

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE**

**FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

**BAKALÁRSKA PRÁCA**

**2008**

**Nataša Dudaš**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA  
V NITRE**

Rektor: prof. Ing. Mikuláš Látečka, PhD.

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

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

**Individuálne formy prekonávania nezamestnanosti v okrese  
Báčsky Petrovec (Srbsko)  
Bakalárska práca**

Katedra spoločenských vied  
Vedúci katedry: PhDr. Peter Porubčan, CSc.

Vedúci práce: doc. PhDr. Vladimír Manda, CSc.

Nataša Dudaš

Nitra 2008

## SUMMARY

One of the main problems in the transformed economics in the middle and eastern Europe is unemployment. Unemployment is a very serious macroeconomic problem which needs our attention. When level of unemployment is too high, macroeconomic performance decreases and it means that a part of production capacities are not in use. Also it includes negative economic and social consequences for citizens of these countries.

In first chapter I introduce opinions and definitions of unemployment from foreign and domestic authors, modals of unemployment, long term unemployment. At the very end of this chapter I describe offices responsible for measuring unemployment and what influence does have a loss of a job on humans.

The last chapter presents the results of my research in Backy Petrovec district. I have interviewed a small amount of unemployed citizens of this district and then I have evaluated this results according to age, education, duration of unemployment, marital status etc. Based on this gathered information's I have summed up and hand some proposals for improving and resolving this problem in Backy Petrovec district.

The rate of unemployment is very high in some countries all over the world, which means that unemployment is not just a regional but also a global problem. Unemployment is a large topic and one of the biggest problems in present market economy. Unfortunately, there is not a general instruction how to solve this problem, but it should be in the interest of every human to resolve this tremendous problem.

## KEYWORDS

- |                                                |                                         |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| • unemployment                                 | nezamestnanosť                          |
| • rate of unemployment                         | miera nezamestnanosti                   |
| • molds of unemployment                        | formy nezamestnanosti                   |
| • Employment policy                            | politika zamestnanosti                  |
| • Social policy                                | sociálna politika                       |
| • Statistical Office of the Republic of Serbia | Štatistický úrad Republiky<br>Srbsko    |
| • National Employment Service                  | Nacionálna Agentúra pre<br>zamestnanosť |

## ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Čestne vyhlasujem, že som bakalársku prácu vypracoval samostatne, a že som uviedol všetku použitú literatúru súvisiacu so zameraním bakalárskej práce.

Nitra .....

.....  
podpis autora BP

Touto cestou vyslovujem poďakovanie pánovi doc. PhDr. Vladimírovi Mandovi, CSc. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej práce.

Nitra .....

.....  
podpis autora BP

## **POUŽITÉ OZNAČENIA**

resp. – respektíve

tzv. – takzvané

t. j. – to jest

napr. – napríklad

cca – circa (približne, asi, okolo)

atď. – a tak ďalej

## **OBSAH**

ÚVOD.....	7
1 PREHĽAD O SKUTOČNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY.....	9
1.1 Dejiny vývoja nezamestnanosti.....	9
1.2 Vymedzenie nezamestnanosti.....	10
1.3 Meranie nezamestnanosti.....	15
1.4 Druhy a formy nezamestnanosti.....	16
1.5 Dlhodobá nezamestnanosť.....	17
1.6 Vplyv straty zamestnania na človeka.....	18
2 CIEĽ PRÁCE.....	20
3 METODIKA PRÁCE A MATERIÁL.....	21
3.1 Predmet skúmania.....	21
3.2 Metódy výskumu.....	21
4 VLASTNÁ PRÁCA.....	23
5 ZÁVER.....	36
6 POUŽITÁ LITERATÚRA.....	41
PRÍLOHY.....	43

## ÚVOD

Nezamestnanosť je trvalým znakom trhového hospodárstva, a preto sa na ňu netreba dívať ako na čosi výnimočné. Vychádza z faktu, že jej existencia je vlastne prirodzeným atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokracii.

Zmeny nielen politické, ale aj sociálne a hospodárske, ktoré boli podnietené v Srbsku v roku 2000 a pokračujú až dodnes výrazne ovplyvňujú život a sociálnu úroveň občanov. Ako aj v iných krajinách, ktoré prešli dlhou cestou od príkazovej k trhovej ekonomiky, sa jedným z najrozsiahljších problémov stala nezamestnanosť. Predstavuje nielen spoločensko – ekonomický jav, s ktorým sa celá spoločnosť musí naučiť žiť, ale i ohrozenie, ktorému musí čeliť. Táto nová situácia sa vkradla do každodenného života každého občana a do každej domácnosti.

Prudký nárast nezamestnanosti a pokles zamestnanosti bol jeden z prvých dôsledkov prechodu na trhovú ekonomiku.

Nezamestnanosť ako faktor závažnej zmeny spôsobu života je udalosťou, ktorá si vyžaduje veľké adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu. Strata zamestnania so sebou prináša negatíva v podobe zníženia životnej úrovne, vylúčenia zo sociálnych vzťahov a narušených životných istôt.

Nezamestnanosť je jeden z kľúčových indikátorov výkonnosti ekonomiky. Jej vysoká miera je signálom, že ekonomika je málo výkonná, pretože časť zdrojov v spoločnosti sa nevyužíva. Taktiež je prejavom nerovnováhy medzi ponukou a dopytom na pracovnom trhu.

