

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA

V NITRE

Rektor: prof. Ing. Mikuláš Látečka, PhD.

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

Dekan: Dr. h. c. prof. Ing. Peter Bielik, PhD.

Tendencie vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike

/Záverečná práca bakalárskeho štúdia/

Katedra ekonomiky

Vedúci katedry: prof. Ing. František Kuzma, PhD.

Vedúci práce: prof. Ing. František Kuzma, PhD.

Ľubica Hladká

Nitra 2008

Abstrakt

Nezamestnanosť predstavuje jeden zo závažných problémov spoločnosti. Vývoj nezamestnanosti v SR ovplyvňovali najmä štrukturálne aspekty. Pretrvávajúci nedostatok pracovných miest v nadväznosti na rast počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov neumožňoval uplatniť sa na trhu práce stále výraznej časti ekonomicky aktívnych obyvateľov. Hlavnou príčinou nezamestnanosti v Slovenskej republike bol pokles dynamiky rastu a následný úpadok slovenského hospodárstva.

Táto práca sa zaoberá analýzou vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike. Snaha o vytvorenie nových pracovných príležitostí, ako aj snaha o zmenšenie ťarchy nezamestnanosti, je vážnym ekonomickým problémom, ale aj sociálnym a politickým problémom. Strata zamestnania a nemožnosť získať vhodnú prácu sa môže týkať každého, je preňho traumatizujúcim zážitkom a pre plne angažovaných jedincov môže náhla strata zamestnania znamenať akúsi sociálnu smrť. V súčasnej spoločenskej klíme nie sú vytvorené také podmienky a nefungujú také mechanizmy, ktoré by nezamestnanému uľahčili riešiť jeho problém. Vo všeobecnosti sa chápe strata zamestnania ako krízová životná situácia spojená s nízkou životnou úrovňou, rezignáciou a pesimizmom. Pojem „nezamestnaný“ zasa evokuje dojem, že ide o človeka, ktorý „nič nerobí“ a žije zo sociálnych dávok na úkor ostatných. Aj preto je dôležitá individuálna príprava na možnosť straty práce, teda žiť a pracovať v podmienkach určitej neistoty.

Zoznam kľúčových slov – nezamestnanosť, miera nezamestnanosti, trh práce, vývoj nezamestnanosti

Keys words – unemployment, development unemployment,

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Podpísaná Ľubica Hladká, týmto prehlasujem, že som záverečnú bakalársku prácu na tému „ Tendencie vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike “ vypracovala samostatne s použitím literatúry. Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak hore uvedené údaje nie sú pravdivé.

Nitra 28.3.2008

.....

POĎAKOVANIE

Touto cestou vyslovujem poďakovanie pánovi prof. Ing. Františkovi Kuzmovi, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej záverečnej bakalárskej práce.

.....

Obsah

ÚVOD

.....6

1. PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ

PROBLEMATIKY8

1.1 Dlhodobá nezamestnanosť ako spoločenský problém10

1.2 Kategórie nezamestnaných12

2. CIEĽ PRÁCE16

3. METODIKA PRÁCE17

4. VÝSLEDKY PRÁCE18

4.1. Meranie nezamestnanosti18

4.2. Vývoj nezamestnanosti v SR22

4.3 Problémy týkajúce sa trhu práce27

5. NÁVRH NA VYUŽITIE POZNATKOV34

6. ZÁVER36

7. POUŽITÁ LITERATÚRA38

Úvod

Nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokracii. Jej nekontrolovateľný vývoj spôsobujúci masový charakter však vyvoláva nielen vážne ekonomické, ale aj sociálne problémy (rozpad rodiny, narušené mentálne i fyzické zdravie a rôzne sociálno-patologické javy).

Transformácia plánovaného hospodárstva na trhovú ekonomiku po roku 1989 negatívne zasiahla všetky sféry ekonomického života, čo sa odrazilo na znížení životnej úrovne obyvateľstva. Výsledkom bol úpadok mnohých sektorov národného hospodárstva, čo bolo zapríčinené značnou makroekonomickou nerovnováhou. Miera nezamestnanosti v krajine súvisí jednak s úrovňou jej podnikateľského prostredia, ale aj celkovými hospodárskymi zmenami, ktorými krajina prešla. A Slovensko prešlo v 90-tych rokoch výraznou reštrukturalizáciou, spojenou s celkovou spoločenskou transformáciou a prechodom od plánovaného hospodárstva bez súkromného vlastníctva k slobodnej ekonomike založenej na súkromnom vlastníctve a trhových vzťahoch.

Nezamestnanosť, strata zamestnania a ťažkosti pri hľadaní nového zamestnania, hlavne dlhodobá nedobrovoľná nezamestnanosť, nepriaznivo vplyvajú i na duševné zdravie človeka, znižujú kvalitu jeho života a analogicky tiež kvalitu života celej spoločnosti. Tieto okolnosti vytvárajú nápor na psychiku jedinca, ktorý sa môže skončiť až tragicky. Teda popri vysokých ekonomických nákladoch nezamestnanosti je potrebné spomenúť aj straty sociálne a psychologické. Miera nezamestnanosti na Slovensku je vysoká a je jedným z najzávažnejších aktuálnych problémov štátu, hoci ide o prirodzený dôsledok zmien v štruktúre našej ekonomiky. Problémom je hlavne z hľadiska nedostatočného využívania zdrojov, ktoré má slovenská ekonomika k dispozícii. Problematika nezamestnanosti nie je problémom len u nás, ale i vo vyspelých a moderných ekonomikách sveta.

Stav zamestnanosti SR za posledné roky pozitívne ovplyvnilo zlepšenie podnikateľského prostredia hlavne daňovou reformou, čo sa podpísalo na príleve zahraničných investorov, tiež dôchodková a sociálna reforma postupne stabilizovali a mierne zvýšili zamestnanosť a vytvorili trend pre jej ďalšie zvyšovanie. Riešenie nezamestnanosti presahuje rámec opatrení a programov, ktoré môžu byť realizované len

v rámci trhu práce a cez politiku trhu práce. Zásadné riešenie by sa malo preniesť do kľúčových makroekonomických politík vedúcich k obnoveniu rastovej dynamiky a k investovaniu, k reštrukturalizácii ekonomiky a hlavne do oblasti regionálnej politiky, pretože vývoj nezamestnanosti v jednotlivých okresoch a regiónoch SR je silne polarizovaný. Najviac sú postihnuté okresy, kde je veľmi nízka socio-ekonomická úroveň, ktorá sa kumuluje v zlej odvetvovej štruktúre ekonomiky v kombinácii s veľkosťou podnikov a problémovými skupinami obyvateľstva.

Táto práca sa snaží poukázať na nezamestnanosť vo všeobecnej rovine, keďže nezamestnanosť ako sprievodný jav nízkej výkonnosti ekonomiky sa stal vážnym problémom našej spoločnosti, ktorý je nielen jedným z teoretických makroekonomických ukazovateľov, ale reálna hrozba stratenia pracovných návykov mladých absolventov škôl, či dlhodobo nezamestnaných, ako aj vysídlenia najmenších, ekonomicky najslabších vidieckych oblastí za prácou do väčších aglomerácií.

1. Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu práce, jeden z centrálnych problémov makroekonomickej politiky. Otázka nezamestnanosti sa dostáva do centra pozornosti nielen tých, ktorí o prácu prichádzajú, ale aj celej spoločnosti. Výstižne charakterizuje nezamestnanosť Žilová, A. (2003), keď uvádza, že nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Vyplýva z potreby pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodnutia osôb o tom, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo od iných, najmä sociálnych príjmov.

Jandourek, J. (2001) chápe nezamestnanosť ako jav, kedy ľudia chcú pracovať a hľadajú si prácu, ktorá je pre nich bežným zdrojom obživy, avšak žiadnu primeranú prácu nemôžu nájsť.

Za nezamestnanú možno považovať osobu, ktorá nepracuje, ale prácu aktívne hľadá alebo čaká, kým sa bude môcť po dočasnom vyradení do práce vrátiť. Podľa zákona č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sa za nezamestnaného považuje osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie a ktorá:

- nie je v pracovnom pomere ani obdobnom pracovnom vzťahu,
- nevykonáva prácu na základe dohody o pracovnej činnosti,
- nie je spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným ani členom družstva odmeňovaným za prácu formou, ktorá sa podľa osobitných predpisov považuje za príjem zo závislej činnosti,
- neprevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť alebo činnosť spolupracujúcej osoby,
- ani sa nepripravuje sústavne na povolanie štúdiom a osobne sa na územnom orgáne práce uchádza na základe písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania, zaradí sa do evidencie odo dňa podania tejto žiadosti.

Nezamestnanosť registrovaná úradmi práce obsahuje určité skreslenie, pretože zahŕňa aj osoby, ktoré v skutočnosti môžu ale z určitých dôvodov nechcú pracovať. Na druhej strane nezahŕňa osoby nepracujúce, pretože nemôžu nájsť pre seba vhodné pracovné miesto, ale nepožiadali príslušný úrad práce o sprostredkovanie vhodného zamestnania.

