VÚPSVaR, 2003. s. 42-47. ISBN 80-7138-114-4.

²⁹ Sociálna politika. 2018. *Zdravotné postihnutie a dlhodobá starostlivosť*. [online]. Dostupné na: <http://www.socialnapolitika.eu/index.php/4-zdravotne-postihnutie-a-dlhodoba-starostlivost/>

Uchádzači bez kvalifikácie

Významnú časť ľudí, ktorí majú problém uplatniť sa na trhu práce tvoria uchádzači s nízkou kvalifikáciou. Často ide o ľudí, ktorí majú ukončené len základné vzdelanie. Títo sú neraz ovplyvnení špecifickou situáciou v domácom prostredí, čo máva za následok rôzne druhy spoločensky nežiadúceho správania.³⁰

Novovznikajúce odvetvia stavajú na kvalifikovanej práci a v porovnaní so znižujúcimi sa odvetviami, ktoré zamestnávajú nízko kvalifikovaných a pracovníkov, sú podstatne produktívnejšie. Vzdelanie je tiež jeden z najlepších prostriedkov, ako bojovať proti nezamestnanosti a pri získavaní pracovnej príležitosti môže byť rozhodujúce. Ľudia s nízkou kvalifikáciou sú ľahšie nahraditeľní a tiež vytláčaní strojmi.³¹

Dlhodobo nezamestnaní

Ako sme už uviedli, za dlhodobo nezamestnaného považujeme občana, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov. Táto riziková skupina nezamestnaných je vnútorné tvorená mnohými predchádzajúcimi skupinami nezamestnaných, časť tvoria mladí nezamestnaní, časť ľudia starší ako 50 rokov, podiel tu majú aj zdravotne postihnutí, či ľudia, ktorí disponujú len nízkou kvalifikáciou.³²

Vplyvom dlhodobej nezamestnanosti strácajú ľudia svoje pracovné návyky aj odbornosť, čo spôsobuje, že potenciálni zamestnávateľia môžu kvôli obave z pracovnej nestability uprednostniť iného uchádzača o zamestnanie. Okrem znevýhodnenia na trhu práce je tu aj problém sociálneho vylúčenia dlhodobo nezamestnaných.³³

³⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada publishing, 2002. s. 114. ISBN 80-247-9006-8.

³¹ URAMOVÁ, M. *Sociálně-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. 1. vyd. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2005. s. 52. ISBN 80-8033-057-6.

³² PÁLENÍK, M. a kol. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava : Inštitút zamestnanosti, 2014. s. 128. ISBN 978-80-970204-6-0.

³³ SCHRAGGEOVÁ, M. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky : Psychoprof, 2010. s. 29. ISBN 987-80-89322-08-4.

1.7 Dôsledky nezamestnanosti

Strata zamestnania je závažnou životnou udalosťou a môže mať devastačný vplyv na životy ľudí. Neovplyvňuje len osobu, ktorá prišla o zamestnanie, ale tiež členov jej rodiny a širšiu komunitu. Dosah nezamestnanosti môže byť dlhotrvajúci. Čím dlhšie nezamestnanosť trvá, tým je jej vplyv ďalekosiahlejší a často ovplyvňuje životnú úroveň v dôchodkovom období. Strata príjmu rodičov môže poškodiť vyhliadky ďalšej generácie.

Keď odhliadneme od jej dopadu na ľudí, nezamestnanosť navyše spôsobuje stratu cenných výrobných zdrojov pre hospodárstvo. Vplyv straty práce vo vidieckych a regionálnych oblastiach prúdi do miestnej komunity a poškodzuje podnikanie, keďže rodinné výdavky sú oslabené. Miestna komunita môže utŕžiť aj ďalšie škody, ak si nezamestnaní prestanú hľadať prácu.³⁴

Dôsledky nezamestnanosti na jednotlivca

Mayerson tvrdí, že „*ľudské správanie smeruje predovšetkým k práci, t. j. produktívnej práci, ktorá vytvára predmety a hodnoty, ktoré spoločnosť uznáva a identifikuje sa s nimi.*“³⁵ Strata zamestnania je pre človeka traumatizujúci zážitok. Takýto jedinec prichádza o kontakt s realitou, začína si byť neistý vlastnými schopnosťami, zmocňuje sa ho neistota a strach z budúcnosti. Človek reaguje na stratu práce tým väčšmi, čím silnejšia je jeho motivácia mať platené zamestnanie. Táto motivácia sa v jednotlivých prípadoch rôzni, môže ísť o peniaze, potrebu seberealizácie, sociálny kontakt či samostatnosť.

EKONOMICKÁ DEPRIVÁCIA

Pre ľudí bez práce predstavuje komplikovaný a trvalý problém. Nezamestnaní sú nútení obmedziť svoju celkovú spotrebu, čo spôsobuje nielen nedostatok vecí súkromnej potreby, ale tiež príležitosť demonštrovať výdavkami spoločenský status. Nastáva situácia,

³⁴ House of Representatives Committees of Australia. 2000. *Consequences of unemployment*. In: *Age counts* [online]. Dostupné na: https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/House_of_Representatives_Committees?url=ewr/owk/report/index.htm

³⁵ VÝROST, J. - SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie*. 1. vyd. Praha : Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6.

keď si nemôžu dovoliť to, čo ľudia z ich sociálnej vrstvy a upadajú na nižšiu úroveň. Finančné problémy zasahujú do plánovania a prípravy budúcnosti a narúšajú ich zaužívaný životný štýl. Zmena životného štýlu u dlhodobo nezamestnaných je nezvratná, pretože majú veľa voľného času, ale málo prostriedkov. Ekonomická deprivácia v živote jednotlivca znamená najmä obmedzenie spotreby na materiálne nevyhnutnosti a taktiež limitovanie nákladov na voľnočasové aktivity.³⁶

Ľudia, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní prejavujú ochotu zmeniť náplň práce prípadne povahu pracovného pomeru, aby sa znovu zamestnali, ale sú len málo prispôsobiví pokiaľ ide o výšku mzdy. Výskum v Českej republike ukázal, že viac než polovica respondentov bez práce, by nepracovala za menšiu mzdu ako v predchádzajúcom zamestnaní.³⁷

Ďalšou zložkou súboru sú mladí nezamestnaní, absolventi, ktorí majú po skončení štúdia problém zamestnať sa. V ich prípade môže mať nezamestnanosť ďaleko viac negatívnych následkov ako pre iné vekové kategórie. Hrozí, že si zvyknú na pozíciu nezamestnaných a poberanie peňažnej podpory a nevybudujú si nevyhnutné pracovné návyky. Množstvo voľného, nevyplneného času a nedostatok povinností prináša riziko asociálneho správania.

SOCIÁLNE PROSTREDIE

Zamestnanie umožňuje človeku získať inú sociálnu skúsenosť ako v domácom prostredí s rodinou. Buduje si formálne a neformálne vzťahy, spoznáva iných, nových ľudí, nadväzuje kvantum kontaktov. Sociálna integrácia, ktorú mu práca prináša, podstatne prispieva k jeho psychickej pohode a zdraviu. Strata zamestnania spôsobí následnú stratu sociálnych kontaktov, ktoré si vytvoril. Tieto vzťahy je ťažké naďalej udržiavať, keďže nemajú dostatok spoločných zážitkov a skúseností. Ľudia bez práce obmedzujú sociálny kontakt častokrát aj práve kvôli tomu, že sú nezamestnaní. Vyhýbajú sa nielen ľuďom, ktorí

³⁶ FEDÁKOVÁ, D. *Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti*. [online]. In: *Človek a spoločnosť*. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV, 2003. roč. 6, č. 4, s. 2. ISSN 1335-3608. Dostupné na: <http://www.clovekaspolocnost.sk/jquery/pdf.php?gui=L8793A2YT3F1UAUFQMPSVSF>

³⁷ MAREŠ, P. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. In: *Sociologický časopis*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2003. roč. 39, č. 1, s. 43. ISSN: 0038-0288.

pracú majú, ale dištancujú sa aj od iných nezamestnaných, pretože je pre nich kontakt s týmito ľuďmi depresívny.³⁸

Nezamestnanosť člena rodiny je záťažou pre všetkých jej členov. V regiónoch s vysokou nezamestnanosťou je pomerne frekventovaným javom, že aj dvaja členovia rodiny nemajú platené zamestnanie, čím sa značne zvyšuje napätie, s ktorým sa rodina musí vyrovnáť. Denisa Fedáková tvrdí, že „*nezamestnanosť má na rodinu viaceré negatívnych vplyvov*“:³⁹

- *finančné problémy,*
- *zmena rolí (najmä v prípadoch, ak o prácu príde hlavný živiťel rodiny),*
- *napätie,*
- *narušenie vzťahov medzi členmi rodiny (v niektorých prípadoch aj ich rozpad),*
- *domáce násilie,*
- *narušenie stereotypu rodinného života.*

Napriek tomu, akú zložitú situáciu predstavu pre všetkých členov rodiny nezamestnanosť, lepšie ju zvládajú práve ľudia, ktorí sa majú na koho spoľahnúť, rodinu ktorá im je oporou a môžu s ňou o svojich problémoch hovoriť. Podpora zo strany rodiny je v takejto situácii veľmi dôležitá, je zdrojom bezpečia a istoty.

VPLYV NEZAMESTNANOSTI NA ZDRAVIE

Neschopnosť nájsť si zamestnanie či jeho strata, zabraňujú jedincovi aby sa realizoval a podieľal sa na spoločenskej deľbe práce. Nezamestnaní sa potýkajú s narušením svojho životného stereotypu, ktorý nie je vyplnený zmysluplnou činnosťou. Najvhodnejšie riešenie situácie je vykonávanie inej aktívnej činnosti, ktorou by si mohli vyplniť voľný čas. Tejto možnosti sú najviac otvorení mladí ľudia bez práce, ktorí sú ochotnejší ďalej sa vzdelávať, absolvovať kurzy či tréningy. Staršia generácia, ktorá má pevnú zamestnaneckú

³⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

³⁹ FEDÁKOVÁ, D. *Nezaměstnaní a dôsledky nezamestnanosti*. [online]. In: *Človek a spoločnosť*. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV, 2003. roč. 6, č. 4, s. 4. ISSN 1335-3608. Dostupné na: <http://www.clovekaspolocnost.sk/jquery/pdf.php?gui=L8793A2YT3F1UAUFQMPSVSF>

identitu a je častokrát v časovej tiesni, nie je tejto alternatíve naklonená tak ako mladí, ktorým dokáže finančne pomôcť rodina. Podľa Fedákovej môže „rozpad časovej štruktúry dňa a neuspokojovaná potreba aktivity môžu mať z dlhodobého hľadiska negatívne následky.“⁴⁰

- v oblasti psychického zdravia (distres, nárast depresivity, negatívne zmeny v sebaaponímaní, sociálnom poznávaní, úzkosť);
- v oblasti fyzického zdravia (príznaky organických ochorení srdcovo-cievneho systému, tráviaceho a vylučovacieho systému, pohybového systému, alkoholové a drogové závislosti).“

Dôležitou aj keď nie viditeľnou funkciou práce je denný režim, ktorého dodržiavanie prispieva k fyzickému aj psychickému zdraviu človeka. Výskumy dokázali, že vykonávanie aktívnych činností v rámci voľného času, dokáže nahradiť túto skrytú funkciu práce väčšmi ako keby nezamestnaný trávil svoj voľný čas pasívne. Voľnočasové aktivity sú prospešnejšie pokiaľ sa nevykonávajú individuálne, ale v kolektívne. Ako sme však už spomínali, sociálna izolácia vedie nezamestnaných k tomu, že uprednostňujú trávenie voľného času osamote. Časť ľudí bez zamestnania si dokáže spraviť alternatívny denný režim, ale pre mnohých to predstavuje skutočný problém. Tí, pre ktorých vytvorenie alternatívneho denného režimu nepredstavuje taký problém sú na tom po psychickej stránke lepšie, sú v celkovej pohode a sú aj menej depresívni.

Dôsledky nezamestnanosti na ekonomiku

Zamestnaný človek predstavuje pre ekonomiku ako celok zdroj príjmov. Strata práce jednotlivca znamená, že štát stratí tento finančný príjem a v dôsledku nezamestnanosti musí vynaložiť dodatočné financie ako pomoc v nezamestnanosti. Ekonomické náklady štátu na nezamestnanosť môžeme rozdeliť podľa finančných tokov do dvoch skupín:⁴¹

⁴⁰ FEDÁKOVÁ, D. *Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti*. [online]. In: *Človek a spoločnosť*. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV, 2003. roč. 6, č. 4, s. 3. ISSN 1335-3608. Dostupné na: <http://www.clovekaspolocnost.sk/jquery/pdf.php?gui=L8793A2YT3F1UAUFQMPSVSF>

⁴¹ DOMONKOS, T. - KÖNIG, B. *Odhad nákladov nezamestnanosti v podmienkach slovenskej ekonomiky*. [online]. In: *Politická ekonomie*. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 2015. roč. 4. Dostupné na: <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=1032.pdf>

1. Priame náklady

- Výpadok príjmov verejnej správy (keďže zamestnanec a zamestnávateľ neplatia zdravotné a sociálne odvody prostredníctvom priamych daní).
- Výdavky verejnej správy na dávky v nezamestnanosti (poskytujú sa maximálne po dobu šiestich mesiacov), sociálne poistenie (dávka v hmotnej núdzi, ochranný príspevok, aktivačný príspevok, príspevok na nezaopatrené dieťa, príspevok na bývanie) a výdavky na zdravotné postenie nezamestnaného.
- Výdavky verejnej správy na administráciu nezamestnaných a na aktívnu politiku trhu práce.

2. Nepriame náklady

- Výpadok na spotrebe nezamestnaného v dôsledku poklesu jeho príjmu a teda aj poklesom na výbere nepriamych daní (najmä DPH a spotrebných daní).

Pre hospodárstvo krajiny predstavuje zamestnanec výrobný faktor - prácu. Keďže práca patrí medzi zdroje ekonomického rastu, predpokladáme, že medzi zamestnanosťou a veľkosťou hrubého domáceho produktu (HDP) je vzájomná závislosť. Zamestnaní sa podieľajú na produkcii statkov a služieb, ale ľudia bez zamestnania nie, takže predpokladáme, že nárast nezamestnanosti spôsobí pokles v HDP.