Nezamestnanosť nielen dlhodobá, ale i celková, sa stala veľmi dôležitou témou v Srbsku. Zo správania človeka sa dá vyčítať, že čím dlhšie je jednotlivец bez práce tým väčšmi stráca kontakt s okolitým svetom a sa uzatvára do seba.

Každý jednotlivец sa sám rozhoduje, či využije svoje právo na prácu. V prípade, že sa rozhodne prácu hľadať, má k dispozícii množstvo prostriedkov, prostredníctvom ktorých si hľadá prácu. Ak sa rozhodne nehľadať si prácu, a tým pádom nevyužíva svoje právo na prácu, jednotlivец sa stáva pasívnym čakaťom na zamestnanie, resp. deň, kedy dostane podporu pre nezamestnaných, resp. sociálne dávky alebo iné finančné zabezpečenie v nezamestnanosti. Všeobecne známe je, že títo pasívni ľudia si privyrábajú na „čierno“ a podporujú tým tieňovú ekonomiku v danej krajine. Podľa rôznych



odborníkov je všeobecne známe, že v každej krajine si aspoň 25 % nezamestnaných privyrábajú tzv. čiernou prácou.

Právo na prácu je jedným zo sociálnych a ekonomických práv populácie. Toto právo sa do roku 1990 realizovalo plnou zamestnanosťou, ale po prechode na trhovú ekonomiku nový, súčasný trh práce kladie veľmi vysoké požiadavky na pracovnú silu, s ktorými sa nie každý vie vysporiadať. Občan, ktorému sa nepodarí prispôbiť sa novým nárokom a tempu rozvoja trhu práce, stráca nielen pracovnú, ale i komunikačnú zručnosť a stáva sa pre trh nezaujímavým. Dostáva sa do dlhodobej evidencie na úrade práce a cesta k novému zamestnaniu sa stáva nielen náročnejšia, ale aj ekonomicky nákladnejšia nie iba pre občana, ale aj pre samotný štát a celú spoločnosť.

Výrazne sa zvyšujúca nepriaznivá situácia vyvíja veľký tlak na psychiku každého občana, ktorý je nezamestnaný. Následne to vedie k zníženiu výkonnosti a vnáša čoraz viac napätia do vzťahov v rodine. Jednotlivec sa môže utiekať k alkoholu alebo omamným látkam a takto postupom času stráca sebadôveru, dochádza k zmenám v jeho hodnotovom rebríku a často sa to prejaví vzrastom kriminality v spoločnosti.

V súčasnosti sa tento problém rieši aj na medzinárodnej úrovni. Ako jeden veľmi závažný sociálno – ekonomický problém sa uvádza čoraz častejšie nezamestnanosť mladých ľudí.

Jediné východisko pre jeho prekonanie je „predávať sám seba“, teda predávať svoje hodnoty, vedomosti, zručnosti pri kontakte s potenciálnym zamestnávateľom. Ide predovšetkým o zvýšenie si svojej trhovej hodnoty, najmä rekvalifikáciou, ďalšou špecializáciou, rozširovaním si svojich vedomostí o ovládanie cudzích jazykov, prácu s počítačmi, predovšetkým zvýšiť si kvalifikáciu o všetky požiadavky, ktoré sú v súčasnosti aktuálne a žiadané na trhu práce. Platí tu predovšetkým zásada, že najprv treba robiť zmeny na sebe, a to skôr ako bude neskoro.

# 1 PREHLAD O SKUTOČNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY

## 1.1 Dejiny vývoja nezamestnanosti

Problém nezamestnanosti sa tiahne nielen celým 20. storočím, ale siaha aj hlbšie. V 18. a 19. storočí sa nezamestnanosť zisťovala prevažne len u robotníkov zamestnaných v priemysle. V tomto období sa nezisťovala priamo nezamestnanosť, ale tzv. priemyselné aktivity. Vrchol nezamestnanosti bol dosiahnutý na začiatku 20. storočia okolo roku 1907.

Údaje, ktoré vyjadrovali nezamestnanosť v tomto období, boli nepresné, pretože nezahŕňali skrytú nezamestnanosť v poľnohospodárstve a nepriemyselných činnostiach.

V priebehu 19. storočia až do konca roku 1941 dochádzalo viac-menej k striedaniu fáz recesie a prosperity. Vo fáze recesie sa dopyt na trhoch znižoval a tým rástol počet nezamestnaných, ale trvalo to len krátko preto, lebo mechanizmy zlatého štandardu boli schopné obnoviť ekonomickú aktivitu.

V roku 1929 vznikla veľká kríza a keďže ekonómovia a politici nechceli brániť slobodnej hre trhových síl, nezasahovali. V priebehu niekoľkých rokoch sa táto kríza prehĺbila. Situácia na trhu sa stala nepriaznivou a podniky nemohli si už dovoliť znižovať ceny bez toho, aby pracovali so stratou. Rozdeľovali preto menej kúpnej sily svojim dodávateľom a svojim zamestnancom. Táto reakcia vyvolala z hľadiska celého hospodárstva veľmi negatívnu odozvu, pretože viedla k zhoršovaniu recesie. Práve v tomto období začali teoretici rozlišovať mikroekonomiku a makroekonomiku.