Vzťahmi trhu práce a nezamestnanosti, jeho príčinami a možnosťami riešenia sa zaoberalo a zaoberá mnoho ekonómov. Jedným z najznámejších a najvýznamnejších je aj (Samuelson, 1992), ktorý považuje nezamestnanosť za ústredný problém súčasných ekonomík. Nezamestnanosť priamo ovplyvňuje mieru blahobytu jednotlivcov, ale aj sociálnych skupín. Pri vysokej nezamestnanosti sa zdroje nevyužívajú v plnej miere a to zapríčiňuje klesanie samotných dôchodkov,, ktoré sú nástrojom ovplyvňujúci životnú úroveň.

Ako uvádza Samuelson, P. A. – Nordhaus, W. D. (2000), straty spoločnosti vzniknuté nezamestnanosťou sú najväčšími doloženými stratami v modernej ekonomike, kde ich peňažné vyjadrenie ani zďaleka nevyjadruje skutočné ľudské, sociálne a psychologické škody, ktoré so sebou prinášajú obdobia dlhotrvajúcej nedobrovoľnej nezamestnanosti.

K väčšinou negatívnym dôsledkom rastúcej nezamestnanosti sa prikláňa aj (Paulen, 1999). Nezamestnanosť je často spájaná so zvýšenou zločinnosťou, zhoršením fyzického a duševného zdravia, ale aj napríklad zvýšenou rozvodovosťou. Ide o vážny ekonomický problém a sociálny indikátor. Nezamestnanosť má svoju ekonomickú i spoločenskú dimenziu (Hrubý, 1996). Ekonomicky znamená prirodzený jav, ktorý ale spoločensky nemá prekročiť určitú hranicu, ktorá je pre ekonomiku stimulujúcou. Označuje sa ako prirodzená nezamestnanosť.

Rast nezamestnanosti zaraďuje Mechírová, A. (1995) medzi najviac pocitované sprievodné javy ekonomickej transformácie. Je to dôsledok toho, že postupne, síce s ťažkosťami, ale predsa začína fungovať ozajstný trh práce.

V súčasnosti sa za prirodzenú nezamestnanosť pokladá hranica 6 percent. Podľa Eurostatu bola priemerná miera nezamestnanosti v EU 6,7 %. Na Slovensku v auguste 2007 dosiahla úroveň 11,1 %.

Hranica sa zvyšuje zvyšujúcim sa počtom mladých ľudí a klesá so vzrastajúcou úrovňou vzdelanosti pracovných síl. Ďalej poukazuje na zvláštnosti ponuky a dopytu práce. V trhovom systéme je práca tovarom. S rastom mzdy ponuka práce zo strany obyvateľstva rastie, ale len do určitej hranice – bodu, ktorý spôsobí zlom vtedy, keď mzdy sú už také vysoké, že nie je nevyhnutné, aby pracovali všetci členovia rodiny. I nízka miera nezamestnanosti môže byť pre spoločnosť nepriaznivá, ak ide z väčšej miery o nezamestnanosť dlhodobú, a to z dvoch pohľadov. Tak zo strany samotného nezamestnaného a jeho rodiny, ako aj zo strany spoločnosti. Prejavuje sa to jednak

vyššími požiadavkami na podpory a taktiež skutočnosťou, že znovuzaradenie dlhodobo nezamestnaných do zamestnania si vyžaduje neporovnateľne vyššie náklady než sprostredkovanie práce osobám krátkodobo nezamestnaným. Naopak, ak je miera nezamestnanosti síce vyššia, ale obrat medzi nezamestnanými je rýchly, teda ide o nízky podiel dlhodobo nezamestnaných, je situácia priaznivejšia (Hrubý, 1996)

Zdravý vývoj ekonomiky podľa Martincovej, M. (2002) by popri značnom tempe ekonomického rastu mal súčasne znamenať aj nízku alebo prijateľnú mieru nezamestnanosti. Nezamestnanosť znamená stratu statkov a služieb, ktoré mohli zamestnaní pracovníci vyrobiť. Túto stratu môžeme pri priemernej produktivite práce celkom ľahko vyčíslieť.

Podľa Árendáša, (1997), ktorý venuje pozornosť otázkam makroekonómie, pri označovaní výkonnosti ekonomiky vystupujú do popredia štyri rozhodujúce makroekonomické ciele:

- ⇒ Ekonomický rast – makroekonomický výstup meraný najčastejšie hrubým národným alebo domácim produktom
- ⇒ Plná zamestnanosť a nízka nezamestnanosť
- ⇒ Stabilita cenovej hladiny – meraná zvoleným cenovým indexom . miera inflácie
- ⇒ Vonkajšia rovnováha charakterizovaná vyrovnanou platobnou bilanciou

Prostredníctvom trhu práce sa realizuje rovnováha medzi disponibilnými zdrojmi a potrebami pracovných síl (Stanek, 1998). Jednou z nevyhnutných podmienok adekvátnej alokácie živej práce do jednotlivých výrobných a nevýrobných činností je rovnováha na trhu práce. Rovnováha na trhu práce môže byť objemová a štrukturálna, za podmienok, že požiadavky na pracovné sily sa rovnajú zdrojom a je zabezpečená zodpovedajúca štruktúra pracovných síl pri vstupnej kvalifikácii podľa povolání a v teritoriálnom teritoriálnom rozmiestnení.

Na našom trhu práce ešte plne nefungujú štandardné mechanizmy, ktoré vyrovnávajú ponuku a dopyt po pracovnej sile prostredníctvom ceny práce. Spôsobujú to špecifické črty trhu práce, ktorými sa tento odlišuje od ostatných trhov. Je to predovšetkým to, že predmet výmeny na trhu práce je súčasť ľudskej existencie. Pri modelovaní trhu práce môžeme použiť parciálny dielčí rovnovážny prístup, v ktorom

dopyt a ponuka predstavujú na trhu práce optimálne predpoklady pre zamestnanie pri rôznych reálnych mzdách. Dopyt po pracovných silách sa posunie smerom von v závislosti od rastu produkcie. Na ktorejkoľvek úrovni produkcie môžu výrobcovia nahradiť pracovnú silu inými faktormi, ak sa pracovná sila relatívne zdraží (Gowland, 1995).

Plná zamestnanosť je chápaná ako stav, kedy ten, kto chce pracovať a akceptovať pritom mzdu, ktorú mu zamestnávateľ za daných podmienok môže ponúknuť, zamestnanie si vždy nájde. Za mieru nezamestnanosti zodpovedajúcu plnej zamestnanosti je považovaná približne. Za prirodzenú nezamestnanosť sa považuje taká jej úroveň ktorá reflektuje štrukturálne charakteristiky trhu práce a tovaru, náklady zhromažďovania informácií o voľných pracovných miestach a pracovných možnostiach a náklady na mobilitu pracovnej sily.

Definícia nezamestnanosti podľa Árendáša a kol. (1997) je spojená s delením obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne:

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo – to sú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale prácu si aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení z práce vrátiť, nezamestnaný musí byť evidovaný na úrade práce.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo – to sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale nemajú záujem aktívne hľadať prácu.“

1.1 Dlhodobá nezamestnanosť ako spoločenský problém

Nezamestnanosť ako sociálny problém môžeme klasifikovať do niekoľkých typov, napr. frikčná, cyklická a sezónna, štrukturálna a technologická, skrytá, či nepravá zamestnanosť. Pre Slovenskú republiku predstavuje jeden z najväznejších sociálnych problémov dlhodobá nezamestnanosť. (Jusko, 2004).

Ekonomovia spravidla klasifikujú nezamestnanosť ako:

Frikčná /trecia/ nezamestnanosť – je spojená s normálnym fungovaním trhu práce. Ide o plynulé prechádzanie z jedného zamestnania do iného z najrozličnejších príčin. Vplyv životného cyklu: absolvovanie školy, sťahovanie, narodenie dieťaťa a pod. Charakteristickým znakom frikčnej nezamestnanosti je krátkodobosť. V podstate je neodstrániteľná, pretože zaisťuje mobilitu v trhovej ekonomike.

Štrukturálna nezamestnanosť – vzniká v súvislosti s depresiou alebo recesiou, čo vedie k zníženiu produkcie a súčasne k nezamestnanosti.

Sezónna nezamestnanosť – zodpovedá tým ekonomickým činnostiam, ktoré majú typický sezónny charakter, najmä v poľnohospodárstve, turistike a pod.

Donútená nezamestnanosť – je vyvolaná zákonmi a vládou politikou, napr. určením minimálnej hodinovej mzdy.

Zastretá nezamestnanosť – vzniká najmä v ekonomicky nerozvinutých krajinách, kde práceschopné obyvateľstvo nenachádza žiadnu prácu, pretože ju nikto neponúka.

Zvlášť významné miesto zaujíma rozlišovanie nezamestnanosti na dobrovoľnú a nedobrovoľnú.

Dobrovoľná nezamestnanosť – je vyvolaná tým, že časť aktívneho obyvateľstva považuje mzdové sadzby za príliš nízke, a preto nie sú ochotní pracovať aj v dokonale konkurenčnej ekonomike s pružnými mzdami.

Nedobrovoľná nezamestnanosť - je taká nezamestnanosť, keď sú jednotlivci ochotní pracovať aj pri existujúcej úrovni miezd, avšak nemôžu nájsť prácu. (Árendáš a kol., 1997).