Keď je nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti, ekonomika bude vyrábať output na úrovni potenciálneho produktu. Ako sme už spomínali, je prirodzené, že sa ľudia presúvajú z jedného zamestnania do druhého, čo spôsobuje, že prirodzená miera nezamestnanosti je väčšia ako nula. Takže potenciálny produkt nie je maximom, ktoré by ekonomika teoreticky mohla vyprodukovať, ale je to nižšie, udržateľné číslo. Ak by nezamestnanosť rástla nad svoju prirodzenú mieru, mohla by spôsobiť pokles outputu pod jeho potenciál a naopak.⁴²

Skúmaniu zmien vo vývoji HDP a nezamestnanosti sa venoval americký ekonóm Arthur Okun. „Na základe vývoja štatistických ukazovateľov zistil, že medzi vývojom HDP

⁴² OWYANG, M. – VERMANN, K – SEKHPOSYAN, T. *Output and Unemployment: How Do They Relate Today?*. [online]. In: *The regional economist. St. Louis : Federal reserve bank of St. Louis*, 2013. s. 5.
Dostupné na:
https://www.stlouisfed.org/~media/Files/PDFs/publications/pub_assets/pdf/re/2013/d/okuns_law.pdf

a vývojom nezamestnanosti existuje vzájomný vzťah, ktorý je možné kvantifikovať. Konštatoval, že miera nezamestnanosti je klesajúcou funkciou miery rastu výkonnosti ekonomiky (meranej HDP). V ekonomickej teórii a praxi je tento vzťah známy pod názvom Okunov zákon.⁴³

1.8 Politika zamestnanosti a jej nástroje

Pojem politika zamestnanosti zastrešuje celý rad opatrení, ktoré spoločne vytvárajú podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a účinné využitie pracovných síl. O jej fungovanie sa stará štát spolu so zamestnávateľmi, zamestnancami a odbormi.

Hlavnými oblasťami záujmu politiky zamestnanosti sú:

- a) aktivity zamerané na rozvoj infraštruktúry trhu práce. Túto tvoria úrady a sprostredkovateľne práce, ktoré zaisťujú lepšiu informovanosť o dostupných pracovných miestach a o uchádzačoch o zamestnanie.
- b) podpora vytvárania nových pracovných miest. Uskutočňuje sa prostredníctvom finančnej podpory, ktorá sa poskytuje nielen zamestnávateľom na vytvorenie pracovného miesta, ale tiež začínajúcim podnikateľom, či na podporu verejnoprospešných prác.
- c) zvýšenie prispôsobivosti pracovnej sily. Schopnosť adaptovať sa je v dôsledku štruktúrnej nezamestnanosti nevyhnutná. Pomoc v tejto oblasti sa nezamestnaným poskytuje pomocou rozličných rekvalifikačných programov.
- d) zabezpečenie nezamestnaných prostredníctvom dávok v nezamestnanosti.

Oblasti a) b) a c) majú za cieľ podporiť pracovníka, aby sa na pracovnom trhu správal aktívne, preto ich nazývame aktívnou politikou zamestnanosti. Posledná oblasť je zameraná na to, aby nezamestnaným na určitý čas nahradila stratený príjem a označujeme ju pasívna politika zamestnanosti.⁴⁴

⁴³ MARTINCOVÁ, M. *Makroekonómia : Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2005. s. 81. ISBN 80-8078-038-2.

⁴⁴ WINKLER, J. - WILDMANOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha : Computer Press, 1999. s. 49-5. ISBN 80-7226-195-9.

Nástroje politiky zamestnanosti

Pasívne opatrenia pomáhajú nezamestnanému finančne prekonať obdobie bez príjmu z práce a to formou podpory alebo príspevku v nezamestnanosti.

Dávky v nezamestnanosti sú:

- Podpora v nezamestnanosti – je to dávka, poskytovaná pravidelne na základe sociálneho poistenia.
- Pomoc v nezamestnanosti – je dávka sociálnej pomoci, ktorá sa vypočítava na základe príjmu všetkých členov domácnosti nezamestnaného.

Aktívne opatrenia posúvajú nezamestnaných bližšie k trhu práce, ich cieľom je aby si nezamestnaný opäť našiel zamestnanie.

Podľa formy nasadenia ich členíme na:

- Priame nástroje, ktoré sa realizujú na trhu práce cez orgány služieb zamestnanosti. Do tejto formy patria rekvalifikačné kurzy a výcviky, rôzne opatrenia na pomoc rizikovým skupinám, finančné podpory na vytvorenie nových pracovných miest, prípadne na ich zachovanie, verejnoprospešné práce a rôzne ďalšie služby, ktoré majú zabezpečiť ľahší a rýchlejší návrat na trh práce.
- Nepriame nástroje (makronástroje), ktoré predstavujú zákonné alebo organizačné opatrenia. Ide o nástroje daňovej, fiškálnej, prípadne mzdovej politiky, ktoré sú súčasťou hospodárskej politiky štátu a ich cieľom je rast dopytu po práci.⁴⁵ Podrobnejšie sa týmto nástrojom budeme venovať v štvrtej kapitole.

⁴⁵ RIEVAJOVÁ, E. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. s. 149-150. ISBN 80-225-1757-7.

2 Cieľ práce

Cieľom, ktorý sa v práci snažíme dosiahnuť, je analýza vývoja nezamestnanosti na Slovensku a v Žilinskom kraji, pričom dôraz je kladený na jej sociálne a ekonomické aspekty.

Pre potreby neskoršej analýzy sme si najprv v prvej kapitole práce definovali čo je nezamestnanosť a kto je na Slovensku podľa zákona považovaný za nezamestnaného. Ďalej sme uviedli postupy na zisťovanie úrovne nezamestnanosti a tiež inštitúcie, ktoré zverejňujú údaje o nezamestnanosti. Špeciálnu pozornosť sme venovali znevýhodneným skupinám ľudí, ktorí majú problém uplatniť sa na trhu práce a dôsledkom, ktoré podľa odbornej literatúry vznikajú z nezamestnanosti.

Na analýzu vývoja nezamestnanosti na Slovensku a v Žilinskom kraji, sme si vytýčili tieto čiastkové ciele:

- zhodnotenie stavu zamestnanosti na Slovensku a porovnanie s krajinami EÚ,
- vývoj celkovej a dlhodobej nezamestnanosti,
- porovnanie pozície znevýhodnených skupín na trhu práce,
- realizácia politiky zamestnanosti, porovnanie miery financovania jej aktívnych a pasívnych opatrení,
- vývoj nezamestnanosti v Žilinskom kraji v porovnaní so Slovenskom a ostatnými krajinami,
- veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie v Žilinskom kraji,
- vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie v Žilinskom kraji.

Aby sme mohli analyzovať sociálne a ekonomické aspekty nezamestnanosti, vytvorili sme si pre nezamestnaných online dotazník, v ktorom sa snažíme zistiť, aké problémy nezamestnanosť priniesla do ich každodenného života či života ich rodinných príslušníkov.

Hlavný cieľ sa pokúsime dosiahnuť prostredníctvom splnenia vytýčených čiastkových cieľov a na základe teoretických vedomostí, ktoré sme nadobudli v oblasti nezamestnanosti.

3 Metodika práce a metódy skúmania

Diplomová práca Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti v Žilinskom kraji je spracovaná do dvoch častí, teoretickej a praktickej. Metódy skúmania sme si vybrali tak, aby nám pomohli dosiahnuť vytýčené čiastkové ciele, ktoré prispeli k splneniu hlavného cieľa práce.

Písaniu teoretickej časti práce, predchádzalo štúdium domácej aj zahraničnej odbornej literatúry v najmä knižnej, ale aj elektronickej podobe, pričom všetky zdroje môžeme nájsť v zozname použitej literatúry. Využívali sme tu najmä všeobecné teoretické metódy ako napríklad abstrakciu, ktorej výsledkom môžu byť pojmy či kategórie, ktoré zahŕňajú spoločné črty určitej skupiny javov alebo predmetov.

Spracovanie praktickej časti práce si vyžadovalo vyhľadanie a následné triedenie a spracovanie údajov do grafov, schém, tabuliek prípadne kartogramu. Cennými zdrojmi štatistických údajov boli Eurostat, Štatistický úrad Slovenskej republiky a Úrad práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Štatistické údaje sme spracovávali pomocou základných matematických a štatistických metód. Pri porovnávaní údajov v grafoch a tabuľkách sme používali komparatívne metódy. Tieto metódy sme používali napríklad pri vývoji nezamestnanosti v časovom rade, pri porovnávaní vývoja úrovne zamestnanosti a HDP. Všetky tabuľky a grafy použité v práci boli vytvorené v programe Microsoft Office Excel a slúžia najmä na pomoc pri interpretovaní pozorovaných skutočností.

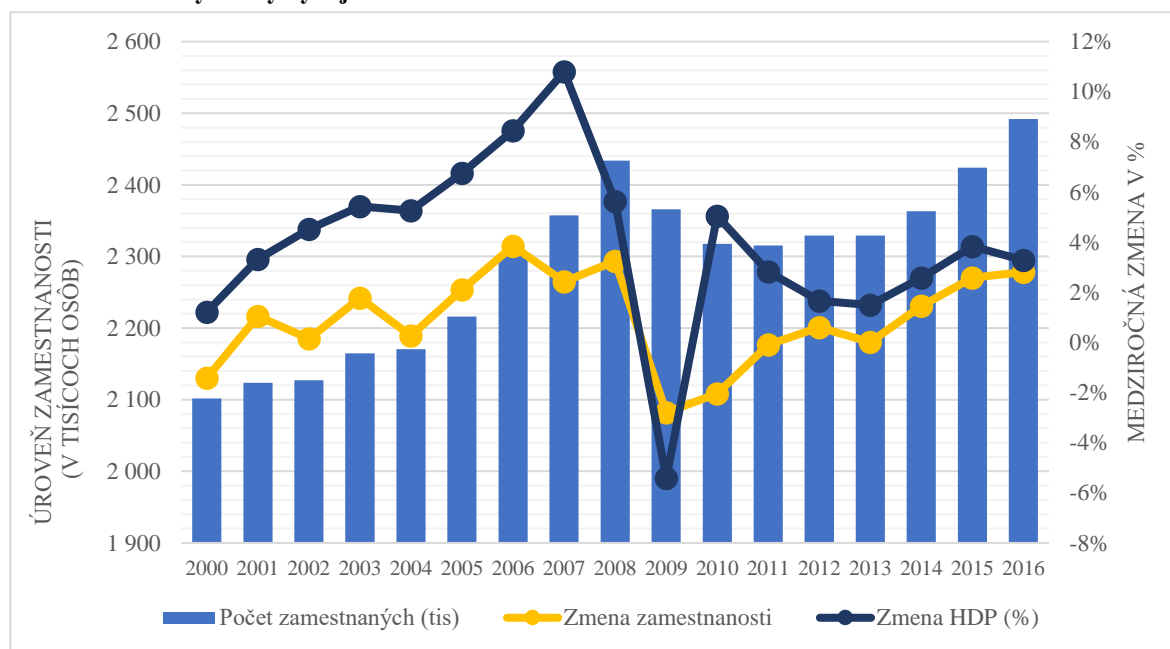
Keďže cieľom práce je analyzovať vývoj nezamestnanosti na Slovensku a v Žilinskom kraji, s dôrazom na jej sociálne a ekonomické ciele, použili sme na získanie potrebných údajov metódu dotazníka. Prieskum sa vykonával od 2.4.2018 do 6.4.2018 prostredníctvom online anonymného dotazníka na webovej stránke www.iankety.sk. Dotazník obsahoval 11 zámerných otázok, s niekoľkými možnosťami výberu odpovede. Aby boli výsledky prieskumu prehľadnejšie, vyhlí sme sa otázkam s možnosťou doplnenia odpovede.

4 Výsledky práce

4.1 Stav zamestnanosti na Slovensku

Roky po kríze v roku 2009 boli pre našu krajinu v otázke zamestnanosti nepriaznivé. Táto časť hospodárstva zaostávala za obnovením, ktoré nastalo vo výrobe a nezodpovedala ani lepšie rastúcemu HDP. Pracovné miesta rástli počas nasledujúcich rokov nepravidelne a nerovnomerne. Dokonca aj štyri roky po vzniku krízy, v roku 2013, bola medziročná zmena zamestnanosti na úrovni nuly. Po rokoch nepriaznivých výsledkov sa prvé výraznejšie zlepšenie v raste zamestnanosti prejavilo v roku 2014. V roku 2015 dosiahol medziročný rast hodnotu 2,6% , čo v absolútnom vyjadrení predstavuje zvýšenie počtu zamestnaných o 61 000 osôb. Tento rok priniesol oživenie zamestnanosti takmer do stavu, ktorý bol na Slovensku pred krízou.

Graf 3 Priemerný ročný vývoj zamestnanosti a HDP



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov SUSR.

Vývoj zamestnanosti v období po kríze priniesol dôležité zistenie. Približne od roku 1995 bol ekonomický vývoj SR sprevádzaný pomerne vysokými hodnotami „prahu

zamestnanosti“.⁴⁶ Ak by bol medzi rastom produkcie a nezamestnanosti nedostatočný vzťah, odrazilo by sa to na vysokom tempe ekonomického rastu, nevyhnutného na zachovanie rastu zamestnanosti (na grafe 3 vývoj pred rokom 2008). Takýto vývoj by bol prirodzený pre ekonomiky, ktoré uzatvárajú produkčnú medzeru. Pokiaľ ale ide o slovenskú ekonomiku je tento vzťah atypický. „Prah zamestnanosti“ determinujúci prácnosť ekonomického rastu, sa pohyboval približne okolo 4% dlhšie než dekádu pred spomínanou krízou. Komparácia s inými európskymi krajinami ukázala, že hodnota tohto ukazovateľa bola vyššia než v iných obdobných krajinách. V tomto období boli za ekonomický rast na Slovensku zodpovedné viac odvetvia s vysokou úrovňou rastu produktivity ako tie, ktoré sú náročné na prácu. Okrem nezvyčajne vysokého rastu produktivity, taktiež zmena v importnej náročnosti výroby, exportnej výkonnosti hlavných sektorov (zmeny v štruktúre hospodárstva smerom k vyššiemu podielu odvetví s vysokou zložkou vývozu) a aj v technologických kapacitách, majú negatívny vplyv na zamestnanosť na domácom trhu. Ako však môžeme vidieť na grafe 3 v roku 2012 ekonomika zaznamenala tendenciu zatvárania medzery medzi tempami rastu HDP a zamestnanosti. To môže byť znakom štrukturálnej zmeny smerom k sektorom s vyššou intenzitou zamestnanosti – tento predpoklad podporujú aj údaje o pevnom raste zamestnanosti v trhových službách v posledných rokoch.⁴⁷

Vývoj zamestnanosti v EÚ po roku 2008

Trh práce v EÚ v roku 2017 nielen dosiahol, ale aj prekonal úroveň zamestnanosti pred krízou, ako môžeme vidieť na grafe 4. V 2017 bola priemerná miera zamestnanosti v EÚ 72,2%, čo je o 1,9% viac, ako v roku 2008, kedy bola jej úroveň 70,3%.