Nedostatočný dopyt viedol k vzniku ešte významnejšieho fenoménu, ktorý dovtedy bol minimálny – k nezamestnanosti. Práve v tomto období sa došlo k uzáveru, že priority vlády a centrálnej banky by sa mali zmeniť a mali by podporovať dopyt. Toto viedlo najmä k zrušeniu zlatého štandardu vo všetkých krajinách v roku 1931.

V roku 1936 Keynes radil bojovať striedavo proti nezamestnanosti (z nedostatočného dopytu) a proti inflácii (z prebytku dopytu), používať teóriu, ktorú nazývame „stop and go“ (stoj! – choď!), ktorú jeho stúpenci aplikovali približne až do roku 1970.

Asi okolo roku 1970 začali podniky menej investovať, zamestnávali stále menej pracovníkov, nie pre nedostatok odbytu, ale preto, že nemali záujem sa zväčšovať. Zasa sa objavila klasická nezamestnanosť, na ktorú už dlho nikto ani nepomyslel. Vlády reagovali rovnako, ako v prípade keynesovskej nezamestnanosti, t. j. podnecovaním dopytu. Týmito opatreniami však nepotlačili nezamestnanosť, ale pripojili k nej infláciu.

Nezamestnanosť sa stala jedným z najväčších hrozieb modernej spoločnosti, s ktorou sa takmer každá krajina neraz popasovala. V modernej a zjednotenej Európe sa zdieľa názor, že hospodársky rast by mohol vytvoriť predpoklady pre zníženie nezamestnanosti.

## 1.2 Vymedzenie nezamestnanosti

Pod pojmom nezamestnanosť **Samuelson, Paul A. – Nordhaus, William D. (1992)** rozumejú zväčša nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce. Nezamestnanosť je centrálnym problémom modernej spoločnosti. Je jednou z ústredných sociálnych problémov dnešného moderného kapitalizmu. Vysoká nezamestnanosť je symptómom mrhania, pretože počas recesie, keď je nezamestnanosť vysoká, ekonomika nevyrába toľko, koľko by mala.

Straty počas obdobia vysokej nezamestnanosti sú najväčšie doložené straty v modernej ekonomike. Aj napriek tomu, že ekonomické náklady nezamestnanosti sú veľmi vysoké, predsa peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne sociálne, psychologické, a najmä ľudské straty, ktoré so sebou prináša obdobie trvalej nedobrovoľnej nezamestnanosti.

Ďalej uvádzajú, že existuje vždy určitá nezamestnanosť, ktorá vzniká, keď ľudia menia bydlisko alebo vyplýva zo životného cyklu, zo sťahovania, prvého vstupu do pracovnej sily atď. Hlavné zmeny v miere nezamestnanosti v čase vyplývajú zo zväčšujúceho sa počtu tých, ktorí stratili prácu. Táto príčina mimoriadne narastá v čase recesie, a to z dvoch dôvodov:

- Po prvé rastie počet ľudí, ktorí strácajú zamestnanie
- Trvá dlhšie týmto ľuďom kým nájdu nové miesto

**Kovačka, M. (1992)** uvádza, že o nezamestnanosti môžeme hovoriť vtedy, keď sú ľudia schopní pracovať a boli by ochotní prijať aj minimálnu mzdu, ktorú vyplácajú niekomu s ich schopnosťami a zručnosťou, ale buď si ešte nemôže nájsť prácu alebo si ešte nezabezpečili vhodné zamestnanie.

Podľa **Mareša, P. (1994)** je nezamestnanosť v našej kultúre ťaživým existenčným zážitkom. Evidovanému nezamestnanému absenciu príjmu zamestnania nahrádza podpora v nezamestnanosti, v niektorých prípadoch dávka sociálnej pomoci.

**Robertson J. (1994)** uvádza, že i keď bezprostredným efektom nezamestnanosti je pokles príjmu, pre nezamestnaného je najbolestnejšia strata vlastnej ceny v očiach okolia.

**Krausová, A. (1998)** uvádza, že sa nezamestnanosť prejavuje poklesom životnej úrovne, oslabuje sa motivačná atmosféra v spoločnosti. Vlastná nezamestnanosť vyvoláva šokové stavy, z ktorých sa ľudia ťažko zotavujú. Zhoršujú sa finančné problémy rodiny, pribúdajú osobné konflikty, obavy z biedy, strata sebavedomia, existenčné problémy, pokles morálnych hodnôt, časté osobné konflikty a narastajúca miera napätia v spoločnosti. Dlhodobo nezamestnaní poberajú sociálnu dávku, stanovenú na základe určeného minimálneho príjmu (životného minima).

Podľa **Árendáša, M. et al. (1999)** nezamestnanosť a inflácia sú dve neresti, dve zlé trhovej ekonomiky, ktoré nemožno eliminovať (zredukovať na nulu), a preto je potrebné ich makroekonomickou reguláciou a jej opatreniami minimalizovať.

Uvádza ďalej, že zložité vzťahy medzi nezamestnanosťou a infláciou patria medzi najväčšie záhady modernej trhovej ekonomiky. Pred tvorcami hospodárskej politiky a makroekónomiou stojí dilema:

*Dosiahnuť čo najnižšiu mieru nezamestnanosti alebo dať prednosť zabezpečeniu cenovej stability?*

Inflácia v podmienkach trhovej ekonomiky má mnoho príčin, je úzko spojená s pôsobením peňažných agregátov, veľký vplyv majú inflačné očakávania a v neposlednom rade tiež opatrenia a rozhodnutia hospodárskej politiky vlády.