Podľa definície Medzinárodnej organizácie práce (ILO) možno za dlhodobú nezamestnanosť považovať takú, ktorá trvá 12 a viac mesiacov. (Rievajová a kol., 1997). Podobne je dlhodobá nezamestnanosť vymedzená aj v Zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, kde za dlhodobo nezamestnaného občana sa považuje „občan

vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z posledných 16 mesiacov od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.“ Dlhodobo evidovaní nezamestnaní občania sú v zmysle uvedeného zákona zaradení do jednej z kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

1.2 Kategórie nezamestnaných

Všeobecne patria medzi cieľové skupiny nekvalifikované osoby a osoby málo vzdelané (spolu s osobami s málo rozvinutými sociálnymi schopnosťami) mládež, ženy, príslušníci etnických skupín, mentálne a fyzicky handicapované osoby.

V tejto súvislosti by značná pozornosť mala byť venovaná nezamestnanosti rôznych etnických skupín. Vysoká miera nezamestnanosti, napr. Rómov, je podmienená ich izoláciou od hlavného prúdu spoločnosti a silnými sociálnymi väzbami. Rómovia majú často minimálne vzdelanie, sú bez potrebných pracovných návykov, vyskytuje sa absentérstvo, výtržníctvo, zlá pracovná morálka, nezáujem o prácu, vedľajšie zárobky, kšeftovanie, je evidentná snaha poberať sociálne dávky a taktiež je nezáujem zo strany zamestnávateľov o týchto ľudí. Rómovia nemajú záujem rekvalifikovať sa, majú prehnané nároky na mzdu, nechcú pracovať mimo trvalého bydliska, majú zlý zdravotný stav, sú pasívni pri hľadaní zamestnania, vyskytuje sa častá fluktuácia, alkoholizmus, drogová závislosť a pod. Medzi nezamestnanými je veľmi vysoký podiel mladých ľudí. Sú to predovšetkým absolventi škôl, ktorým chýbajú praktické skúsenosti, donedávna museli nastúpiť na ZVS (základná vojenská služba) a brzdí ich aj nízky motivačný faktor mzdy. Musíme spomenúť aj mladistvých, pre ktorých chýbajú rekvalifikácie a vzdelávacie programy.

Na druhej strane sú to predovšetkým osoby nad 50 rokov, o ktoré nemajú zamestnávatelia záujem.

Do skupiny dlhodobo nezamestnaných patria často ženy. Tvoria rizikovú kategóriu, zo zamestnania prepúšťajú v prvom rade /spolu s mladistvými/ a len veľmi ťažko sa vracajú späť do práce.

Do skupiny osôb, ktoré tiež postihuje nezamestnanosť patria osoby so ZPS, pre ktoré nie sú v dostatočnej miere vytvorené podmienky na zamestnanie.

Gozora, V. (1997) konštatuje, že výrazný pokles zamestnanosti vidieckeho obyvateľstva sa prejavuje v takmer 50 % okresoch Slovenska s nižším zastúpením priemyslu a obmedzenými pracovnými príležitosťami. Vo výraznej reštrikcii investičnej

výstavby, ekonomického úpadku agropotravinárskych podnikov a nedostatku disponibilného finančného kapitálu, hľadá príčinu hospodárskej recesie na vidieku.

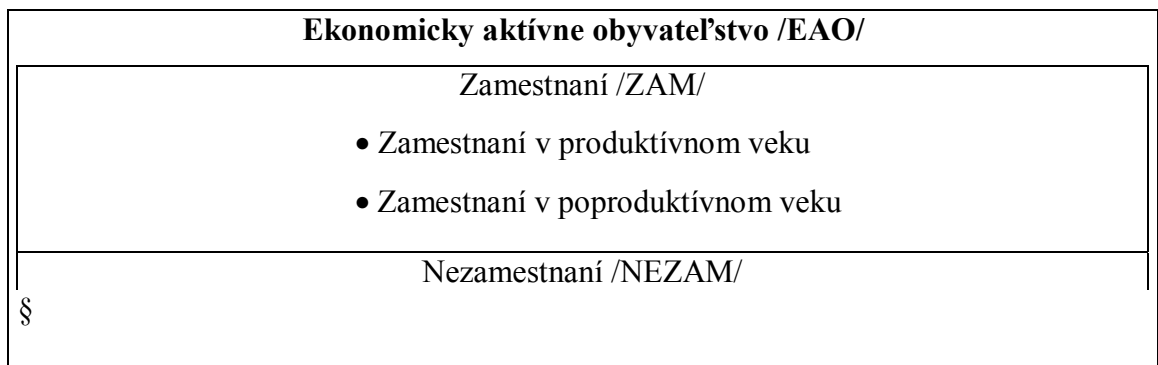
Práceschopné obyvateľstvo sa delí na tri skupiny :

- Zamestnaní – ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre chorobu, štrajk, dovolenku..
- Nezamestnaní – ide o ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu alebo sa chcú vrátiť do práce. Aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, musí byť zaregistrovaný na úrade práce.

Zamestnaní aj nezamestnaní spolu tvoria pracovnú silu – ekonomicky aktívne obyvateľstvo

- Ekonomicky neaktívni – všetci ostatní, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide o tú časť obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemôže pracovať pre chorobu, je na invalidnom dôchodku alebo jednoducho vôbec nehľadá prácu.

Obr. Štruktúra trhu práce:



Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo /ENO/

- Študenti
- Dôchodcovia
- Osoby v domácnosti
- Osoby na rodičovskej dovolenke
- Osoby odradené, dlhodobo práceneschopné v rekvalifikácií
- Osoby ktoré nechcú pracovať

Obyvateľstvo v produktívnom a poproduktívnom veku

Deti do 15 rokov

Predovšetkým zamestnávateľia sú ústredným článkom pri riešení nezamestnanosti. Len samotné investície a celkovo podpora podnikania dokážu absorbovať voľné pracovné sily. Nezastupiteľnú úlohu v tomto procese má aj štátny aparát, ktorý prostredníctvom legislatívnych úprav by mal chrániť a stimulovať vznik nových pracovných príležitostí, zlepšovať daňové a právne podmienky, akými sú napríklad vymožitelnosť práva, alebo systém kontroly a regulácie prirodzených monopolov. Ďalším dôležitým článkom pri samotnom rozširovaní investičných zámerov má aj bankový sektor, ktorý už prešiel finančnou reštrukturalizáciou a vytvoril podmienky pre jednoduché a dostupné získavanie úverov malých a stredných podnikov, (Puchovský, 2000).

2. Cieľ práce

Problém nezamestnanosti sa v posledných rokoch dostáva medzi najčastejšie diskutované témy. Na celkovej ekonomike krajiny sa nepriaznivo odrážajú jej kritické rozmery, čo má za následok aj dopad na jednotlivcov v spoločnosti.

Cieľom mojej bakalárskej práce je preto analyzovať, zhodnotiť situáciu na trhu práce v Slovenskej republike a venovať tiež pozornosť vývoju nezamestnanosti v Slovenskej republike. Na základe zistených skutočností navrhnúť možné riešenia problému z hľadiska dopadu nezamestnanosti na sociálno – ekonomické podmienky života jednotlivcov.

Pre splnenie hlavného cieľa sú formulované nasledovné parciálne ciele:

- vymedziť teoretický rámec nezamestnanosti,
- charakterizovať jednotlivé metodológie stanovenia miery nezamestnanosti,
- poukázať na vzťah nezamestnanosti a inflácie,
- popísať politiku zamestnanosti.

Oboznámenie sa s teoretickými východiskami k danej problematike patrí medzi prvoradé kroky pri vypracovávaní práce. Prvá časť je preto venovaná definícii

základných pojmov a charakteristike problematiky nezamestnanosti. V ďalšej časti je analyzovaná situácia na trhu práce v Slovenskej republike.

3. Metodika práce

Pri práci som vychádzala najmä z rôznych literárnych prameňov. Využila som aj internet ako zdroj informácií. V práci som sa zamerala na charakteristiku nezamestnanosti zo všeobecného hľadiska a na vývoj nezamestnanosti na Slovensku.

Oboznámenie sa s teoretickými východiskami k danej problematike patrí medzi prvoradé kroky pri vypracovávaní práce. Prvá časť je preto venovaná definícií a charakteristike problematiky nezamestnanosti. V ďalšej časti sa venujem analýze nezamestnanosti na Slovensku a jej vývojom.

Obsahovú náplň práce tvoria časti: úvod, prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky, cieľ práce, metodika práce, záver, použitá literatúra, prílohy.

4. Výsledky práce

4.1. Meranie nezamestnanosti

Meranie nezamestnanosti a Phillipsova krivka

Nevyhnutným predpokladom efektívneho riadenia procesov na trhu práce je výberové zisťovanie pracovných síl. Informácie o nezamestnanosti, rovnako ako celá sústava štatistických ukazovateľov a trhu práce, plnia funkciu monitoringu/ kde ukazovateľ miery nezamestnanosti je interpretovaný ako jeden z ukazovateľov a celkového stavu ekonomiky/a takisto poskytujú potrebné údaje pri koncipovaní politiky zamestnanosti.