V Stratégii 2020, si EÚ vytýčila cieľ v podobe 75% zamestnanosti osôb vo veku od 20 do 64 rokov, v prípade Slovenska je táto požadovaná úroveň zamestnanosti 72%.⁴⁸ V grafe 4 vidíme, že v roku 2017 bol priemer miery zamestnanosti krajín EÚ 72,2%, čo

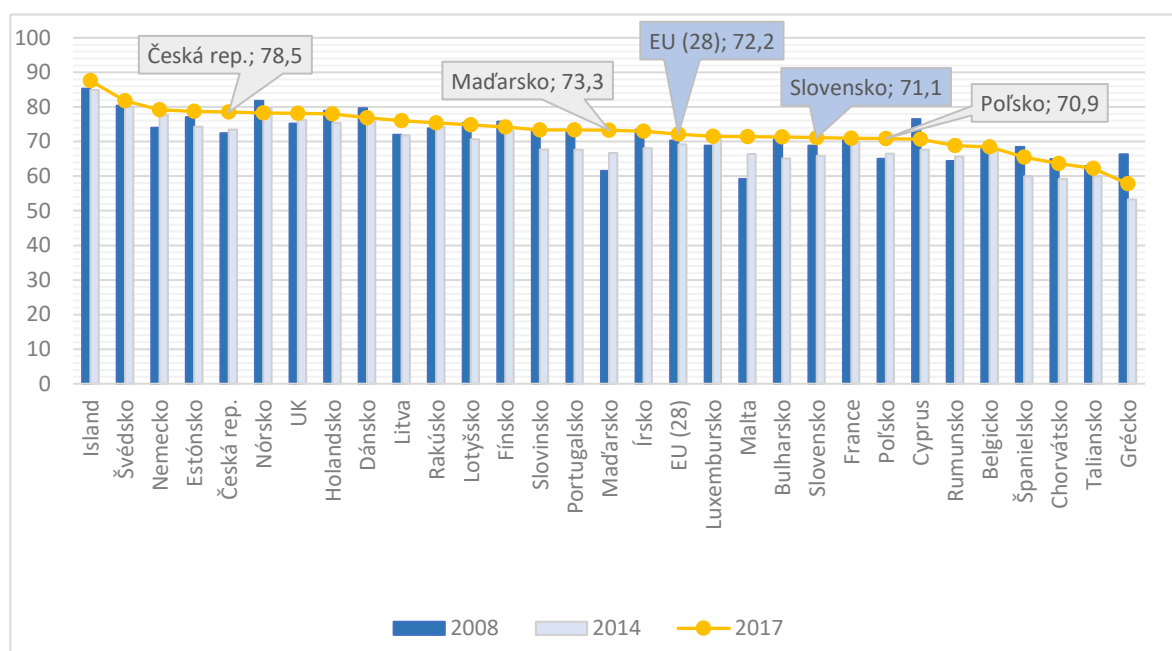
⁴⁶ Pojem „prah zamestnanosti“ sa používa na vyjadrenie vzťahu medzi dynamikou produkcie a dynamikou zamestnanosti. Vyjadruje akúsi kritickú (prahovú) hodnotu tempa rastu HDP, nad ktorou už dochádza aj k rastu zamestnanosti. Podprahovú hodnotu tempa ekonomického rastu ekonomika dosahuje bez zapojenia dodatočných pracovných síl, nadprahová hodnota ekonomického rastu je sprevádzaná rastom zamestnanosti.

⁴⁷ LUBYOVÁ, M. – ŠTEFÁNIK, M. *Labour market in slovakia 2017+*. 1. vyd. Bratislava : Equilibria, 2016. s. 9-10. ISBN 978-80-970850-4-9.

⁴⁸ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020* [online]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>

znamená, že na splnenie tohto cieľa do roku 2020, musí zamestnanosť rásť o približne 1% ročne. Ako sme videli v predchádzajúcom grafe, na Slovensku začala miera zamestnanosti naozaj rásť až v roku 2014, vtedy jej hodnota bola 65,9%. K nášmu cieľu stanovenému v Stratégii 2020, ktorým je 72% sme sa však do roku 2017 veľmi priblížili. Ako vidíme na grafe nižšie, úroveň zamestnanosti sa vyšplhala na 71,1%, takže ak si tento rastúci trend udržíme, budeme schopní určenú métu dosiahnuť.

Graf 4 Miery zamestnanosti v EÚ

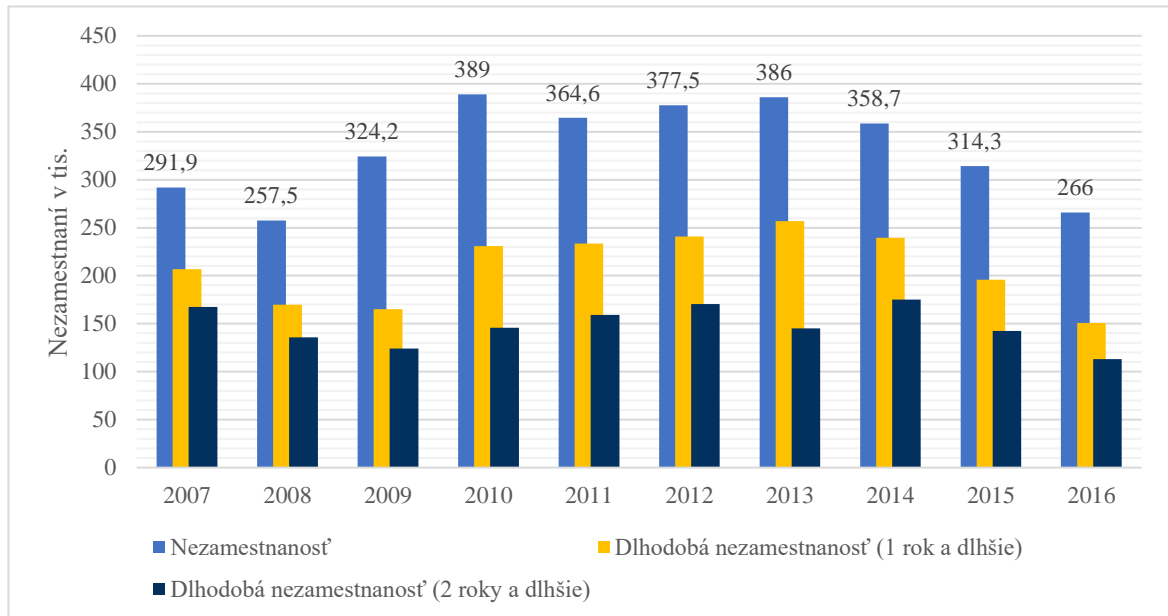


Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Eurostat

Napriek pozitívnemu vývoju na pracovnom trhu Slovenska, pri porovnávaní miery zamestnanosti s ostatnými európskymi krajinami môžeme vidieť, že sa nachádzame medzi krajinami s nízkymi mierami zamestnanosti, ktoré nedosahujú ani priemer EÚ. Spomedzi krajín Vyšehradskej štvorky (V4) sme na pomyselnom treťom mieste, pričom oproti Poľsku máme úroveň zamestnanosti vyššiu len o nepatrného 0,02%.

4.2 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku

Graf 5 Celková nezamestnanosť, dlhodobá nezamestnanosť (v tisícoch osôb)



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚSR.

Ukazovatele nezamestnanosti na Slovensku sa po roku 2013 začali zlepšovať. Prvé známky poklesu nezamestnanosti vidíme na grafe 5 v roku 2014, kedy medziročne klesol počet nezamestnaných o 27 300 osôb. Klesajúci trend nezamestnanosti pokračoval aj v roku 2015, keď sa počet nezamestnaných znížil oproti predchádzajúcemu roku o 44 400 osôb, čiže celkovo bolo 314 300 nezamestnaných. V roku 2016 sa podarilo znížiť nezamestnanosť o ďalších 48 000, čo predstavuje celkovú nezamestnanosť 266 000 osôb. Nedávny priaznivý vývoj zamestnanosti viedol k výraznému zníženiu nezamestnanosti. Ako vidíme na grafe 5 v roku 2014 bol počet nezamestnaných ešte stále o 101 200 osôb vyšší než v predkrízovom roku 2008. V roku 2016 sa však tento pokrízový objem nezamestnanosti podarilo znížiť na menej než 9000 osôb.

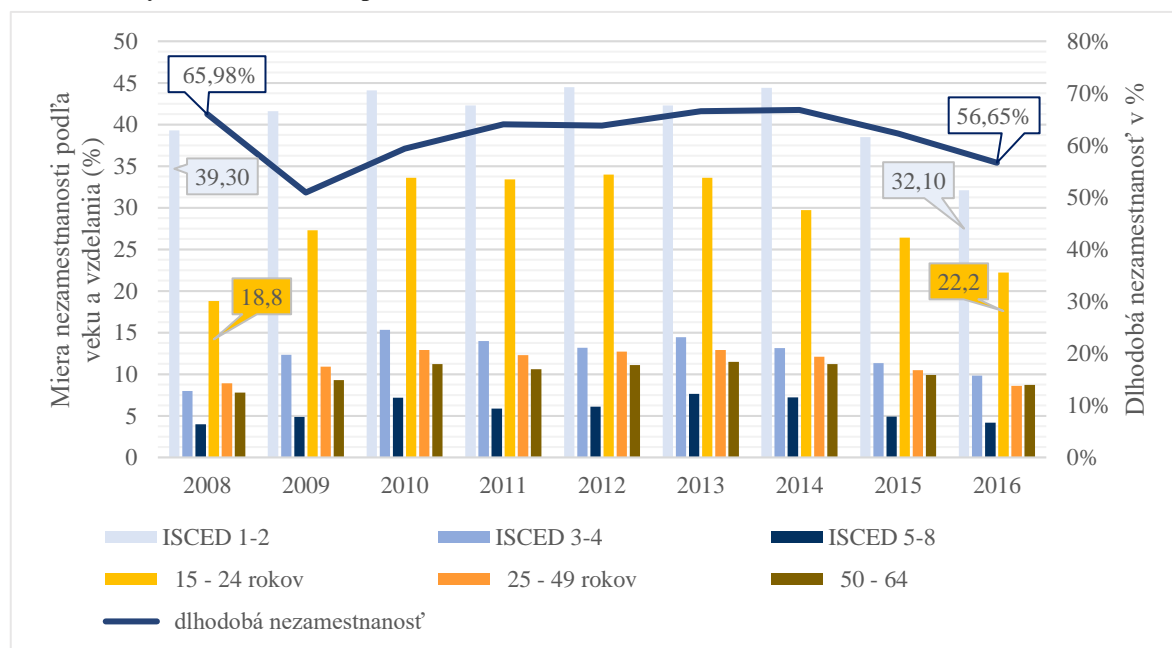
Významným zistením týkajúcim sa vývoja nezamestnanosti je, že od roku 2015 značne klesol počet nezamestnaných evidovaných v kategórii dlhodobo nezamestnaných, ktorí nepracovali po dobu od jedného do dvoch rokov, prípadne viac ako dva roky. Dlhodobá nezamestnanosť predstavuje pre slovenský trh práce jeden z najväznejších problémov. S ohľadom na túto skutočnosť je preto dôležitým zistením, že v roku 2015 sa dlhodobá nezamestnanosť (trvajúca 1 rok a dlhšie) znížila o 43 900 osôb. Ako sme už spomínali,

celková nezamestnanosť v tomto roku klesla o 44 400 osôb, z čoho vyplýva, že pokles dlhodobo nezamestnaných tvoril takmer 99% celkového poklesu nezamestnanosti. Trend klesajúcej dlhodobej nezamestnanosti pokračoval aj v roku 2016, keď sa medziročne znížila o 45 000 nezamestnaných, pričom celková nezamestnanosť poklesla o 48 300, z čoho vyplýva, že dlhodobo nezamestnaní tvorili takmer 94% na celkovom poklese. Podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej sa teda od roku 2014 znižoval postupne z približne 67% na 62% v 2015 a v roku 2016 klesol dokonca na 57%. Akú veľkú zložku nezamestnanosti tvorí dlhodobá nezamestnanosť a to, ako veľmi prispela k poklesu celkovej nezamestnanosti v roku 2016 môžeme taktiež vidieť na grafe 5.

4.3 Pozícia znevýhodnených skupín na trhu práce

Znevýhodnené skupiny sú na trhu práce v zložitej a častokrát ťažko riešiteľnej pozícii. Na Slovensku tieto skupiny predstavujú dlhotrvajúcu a problematickú oblasť pracovného trhu. Veľkým prekážkam pri získavaní vhodného zamestnania čelia najmä osoby s nedostatočnou kvalifikáciou a taktiež určité vekové skupiny. *Obzvlášť rizikové faktory pre vznik a pretrvanie nezamestnanosti sú nízke vzdelanie a trvanie nezamestnanosti.*

Graf 6 Miera nezamestnanosti podľa ISCED, veku a dlhodobá nezamestnanosť v %



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚSR.

Na grafe 6 vidíme mieru nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania (rozdelenú do troch skupín na základe medzinárodného členenia ISCED)⁴⁹, podľa veku nezamestnaných osôb a tiež mieru dlhodobej nezamestnanosti.

Graf 6 ukazuje, že najväčšie problémy s uplatnením na trhu práce majú dlhodobo nezamestnaní, aj keď vidíme, že v roku 2016 jej klesajúci trend dosiahol úroveň takmer 56%, čím prekonal aj predkrízový stav z roku 2008, keď bola miera dlhodobej nezamestnanosti skoro 66%. Napriek tomuto výraznému zlepšeniu zostáva dlhodobá nezamestnanosť jedným z najväčších problémov, s ktorým musí slovenský trh práce bojovať.