Oficiálna definícia nezamestnanosti uvádza **Árendáš, M. et al. (1999)** je spojená s deleníím obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne.

**Ekonomicky aktívne obyvateľstvo** – to sú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale si prácu aktívne hľadajú alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení do práce vrátiť. Túto časť obyvateľstva nazývame aj **pracovná sila krajiny** a tvoria ju zamestnaní a nezamestnaní.

**Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo** – to sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale nemajú záujem aktívne si hľadať prácu (študenti, penzisti, invalidi, ženy v domácnostiach atď.).

Podľa **Samuelson, Paul A. – Nordhaus, William D. (1992)** sú:

**Zamestnaní** – ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ako aj tí, ktorí majú prácu, ale dočasne nepracujú kvôli chorobe, štrajku, dovolenky alebo z nejakého iného dôvodu.

**Nezamestnaní** – ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ale si prácu aktívne hľadajú alebo sa chcú vrátiť do práce. Človek je nezamestnaný, ak

- nepracuje a za posledné štyri týždne sa usiloval nájsť miesto
- je prepustený z práce a čaká, že ho povolajú späť
- mieni sa na budúci mesiac uchádzať o prácu.

Doba trvania nezamestnanosti je zložitý problém, ktorý ovplyvňuje celý rad faktorov pôsobiacich na makro, mikro a medze úrovni. Podľa **Rievajovej, E. (2003)** sa jedná predovšetkým o nasledovné faktory:

- demografické krivky populačného vývoja
- stav agregátneho dopytu po práci
- nízka mobilita práce (regionálna a profesná mobilita)
- flexibilita trhu práce, elasticita miezd a pomer medzi pracovným príjmom a sociálnymi dávkami
- výška a doba poberania podpory v nezamestnanosti
- efektívnosť nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti
- informačná základňa trhu práce
- podiel rizikových skupín obyvateľstva
- diferencie v ekonomickej výkonnosti regiónov
- nepružnosť trhu práce

**Ďurd'ovičová, M. (1999)** uvádza, že hlavným ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je nevyužitie potenciálu pracovnej sily, pretože každý nezamestnaný disponuje určitými schopnosťami, zručnosťami, vedomosťami, ktoré pri ich využívaní neprinášajú žiaden úžitok. To sa prejavuje poklesom hrubého domáceho produktu na jednej strane a rastúcimi nákladmi na strane druhej.

Pri odstraňovaní všetkých prejavov nezamestnanosti významnú úlohu zohráva aktívna politika zamestnanosti, ako jedna zo súčastí hospodárskej politiky.

**J. M. Keynes** v roku 1936 publikoval dielo Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí, v ktorom analyzoval príčiny porúch ekonomickej rovnováhy, ktorá vyvrcholila hlbokou celosvetovou recesiou v rokoch 1929 – 1933, sprevádzanou najmä nevyužitím pracovných zdrojov, resp. pracovnej sily.

Dielo bolo orientované hlavne na hľadanie činiteľov, ktoré určujú objem zamestnanosti v ekonomike, a tým určujú i objem výroby. Za hlavnú príčinu nezamestnanosti pokladal nedostatočný efektívny dopyt, ktorý vymedzuje hranice rozsahu investícií, a tým i nezamestnanosť. Ide o to, že trhová ekonomika nevytvára vždy taký efektívny dopyt, ktorý by za primerané ceny realizoval hodnotu reálneho národného dôchodku, plynúceho z plného využitia výrobných zdrojov. Nakoniec prišiel k záveru, že trhový mechanizmus prestal na tvorbu ekonomickej rovnováhy pôsobiť. Usúdil z toho, že riešiť problém zamestnanosti môže len štát, a to tak, že zabezpečí nevyhnutný objem efektívneho dopytu, ktorého výšku určujú ziskové očakávania podnikateľov. Z toho vyplýva, že zamestnanosť analyzuje ako funkciu podmienok zabezpečujúcich maximálny zisk.

Podľa **Buchtovej, V. (2000)** k efektívnej osobnej stratégii pre prekonávanie krízového obdobia straty zamestnania:

- nestrácať nádej, nepodliehať tlaku nepriaznivej situácie, vážiť si seba a svoj život
- využiť čas k možnosti zhodnotenia doterajších životných i pracovných skúseností
- naplánovať si pravidelné denné aktivity – starostlivosť o seba, rodinu a blízkych, starostlivosť o vzdelanie, rozvíjanie voľna – časových aktivít
- rozšíriť si svoje právne vedomie, poznať práva a povinnosti nezamestnaného
- spracovať si osobný audit svojich vedomostí, znalostí, schopností a zručností
- neuzatvárať sa do seba, ale udržiavať kontakt s úradom, sledovať dianie okolo seba
- udržiavať kontakty s priateľmi, bývalými kolegami, susedmi, ktorí sú jedným z najvýznamnejších zdrojov včasnej a kvalitnej informácie o možnosti zamestnania
- na prechodnú dobu zobrať i menej platenú prácu, nezostávať v nečinnosti
- dôsledne dbať o svoje zdravie

Trh práce je špecifický trh, poznamenáva **Rievajová, E. (2003)**, jeho špecifiká vychádzajú z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a je úzko spojená s osobnosťou človeka. Trh práce nie je typickým konkurenčným trhom, ale trhom administratívne značne regulovaným. Na trhu práce však celkom nefungujú štandardné trhové mechanizmy

vyrovnávajúce ponuku a dopyt prostredníctvom ceny práce, t. j. mzdy. Trh práce teda svojím fungovaním inklinuje k nerovnováhe a nezamestnanosti.