Rievajová (2000) popisuje výsledky výberových zisťovaní ako odhad skutočných hodnôt, čo je determinované samotnou metodikou. Táto metodika spočíva na prepočítaní výsledkov získaných vo výberovom súbore na celú populáciu. Vo výberovom zisťovaní pracovných síl sa na prepočet údajov využívajú demografické

váhy podľa okresu, pohlavia, vekovej kategórie. Konštrukcia a odhad miery nezamestnanosti sú vyjadrené takto:

Miera nezamestnanosti – Mn (skutočná miera nezamestnanosti) v %

$$Mn = \frac{EV . NEZ .}{EV . NEZ + PRAC .} = \frac{EV . NEZ .}{EA} * 100$$

Kde EV . NEZ . = počet evidovaných nezamestnaných v základnom súbore /skutočný počet /

PRAC . = počet pracujúcich v základnom súbore /skutočný počet /

EA = počet ekonomicky aktívnych v základnom súbore /skutočný počet /

Takto vykazovaná miera nezamestnanosti je nepresná, pretože zahŕňa i evidovaných nezamestnaných, ktorí nemôžu ihneď po predložení ponuky vhodného voľného pracovného miesta nastúpiť do zamestnania /dočasná pracovná neschopnosť, rekvalifikácia a pracovná rehabilitácia zabezpečovaná úradmi práce a poberanie peňažnej pomoci v materstve/. Preto platí:

$$Mn \text{ v \%} = \frac{\text{disponibilný počet evidovaných nezamestnaných}}{\text{ekonomicky aktívne obyvateľstvo}} * 100$$

Phillipsovu krivku popisuje Kovačka, M. (1992) ako krivku zobrazujúcu priamu závislosť medzi mierou inflácie a mierou nezamestnanosti. Znázorňuje, že zníženie miery nezamestnanosti vyžaduje zvýšenie miery inflácie a naopak. Podľa teórie prirodzenej miery každá Phillipsova krivka zodpovedá určitej miere očakávanej inflácie. Phillipsova vzájomná závislosť medzi infláciou a nezamestnanosťou je stabilná len vtedy, keď sa nemení očakávaná inflácia / je stála/. Keď ľudia predvídajú vyššiu mieru inflácie, nastáva zhoršovanie Phillipsovej krivky, jej posun smerom nahor. Rozoznávame dlhodobú a krátkodobú Phillipsovu krivku.

Krátkodobá Phillipsova krivka, ktorú stotožňujeme s pôvodnou Phillipsovou krivkou, vyjadruje nepriamu závislosť medzi infláciou a nezamestnanosťou, pričom predpokladá konštantnú mieru očakávanej inflácie. Zástancovia teórie prirodzenej miery považujú stúpajúce očakávanie inflácie za jediné vysvetlenie krátkodobého vzťahu medzi infláciou a nezamestnanosťou.

Dlhodobá Phillipsova krivka znázorňuje vzťah medzi infláciou a nezamestnanosťou za predpokladu, že sa mení očakávaná miera inflácie a rovná sa skutočnej miere inflácie.

Intelektuálna sila Phillipsovej krivky spočíva na fakte, že nezamestnanosť a inflácia sú merateľné veličiny (Rievajová, 1999).

Miera nezamestnanosti

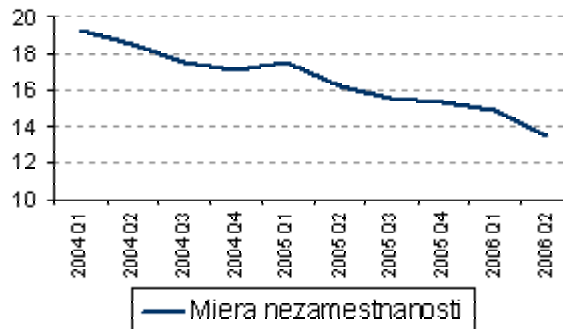
Miera nezamestnanosti je základným kritériom, podľa ktorého sa posudzuje úspešnosť či neúspešnosť politiky zamestnanosti. Miera nezamestnanosti predstavuje percento ekonomicky aktívnych osôb, ktoré sú nezamestnané. Metodika výpočtu miery nezamestnanosti ako percenta nezamestnaných z celého obyvateľstva v ekonomicky aktívnom veku býva a rôznorodá, závisí na vymedzení cieľovej populácie a na definícii toho, kto je nezamestnaný (Potuček, 1995).

Za nezamestnanú osobu je považovaná osoba vo veku od 15 rokov, ktorá v sledovanom týždni nevykonávala prácu za mzdu alebo zisk, ktorá si aktívne hľadala prácu v posledných štyroch týždňoch (alebo si prácu našla a do zamestnania nastúpi najneskôr do 3 mesiacov) a ktorá je schopná nastúpiť do práce do dvoch týždňov.

Prirodzená miera nezamestnanosti je miera, pri ktorej sú sily pôsobiace na rast a pokles a cenovej a mzdovej inflácie v rovnováhe. V súčasnej ekonomike, v ktorej ide o to, aby sa predišlo vysokej miere inflácie, je prirodzená miera nezamestnanosti najnižšia úroveň, ktorú možno udržať. Prestavuje najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň

zamestnanosti a korešponduje s potencionálnym produktom krajiny (P.A. Samuelson a kol.,1992).

Graf č.2/ Vývoj miery nezamestnanosti



Zdroj:www.rokovania.sk

Inštitucionálne zabezpečenie trhu práce

Inštitucionálne a organizačné väzby trhu práce výrazne predurčujú alebo oslabujú činnosť nástrojov politiky trhu práce.

Orgánmi trhu práce sú:

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
- Národný úrad práce
- Územné orgány práce, ktorými sú krajské a okresné úrady práce

Právny rámec trhu práce

Trh práce je v súčasnosti usmerňovaný celým radom právnych noriem. V prvom rade ide o zákony:

- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
- zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Pre vládu a MPSV a R, ktoré má celkovú zodpovednosť, za znižovanie nezamestnanosti, je najdôležitejšie zamerať sa na ponukovú stránku trhu práce. Toto si vyžaduje uplatňovanie aktívnych a pro-aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sú zamerané na nezamestnanosť a zamestnanosť, vrátane skupín pracujúceho obyvateľstva, ktoré sú ohrozené nezamestnanosťou. Príjmové opatrenia smerujú tromi smermi :

- vytváranie pracovných príležitostí,
- zachovanie pracovných príležitostí,
- školenie a rekvalifikácia.

Nástroje politiky trhu práce

Nástroje aktívnej politiky trhu práce sú:

- vytváranie spoločensky účelných pracovných miest,
- organizovanie verejnoprospešných prác,
- rekvalifikácia,
- poradenstvo,
- podporovanie zriadenia a prevádzkovania chránenej dielne alebo chráneného pracoviska pre občanov ZPS,
- poskytovanie príspevku zamestnávateľom za čiastočnú úhradu mzdy poskytované zamestnancom pri obmedzení prevádzkovej činnosti v súvislosti s prechodom na nový podnikateľský program,

- poskytovanie príspevku zamestnávateľom na úhradu nákladov súvisiacich s prepravou zamestnancov.

Obyvateľstvo môžeme rozdeliť na 3 skupiny – obyvatelia do 15 rokov, od 15 do 65 rokov a obyvatelia nad 65 rokov. Alebo inak povedané – obyvatelia v predproduktívnom, produktívnom a poproduktívnom veku.

4.2. Vývoj nezamestnanosti v SR

Hlavnou príčinou nezamestnanosti v Slovenskej republike bol pokles dynamiky rastu a následný úpadok slovenského hospodárstva (Rusiňák, 1999). Dlhodobá nezamestnanosť sa začala prejavovať ku koncu roku 1991. Rápidny nárast evidovanej nezamestnanosti nastal v roku 1992, keď ku koncu decembra podiel počtu dlhodobo evidovaných nezamestnaných vzrástol na 36,6 %.

Vývoj nezamestnanosti v SR ovplyvňovali najmä štrukturálne aspekty. Pretrvávajúci nedostatok pracovných miest v nadväznosti na rast počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov neumožňoval uplatniť sa na trhu práce stále výraznej časti ekonomicky aktívnych obyvateľov.

Prvá evidencia uchádzačov o zamestnanie v SR sa začala vo februári 1990, kedy bolo na úradoch práce evidovaných okolo 2000 uchádzačov o zamestnanie. Prudký nárast nezamestnanosti nastal už o rok neskôr. Vývoj počtu nezamestnaných mal stúpajúcu tendenciu. Veľký vplyv na vývoj mala aj zmena systému, ku ktorej došlo v roku 1991. Do tohto obdobia boli umelo udržiavané pracovné miesta bez ohľadu na ich efektívnosť a v celej republike vládla vysoká prezamestnanosť.

Koncom roku 1994 podiel dlhodobo evidovaných nezamestnaných predstavoval 45,2 %. V ďalších rokoch dlhodobá nezamestnanosť stagnovala. Napriek poklesu podielu dlhodobej nezamestnanosti zo 43,6% v roku 2000 na 41,2 % v roku 2001 vďaka verejnoprospešným prácam, jej úroveň naďalej zostáva vysoká. Zmena trendu vo vývoji nezamestnanosti nastala v roku 2002, kedy miera evidovanej nezamestnanosti poklesla na úroveň 18,5 %, pričom však zamestnanosť skôr stagnovala. Dlhodobá

nezamestnanosť predstavovala 47,3 % dokonca v roku 2004 až alarmujúcich 50,1 % podiel z celkovej nezamestnanosti.