Osoby s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania, patriaci do skupiny ISCED 1-2, majú jednu z najslabších pozícií na trhu práce. Po roku 2014 po skončení krízy vykazuje miera nezamestnanosti týchto nízko kvalifikovaných osôb klesajúcu tendenciu, v roku 2015 dosiahla úroveň 38,5%, čo je nižšia hodnota ako predkrízových 39,3% v 2008. V grafe vidíme, že v roku 2016 dokonca klesla jej hodnota na 32,5%, čo značí medziročné zníženie o 6%. Avšak v porovnaní s úrovňami ISCED 3-4, či ISCED 5-8 vidíme stále priepastné rozdiely. V prípade ISCED 3-4 dosiahla v roku 2016 miera nezamestnanosti úroveň 9,8% a pre osoby z ISCED 5-8 len 4,2%, čo jasne naznačuje, že s rastom kvalifikácie klesá riziko neuplatnenia sa na trhu práce.

Poslednou mierou nezamestnanosti, ktorá na grafe 6 viditeľne vystupuje do popredia s vysokými hodnotami je miera nezamestnanosti osôb vo veku od 15 do 24 rokov. Úroveň tohto ukazovateľa ešte stále nedosiahla hodnotu 18,8% pred krízou a to ani napriek tomu, že od roku 2014 vykazuje kontinuálnu klesajúcu tendenciu.

4.4 Opatrenia politiky zamestnanosti

Štát vytvára pomoc pre opätovné zapojenie znevýhodnených skupín do pracovného trhu prostredníctvom politiky zamestnanosti. Realizuje aktivity, ktoré majú zdokonaľiť infraštruktúru trhu práce, tvorenú úradmi a sprostredkovateľňami práce. Ďalšia oblasť

⁴⁹ ISCED (The International Standard Classification of Education) je medzinárodné štandardné členenie vzdelávania. ISCED 1-2 zahŕňa primárne a nižšie sekundárne vzdelávanie, resp. základné školy, do ISCED 3-4 patrí stredoškolské vzdelanie bez maturity aj s maturitou a ISCED 5-8 je označením vysokoškolského vzdelania.

politiky zamestnanosti sa zameriava na podporu vytvárania pracovných príležitostí, a to nielen pre zamestnávateľov, ale aj ako stimul pre založenie nového podnikania. Môže ísť aj o dodatočné vzdelávanie či rekvalifikáciu, ktorá by pomohla nízko kvalifikovaným osobám prispôbiť sa aktuálnym požiadavkám trhu práce. V poslednom rade sa zameriava na finančné zabezpečenie osôb, ktoré stratili zamestnanie prostredníctvom dávok v nezamestnanosti.

Politika zamestnanosti sa realizuje prostredníctvom aktívnej a pasívnej politiky trhu práce, pričom každá operuje prostredníctvom vlastných špecifických opatrení.

Každé z opatrení aktívnej politiky trhu práce (AOTP) je zamerané na inú cieľovú skupinu, sleduje dosiahnutie rôznych cieľov prostredníctvom odlišných spôsobov. V 90. rokoch sa začali tieto opatrenia členiť podľa zamerania na: vzdelávanie, priamu tvorbu pracovných príležitostí prípadne na začlenené zdravotne postihnutých.⁵⁰ V dnešnej dobe sa najčastejšie v EÚ stretávame s klasifikáciou týchto typov podľa Eurostatu, ktorý vymedzuje 9 typov opatrení politiky trhu práce. V tabuľke 1 vidíme, že sedem z nich patrí do pôsobnosti aktívnej politiky trhu práce a posledné dva patria do pasívnej politiky trhu práce.

Posledný stĺpec v tabuľke jedna ukazuje, že slovenské AOTP korešpondujú s typmi, ktoré uvádza Eurostat, jedinou výnimku tvorí opatrenie - striedanie v zamestnaní a zdieľanie zamestnania.

⁵⁰ TIRUNEH, M. – ŠTEFÁNIK, M. Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. 1. vyd. Bratislava : Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. 162 s. ISBN 978-80-7144-232-5.

Tabuľka 1 Opatrenia politík trhu práce podľa zákona 5/2004, triedené podľa klasifikácie Eurostatu

Typ politiky	Typ opatrení	Identické opatrenia v SR - Zákon o službách zamestnanosti 5/2004, podľa §
Aktívna politika trhu práce	Služby na trhu práce	§ 32 ods. 12, § 43 ods. 7, § 43 ods. 10, § 43 ods. 11
	Vzdelávanie	§ 46, § 47, § 48b, § 54
	Striedanie v zamestnaní a zdieľanie zamestnania	
	Stimuly zamestnania	§ 49a, § 50, § 51, § 53
	Podporované zamestnanie a rehabilitácie	§ 55a, § 56, § 56a, § 57, § 57a, § 59, § 60
	Priama tvorba pracovných miest	§ 52, § 52a
	Stimuly k podnikaniu	§ 49
Pasívna politika trhu práce	Dávky v nezamestnanosti a podpory	Poskytované na základe iného zákona
	Predčasné odchody do dôchodku	Poskytované na základe iného zákona

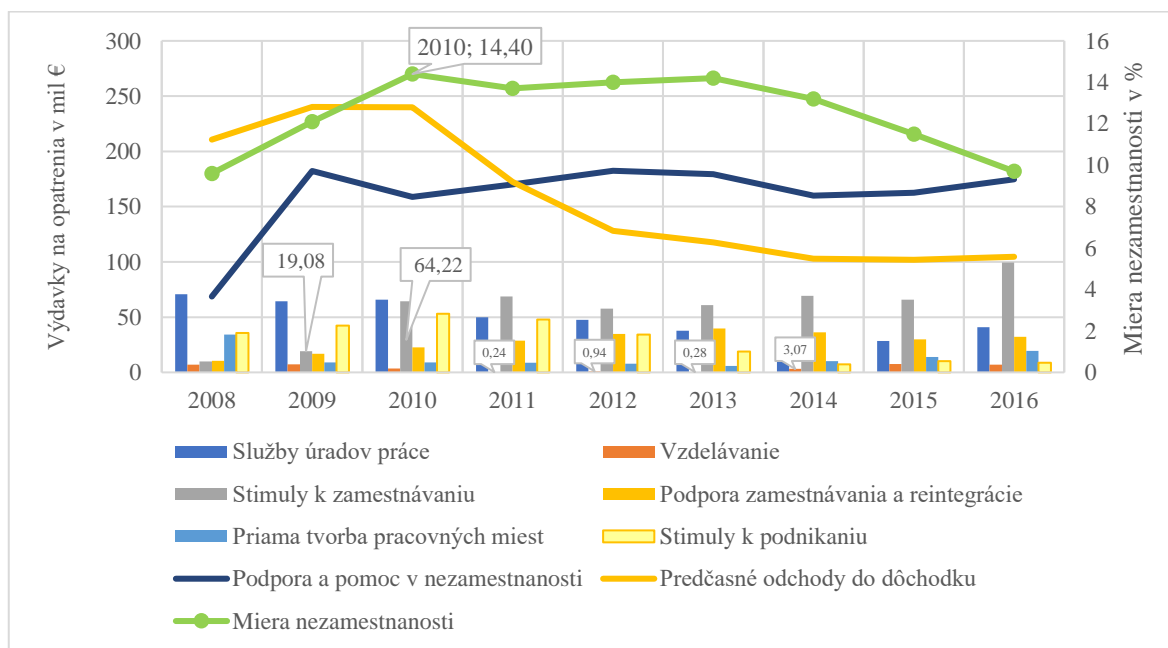
Zdroj⁵¹

⁵¹ TIRUNEH, M. – ŠTEFÁNIK, M. Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. 1. vyd. Bratislava : Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. 162 s. ISBN 978-80-7144-232-5.

Vývoj financovania opatrení na slovenskom trhu práce

Ako sa vyvíjalo financovanie opatrení trhu práce, či už aktívnych alebo pasívnych si ukážeme v grafe 7. Pokiaľ ide o financovanie AOTP vidíme, že v predkrízovom roku 2008 najviac peňazí smerovalo na financovanie služieb úradov práce, avšak počas krízy tieto výdavky začali klesať a do roku 2014 sa znížili takmer o 40mil. eur. V roku 2016 medziročne vzrástli o 12 mil. Keď v roku 2010 dosiahla úroveň nezamestnanosti svoj vrchol 14,4% začali sa v oveľa väčšej miere financovať opatrenia na podporu zamestnávania a reintegrácie a stimuly k zamestnávaniu. Financovanie stimulov k zamestnávaniu malo v roku 2010 medziročný rast 45,14mil. eur. Výdavky vynaložené na podporu zamestnávania a reintegrácie v roku 2009 boli 16,8 mil. eur a do roku 2013 sa vyšplhali na 23,06 mil. eur. V grafe 7 vidíme, že výdavky na vzdelávanie sú dlhodobo nedostatočne finančne podporované, pred krízou bolo naň vynaložených necelých 7 mil. eur, ale v roku 2011 to už bolo len 0,24mil eur. Financovanie vzdelávania a rekvalifikácii sa začalo zvyšovať v roku 2014, ale napriek tomu zostáva veľmi podfinancované. Po kríze tiež začali rapídne klesať aj výdavky na stimuly k začatiu podnikania, ale konkrétne tieto sa ani po kríze nezačali opäť podporovať.

Graf 7 Vývoj financovania aktívnych a pasívnych opatrení na Slovensku v mil. eur

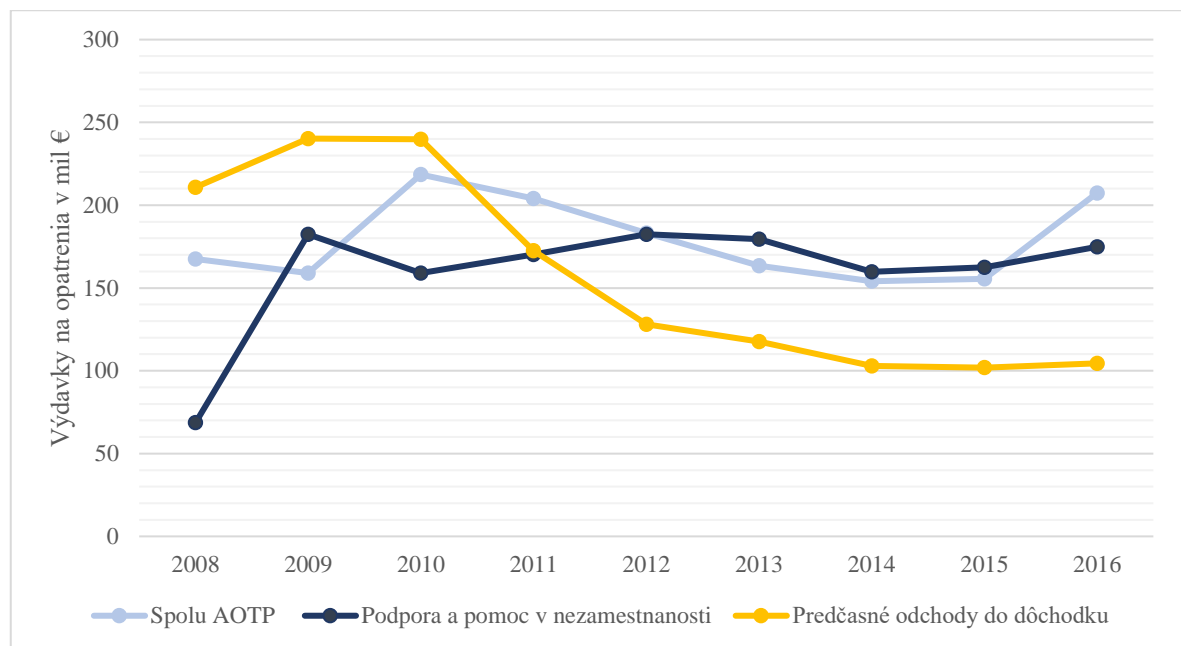


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z databázy LMP, Eurostat.

Pokiaľ ide o financovanie POTP, vidíme, že tento typ opatrení je u nás finančne podporovaný viac ako aktívne opatrenia. Podpora a pomoc v nezamestnanosti po kríze výrazne neklesla, napriek viditeľne znižujúcej sa miere nezamestnanosti, ale tento efekt pripisujeme zvyšovaniu hodnoty mesačných dávok.

Na grafe 8 vidíme porovnanie vývoja výdavkov na APTP v absolútnej hodnote a výdavkov na opatrenia pasívnej politiky trhu práce. Vidíme, že v niektorých rokoch neboli výdavky vynaložené na vybrané opatrenia aktívneho trhu práce ani na úrovni dávok v nezamestnanosti, napríklad roky 2013 – 2015. Keď vezmeme do úvahy aj druhé opatrenie pasívnej politiky trhu práce, predčasné odchody do dôchodku, zistíme, že financujeme dôsledky toho, čo by vedela vyriešiť dobrá aktívna politika trhu práce, pokiaľ by sa do nej skutočne zainvestovalo.

Graf 8 Porovnanie výdavkov na pasívne opatrenia a absolútnych výdavkov na APTP



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z databázy LMP, Eurostat.

Z údajov ÚPSVaR som vybrala niekoľko z AOTP, najmä tie, ktorým sa podarilo podporiť čo najviac pracovných miest, osôb či uchádzačov o zamestnanie, prípadne také na ktoré sa vyčerpalo najviac finančných prostriedkov. Keď sa pozrieme do tabuľky 2, hneď v prvom riadku vidíme, že do opatrenia na vzdelávanie a prípravu pre trh práce sa zapojilo len 5 UoZ, čo je obrovský pokles oproti roku 2015. Opatrenie s najvyšším počtom

účastníkov bol Projekty a programy (môže ísť o národné projekty, projekty na zlepšenie postavenie uchádzačov o zamestnanie na trhu práce a iné).⁵² Menej nákladne opatrenie s taktiež pomerne vysokou účasťou bol Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov bol v roku 2016 využívaný o málo menej než v roku predtým, avšak čerpanie financií na toto opatrenie napriek tomu mierne vzrástlo.