**Lisý, J. et al. (1999)** uvádza, že Keynes uznával rovnako ako neoklasická ekonómia existenciu *dobrovoľnej nezamestnanosti*. Ľudia sa stávajú dobrovoľne nezamestnanými preto, lebo nie sú ochotní pracovať za mzdu, ktorá nezodpovedá hraničnému produktu práce, ak hraničná neúžitocnosť práce je vyššia ako mzda. Dobrovoľne nezamestnaný pri danej úrovni miezd uprednostňuje pred prácou štúdium, voľný čas, starostlivosť o deti. Neoklasická ekonómia uznáva existenciu iba dobrovoľnej nezamestnanosti, pretože ceny aj mzdy sú pružné. Hlavnou príčinou nedobrovoľnej nezamestnanosti sú nepružné mzdy.

**Salin, P. (1993)** nazýva rovnovážny objem zamestnanosti „plnou zamestnanosťou“. Ide o situáciu, kde všetci, ktorí si prajú pracovať v takej práci, ktorú môžu poskytnúť (primerane svojim znalostiam), prácu skutočne nachádzajú, a to na také dlhé obdobie, na aké si prajú. Skutočnosť, že niektoré osoby v danom okamihu nepracujú alebo niektoré nepracujú toľko, koľko by mohli, neznamená, že úroveň plnej zamestnanosti, alebo rovnovážna zamestnanosť, nie je dosiahnutá. Je celkom dobre možné, že niektoré subjekty si neželajú pracovať, pretože podmienky, ktoré sú im ponúkané na trhu práce, sa im nezdajú dostatočne podnecujúce k tomu, aby mali dôvod na predaj svojich pracovných služieb namiesto toho, aby ich využili sami. Existuje teda aj želaná nezamestnanosť, t. j. situácia želanej „nepráce“.

Podľa **Offeho, K. (1998)** pravdepodobnosť individuálneho úspechu na trhu práce nie je náhodná, ale závisí na charakteristikách, ktoré vedú k tomu, že rôzne sociálne kategórie (definované zdravotným stavom, vekom, pohlavím, rasou, národnosťou či príslušnosťou k etnickej skupine) majú na trhu práce rozdielne postavenie.

**Sojka, M. – Konečný, B. (1996)** uvádzajú, že zdravý vývoj ekonomiky by okrem výrazného tempa hospodárskeho rastu mal súčasne znamenať i nízku alebo aspoň prijateľnú mieru nezamestnanosti. Zvláštny význam má nezamestnanosť mládeže, ktorá vychádza zo škôl a učilíšť. Pokiaľ mladí ľudia včas nezískajú potrebné pracovné návyky a prípravu, vedie to k postupnej degradácii kvality práce ako výrobného faktora. Čím

neskôr si mladí ľudia na pracovné návyky a disciplínu zvykajú, tým menej sú adaptabilní, a ako ukazujú štatistické prieskumy, tým horšie sú zamestnávateľní.

### **1.3 Meranie nezamestnanosti**

*Miera nezamestnanosti (unemployment rate)* je podľa **Árendáša, M (2005)** ukazovateľ, ktorý hovorí o stave a vývoji nezamestnanosti. Vypočíta sa ako percentuálny podiel nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve.

Evidenciu a meranie nezamestnanosti v Srbsku ma na starosti Štatistický úrad Srbska.

#### **Štatistický úrad Republiky Srbska**

Tento úrad je plne zodpovedný za metodiku výpočtu nezamestnanosti. Na základe vybranej vzorky zisťuje mieru nezamestnanosti a publikuje ju v pravidelných štvrťročných publikáciách.

#### **Nacionálna Agentúra pre zamestnanosť**

Hlavnými cieľmi tohto novo vzniknutého úradu sú:

- *Všeobecné ciele* – zvýšiť a podporiť vzdelávanie nezamestnaných, dostupnosť informácií pre verejnosť, organizácia rekvalifikačných kurzov, podporiť nezamestnaných sociálnymi dávkami, znížiť dlhodobú nezamestnanosť
- *Špecifické ciele* – zdokonaľiť a skvalitniť služby poskytované úradmi nielen pre zamestnávateľov ale i pre nezamestnaných, kontrola činnosti Štatistického úradu, overenie pravdivosti výsledkov Štatistického Úradu, skvalitniť aktívnu politiku zamestnanosti, podporiť tvorbu regionálnych úradov pre nezamestnaných

Úlohou je taktiež aj pravidelné sledovanie činnosti trhu práce a pohybu pracovných síl na tomto trhu. Sledovanie nových rozhodnutí parlamentu v oblasti nezamestnanosti, hodnotenie efektívnosti nových zákonov a najmä hodnotenie spokojnosti nezamestnaných so službami poskytovanými týmto úradom.