V roku 2003 bolo prijatých viacero zákonov, napríklad nový zákon o dani z príjmov, zákon o obchodnom registri, zákon o službách zamestnanosti. Aj napriek nespokojnosti ľudí, z dlhodobého hľadiska majú pravdepodobne pozitívny charakter. V roku 2003 miera nezamestnanosti predstavovala 17,4 % a v roku 2004 stúpila na 18,1 %. V roku 2004 však prichádza pri vývoji nezamestnanosti nový faktor, ktorým je zvýšenie hranice dôchodkového veku. Za rok 2005 dosiahla celková miera nezamestnanosti úroveň 16,2 %. Istý vplyv na zníženie nezamestnanosti mal príchod investorov do niektorých regiónov, čo zvýšilo možnosť zamestnania sa. V roku 2006 charakterizovalo vývoj slovenskej ekonomiky zrýchlenie medziročného rastu hrubého domáceho produktu a zamestnanosti.

Ako uvádzal Šimo, D. (2000), poľnohospodárstvo sa svojím tempom znižovania zamestnanosti v štruktúre ekonomických odvetví zaraďuje na prvé miesto. Pokles početných stavov zamestnancov nie je nahradzovaný priemerným technicko – technologickým zabezpečením, ktoré by mohlo byť dlhodobým zdrojom rastu produktivity práce. Prírastok v produktivite práce je dôsledkom racionalizačných efektov, ktoré vznikli z nedostatku finančných zdrojov, či ich obmedzenia, ktoré priniesli podnikové manažmenty, zredukovať sociálnu zamestnanosť.

Tabuľka č.1: Počet nezamestnaných podľa ekonomickej činnosti posledného zamestnania

U k a z o v a t e ľ	2007				
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	rok
Nezamestnaní spolu	303,0	291,2	297,9	275,3	291,9
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesníctvo; rybolov a chov rýb	15,4	13,8	12,4	13,0	13,7
Priemysel	57,5	56,3	56,1	50,5	55,1
Stavebníctvo	15,0	14,9	15,7	14,2	15,0
Veľkoobchod a maloobchod; oprava vozidiel	22,6	21,6	22,6	23,7	22,6
Hotely a reštaurácie	9,4	9,6	9,0	6,9	8,7
Doprava, skladovanie, pošty a telekomunikácie	6,3	7,5	6,7	5,8	6,6

Finančné sprostredkovanie	1,1	0,6	0,8	1,3	1,0
Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti	4,3	4,3	2,9	2,0	3,4
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	8,3	8,6	9,1	8,1	8,5
Školstvo	6,1	7,2	8,0	6,1	6,9
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	6,9	8,0	6,7	7,3	7,2
Ostatné spoločenské, sociálne a osobné služby	10,0	9,1	8,9	9,4	9,4
Činnosti domácností	0,5	1,7	1,2	1,0	1,1
Exteritoriálne organizácie	-	-	-	-	-
Nezistené	67,1	63,4	62,0	58,9	62,9
Nezamestnaní, ktorí nemali ešte zamestnanie	72,4	64,7	75,9	67,3	70,1

Zdroj: www.portal.statistics.sk

V tabuľke č. 1 sú uvedené počty nezamestnaných podľa ekonomickej činnosti posledného zamestnania za jednotlivé kvartály v roku 2007. Z tabuľky vyplýva, že počet nezamestnaných v poľnohospodárstve sa postupne znižoval. Najnižšiu hodnotu dosiahla nezamestnanosť v 3. kvartáli roku 2007.

Zamestnanosť podľa štvrťročného štatistického výkazníctva v priemere za rok 2006 sa zvýšila o 2,2 % a počet zamestnaných osôb v hospodárstve dosiahol 2 148,2 tis. osôb. Podiel jednotlivých krajov na celkovej zamestnanosti bol v intervale od 10,5 % (Banskobystrický) do 18,6 % (Bratislavský). Priemerný počet zamestnaných osôb sa znížil v Banskobystrickom kraji (o 1,7 %). V ostatných krajoch sa zamestnanosť zvýšila od 0,2 % (Prešovský) do 5,1 % (Trnavský). Podiel Žilinského kraja na počte zamestnaných osôb v SR dosiahol 12,0 % pri medziročnom náraste o 2,2 %.

Priemerná mesačná nominálna mzda zamestnanca v hospodárstve SR sa v priemere za rok 2006 medziročne zvýšila o 8,0 % na 18 761 Sk. Vyššia ako v priemere za celé hospodárstvo bola priemerná nominálna mesačná mzda v Bratislavskom kraji (24 860 Sk). V ostatných krajoch sa pohybovala od 14 087 Sk (Prešovský kraj) do 17 930 Sk (Košický kraj). Vo všetkých krajoch bola priemerná nominálna mesačná mzda vyššia ako v roku 2005 pri najvyššom prírastku v Trnavskom kraji (o 9,5 %). Rýchlejšie ako v priemere za SR rástla aj v krajoch Žilinskom a Trenčianskom (zhodne o 8,3 %).

K 31. decembru 2006 bolo v hospodárstve SR k dispozícii 17 858 voľných pracovných miest. Oproti roku 2005 sa ich počet zvýšil o 35,2 %. Podľa územného hľadiska bolo ku koncu decembra 2006 najviac voľných pracovných miest v Bratislavskom kraji (7 319). V ostatných krajoch sa ich počet pohyboval od 1 150

(Prešovský) do 2 297 (Žilinský). Počet voľných pracovných miest bol medziročne vyšší takmer vo všetkých krajoch okrem Prešovského (pokles o 17,1 %). Najvyšší prírastok bol v krajoch Žilinskom (o 93,4 %), Košickom (o 74,0 %) a Trnavskom (o 60,3 %).

Podiel jednotlivých krajov na celkovej zamestnanosti bol v intervale od 11,2 % (Banskobystrický) do 13,8 % (Bratislavský). Žilinský kraj sa podieľal 12,8 %. Medziročne sa zvýšil počet pracujúcich osôb vo všetkých krajoch, najviac v Prešovskom a Košickom kraji (zhodne o 5,6 %). V Nitrianskom kraji vzrástol o 4,7 %, Žilinskom o 4,6 %, Banskobystrickom o 3,5 %, Trenčianskom o 3,3 %, Trnavskom o 2,3 % a v Bratislavskom o 1,2 %.

<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8052>

Počet nezamestnaných aj miera nezamestnanosti sa už viac ako dva roky znižuje. V porovnaní s 1. štvrťrokom 2006 klesla nezamestnanosť o 92,8 tis. osôb (o 23,4 %) na 303 tis. osôb a priemerná miera nezamestnanosti o 3,4 p. b. na 11,5 %.

Nezamestnanosť sa znížila vo všetkých odvetviach pri najväčšom poklese počtu osôb s posledným zamestnaním v priemysle (o 16,1 tis.), stavebníctve (o 11,5 tis.) a v pôdohospodárstve a rybolove (o 11,1 tis.). Počet nezamestnaných s posledným zamestnaním v ostatných spoločenských službách klesol o 7,1 tis., obchode o 5,2 tis., zdravotníctve a sociálnej pomoci o 4,7 tis., doprave, poštách a telekomunikáciách o 2,8 tis., nehnuteľnostiach a prenájme o 2,7 tis., vo verejnej správe a obrane o 2,6 tis., vo finančnom sprostredkovaní o 1,6 tis., hoteloch a reštauráciách o 0,7 tis. a v školstve o 0,6 tis. osôb. Nižší bol aj počet osôb, ktoré nemali ešte zamestnanie (o 20,7 tis.) a s nezisteným predchádzajúcim zamestnaním (o 5,8 tis.).

Počet osôb nezamestnaných dlhšie ako jeden rok klesol o 65,4 tis. na 219,6 tis. a ich podiel tvoril 72,5 % zo všetkých nezamestnaných. Nezamestnanosť sa znížila aj vo vekovej skupine od jedného do troch mesiacov a od šiestich mesiacov do jedného roka zhodne o 10 tis., od troch do šiestich mesiacov o 7,7 tis. osôb. Zvýšila sa len do jedného mesiaca o 0,7 tis. osôb. Prevažná časť všetkých nezamestnaných (85,1%) boli osoby s učňovským, so základným a s úplným stredným odborným vzdelaním. Zníženie nezamestnanosti je aj výsledkom prílevu zahraničných investorov, čím vznikli nové pracovné miesta.