Tabuľka 2 Vybrané AOTP v SR porovnanie rokov 2015 a 2016

AOTP	Rok 2015		Rok 2016	
	Počet podporených PM/UoZ/osôb	Čerpanie finančných prostriedkov €	Počet podporených PM/UoZ/osôb	Čerpanie finančných prostriedkov €
§ 46	1 473	662 661	5	0
§ 52	24 156	5 209 132	18 545	5 679 431
§ 52a	12 941	10 417 590	9 441	15 402 815
§ 51a	3 315	4 223 827	3 086	12 978 320
§ 54	33 637	41 942 518	30 408	73 320 345
§ 60	9 808	23 614 157	9 723	26 633 613

Zdroj: ÚPSVaR

Zákon č. 4/2005 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

- § 46 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie,
- § 52 Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj,
- § 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby,
- § 51a Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní,
- § 54 Projekty a programy,
- § 60 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.⁵³

⁵² Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení. In. Zbierka zákonov. § 8a

⁵³ Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení. In. Zbierka zákonov. § 8a

Tabuľka 3 Zapojenie dlhodobo nezamestnaných na vybraných AOTP

AOTP	Počet zaradených UoZ	z toho	
		Dlhodobo nezamestnaní UoZ	Podiel dlhodobo nez. na počet všetkých UoZ %
§ 52	18 545	17 633	95,08
§ 52a	9 441	3 433	36,36
§ 54	30 408	177 073	56,15

Zdroj: ÚPSVaR

Ako sme už spomínali, najpočetnejšiu a najťažšie zamestnateľnú skupinu na trhu práce tvoria dlhodobo nezamestnaní. V tabuľke 3 môžeme vidieť, akú výraznú časť účastníkov tvoria pri relevantných opatreniach aktívnej politiky trhu práce. Z účastníkov na príspevku na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj tvorili dokonca až 95,08%.

4.5 Žilinský kraj

Žilinský kraj sa rozprestiera v severozápadnej časti Slovenska a je tretím najväčším krajom Slovenskej republiky. Kraj má spoločné hranice so Trenčianskym, Banskobystrickým a Prešovským krajom ale taktiež so susednými krajinami Poľskom a Českou republikou, čo z neho robí významnú medzinárodnú križovatku, prepájajúcu dopravné siete troch krajín. Žilina je diaľnične prepojená s Bratislavou a úseľ diaľnice, ktorý ju prepojí s východnou časťou krajiny, je vo výstavbe.

Ide o región, ktorý je zameraný prevažne na priemysel, keďže je situovaný v blízkosti priemyselných zón Českej republiky a Poľska. V dôsledku prevažne hornatého povrchu a nedostatku úrodnej pôdy je na priemysel aj čiastočne odkázaný. Kraju dominujú odvetvia zamerané na automobilový priemysel, strojárstvo, metalurgiu, produkciu dreva, celulózy či papiera. Značný rozmach v súčasnosti dosahuje automobilový priemysel, keďže v kraji umiestnili svoju výrobu VW a KIA a ich dodávateľov.

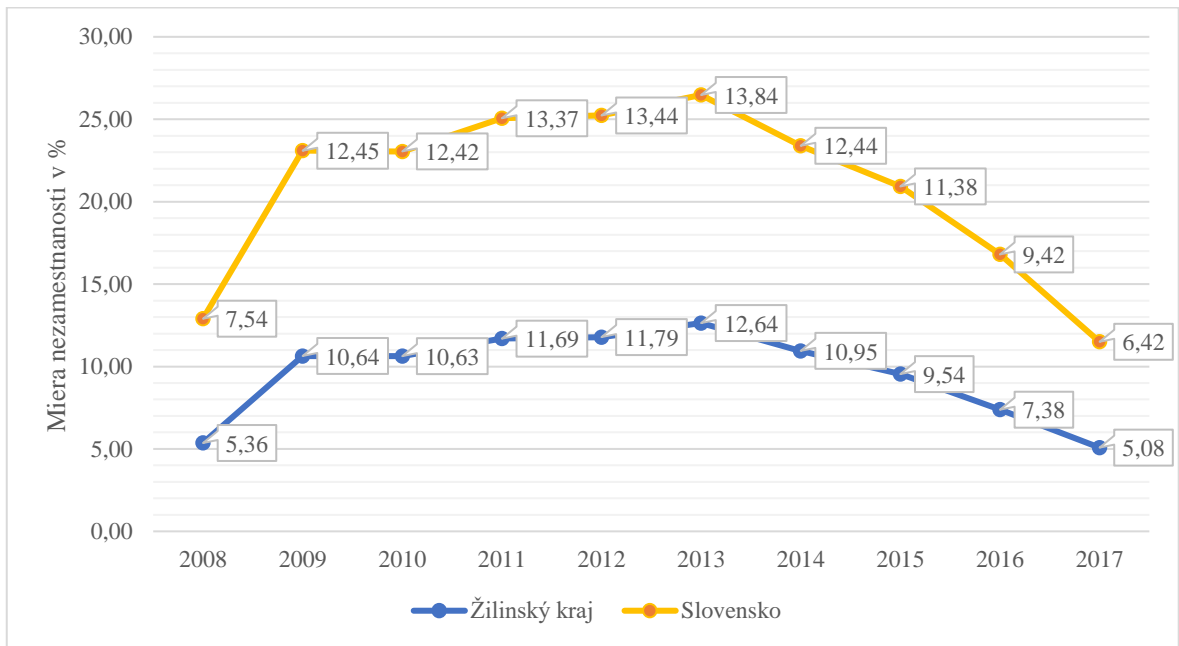
Ako sme už spomínali, kraj má prevažne hornatý povrch, lesy pokrývajú takmer 57% kraja. Poľnohospodárstvo tu nemá veľký význam, zdroje surovín sú tiež opomenuteľné, v niekoľkých lomoch sa ťažia stavebné materiály. Avšak kraj má množstvo minerálnych a termálnych prameňov. Tieto sa buď plnia do fliaš a distribuujú, alebo sa využívajú v kúpeľníctve.⁵⁴

Nezamestnanosť v Žilinskom kraji

Vývoj miery nezamestnanosti od roku 2008 po súčasnosť kopíroval tendencie vývoja nezamestnanosti na Slovensku. Na grafe 9 vidíme, že bola podstatne nižšia než v priemere za celé Slovensko. Keď v roku 2009 vypukla kríza, nezamestnanosť v Žilinskom kraji sa takmer zdvojnásobila. Do roku 2013 neustále stúpala, aj keď tento rast nebol príliš výrazný. Prvýkrát od začiatku krízy klesla až v roku 2014, keď sa znížila na 10,95%. O tri roky neskôr v roku 2017 konečne nielen dosiahla, ale aj prekonalala mieru nezamestnanosti z roku 2008, keď spadla na 5,08%.

⁵⁴ Slovak Investment and Trade Development Agency. 2013. Žilinský kraj [online]. Dostupné na: <http://www.sario.sk/sites/default/files/content/files/sario-zilinsky-kraj.pdf>

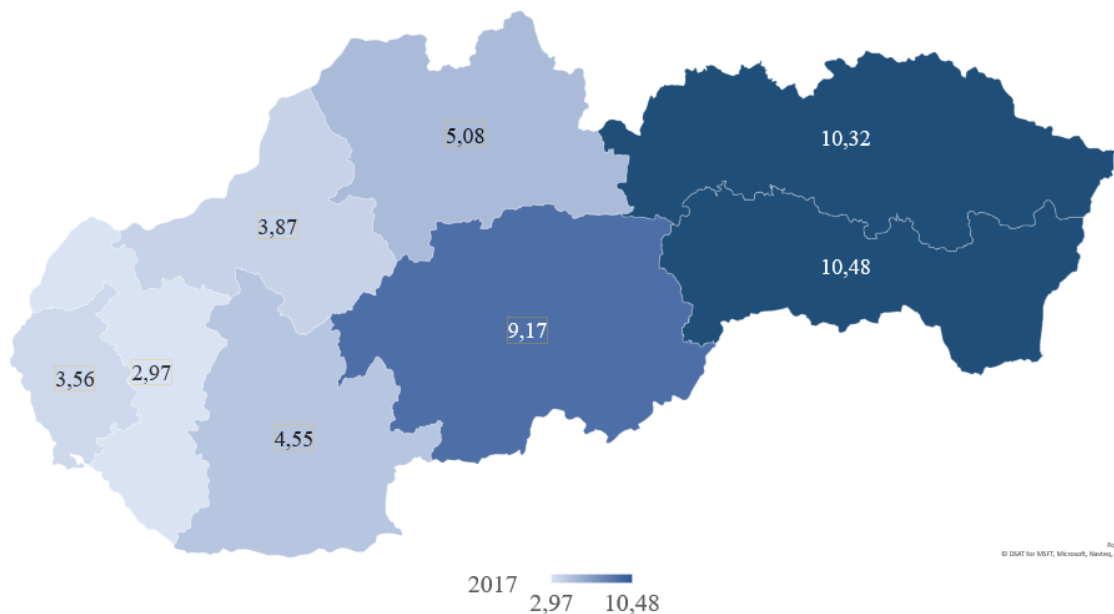
Graf 9 September 2008 -2017



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVaR.

Na kartograme môžeme vidieť, že nezamestnanosť na Slovensku rastie smerom od západu na východ krajiny. Najnižšia nezamestnanosť je na juhozápade v Trnavskom a následne Bratislavskom kraji. Kraje východného Slovenska bojujú s viditeľne vysokou mierou nezamestnanosť spolu s Banskobystrickým krajom. Žilina sa v roku 2017 s 5,08% nezamestnanosťou spomedzi ôsmich krajov umiestnila na piatom mieste.

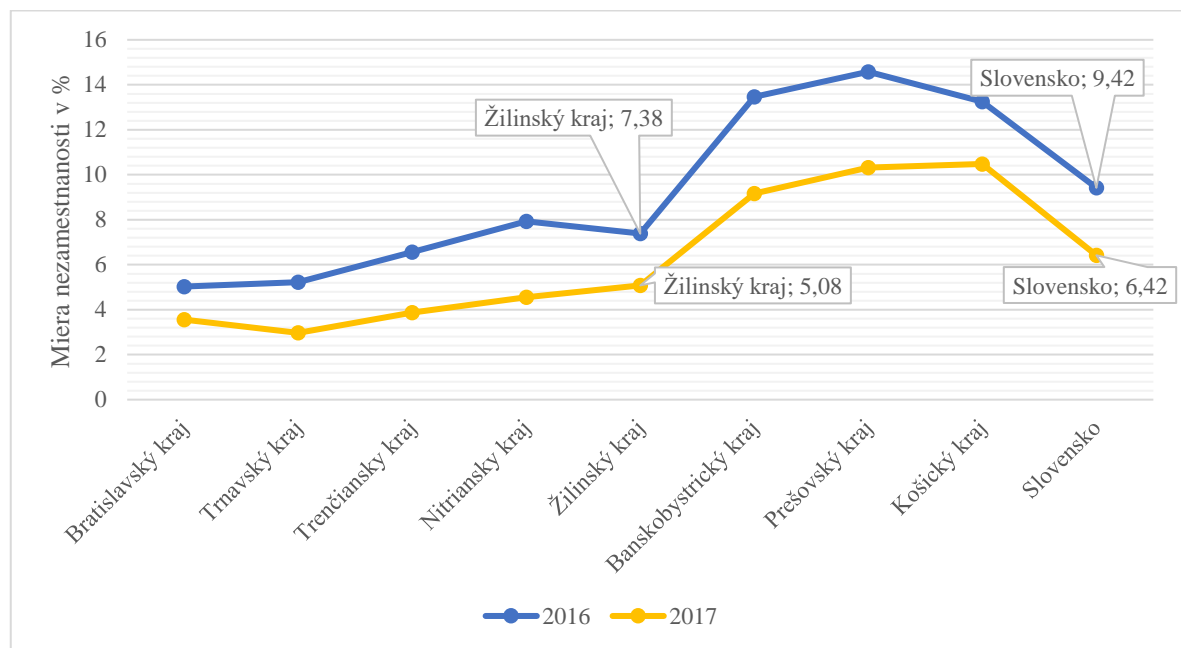
Kartogram 1 Porovnanie nezamestnaností zo septembra 2017 v Žilinskom kraji so zvyškom krajiny



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVaR.

Graf 9 ukazuje, že nezamestnanosť na celom Slovensku medziročne klesla. Miera nezamestnanosti na Slovensku klesla z pôvodných 9,42% v roku 2016, na 6,42% v roku 2017. V Žilinskom kraji bol pokles miery nezamestnanosti medziročne 2,3% . S mierou nezamestnanosti 5,08% má tento kraj nižšiu mieru nezamestnanosti, než je celoslovenský priemer, čo považujeme za pozitívny ukazovateľ.

Graf 10 Miera nezamestnanosti podľa krajov v septembri roku 2016 a 2017

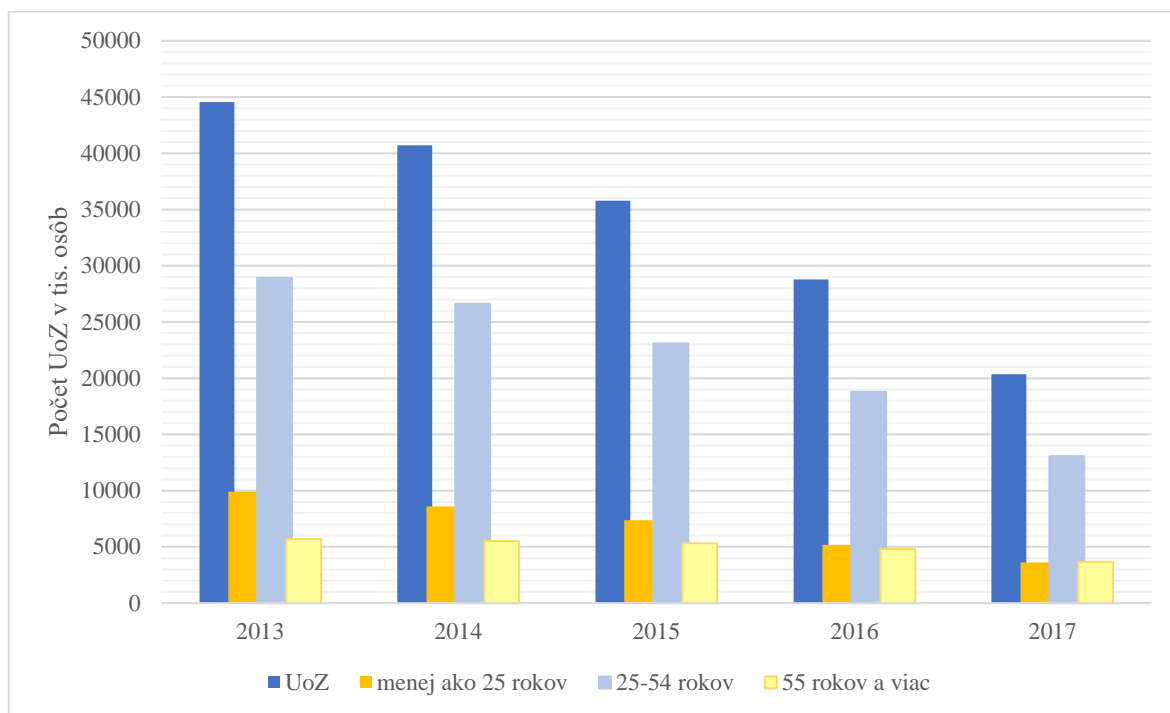


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVaR.

Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie v Žilinskom kraji

Pri skúmaní vekového zloženia nezamestnaných v rámci Slovenska (graf 6) sme zistili, že najviac nezamestnaných osôb sú mladí vo veku od 15 do 24 rokov. V Žilinskom kraji však toto rozloženie neplatí a najväčšiu časť uchádzačov o zamestnanie tvoria ľudia starší ako 25 rokov a zároveň mladší ako 54 rokov. Pri pohľade na graf 11, by sa mohlo zdať, že ich počet sa od roku 2013 znižuje, čo je nakoniec aj pravda, ale ukazovateľ celkového počtu UoZ naznačuje, že ide o celkový pokles všetkých uchádzačov a nielen tejto vybranej skupiny.

Graf 11 UoZ v Žilinskom kraji podľa veku v septembri 2013 - 2017



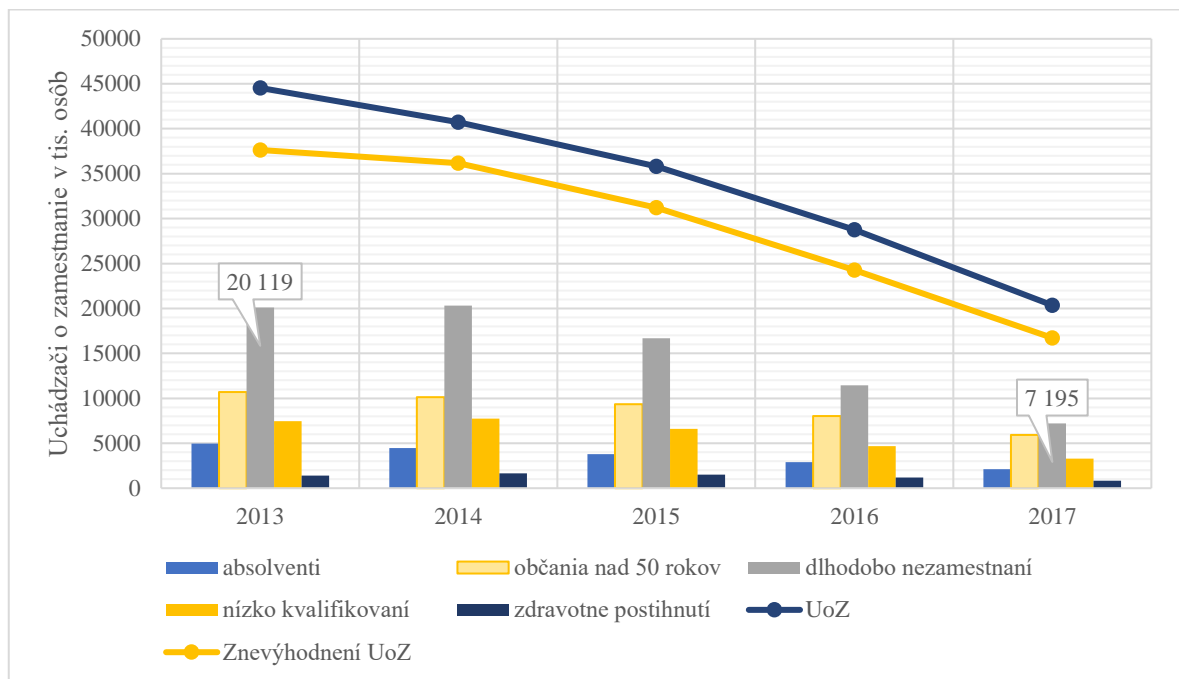
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVaR.

Znevýhodnené skupiny na žilinskom trhu práce

V grafe 6 sme videli, že zo znevýhodnených skupín na trhu práce na Slovensku majú najväčšie problémy dlhodobo nezamestnaní, ľudia s nízkym dosiahnutým vzdelaním a mladí nezamestnaní do 25 rokov. Keď nahliadneme do grafu 12 na žilinský trh práce, vidíme, že súbor znevýhodnených tvorí počas celého skúmaného obdobia viac ako 80% všetkých uchádzačov o zamestnanie.

Najväčší počet uchádzačov z tohto súboru predstavujú dlhodobo nezamestnaní, aj keď ich počet počas posledných piatich rokov klesol takmer o 13 tisíc, čiže o viac ako polovicu. Podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej počte uchádzačov sa zmiernil za týchto 5 rokov z približne 53% na 43%. Počet uchádzačov o zamestnanie z radov absolventov sa v absolútnom vyjadrení síce znížil na menej než polovicu, ale ich podiel na celkovej súbore počas celých piatich rokov osciloval okolo hodnoty 12%. Uchádzači starší ako 50 rokov taktiež v absolútnom počte klesli takmer o polovicu, ale ich podiel na celkovej počte znevýhodnených narástol o 7%. Počet nízko kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie klesol o viac ako polovicu ale jeho podiel na všetkých znevýhodnených zostal takmer nezmenený. Veľmi podobný bol vývoj uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Graf 12 Počet uchádzačov o zamestnanie podľa znevýhodnených skupín september 2013 - 2017



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVaR.

4.6 Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti

Na základe teoretických znalostí z prvej kapitoly diplomovej práce, sme na skúmanie dosahov nezamestnanosti na život jednotlivca využili dotazníkovú metódu. Dotazník bol v elektronickej forme vyplňaný v dňoch od 2.4.2018 do 6.4.2018. Tvorí ho trinásť základných otázok, z ktorých štyri sú doplňujúce a zisťujú pohlavie, vek, trvanie a frekvenciu nezamestnanosti respondenta.

Hlavným cieľom dotazníka bolo zistiť ako nezamestnanosť vplýva na život jednotlivca, aké problémy priniesla do ich každodenného života či života ich rodinných príslušníkov.

Prieskumné hypotézy

Na základe cieľov vykonávaného prieskumu a v zhode s teoretickou časťou diplomovej práce sme si určili tieto hypotézy.

Hypotéza č. 1:

Dĺžka trvania nezamestnanosti zhoršuje zdravie nezamestnaného.

Hypotéza č. 2:

Strata zamestnania spôsobuje obmedzenie sociálneho kontaktu s bývalými spolupracovníkmi.

Hypotéza č. 3:

Nezamestnaní sa musia vplyvom straty príjmu obmedzovať v spotrebe.

Hypotéza č. 4:

Nezamestnanosť sa prejavuje na zhoršených vzťahoch v rodine.

Charakteristika prieskumnej vzorky a interpretácia výsledkov

Keďže sa dotazník vyplňal iba v online forme, odrazilo sa to na vekovej štruktúre respondentov. Z celkového počtu 177 respondentov, pričom mužov bolo 52 a žien 125, vyšiel vekový priemer 26,2 rokov. Dotazník som sformulovala tak, aby ho mohol vyplniť aj človek, ktorý je zamestnaný, ale má člena rodiny resp. domácnosti, ktorý je bez práce.

V prvej otázke som zisťovala dĺžku nezamestnanosti, teda či sú nezamestnaní len krátko, alebo je tu prítomná aj dlhodobá nezamestnanosť. Takmer 70% opýtaných malo skúsenosť s nezamestnanosťou kratšou ako pol roka. Do jedného roka bolo nezamestnaných 13,6% a dlhodobá nezamestnanosť u vzorky opýtaných bola 15,6%.

Tabuľka 4 **Trvanie nezamestnanosti**

Trvanie nezamestnanosti	absolútna hodnota	relatívna hodnota
menej ako 6 mesiacov	120	67,8%
od 6 do 12 mesiacov	24	13,6%
od 1 do 2 rokov	8	4,5%
viac ako 2 roky	25	14,1%

Druhá otázka mala za úlohu zistiť koľkokrát sú respondenti nezamestnanými. Vzhľadom na vekovú štruktúru respondentov, je prirodzené, že najväčšiu časť tvoria osoby, ktoré sú nezamestnané prvýkrát. Podiel tých, ktorí sú nezamestnaní druhýkrát však tiež tvorí takmer štvrtinu respondentov. Zvyšných 11,8% vykazuje vysokú frekvenciu zmeny zamestnaní.

Tabuľka 4 **Frekvencia nezamestnanosti**

Frekvencia nezamestnanosti	absolútna hodnota	relatívna hodnota
prvý	112	63,3%
druhý	44	24,9%
tretí	10	5,6%
štvrtý prípadne viac	11	6,2%

V tretej otázke som zistovala aké príznaky a či vôbec nejaké na sebe respondenti spozorovali počas nezamestnanosti. V tejto otázke bolo na výber z viacerých možností a vzhľadom na 177 respondentov a 294 odpovedí predpokladáme, že nezamestnaní na sebe pozorovali viac ako jeden príznak. Vzhľadom na vekový priemer, množstvo mladých ľudí 42,5% tvrdí, že sa obávajú budúcnosti. Náznaky depresivity na sebe spozorovalo 27,2% opýtaných. Zdravotné problémy ako príznak označilo iba 9,9% ľudí, čo je pravdepodobne opäť zapríčinené mladosťou respondentov. V dopĺňacej možnosti „Iné“ sa najčastejšie vyskytovali odpovede, že na sebe nespozorovali žiadne z týchto príznakov.

Tabuľka 5 Príznaky pozorované počas nezamestnanosti

Príznaky nezamestnanosti	absolútna hodnota	relatívna hodnota
nárast depresivity	80	27,2%
zmeny v sebapínaní	39	13,3%
zdravotné problémy	29	9,9%
strach z budúcnosti	125	42,5%
Iné	21	7,1%

Štvrtá otázka bola zameraná na zistenie, či sa dĺžka nezamestnanosti odráža na zdravotnom stave nezamestnaných. Túto otázku opäť veľmi skreslila veková základňa respondentov. Odpovede boli takmer vyrovnané, 35,6% si myslí, že sa ich stav s dĺžkou nezamestnanosti zhoršuje a 37,9% sa domnieva, že nie. Takmer 27% opýtaných nevedelo na túto otázku odpovedať a zvolilo si možnosť „neviem“.

Tabuľka 6 Vplyv nezamestnanosti na zdravie

Zhoršovanie zdravia vplyvom dĺžky trvania nezamestnanosti	absolútna hodnota	relatívna hodnota
áno	63	35,6%
nie	67	37,9%
neviem	47	26,6%

Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi som sa snažila zistiť prostredníctvom piatej otázky. Vzťahy s priateľmi sa nezmenili 41,8% ľuďom, ktorí prišli o prácu. To, že sa začali stretávať menej priznalo 22,4% osôb a 7,1% si dokonca po strate zamestnania našlo nových priateľov. Čo možno trochu prekvapí je 28,6% osôb, ktoré sa so svojimi priateľmi začali stretávať častejšie. V tomto prípade opäť predpokladáme, že ide o mladých nezamestnaných, ktorým pomáhajú rodičia.

Tabuľka 7 Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi

Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi	absolútna hodnota	relatívna hodnota
začali sme sa stretávať častejšie	56	28,6%
stretávame sa menej	44	22,4%
našiel som si nových priateľov	14	7,1%
naše vzťahy sa nezmenili	82	41,8%

Šiesta otázka bola opäť zameraná na vplyv nezamestnanosti na vzťahy, ale tentokrát s bývalými spolupracovníkmi. Ako sa dalo predpokladať v 59,9% prípadoch respondenti potvrdili, že sa so svojimi niekdajšími kolegami stretávajú menej a 13,6% si našlo nových priateľov. Bývalé pracovné vzťahy sa nezmenili pre 23,7% a 2,8% sa začalo stretávať viac ako predtým.

Tabuľka 8 Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi

Vplyv nezamestnanosti na vzťahy s priateľmi	absolútna hodnota	relatívna hodnota
začali sme sa stretávať častejšie	5	2,8%
stretávame sa menej	106	59,9%
našiel som si nových priateľov	24	13,6%
naše vzťahy sa nezmenili	42	23,7%

Prítomnosť nezamestnanosti v domácnosti dokáže určite ovplyvniť celý chod domácnosti a priniesť radu konfliktov. Či to tak vnímajú aj respondenti som zisťovala v siedmej otázke. Až v 40,6% prípadov bola v zložitej situácii straty práce rodina pre nezamestnaného oporou. V pomerne veľkom percente prípadov 31,1 sa v rodine zvýšil počet konfliktov. Pozitívnu stránku života bez zamestnania s množstvom času na rodinu potvrdilo 17,5% opýtaných. Z opýtaných 22 osôb potvrdilo, že po strate práce u nich nastala zmena rolí.

Tabuľka 9 Vplyv nezamestnanosti na rodinné vzťahy

Vplyv nezamestnanosti na rodinné vzťahy	absolútna hodnota	relatívna hodnota
naše vzťahy to neovplyvnilo, rodina mi je oporou	86	40,6%
počet konfliktov v rodine sa zvýšil	66	31,1%
nastala zmena rolí	22	10,4%
mám viac času na rodinu	37	17,5%
Iné	1	0,5%

Keďže nezamestnanosť okrem iného spôsobuje aj ekonomickú depriváciu, v ôsmej otázke som sa respondentov pýtala ako im strata príjmu zo zamestnania ovplyvnila ich životný štandard. To aký silný ekonomický dopad má nezamestnanosť na život jednotlivcov, môžeme vidieť už v prvom riadku, kde iba 5,6% opýtaných odpovedalo, že si môžu dovoliť kúpiť všetko. Úsporne hospodáriť začalo 32,8% opýtaných a obmedzovať sa v spotrebe 36,7%. Zníženie pôvodného životného štandardu priznalo 14,1% respondentov a 10,7% sa vyjadrilo, že nemá dostatok financií ani na najlacnejšie tovary.