## 1.4 Druhy a formy nezamestnanosti

Podľa príčin vzniku nezamestnanosti poznáme nasledovné typy nezamestnanosti:

- **systémovú (cyklickú)** - je spojená s hospodárskym cyklom. V čase, keď sa ekonomika nachádza v hospodárskej depresii, je (a môže byť) zamestnaných menej ľudí ako v dobe konjunktúry. Je to klasický model nezamestnanosti charakteristický hlavne pre 19. storočie a začiatok 20. storočia;
- **sezónnu** - vzťahuje sa na sezónnu prácu (napr. v zime je nezamestnaných viac stavbárov). Hovoríme o nej vtedy, keď je cyklická nezamestnanosť pravidelná a spojená s prírodným cyklom;
- **skrytú** - navonok sa neprejavujúcu, nezamestnaný nemá prácu dlhšie ako 1 rok. V tomto prípade je veľmi ťažký návrat späť do práce, preto sa s týmito nezamestnanými nepočíta v štátnej politike zamestnanosti;
- **štruktúrnu** - súvisí s nerovnomernosťou dopytu a ponuky práce a všeobecného vedeckého rozvoja; nezamestnaný objektívne nemôže získať prácu vo svojom odbore, súvisí s celou ekonomikou (napr. nadbytok baníkov po uzavretí baní v určitej oblasti, ale v oblasti chýbajú stolári);
- **frikčnú (dočasnú)** - krátkodobá a súvisí s obdobím hľadania si novej práce - napríklad pri sťahovaní sa do iného mesta;
- **absolútnu** - v určitej oblasti spoločnosti je počet hľadajúcich zamestnanie vyšší, ako počet pracovných miest;
- **technologickú** - v rámci technologického vývoja sa vyvíja trh práce vzhľadom na požadované profesie (obzvlášť v priemysle a v poľnohospodárstve sú potrebné určité profesie a vzdelanie);
- **špeciálne typy nezamestnanosti** (napr. nezamestnanosť mládeže, žien, regionálna, trvalá atď.);
- **nepravú** - zdanlivú, dobrovoľnú, sú to osoby, ktoré sa prihlásili do radov nezamestnaných iba preto, aby mohli poberať dávku v zamestnanosti, resp. inú štátne dávky v sociálnej pomoci;
- **neúplnú** – obyčajne ju sledujeme ako zdieľanie jedného pracovného miesta dvoma osobami alebo prácu na skrátenú pracovnú dobu.

Vo všeobecnosti podľa doby nezamestnanosti rozlišujeme:

- nezamestnanosť od 0 – 6 mesiacov – **krátkodobá - short term**
- nezamestnanosť od 6 – 12 mesiacov – **strednodobá - median term**
- nezamestnanosť od 13 a viac mesiacov – **dlhodobá - long term**

### 1.5 Dlhodobá nezamestnanosť

V posledných rokoch je veľmi rozšíreným druhom nezamestnanosti takmer vo všetkých krajinách Európskej únie, ale aj v nečlenských krajinách dlhodobá nezamestnanosť. Medzi dlhodobo nezamestnanými sa vytvorili určité skupiny ľudí, ktorí sa ťažšie uplatňujú na nielen domácom, ale i zahraničnom trhu práce. Môžeme ich členiť podľa:

- **pohlavia** – v tejto skupine prevládajú hlavne ženy. V dôsledku zlej sociálno – ekonomickej situácie rodín sú nútené pracovať aj matky, lebo potreby priemernej rodiny si vyžadujú príjem oboch rodičov. Taktiež zamestnávateľia neprejavujú veľký záujem na zamestnanie ženy – matky, najmä v období starostlivosti o maloleté dieťa. Tento problém ešte dodatočne skomplikuje aj fakt, že matky kvôli dĺžka pracovného času, nevyhovujúcej zmennosti a iných nevyhovujúcich faktorov, odmietajú pracovné miesto.
- **rodinný stav** – viacej ako polovica dlhodobo nezamestnaných sú ženatí alebo vydaté.
- **veková skupina** – vysoké zastúpenie má hlavne produktívny vek. Tento fakt vyvoláva okrem priamych strát vo výrobe aj nepriame straty, najmä znížením hodnoty ľudského kapitálu, znížením sebavedomia a v konečnom dôsledku i stratou záujmu o prácu. Hlavne rizikovú skupinu tvoria ľudia do 25 rokov. O túto skupinu prejavujú malý záujem zamestnávateľia hlavne preto, lebo majú nedostatok skúseností, ktoré ani nadobudnúť nemôžu, pretože im nikto neposkytne šancu ich získať. Riziková je tiež veková skupina nad 50 rokov, o ktorú nemá nik záujem, najmä kvôli ich využitia možnosti odchodu do predčasného starobného dôchodku.
- **vzdelanie** – najviac postihnuté dlhodobou nezamestnanosťou sú skupiny uchádzačov o zamestnanie so základným vzdelaním. Naopak najnižší podiel na vysokej nezamestnanosti majú vysokoškooláci, ktorí by sa mali podľa teórie najľahšie a bez problémov uplatniť na trhu práce.
- **predchádzajúce zamestnanie** – dlhodobá nezamestnanosť najviac postihuje pomocných, nekvalifikovaných robotníkov a osoby bez pracovného zaradenia.