<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8156>

Nezamestnanosť sa v priemere za rok 2006 znížila o 17,3 %. Miera nezamestnanosti klesla na 13,3 % a v auguste 2007 dosiahla úroveň 11,1 %. Celková nezamestnanosť podľa Eurostatu dosiahla za rok 2007 úroveň 11,0 %, čo predstavuje spolu 291,9 tis. nezamestnaných. V nasledujúcej tabuľke č. 2 je uvedený prehľad počtu nezamestnaných za rok 2006 a 2007 a tiež miera nezamestnanosti v daných obdobiach:

Tabuľka č. 2: Počet nezamestnaných v rokoch 2006 a 2007

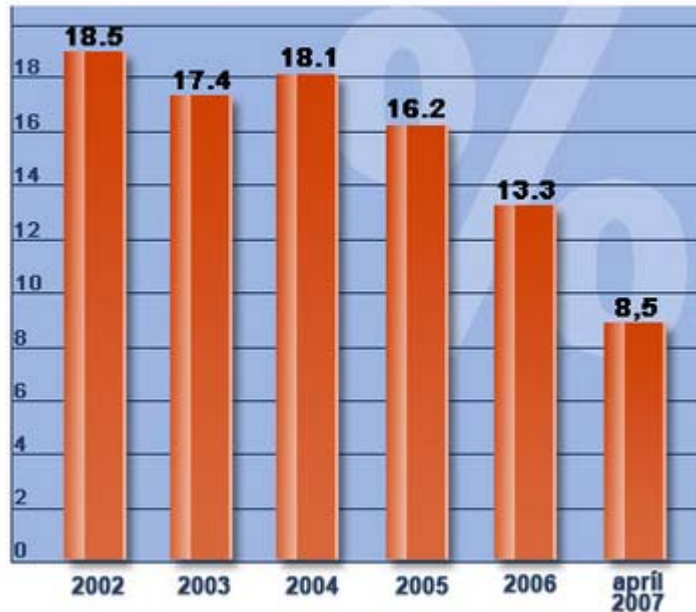
Ukazovateľ	2006					2007				
	1.Q.	2.Q.	3.Q.	4.Q.	rok	1.Q.	2.Q.	3.Q.	4.Q.	rok
Počet nezamestnaných spolu (v tis. osôb)	395,8	357,1	341,6	319,0	353,4	303,0	291,2	297,9	275,3	291,9
Index (rovnaké obdobie minulého roka = 100)	85,7	84,0	82,3	78,3	82,7	76,6	81,5	87,2	86,3	82,6
Miera nezamestnanosti (v %)	14,9	13,5	12,8	12,0	13,3	11,5	11,1	11,2	10,3	11,0

Zdroj: www.portal.statistics.sk

Výskyt dlhodobých foriem nezamestnanosti je výrazne vyšší u zamestnancov s nízkym vzdelaním a u zamestnancov s úzkou odbornou kvalifikáciou /vyučením/, čo nasvedčuje o vysokej úrovni štruktúrálnej nezamestnanosti.

Najvhodnejším riešením je predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti a to za aktívnej pomoci sprostredkovateľov a odborných poradcov úradu práce hneď na začiatku evidencie a najmä počas krátkodobej evidencie prostredníctvom nástrojov aktívnych opatrení trhu práce, či už sprostredkovaním zamestnania alebo odbornými poradenskými službami (Rievajová, 1999).

NEZAMESTNANOSŤ V SR



Zdroj: www.euroinfo.gov.sk

4.3 Problémy týkajúce sa trhu práce:

Systémové riešenie dlhodobejšie prehlbujúcej sa nerovnováhy na trhu práce predpokladá obrátiť pozornosť na podstatu problémov – vzájomne sa prelínajúce príčiny značnej nezamestnanosti, ktorými sú predovšetkým:

1. Nedostatočná schopnosť ekonomických subjektov vytvárať produktívne pracovné miesta.

Nedostatočná schopnosť vytvárať produktívne pracovné miesta je dôsledkom dlhodobo nízkej výkonnosti a konkurenčnej schopnosti ekonomiky. Osobitnou bariérou tvorby pracovných príležitostí a ochoty zamestnať pracovníkov sú značné náklady práce zamestnávateľov. Spôsobujú ich predovšetkým nadmerne vysoké sadzby príspevkov na sociálne zabezpečenie Spolu so zdanením príjmov fyzických osôb limitujú oficiálnu zamestnanosť a „podporujú“ zvyšovanie zamestnanosti v tieňovej ekonomike. Problém nedostatočného vytvárania nových pracovných miest sa nedarí zmierňovať ani aktívnou politikou trhu práce (napríklad

rekvalifikáciami). Vláda sa pritom snaží riešiť problém nesystémovo – dočasným vytváraním pracovných príležitostí cez verejnoprospešné práce.

Problémom však nie je iba nízky objem vytvorených pracovných miest, ale aj ich štruktúra. Ekonomika SR je náročná dovozne, energeticky, surovinovo, je však málo náročná na ľudský kapitál. Okrem toho v dôsledku globalizačných procesov dochádza na Slovensku k zosilneniu smerovania k využívaniu práce vo mzde, k postaveniu „montážnej dielne“ vyspelejších ekonomík. Manuálne, montážne práce síce tiež (dočasne) prispievajú k náprave nerovnováhy na trhu práce, významnejšie však neprispievajú k zhodnoteniu domáceho inovačného potenciálu a neviažu na seba väčší objem doma vytvorenej pridanej hodnoty.

2. Výrazne obmedzená motivácia legálne sa zamestnávať a nízka pružnosť a mobilita pracovných síl.

Výrazne obmedzená motivácia legálne sa zamestnať a nízka pružnosť a mobilita pracovných síl sú v podmienkach Slovenska kľúčovými problémami nízkej ochoty, motivácie a nedostatočnej schopnosti ľudí zamestnať sa.

Nízka ochota a motivácia legálne sa zamestnať a aktívne si hľadať prácu súvisí predovšetkým s demotivačne nastavenými sociálnymi dávkami – podporou v nezamestnanosti, ako aj dávkami sociálnej pomoci. Minimálny rozdiel medzi (možnými) príjmami zo sociálnej siete a príjmami z práce prispieva k preferencii pasívneho prijímania sociálnych dávok pred hľadaním si zamestnania. Výzvou do budúcnosti je nastavenie sociálneho systému a prepojenie dávok v nezamestnanosti a sociálnej pomoci tak, aby dávky boli cielene adresné (na chudobných, nie na nepracujúcich, pričom tieto dve kategórie sa nemusia zhodovať) a motivujúce hľadať si legálne zamestnanie.

Primárnu bariéru predstavujú pokrivené rebríčky hodnôt, v dôsledku ktorých má práca nízke spoločenské ohodnotenie. Zdeformované neformálne pravidlá správania spôsobujú, že spoločnosť na Slovensku možno s určitou dávkou zveličenia nazvať spoločnosťou založenou na pasivite a vyhľadávaní neoprávnenej ekonomickej renty. Práca nie je vnímaná ako zdroj životného úspechu, naopak, v priebehu ekonomickej transformácie sa naďalej oslabovalo presvedčenie, že je možné dostať sa v spoločnosti „nahor“ vďaka svojim pracovným schopnostiam.

3. Deformácie a rigidita trhu práce.

Deformácie a rigidita trhu práce sú podstatným problémom na Slovensku, ktorý si vyžaduje riešenie. Za takéto deformácie možno považovať legislatívne opatrenia brániace rozvinutiu alternatívnych foriem zamestnania (prác na čiastočný úväzok, prác na určitú dobu a podobne) a legislatívne opatrenia nadmerne vychýlené v prospech zamestnanca a v neprospech zamestnávateľa. Obdobné deformácie, vrátane nadmernej ochrany zamestnancov pred prepustením, odbúravajú motiváciu zamestnávateľa legálne zamestnávať ďalšie osoby. Z dôvodov „humanity“ platia aj opatrenia, ktoré znefunkčujú trh práce a v konečnom dôsledku bránia tomu, aby sa ďalšie osoby zamestnali (a možno by tieto boli ochotné sa zamestnať aj bez nároku na ochranné opatrenia voči svojej osobe). Všeobecne platí, že ochrana zamestnanca pomáha dlhšie udržať zamestnanca v práci, ale aj nezamestnaného v radoch nezamestnaných. Takáto „humanita“ je spochybniteľná. Regulácie na trhu práce príliš zväzujú funkčnosť trhu a „ochrana“ pracovnej sily sa postupne stala kontraproduktívnou. Rigiditu trhu „podporuje“ aj značné odvodové zaťaženie zamestnávateľov.

http://sk.wikipedia.org/wiki/Trh_pr%C3%A1ce

Vývoj trhu práce:

Mihalík, J. a kol. (1994) rozpracovávajú praktické riešenia formovania trhu práce, podobné ako existujú vo vyspelých trhových ekonomikách, pričom berú do úvahy pozitívne skúsenosti týchto krajín, ktoré sa dajú aplikovať aj v slovenskej ekonomike. Hlavný dôraz kladú na lepšiu orientáciu na trhu práce pri hľadaní zamestnania, na mechanizmus fungovania trhu práce a jeho budovania vzhľadom na skúsenosti z európskych krajín. Autori majú rovnaký názor na to, že nie rozsiahla migrácia do západných krajín, ale tvorba pracovných príležitostí v každej krajine strednej a východnej Európy predstavuje správnu cestu v prístupe k vytváraniu základov trhu práce.

Najpravdepodobnejší scenár vývoja na trhu práce vychádza z predpokladu, že v hodnotových systémoch, v spôsobe myslenia a v zažitých vzorcoch správania subjektov nedôjde k závažnej zmene, skôr k pokračovaniu existujúcich tendencií. Nepredpokladá sa, že dôjde k výraznejšiemu ústupu fenoménu kultúry závislosti (očakávania pomoci od iných, osobitne od vlády), ktoré je pritom nutné pre úspešnú sebarealizáciu a zlad'ovanie schopností pracovnej sily s požiadavkami kladenými modernizujúcou sa spoločnosťou. Odmietanie preberania zodpovednosti za svoju ekonomickú situáciu bude prítomné u veľkej časti obyvateľstva. Podiel nezamestnaných osôb na pracovnej sile nebude pravdepodobne výraznejšie klesať. Predstava vrátiť ich na trh práce je naivná. V myslení značnej časti obyvateľov pretrvá glorifikácia manuálnej práce a zaznávanie intelektuálnej „námahy“. Bude to „podporené“ aj pokračujúcou prevahou vidieckeho charakteru osídlenia Slovenska.