Tabuľka 10 Vplyv nezamestnanosti na ekonomickú stránku života

Vplyv nezamestnanosti na ekonomickú stránku života	absolútna hodnota	relatívna hodnota
môžeme si dovoliť všetko	10	5,6%
môžeme si dovoliť všetko, ale hospodárime úsporne	58	32,8%
musíme sa obmedzovať	65	36,7%
znížili sme náš štandard a kupujeme najlacnejšie tovary	25	14,1%
nemáme dost' financií ani na najlacnejšie tovary	19	10,7%

Pre nezamestnaného je dôležité, aby si počas dňa vedel vytvoriť zmysluplný, aktívny program. Môžu ním byť napríklad jeho koníčky alebo iné voľnočasové aktivity. Mojou deviatou otázkou preto bolo aký vplyv na ne mala nezamestnanosť. Viac času na voľnočasové aktivity má 34,5% opýtaných a naopak 27,1% sa vyjadrilo, že už na ne nemajú dostatok prostriedkov. Nijako neovplyvnila nezamestnanosť koníčky 24,9% ľudí a zvyšných 13,6% si našlo nové záľuby.

Tabuľka 11 Vplyv nezamestnanosti na voľnočasové aktivity

Vplyv nezamestnanosti na voľnočasové aktivity	absolútna hodnota	relatívna hodnota
už na ne nemám dost' prostriedkov	48	27,1%
zmenil/a som svoje záujmy	24	13,6%
mám na ne viac času	61	34,5%
nijako ich neovplyvnila	44	24,9%
Iné	0	0,0%

Keďže nezamestnanosť je pre jednotlivca závažnou životnou udalosťou, častokrát sa stáva, že takáto stresová udalosť spôsobí prepadnutie závislosti na alkohole či cigaretách. Na tento dôsledok nezamestnanosti som sa pýtala v posledných dvoch otázkach. Zvýšené požívanie alkoholu počas nezamestnanosti zaznamenalo 29,4% respondentov, zvyšní ho nezaznamenali, prípadne označili odpoveď „neviem“. K zvýšenej potrebe fajčiť sa priznalo 14,7% respondentov, zvyšných 85,3% túto potrebu u seba nezaznamenalo, prípadne označili odpoveď „neviem“.

Tabuľka 12 Zvýšené požívanie alkoholu a zvýšenie potreby fajčiť

Zvýšené požívanie alkoholu	absolútna hodnota	relatívna hodnota
áno	52	29,4%
nie	115	65,0%
neviem	10	5,6%
Zvýšenie potreby fajčiť	absolútna hodnota	relatívna hodnota
áno	26	14,7%
nie	140	79,1%
neviem	11	6,2%

4.7 Diskusia

Prostredníctvom metódy dotazníka sme sa snažili zistiť, aké sociálne a ekonomické dopady má nezamestnanosť na život jednotlivca, či život jeho rodinných príslušníkov. Na uskutočnenie tohto prieskumu sme použili anonymný dotazník, ktorý je k dispozícii v prílohe práce. Do prieskumu sa zapojilo 177 respondentov. Vekový priemer bol však len 26,2 rokov, čo sa čiastočne odrazilo na overovaní našich hypotéz.

Dôležitou funkciou práce je denný režim, ktorého dodržiavanie prispieva k fyzickému aj psychickému zdraviu človeka. Pokiaľ nezamestnaný nedokáže túto funkciu práce nahradiť vykonávaním adekvátnej aktívnej činnosti a svoj voľný čas trávi len pasívne, môže to spôsobiť zhoršenie jeho zdravia. Na základe toho sme v **Hypotéze č. 1** predpokladali, že dĺžka trvania nezamestnanosti zhoršuje zdravie nezamestnaného. Keď sa pozrieme do dotazníka, potvrdenie ani vyvrátenie tejto hypotézy nie je celkom jednoznačné. Takmer 38% opýtaných nepozoruje, žiadne známky zhoršeného zdravia. Ďalších 35% odpovedalo, že sa ich zdravie zhoršilo a 27% nevedelo na túto otázku odpovedať a zvolili odpoveď „neviem“. Keď zoberieme do úvahy vekový priemer našich respondentov, predpokladáme, že je prirodzené, že ich zdravie je v dobrej forme. Ďalším faktorom môže byť, že 67,8% respondentov bolo nezamestnaných menej ako 6 mesiacov, čo znamená, že nezamestnanosť netrvala dosť dlho na to, aby ovplyvnila kvalitu ich zdravia. Celkovo však môžeme túto hypotézu vyvrátiť.

Zamestnanie umožňuje človeku získať množstvo nových formálnych aj neformálnych vzťahov. Keď nezamestnaný stratí prácu, stratí aj sociálne kontakty, ktoré si v zamestnaní vytvoril. Keďže sa obmedzí každodenný kontakt, je ťažké tieto vzťahy naďalej udržiavať. Preto sme v **Hypotéze č. 2** predpokladali, že strata zamestnania spôsobí obmedzenie kontaktu s bývalými spolupracovníkmi. Podľa odpovedí v dotazníku vidíme, že sa táto hypotéza potvrdila. Až 59,9% opýtaných uviedlo, že sa s bývalými kolegami stretávajú menej a 13,6% si našlo nových priateľov, ktorými nahradili tieto sociálne vzťahy. Vzťahy so spolupracovníkmi sa nezmenili u 23,7% respondentov, čo naznačuje, že medzi nimi existovali silné sociálne väzby. Len malé percento respondentov 2,8 uviedlo, že sa začali stretávať častejšie ako predtým.

Strata príjmu či už pre jednotlivca alebo celú domácnosť predstavuje komplikovaný problém. Musia obmedziť svoju spotrebu a to vo všetkých oblastiach. Tento nedostatok financií môže spôsobiť, že sa musia úplne vzdať svojho životného štandardu. Keďže nemôžu spotrebou potvrdzovať svoj spoločenský status, upadajú na nižšiu úroveň. V **Hypotéze č. 3** preto predpokladáme, že sa nezamestnaní vplyvom straty príjmu musia obmedzovať v spotrebe. Táto hypotéza sa na základe prieskumu potvrdila, iba 5,6% opýtaných odpovedalo, že si môžu dovoliť všetko. Zvyšok vzorky uviedol, že musia hospodáriť úsporne (32,8%), musia sa obmedzovať (36,7%), znížili svoj štandard a kupujú už len najlacnejšie tovary (14,1%) a dokonca 10,7% opýtaných nemá dostatok financií ani na najlacnejšie tovary.

Nezamestnanosť je zložitou situáciou nielen pre nezamestnaného, ale aj pre všetkých členov jeho rodiny. V regiónoch s najvyššou nezamestnanosťou je bežné ak aj viac členov rodiny nemá zamestnanie, čo vyúsťuje do konfliktov medzi jej členmi. Okrem nedostatku financií, môže nezamestnanosť v rodine spôsobiť napríklad výmenu rolí, ak prácu stratí živiteľ rodiny. Ďalej to môže byť napätie, či domáce násilie. Lepšie sa s nezamestnanosťou vyrovnávajú jedinci, ktorí majú silnú oporu v rodine. Na základe toho v **Hypotéze č. 4** predpokladáme, že sa nezamestnanosť prejavuje na zhoršených vzťahoch v rodine. Táto hypotéza sa potvrdila, 45,5% respondentov odpovedalo, že sa počet konfliktov v rodine zvýšil, prípadne nastala zmena rolí. Napriek tomu, veľká časť vzorky 40,6% uviedla, že nezamestnanosť ich vzťahy neovplyvnila a rodina im je oporou.

Výsledok prieskumu teda ukázal, že vo väčšine prípadov nemá dĺžka nezamestnanosti vplyv na ich zdravotný stav, avšak berieme do úvahy možnosť, že je tento výsledok ovplyvnený nízkym vekovým priemerom respondentov a tiež nezamestnanosťou kratšou než 6 mesiacov. Preukázali sme aj platnosť hypotézy o strate sociálnych kontaktov s bývalými kolegami po strate zamestnania. V tomto prípade sa až 59,9% respondentov vyjadrilo, že sa stretávajú menej. Predpoklad o dôsledkoch straty príjmu na spotrebu bol taktiež potvrdený. Nezamestnanosť v našej vzorke ukázala zhoršenie možností spotreby a nutnosť obmedzovania spotreby, prípadne prechodu na najlacnejšie tovary. Pokiaľ ide o vzťahy v rodine, teoretický predpoklad bol, že sa zvýši počet konfliktov a tento bol aj

potvrdený 45,5% respondentov. Avšak veľká časť respondentov sa tiež vyjadrila, že sa ich vzťahy nezmenili a rodina je pre nich oporou. Opäť treba spomenúť, že tu môže úlohu zohrávať nízky vekový priemer respondentov. U mladého nezamestnaného sú mu oporou rodičia, ktorí ho vedú finančne zabezpečiť. Myslíme si, že by mal väčšie zastúpenie zvýšenie počtu konfliktov, pokiaľ by išlo o jedného z rodičov, keď by strata príjmu pre rodinu bola citelnejšia.

Záver

V súčasnosti je problém nezamestnanosti, tak na Slovensku ako aj v Európskej únii či vo zvyšku sveta, fenoménom, ktorý vníma spoločnosť, politici aj odborná verejnosť. Nezamestnanosť prináša množstvo negatívnych dôsledkov, ktoré sú rovnako problémom jednotlivca ako celej spoločnosti. K riešeniu nezamestnanosti nevedie jeden jednoduchý krok, pretože ani nezamestnanosť nie je jednoduchá a nemá u všetkých nezamestnaných rovnakú príčinu. Koľko príčin nezamestnanosti existuje, toľko bude potrebných riešení na jej odstránenie.

Táto diplomová práca mala za úlohu analyzovať vývoj nezamestnanosti v Slovenskej republike a v Žilinskom kraji, s dôrazom na sociálne a ekonomické dôsledky nezamestnanosti. V teoretickej časti sme skúmali nezamestnanosť, jej druhy a príčiny vzniku. Venovali sme sa rizikovým skupinám, ktoré majú s nezamestnanosťou najväčší problém, taktiež sme si určili, aké rôzne dopady môže mať nezamestnanosť na jednotlivca či spoločnosť a vymedzili sme si aj základné nástroje, ktoré využíva politika zamestnanosti v podmienkach Slovenska.

S týmito poznatkami sme sa pustili do analýzy slovenského trhu práce. Keď sme sa pozreli na stav zamestnanosti našej krajiny v priebehu rokov, zistili sme, že po kríze zaostávala za obnovením, ktoré nastalo v obchode a nezodpovedala ani lepšie rastúcemu HDP. Pracovné miesta rástli od roku 2009 do roku 2013 nepravidelne a nerovnomerne. Až v roku 2015 dosiahol počet zamestnaných hodnotu z predkrízového roku 2008.

Keď porovnáme mieru zamestnanosti Slovenska s krajinami EÚ zistíme, že Slovensko patrí medzi krajiny, v ktorých je miera zamestnanosti nižšia ako je priemer krajín EÚ. Avšak pokiaľ ide o ciele v miere zamestnanosti podľa Stratégie 2020 v roku 2017 sme sa so 71,1% zamestnanosťou veľmi priblížili k nášmu 72% cieľu. Ak si Slovensko udrží trend rastúcej miery zamestnanosti, podarí sa mu túto métu dosiahnuť.

Od roku 2013 v našej krajine môžeme pozorovať klesanie nezamestnanosti. Významným zistením je, že od roku 2015 značne klesol počet nezamestnaných evidovaných v kategórii dlhodobo nezamestnaných, ktorí nepracovali po dobu od jedného ho do dvoch rokov, prípadne viac ako dva roky. Dlhodobá nezamestnanosť predstavuje pre slovenský trh práce jeden z najväžejších problémov. S ohľadom na túto skutočnosť je preto dôležitým zistením, že v roku 2015 sa dlhodobá nezamestnanosť (trvajúca 1 rok a dlhšie) znížila o 43 900 osôb. Ako sme už spomínali, celková nezamestnanosť v tomto roku klesla o 44 400

osôb, z čoho vyplýva, že pokles dlhodobozamestnaných tvoril takmer 99% celkového poklesu nezamestnanosti.

Znevýhodnené skupiny sú na trhu práce v zložitej a často krát ťažko riešiteľnej pozícii. Na Slovensku tieto skupiny predstavujú dlhotrvajúcu a problematickú oblasť pracovného trhu. Prostredníctvom údajov zo ŠÚSR sme sa pozreli na vývoj nezamestnanosti týchto skupín. Zistili sme, že najväčšie problémy na trhu práce majú stále dlhodobozamestnaní a to aj napriek výraznému zníženiu ich nezamestnanosti v roku 2016. Dlhodobá nezamestnanosť naďalej zostáva jedným z najväčších problémov slovenského trhu práce.

Veľké problémy s nezamestnanosťou majú aj osoby s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania, patriaci do skupiny ISCED 1-2. Napriek tomu, že ich nezamestnanosť taktiež klesla, v porovnaní so skupinami s vyšším dosiahnutým vzdelaním, ide stále o priepastné rozdiely v nezamestnanosti.

Pri skúmaní údajov nezamestnanosti, veľmi vyskočila aj skupina mladých od 15 do 24 rokov, ktorá ešte stále nedosiahla ani svoju predkrízovú úroveň, a to ani napriek tomu, že od roku 2014 kontinuálne klesá.

Najväčšou šancou pre skupiny znevýhodnených uchádzačov na trhu práce sú opatrenia aktívnej politiky trhu práce. Keď sme sa bližšie pozreli na financovanie aktívnych a pasívnych opatrení, zistili sme, že súčet financií vynaložených na všetky AOTP je stále nižší ako na pasívnu podporu a pomoc v nezamestnanosti spolu s predčasnými odchodmi do dôchodku. Ďalej sme sa pozreli na počet podporených pracovných miest, UoZ a osôb skrz AOTP. Prekvapivé boli údaje o opatrení Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie, ktoré v roku využilo 1473 osôb a v roku 2016 len 5 osôb. Keďže pri týchto 5 osobách bol údaj o čerpaní finančných prostriedkov 0, snažili sme sa nájsť príčinu. Dopátrali sme sa k informácii, že týchto 5 uchádzačov sa prihlásilo na vzdelávanie, ale v konečnom dôsledku naň nenastúpilo. ÚPSVaR ich však napriek tomu vykázal v celkovom počte podporených osôb, čo v nás vyvolalo pochybnosti o dôveryhodnosti tejto štatistiky. Odhliadnuc od tejto skutočnosti, pri relevantných opatreniach aktívnej politiky tvorili dlhodobozamestnaní veľkú časť z podporených osôb, čo hodnotíme pozitívne.