Uchádzači, ktorí mali nízky príjem a teraz poberú sociálne dávky, tak radšej zostávajú v evidencii úradov práce, pretože rozdiel medzi minimálnou mzdou a sociálnymi dávkami, ktoré poberajú, je len veľmi malý.

- **územie** – čím je vyššia miera nezamestnanosti, tým je vyšší i podiel uchádzačov dlhodobo evidovaných.

## 1.6 Vplyv straty zamestnania na človeka

Pre mladých ľudí je zamestnanie a práca určitou formou vstupu do sveta dospelých, do sveta zodpovednosti, voľnosti a rešpektu. U mladých, ktorí opustia školu a nájdu si primerané zamestnanie, môžeme sledovať mierne zlepšenie psychického stavu. Zatiaľ čo u neúspešných absolventov na trhu práce nepozorujeme nijaké zmeny. V súvislosti s nezamestnanosťou klesá aj interakcia s ľuďmi a preto je vhodné mať nejaké hobby, alebo záujmovú činnosť, ktoré v sebe zahrňujú viac kontaktu s ľuďmi podobného zmýšľania. To však neznamená, že tieto skutočnosti pomáhajú len nezamestnaným, určité zlepšenia sledujeme aj u ostatných - v zamestnaniach, ktoré neprinášajú uspokojenie z práce.

Strata zamestnania pre ľudí v strednom veku je ďaleko viac zničujúca, ako pre mladých ľudí, najmä preto lebo sa musia prispôbiť novovzniknutým podmienkam súvisiacim hlavne so zmenou životného štýlu, príjmu ako aj zdravotného stavu.

Odchod zo zamestnania má veľmi negatívne psychologické dopady, ale len v prípade nedobrovoľného odchodu. Takto vzniknutá strata zamestnania môže v značnej miere ovplyvniť, alebo dokonca zničiť vzťahy v rodine, hlavne ak sa jedná o prípad, kedy prácu stráca muž. Niektorí jedinci začínajú vyhľadávať viac spoločnosť v rôznych podnikoch, silnejú väzby s predošlými spolupracovníkmi. Čo sa týka žien, je plno takých, ktoré si odchod do dôchodku nemôžu dovoliť. V porovnaní s mužmi sú však ženy odolnejšie voči vysoko stresujúcemu faktoru ako je napr. odchod do dôchodku.

**Harissonov (1994)** model ukazuje vplyv na duševnú stabilitu nezamestnaného v závislosti na čase a má nasledujúce fázy:

1. **FÁZA – šok**: jedná sa o začiatočnú reakciu človeka, spravidla odmietajúceho skutočnosť, že sa stáva nezamestnaným;
2. **FÁZA – optimizmus**: je to možné charakterizovať ako obdobie usilovného hľadania nového zamestnania, viera v budúcnosť (spravidla tri mesiace);

**3. FÁZA – pesimizmus:** dochádza k poklesu aktivity v hľadaní zamestnania, nastavajú pocity menej cennosti a strata sebaúcty (obdobie do šesť mesiacov);

**4. FÁZA – fatalizmus:** strata akéhokoľvek záujmu o zamestnanie, prejavuje sa nárastom apatie voči spoločnosti, odmietaniu základných ľudských a občianskych hodnôt.

Anglický profesor **Peter Warr (1994)** vypracoval model zaoberajúci sa následkami nezamestnanosti, v ktorom predpokladá, že nezamestnanosť môže byť vo svojich následkoch dobrá aj zlá. Základom zdravého psychického stavu, či už u nezamestnaných, alebo zamestnaných sú 9 bodov:

- 1. príležitosť k uplatneniu osobného vplyvu** (v rozhodovacích činnostiach),
- 2. uplatnenie svojich schopností** (či už skôr získaných, alebo nových),
- 3. vymedzenie cieľov a úloh** (poskytujú možnosť úspešného seba uplatnenia),
- 4. rôznorodosť** (okolie, ľudia, činnosť a podobne),
- 5. zaistenie budúcnosti** (povolanie, finančná situácia),
- 6. finančné zaistenie** (nedostatok finančných prostriedkov),
- 7. osobná bezpečnosť,**
- 8. príležitosť styku s ostatnými členmi spoločnosti,**
- 9. spoločenské postavenie** (byť zamestnaný je dôležitým predpokladom pre verejné i súkromné ocenenie).

## 2 CIEĽ PRÁCE

Hlavným cieľom tejto bakalárskej práce bolo získať poznatky o veľmi aktuálnej problematike nielen v rámci Európskej únie, ale aj celého sveta - nezamestnanosti. Tieto poznatky sme potom ďalej podrobnejšie analyzovali a pokúsili sa navrhnúť opatrenia a návrhy na zmiernenie alebo prípadné odstránenie tejto problematickej situácie. V súčasnosti podľa dostupných informácií v Srbsku, zamestnanosť v transformačnom období v priebehu rokov 2003 – 2006 značne poklesla. Celková zamestnanosť klesla z 2,046 miliónov v roku 2003 na 1,992 miliónov v roku 2006. Miera nezamestnanosti za rok 2007 predstavuje 28,8 % čo vyjadrené v počtoch je asi 997 306 obyvateľstva. V porovnaní so súčasnou mierou nezamestnanosti v Európskej únii 7,2 % a na Slovensku, podľa štatistického úradu, ktorá je v priemere 8,4%, toto číslo poukazuje na veľmi alarmujúcu situáciu v tejto oblasti. Keďže nezamestnanosť vplýva na množstvo makroekonomických ukazovateľov potrebné je vynakladať snahu a prostriedky na jej redukciiu prípadne elimináciu.