Možno očakávať, že dôjde k všeobecnému skracovaniu pracovného času (obdobne ako v súčasnosti vo väčšine rozvinutejších krajín). Na druhej strane bude pokračovať „predlžovanie“ pracovného času v prípade iniciatívnych, extrémne zaťažiteľných jednotlivcov, ktorí sú ťahúňmi, a to predovšetkým v súkromnom sektore. Pohltie prácou bude mať okrem pozitívneho vplyvu na materiálnu stránku kvality života aj menej pozitívny dopad na životný štýl, medziľudské a rodinné vzťahy, zdravotný stav. Výsledkom bude ďalšie zakrivenie krivky rozdelenia práce smerom od rovnomerného, keď každý pracuje a tvorí rovnako veľa, k stavu, keď menšia skupina osôb tvorí ďaleko viac oproti zvyšným. S tým bude súvisieť aj rast nerovnomernosti rozloženia príjmov a majetku. V podmienkach Slovenska, ako v krajine s rozšíreným rovnostárskym cítením, to bude vyvolávať negatívne pocity veľkej časti obyvateľstva.

Nad'alej bude pravdepodobne dominovať chápanie zamestnanosti v podobe zabezpečenia zdrojov na prežitie. Iba relatívne malá (hoci postupne rastúca) časť pracovnej sily bude nazerať na zamestnanosť ako na prostriedok rozvoja osobnosti, sebarealizácie a naplňania svojich ambícií. Táto menšia časť bude patriť k víťazom tohto obdobia. Medzi víťazov budú patriť napríklad aj tí, ktorí budú schopní využívať výhody geografickej mobility v rámci EÚ (po skončení prechodného obdobia po vstupe do EÚ). Bezhraničná spolupráca a možnosti voľného pohybu pracovných síl po vstupe na jednotný trh EÚ budú patriť medzi najvýznamnejšie faktory vývoja zamestnanosti a

zamestnatelnosti. Kľúčový vplyv tohto faktora pritom bude skôr v rovine rastu kvality šancí než v kvantite osôb využívajúcich túto príležitosť. Neočakáva sa využívanie voľného pohybu pracovných síl v masovom rozsahu.

Bude sa zachovávať trend významného podielu práce vo mzde (ako masovej výroby vyžadujúcej rutinné manuálne práce), „posilnený“ prílevom zahraničných investícií. Táto predstava by však nemala vyvolávať čisto negatívne predstavy. Práca vo mzde je napokon rozšírená aj vo vyspelejších ekonomikách (napríklad v textilnom a v odevnom priemysle). Pozitívne na trh práce by na druhej strane mala dlhodobejšie pôsobiť rastúca vzdelanostná úroveň obyvateľstva.

Na stranu ponuky trhu práce vplýva aj neskorší odchod do dôchodku, naďalej vysoká miera ekonomickej aktivity obyvateľstva, ale aj ústup náporu na trh práce, ktorý bol spôsobený príchodom občanov z populačne silných ročníkov na trh práce. Prírastky počtu ekonomicke aktívnych osôb v dôsledku demografických faktorov už síce nebudú pôsobiť tak nepriaznivo na mieru nezamestnanosti ako v súčasnosti, na druhej strane bude spomalený úbytok osôb na trhu práce práve v dôsledku posunu veku odchodu do dôchodku. Dopytová stránka trhu bude naďalej poznamenaná procesom reštrukturalizácie, s dopadom na ďalšiu racionalizáciu počtu zamestnancov. Výraznejší nárast zamestnanosti z tohto dôvodu je možné očakávať až v nasledujúcom období. Pozitívnu rolu pri náraste počtu pracujúcich zrejme do roku 2015 zohrá rozšírenie samozamestnávania. Dôsledkom bude postupné a mierne znižovanie podielu tých, ktorí budú evidovaní ako nezamestnaní.

Pri odhade kvantitatívnych parametrov trhu práce v tomto variante sa vychádza z predpokladu, že tempo rastu HDP dosiahne priemernú hodnotu blízku 3,4 %. Rast produkcie bude pravdepodobne naďalej v prvom rade dosahovaný rastom produktivity práce, až na druhom mieste zvyšovaním počtu zamestnaných. Miera nezamestnanosti do roku 2020 neklesne pod 12 – 13 % a bude stále vážnym ekonomickým a spoločenským problémom Slovenska. Pri uvažovanom variante (keď asi dve tretiny tempa rastu HDP sú vyvolané prínosom produktivity práce a iba tretina je príspevkom rastu počtu zamestnaných) a pri predpoklade nevyhnutného predstihu rastu reálnej produktivity pred reálnym rastom miezd možno počítať s kumulatívnym nárastom reálnej priemernej mzdy nanajvyš o jednu polovicu oproti jej výške v roku 2001.

V druhej polovici horizontu prognózy (presnejšie v období okolo roku 2010) možno uvažovať s tým, že priemerná reálna mzda prevýši svoju úroveň zo začiatku transformácie.

<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=97>

Odhady podielu pracovnej sily, ktorá bude migrovať za prácou do zahraničia, sa rôznia. Napríklad podľa prieskumov Fassmann – Muenz (2002) z obyvateľov krajín V4 práve obyvatelia Slovenska majú najväčší záujem o migráciu, až 15,6 % obyvateľov prejavilo záujem emigrovať za prácou (ale len 2,1 % podniklo v tejto súvislosti reálne kroky). Prítom skutočne výhodná by skôr mala byť každodenná migrácia (kombinácia vysokých zárobkov v zahraničí a nižších životných nákladov doma). Okrem toho medzinárodná migrácia je určovaná dopytom, prieskumy záujmu migrovať značne nadhodnocujú reálnu schopnosť a možnosť migrovať za prácou. Sotva však možno pochybovať o migrácii špičkových expertov. Pozitíva očakávanej migrácie sú v miernom poklese ponuky (a tým aj nerovnováhy) na trhu práce, ďalej v skúsenostiach, ktoré migrujúci pracovníci dovezú po prípadnom návrate domov a z peňažných transferov do domácej ekonomiky.

Ako uvádza Višňovský, J. (1997) ľudia sú spoločenským prvkom každého podniku. Sú to tzv. živé zdroje, oproti neživým – pôda, kapitál. Prinášajú do života organizácie nové nápady, nové metódy. Vlastnenie vecí a peňazí umožňuje podnikat', ale ľudia toto podnikanie uskutočňujú. Inak povedané – základným kapitálom podniku sú vecné a finančné zdroje, ale podmienkou ich efektívneho využívania sú odborne pripravení, vhodne motivovaní a eticky konajúci ľudia. V ostatných rokoch sa aj u nás začala formovať súčasná koncepcia práce s ľuďmi v podnikoch ako tzv. manažment ľudských zdrojov, ktorý sa stal jadrom celého podnikového manažmentu. Týmto novým postavením práce s ľuďmi sa zvyrazňuje význam človeka pre úspech podniku. Riadenie ľudských zdrojov už zahŕňa nielen strategické aspekty, t.j. dlhodobú perspektívu, ale aj orientáciu na vonkajšie faktory formovania a využívania ľudí v podniku, akým sú – populačný vývoj, trh práce, hodnotová orientácia, sociálne podmienky a pod.

Negatíva spočívajú v úniku mozgov, v strate vynaložených verejných výdavkov na vzdelanie týchto pracovných síl. Oslabenie problému s únikom mozgov je možné

vd'aka úspešnému etablovaníu high-tech firiem v domácej ekonomike a celkovým nárastom dopytu po kvalifikovaných pracovných silách. Inou stránkou migračného problému (ktorý však priamo nesúvisí so vstupom do EÚ) je nárast počtu imigrantov na domácom trhu práce (pôjde skôr o imigrantov z menej vyspelých krajín). Na to slovenská spoločnosť zatiaľ nie je dostatočne pripravená.

5. Návrh na využitie poznatkov

Základnou podmienkou rozvoja zamestnanosti je také zvýšenie dynamiky ekonomického rastu, ktoré prinesie vyššiu produktivitu a zároveň viac pracovných príležitostí. Slovensko je charakteristické rozdielnou ekonomickou výkonnosťou a rozvinutosťou regiónov. Tento stav je daný rôznorodosťou v ekonomickom a demografickom vývoji, odlišnou vzdelanosťou a vekovou štruktúrou obyvateľstva, odlišnosťami v rozvinutosti infraštruktúry a pod.

Úlohou štátu by mala byť regionálna politika vedúca k znižovaniu nerovností a rozdielných úrovní regiónov dodatočnými investíciami do územia zo štátneho rozpočtu, prostriedkami zo štrukturálnych fondov EU alebo prerozdeľovacími mechanizmami v rámci samosprávnych krajov, ktoré by boli smerované k zlepšovaniu dopravnej, technickej a sociálnej infraštruktúry. Infraštruktúrna vybavenosť a pripravenosť regiónov, popri iných dôležitých faktoroch zlepšuje podmienky pre lokalizačné rozhodnutia strategických investorov.