Neskôr sme sa v praktickej časti venovali nezamestnanosti v Žilinskom kraji. Vývoj nezamestnanosti tu približne kopíroval vývoj nezamestnanosti Slovenska. Po vypuknutí krízy sa nezamestnanosť v kraji takmer zdvojnásobila a opäť klesla až v roku 2014. V roku 2017 konečne nielen dosiahla, ale aj prekonala mieru nezamestnanosti z roku 2008, keď spadla na 5,08%. Spomedzi ostatných slovenských krajov je Žilina presne v strede, s nezamestnanosťou nižšou než je slovenský priemer, čo považujeme za pozitívny ukazovateľ.

Väčšinu uchádzačov o zamestnanie v Žilinskom kraji tvoria ľudia starší ako 25 rokov a zároveň mladší ako 54 rokov. Rovnako ako v celoslovenskom meradle, aj v Žiline tvoria najväčšiu časť znevýhodnených UoZ dlhodobo nezamestnaní. Počet uchádzačov o zamestnanie z radov absolventov sa v absolútnom vyjadrení síce znížil na menej než polovicu, ale ich podiel na celkovom súbore počas celých piatich rokov osciloval okolo hodnoty 12%. Uchádzači starší ako 50 rokov taktiež v absolútnom počte klesli takmer o polovicu, ale ich podiel na celkovom počte znevýhodnených narástol o 7%. Počet nízko kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie klesol o viac ako polovicu ale jeho podiel na všetkých znevýhodnených zostal takmer nezmenený. Veľmi podobný bol vývoj uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Pokiaľ ide o sociálne a ekonomické dopady nezamestnanosti na jednotlivca, ktoré sme skúmali prostredníctvom dotazníka, zistili sme, že odpovede sa takmer zhodujú s predpokladmi z teórie o dopadoch nezamestnanosti. Respondenti uviedli, že v dôsledku nezamestnanosti u nich došlo k nárastu depresivity, strachu z budúcnosti a zmenám v sebaaponímaní. Nesúlad v predpoklade o zhoršovaní zdravia s výsledkom prieskumu sme pripísali nízkemu vekovému priemeru študentov. V otázke sociálnych vzťahov so spolupracovníkmi sa potvrdil predpoklad, že po strate zamestnania tieto vzťahy ochladnú. V otázke rodiny sa ukázalo, že väčšina opýtaných v nej má oporu, ale časť vzorky uviedla, že sa u nich v dôsledku nezamestnanosti zvýšil počet konfliktov. Respondenti na otázku o financiách reagovali odpoveďami, ktoré by sme vedeli zhrnúť tak, že sa všetci v rámci svojich možností museli uskromniť.

Ako sme už spomínali v úvode záveru, na odstránenie nezamestnanosti neexistuje žiadne jednoduché riešenie. Musí ich byť toľko, koľko je príčin nezamestnanosti. Ako sme sa presvedčili je ich niekoľko, môže ju spôsobovať nesúlad na trhu práce, nepružnosť miezd, nedostatočná kvalifikácia či iné znevýhodnenia. Riešenie takéhoto množstva dôvodov na

vznik nezamestnanosti nie je v silách ani trhu práce, ani Ministerstva práce SR a dokonca ani politiky zamestnanosti.

Najdôležitejší je vyvážený rast hospodárstva. Pretože v ekonomike, ktorá sa nevyvíja bude mať akékoľvek opatrenie podporujúce rast zamestnanosti iba dočasný účinok. Štát by mal namiesto príspevku pre zamestnávateľa, aby zamestnal ďalších ľudí, vytvoriť podnikateľské prostredie, v ktorom bude motivácia na vytváranie nových pracovných miest a zamestnávanie ľudí automatická a prirodzená, a nebude krátkodobou a umelou injekciou zo strany štátu. Pozitívny vývoj v podnikoch na mikroúrovni by sa neskôr premietol do ekonomického rastu na makroúrovni.

Rovnako si myslím, že by mal celý slovenský vzdelávací systém prejsť kompletnou rekonštrukciou, aby na trh práce z neho vychádzali ľudia, ktorí vedú samostatne pracovať a sú aj schopní pracovať v tíme. Skrátka absolventi pripravení na trh práce.

Nutné je aj prehodnotiť systém odvodov a prerozdelených mechanizmov. Rozumieme, že tieto prostriedky sú nevyhnutné na zabezpečenie nezamestnaných, ale mali by byť nastavené tak, aby boli ľudia motivovaní vrátiť sa na trh práce. Pretože, keď je potenciálny zárobok len nepatrne vyšší ako dávka, ktorú nezamestnaný dostane, motivácia pracovať sa vytráca.

Je potrebné aby sa v otázkach nezamestnanosti jednotlivci správali ako súčasť celku a aby celok a jeho vlády vnímal krehkosť jednotlivca.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- EHRENBERG, G. - SMITH, S. *Modern labor economics: Theory and public policy*. 11th edition. Boston : Pearson, 2012. 650 s. ISBN 978-0-13-254064-3.
- JUSKO, P. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2004. 146 s. ISBN 80-8083-018-5
- LISÝ, J. a kol. *Ekonomía*. 1. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2011. 631 s. ISBN 978-80-8078-406-5.
- MACHÁČEK, L. *Individualisation Theory in Youth Sociology*. *Sociologia*, č. 29, roč. 3, 253 s.
- MANKIW, N. *Macroeconomics*. 7th edition. New York : Worth Publishers, 2010. 585 s. ISBN 978-1-4292-1887-8.
- MAREŠ, P. *Nezamestnanost' ako sociálny problém*. 2. vyd. Praha: Slon, 1998.172 s. ISBN: 80-85850-60-5.
- MARTINCOVÁ, M. *Makroekonomía : Nezamestnanost' ako makroekonomický problém*. 2. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2005. 127 s. ISBN 80-8078-038-2.
- LUBYOVÁ, M. – ŠTEFÁNIK, M. *Labour market in slovakia 2017+*. 1. vyd. Bratislava : Equilibria, 2016. 226 s. ISBN 978-80-970850-4-9.
- PÁLENÍK, M. a kol. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava : Inštitút zamestnanosti, 2014. 160 s. ISBN 978-80-970204-6-0.
- RIEVAJOVÁ, E. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006. 288 s. ISBN 80-225-2263-5.
- URAMOVÁ, M. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. 1. vyd. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2005. 98 s. ISBN 80-8083-057-6.
- SCHRAGGEOVÁ, M. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky : Psychoprof, 2011. 115 s. ISBN 987-80-89322-08-4.

STRIEŽENEC, Š. *Úvod do sociálnej práce*. 2. vyd. Trnava : Trifisport, 2001. 197 s. ISBN 80-968294-6-7.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovného trhu*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80.210-1251-X

TIRUNEH, M. – ŠTEFÁNIK, M. *Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy*. 1. vyd. Bratislava : Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. 222 s. ISBN 978-80-7144-232-5.

VÝROST, J. - SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie*. 1. vyd. Praha : Portál, 1998. 260 s. ISBN 80-7178-269-6.

WINKLER, J. - WILDMANOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha : Computer Press, 1999. 156 s. ISBN 80-7226-195-9.

Články v časopisoch a zborníkoch

KUCHARČÍKOVÁ, A. *Makroekonomický problém nezamestnanosti a nezamestnanosť starších ľudí*. In: *Uplatnenie nezamestnaných starších ľudí na slovenskom trhu práce*. Bratislava : VÚPSVaR, 2003. 47 s. ISBN 80-7138-114-4.

MAREŠ, P. *Dlouhodobě nezaměstnaní - životní situace a strategie*. In: *Sociologický časopis*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2003. roč. 39, č. 1. ISSN: 0038-0288.

Články v elektronických časopisoch, zborníkoch a iné príspevky

DOMONKOS, T. - KÖNIG, B. *Odhad nákladov nezamestnanosti v podmienkach slovenskej ekonomiky*. [online]. In: *Politická ekonomie*. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 2015. roč. 4. Dostupné na:

<https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=1032.pdf>

FEDÁKOVÁ, D. *Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti*. [online]. In: *Človek a spoločnosť*. Košice : Spoločenskovedný ústav SAV, 2003. roč. 6, č. 4, 4 s. ISSN 1335-3608. Dostupné na:

<http://www.clovekaspolocnost.sk/jquery/pdf.php?gui=L8793A2YT3F1UAUFQMPSVSF>

OWYANG, M. – VERMANN, K – SEKHPOSYAN, T. *Output and Unemployment: How Do They Relate Today?*. [online]. In: *The regional economist*. St. Louis : Federal reserve bank of St. Louis, 2013. Dostupné na:

https://www.stlouisfed.org/~media/Files/PDFs/publications/pub_assets/pdf/re/2013/d/okunns_law.pdf

Elektronické dokumenty

HANZELOVÁ, E. *Ekonomické a sociálne aspekty nezamestnanosti*. [online]. Bratislava : Inštitút výskumu práce a rodiny. Dostupné na:
http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/03_Kap-2.1.pdf

Európsky dvor audítorov, Luxembourg. 2017. *Nezamestnanosť mladých ľudí - majú na ňu politiky EÚ vplyv?* [online]. Dostupné na:
https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANTEE_SK.pdf

Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny SR. *Kto môže byť evidovaný na úrade?* [online]. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/media/evidencia-uchadzacov-o-zamestnanie.html?page_id=13210

Štatistický úrad SR. 2009. *Výberové zisťovanie pracovných síl*. [online]. Dostupné na:
http://www.geis.org/missy/files/documents/EU-LFS/LFS-expl-notes-09_SK.pdf

Sociálna politika. 2018. *Zdravotné postihnutie a dlhodobá starostlivosť*. [online]. Dostupné na: <http://www.socialnapolitika.eu/index.php/4-zdravotne-postihnutie-a-dlhodoba-starostlivost/>

House of Representatives Committees of Australia. 2000. *Consequences of unemployment*. In: *Age counts* [online]. Dostupné na:
https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/House_of_Representatives_Committees?url=ewr/owk/report/index.htm

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020* [online]. Dostupné na:
<https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>

Slovak Investment and Trade Development Agency. 2013. *Žilinský kraj* [online]. Dostupné na: <http://www.sario.sk/sites/default/files/content/files/sario-zilinsky-kraj.pdf>

Legislatívne dokumenty

Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zoznam príloh

Príloha 1 Dotazník: Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti

Dotazník ""Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti.""

Štatistiky respondentov :

Celkový počet respondentov	177
Muž	52
Žena	125
Priemerný vek	26.2 rokov

Zhrnutie výsledkov

1. Ako dlho ste Vy alebo člen Vašej domácnosti nezamestnaný?

menej ako 6 mesiacov	120		67.8%
od 6 do 12 mesiacov	24		13.6%
od 1 do 2 rokov	8		4.5%
viac ako 2 roky	25		14.1%
Súhrn odpovedí	177		

2. Koľkokrát ste nezamestnaný?

prvý	112		63.3%
druhý	44		24.9%
tretí	10		5.6%
štvrtý prípadne viac	11		6.2%
Súhrn odpovedí	177		

3. Označte, ktoré z nasledujúcich príznakov ste na sebe spozorovali počas nezamestnanosti: (viacero odpovedí je možných)

nárast depresivity	80		27.2%
zmeny v sebaopínaní	39		13.3%
zdravotné problémy	29		9.9%
strach z budúcnosti	125		42.5%
Iné	21		7.1%
Súhrn odpovedí	294		

Iné odpovede:

Žiadne
Nespozorovala som žiadne
Nič
Žiadne
Žiadne
Kľud
Nechuť vrátiť sa pracovať
Nič
stagnácia
lenosť, beznádej, neschopnosť "posunout" sa ďalej
Radost zo života
Žiadne
nič
Nič
Žiadne
Žiadne
Žiadne
Žiadne
nič
Som oddychnuta, robím veci čo mám rada
Strach o financie

4. Myslite si, že sa Vaše zdravie zhoršuje s dĺžkou neschopnosti nájsť si zamestnanie?

áno	63		35.6%
nie	67		37.9%
neviem	47		26.6%
Súhrn odpovedí	177		

5. Ako sa vplyvom nezamestnanosti zmenili Vaše vzťahy s priateľmi? (viacero odpovedí je možných)

začali sme sa stretávať častejšie	56		28.6%
stretávame sa menej	44		22.4%
našiel som si nových priateľov	14		7.1%
naše vzťahy sa nezmenili	82		41.8%
Súhrn odpovedí	196		

6. Ako sa vplyvom nezamestnanosti zmenili Vaše vzťahy s bývalými spolupracovníkmi ?

začali sme sa stretávať častejšie	5		2.8%
stretávame sa menej	106		59.9%
našiel som si nových priateľov	24		13.6%
naše vzťahy sa nezmenili	42		23.7%
Súhrn odpovedí	177		

7. Ako ovplyvnila nezamestnanosť Vaše rodinné vzťahy? (viacero odpovedí je možných)

naše vzťahy to neovplyvnilo, rodina mi je oporou	86		40.6%
počet konfliktov v rodine sa zvýšil	66		31.1%
nastala zmena rolí	22		10.4%
mám viac času na rodinu	37		17.5%
Iné	1		0.5%
Súhrn odpovedí	212		

Iné odpovede:

Nemam na nu cas, cestujem.

8. Aké zmeny ste zaznamenali po strate príjmu po ekonomickej stránke?

môžeme si dovoliť všetko	10		5.6%
môžeme si dovoliť všetko, ale hospodárime úsporne	58		32.8%
musíme sa obmedzovať	65		36.7%
znižili sme náš štandard a kupujeme najlacnejšie tovary	25		14.1%
nemáme dost' financií ani na najlacnejšie tovary	19		10.7%
Súhrn odpovedí	177		

9. Aký vplyv mala nezamestnanosť na Vaše voľnočasové aktivity?

už na ne nemám dost'

prostriedkov	48		27.1%
zmenil/a som svoje záujmy	24		13.6%
mám na ne viac času	61		34.5%
nijako ich neovplyvnila	44		24.9%
Iné	0		0%
Súhrn odpovedí	177		

10. Zaznamenali ste počas nezamestnanosti u seba alebo vo svojej rodine, zvýšené požívanie alkoholu?

áno	26		14.7%
nie	140		79.1%
nevím	11		6.2%
Súhrn odpovedí	177		

11. Zaznamenali ste počas nezamestnanosti u seba alebo vo svojej rodine, zvýšenú potrebu fajčiť?

áno	52		29.4%
nie	115		65%
nevím	10		5.6%
Súhrn odpovedí	177		

Vysvetlenie: Súhrn výsledkov je súčet odpovedí, ktoré zvolili účastníci na jednotlivé otázky. Percentuálna hodnota pre každú možnosť odpovede sa vypočíta, ak počet týchto odpovedí vydelíme celkovým počtom odpovedí.