Pre zmiernenie problému nezamestnanosti na okresnej úrovni je nevyhnutná spolupráca miestnej štátnej správy a jednotlivých miestnych samospráv ako aj mimovládnych inštitúcií v ňom pôsobiacich. Ich hlavou úlohou by malo byť na základe poznania rozvojových možností okresu, usmerňovanie jeho vývoja tak, aby dochádzalo k plnému využívaniu jeho potenciálu a k odstraňovaniu jeho nedostatkov.

Posilnenie aktívneho prístupu v hľadaní zamestnania, vzdelávanie ako aj rôzne formy motivácií – napr. príspevok na sťahovanie za prácou, príspevok na služby pre rodinu s dieťaťom a iné – vytvárajú pre evidovaných uchádzačov o zamestnanie vhodné východiská pre hľadanie práce. Stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky je v súlade s európskou stratégiou zamestnanosti. Realizujú sa prostredníctvom 3 základných cieľov, a to stabilizáciou a postupným zvyšovaním tempa ekonomického rastu, vytváraníu širšej ponuky nových pracovných miest a celospoločenskou prospešnosťou ekonomického rozvoja. Cieľom politiky zamestnanosti je zabezpečiť prácu všetkým, ktorí môžu a chcú pracovať a hľadajú si zamestnanie, minimalizovať rozsah nezamestnanosti a podporou v nezamestnanosti zabezpečovať občanov, ktorí sa nie vlastnou vinou stanú nezamestnanými.

V záujme uvedeného cieľa je potrebné politiku zamestnanosti zamerať na tieto strategické úlohy:

- Prijatie hospodárskej politiky na podporu vzniku nových pracovných miest
- Zvýšenie motivácie pracovnej sily na prijatie zamestnania
- Prijatie opatrení na zosúladenie prípravy na povolanie s požiadavkami dopytu na trhu práce
- Prijatie a realizácia programu podpory zamestnanosti mladých ľudí
- Uplatnenie rôznych foriem podpory zamestnávateľov – daňové úľavy, redukcia mimomzdových nákladov a pod.
- Zvyšovanie záujmu o súkromné podnikanie – napr. zjednodušenie administratívnej náročnosti zakladania podniku, finančná podpora a pod.

6. Záver

Nezamestnanosť v SR a okolitých štátoch Európskej únie je veľmi často opakovanou témou mnohých rozhovorov nás, obyčajných ľudí žijúcich v SR. Nezamestnanosť je vážny ekonomický, sociálny a politický problém. Vlády sa preto snažia o to, aby miera nezamestnanosti bola, pokiaľ možno, čo najnižšia. Vládne opatrenia sú preto zamerané na to, aby v ekonomike neexistovala prevaha ponuky nad dopytom na trhu práce.

Trh práce predstavuje na jednej strane ponuku pracovných miest, teda trh pracovných príležitostí, a na druhej strane ponuku pracovných síl. Jedno aj druhé má svoje parametre a charakteristiky. V ideálnom prípade jedno do druhého zapadne alebo nastane súlad medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. To je však len číra teória, v reálnom živote takáto ideálna súhra nejestvuje. Oveľa pravdepodobnejšia je situácia, keď na jednej strane je istý počet pomerne jasne definovaných pracovných príležitostí, pracovných miest, ktoré treba obsadiť, a na druhej strane je istý počet pracovníkov, ktorí hľadajú prácu, zamestnanie, uplatnenie.

Každé jedno pracovné miesto, zamestnanie možno popísať – charakter a rozsah pracovných činností, pracovné podmienky, pracovné prostredie, kvalifikačné požiadavky (vzdelanie, prax, kompetencie), požadované schopnosti a zručnosti, fyzické a psychické predpoklady, riziká a obmedzenia výkonu atď. Aj každého pracovníka, uchádzača o pracovné miesto možno charakterizovať súborom znakov – kvalifikácia, schopnosti a zručnosti, fyzické a psychické predpoklady, osobnostné vlastnosti a pod. Ako vidieť, celý proces hľadania zamestnania sa zakladá na vcelku jednoduchom princípe ponuky a dopytu.

Limitovaný dopyt po práci je spôsobovaný najmä nízkou tvorbou (produktívnych) pracovných miest. Spolu so zvyšovaním počtu pracovných síl (v dôsledku demografických faktorov a vysokej miery ekonomickej aktivity a s nedostatočnou pružnosťou pracovných síl prevláda nad niektorými pozitívnymi charakteristikami, súvisiacimi s pracovne aktívnym obyvateľstvom (napríklad vyšší

podiel mladých ľudí a významný podiel občanov s relatívne kvalitným stredoškolským vzdelaním).

Nezamestnanosť je v dnešnej dobe veľmi závažným problémom. Ľudia zo Slovenska často odchádzajú za prácou do iných krajín sveta, pretože u nás nemajú šancu nájsť si vhodné zamestnanie alebo majú malé platobné podmienky. Nezamestnanosť v zahraničí je oveľa menšia vzhľadom na počet obyvateľov ako na Slovensku. Nezamestnanosť má veľký vplyv na psychiku a rozvoj osobnosti človeka. Ak človek dlhšie nenájde vyhovujúcu prácu, upadá do depresí a myslí si o sebe, že je nevzdelaný, niekedy až hlúpy. Preto sa narušujú vzťahy v rodine, v okruhu priateľov, človek dosť často upadá do alkoholizmu. Ak je nezamestnaný ambiciózny, môže si nájsť ešte lepšiu prácu ako tí ľudia, ktorí nezamestnanými neboli.

7. Použitá literatúra:

- 1/ ÁRENDÁŠ, M. a kol.: Základy ekonomie. Nitra, 1997. 350s. ISBN 80-967842-7-7
- 2/ GOZORA, V.: Zviditeľnime sa za hranicami. In: Roľnícke noviny, roč. 68, 1997, č. 41, 9s.
- 3/ GOWLAND, D.: Makroekonomie. Praha: Victoria publishing, 1995, 238 s. ISBN 80-85865-22-X
- 4/ HRUBÝ, J.: Základy demografie pre manažéra na vidieku. In: Acta Operativo-economica Universitas Agricultural, Nitra: VŠP, 1996, ISBN 80-7137-311-7
- 5/ JUSKO, P.: Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov. Banská Bystrica, 2004, s. 40
- 6/ JANDOUREK, J.: Sociologický slovník. Praha, 2001, 285s., ISBN 80-7178-535-0
- 7/ KOVAČKA, M.: Makroekonomika. Bratislava: SPN, 1992, s. 234, ISBN 80-08-01490-3
- 8/ MARTINCOVÁ, M.: Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. IURA edition, 2002, ISBN 80-890447-31-9
- 9/ MECHÍROVÁ, A.: Problematika zamestnanosti trvalých pracovníkov v poľnohospodárstve. In: Zborník referátov „Demografická situácia na vidieku a zdroje pracovných síl v poľnohospodárstve“, Nitra: VŠP, 1995, s. 81 – 85

10/ MIHALÍK, J. a kol.: Trh práce a sociálne dôsledky ekonomickej reformy v SR. Bratislava: Bradlo a.s., 1994, 388 s. ISBN 80-7127-049-0

11/ PAULEN, J.: Vplyv zmeny hospodárskej politiky vlády v roku 1998 na stav nezamestnanosti na slovenskom vidieku, In: Zborník vedeckých prác z konferencie medzinárodné vedecké dni 99., Nitra: SPU FEM, 1999, s. 113-119, ISBN 80-7137-661-2

12/ POTUČEK, M.: Sociální politika. Praha: Slon, 1995, 142 s., ISBN 80-85850-01-X

13/ PUCHOVSKÝ, J.: Zamestnávateľia na prahu jubilejného roka. In: Hospodárske noviny, roč. 8, 2000, č. 16

14/ RIEVAJOVÁ, E. a kol.: Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike. Bratislava: Spirit, 1997, ISBN 80-8848-16-4

15/ RIEVAJOVÁ, E. a kol.: Teória a politika zamestnanosti. Bratislava: ekonóm, 1999, ISBN 80-225-1184-6

16/ RUSIŇÁK, P.: Zamestnanosť – priorita sociálnej politiky. In: Práca a sociálna politika. Roč. 7, 1999, č. 11, s. 2

17/ SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D.: Ekonómia I. Bratislava, 1992, ISBN 80-7127-030-X

18/ SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D.: Ekonómia. Bratislava: Elita, 2000, 820 s. ISBN 80-8044-059-X

19/ STANEK, V.: Nezamestnanosť v SR a rozvoj ľudských zdrojov. In: Práca a mzda, roč. 4, 1998, č. 1, s. 2-4

20/ ŠIMO, D.: Agrárny marketing. Nitra: SPU, 2000, s.17-18 ISBN 80-7137-709-0

21/ VIŠŇOVSKÝ, J.: Manažment ľudských zdrojov. 2.vyd., Nitra: SPU, 1997, 64 s.
ISBN 80-7137-415-6

22/ ŽILOVÁ, A.: Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti.
Banská Bystrica : 2003, s. 26.

Zákon č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Internetové zdroje:

<http://www.euroinfo.gov.sk>

<http://sk.wikipedia.org>

<http://www.statistics.sk>

<http://www.eurostat.eu.int>

<http://www.mpsvr.sk>

<http://www.upsvar.sk>

<http://www.rokovania.sk>