Cieľom tejto bakalárskej práce je ďalej získať poznatky o psychologických a sociálnych aspektoch nezamestnanosti v oblasti okresu Báčsky Petrovec v Srbsku.

Súčasťou hlavného cieľa sú aj čiastkové ciele, ktoré možno definovať:

- určiť výberový súbor z nezamestnaných obyvateľov okresu Báčskeho Petrovca,
- vybrať nástroje výskumu a vypracovať ich,
- vykonať resp. zrealizovať výskum výberového súboru,
- analyzovať odpovede na kladené otázky respondentom, zhodnotiť ich a popísať,
- navrhnúť vhodné spôsoby na prekonávanie a riešenie nezamestnanosti v okrese Báčsky Petrovec v Srbsku.

## 3 METODIKA PRÁCE A MATERIÁL

### 3.1 Predmet skúmania

Predmetom skúmania tejto bakalárskej práce je nezamestnanosť vo vybranom okrese v Srbsku Báčskom Petrovci.

Okres Báčsky Petrovec je umiestnený v časti južnej Báčky, na ploche 158 kvadrátnych kilometrov, na veľmi plodnom území. Územie okresu je popretínané sieťou kanálov irigačného systému Dunaj – Tisa - Dunaj, ktorý je splavný celým svojím tokom. Okres Báčsky Petrovec tvoria štyri osídlenia - Báčsky Petrovec ako osídlenie mestského charakteru a Kulpín, Hložany a Maglič ako dedinské osídlenia panónskeho typu. Nezamestnanosť v tejto oblasti v roku 2001 bola 36,48 %, podľa údajov príslušného úradu a v roku 2007 cca 39 %. Počet obyvateľov sa v porovnaní s rokom 1991 zmenšil z 15 662 na 14 681.

Náš výskum pozostával z nasledovných etáp:

- 1.) prípravná etapa – popisná
- 2.) explikatívna etapa – fáza zberu dát
- 3.) exploratívna etapa – záverečná

Základný súbor tvoria evidovaní nezamestnaní vedení v evidenciách okresného Úradu pre prácu (Trhovisko práce) v Báčskom Petrovci.

Výberový súbor tvoria 50 respondentov náhodného výberu, pri ktorom každý člen základného súboru má rovnaký predpoklad byť zaradený do výberového súboru. Vo výberovom súbore sú zastúpené obe pohlavia, ako muži tak i ženy z dedín v okrese Báčsky Petrovec. Veková i vzdelanostná štruktúra respondentov je rozmanitá.

Výskum bol realizovaný v dňoch 17. 01. 2008 do 25. 01. 2008 v priestoroch príslušného úradu v Báčskom Petrovci.

### 3.2 Metódy výskumu

Vo výskume som použila najmä metódu **rozhovoru** a **dotazníkovú metódu**.

Pri použití metódy rozhovoru som sa stretla s väčšinou respondentov a snažila som sa bližšie zistiť ich osobný postoj k danej situácii, v ktorej sa nachádzajú. Taktiež som sa snažila získať ich názor na prípadné a možné spôsoby prekonania tohto celoštátneho problému. Podobne ako aj dotazníková metóda aj rozhovor má svoje nedostatky, lebo

Ľudia často nechcú (z rôznych príčin) hovoriť pravdu o tom, čo nás ako skúmateľa zaujíma. Rozhovor musí byť plánovite usmernený a osobitne organizovaný, a preto sa chystá tzv. osnova pre rozhovor. Výhodné je to, že zaručuje priamu spätnú väzbu a dovoľuje vysvetlenie otázok, ktoré sú nejasné respondentovi. Na druhej strane negatívom je, že je možné ovplyvniť respondenta a za dlhší čas dosiahneme menší počet rozhovorov. Keď sa rozhovor pevnejšie štandardizuje, resp. upraví, chystá sa dotazník, teda skupina otázok, ktoré sa kladú respondentovi.

**Dotazníková metóda** je založená na vypracovaní správneho a najmä kvalitného dotazníka, ktorý vyplní sám respondent. Dotazník je svojou povahou metódou skúmania javov subjektívneho charakteru, čo je v mojom prípade nezamestnanosť. Umožnil mi získať relatívne v krátkom čase množstvo empirických údajov od pomerne rozsiahleho počtu osôb. Výhodou dotazníka je, že respondentom zaručuje úplnú anonymitu, potrebný čas na vyplnenie. Negatívnou stránkou dotazníka je, že určitá časť respondentov vyplnila dotazník bez náležitého uváženia, nedbalo a neodpovedala na všetky stanovené otázky. Konkrétne náš dotazník bol kombináciou otvorených a uzavretých otázok.

- otvorené otázky – sa veľmi ťažko vyhodnocujú. Odpoveď je spravidla voľná, opytujúci ju zaznamenáva a pre vyhodnotenie ju zatriedi až následne. Typické sú tým, že respondent nemá možnosť výberu odpovedí, ale svojimi vlastnými slovami odpovedá na kladené otázky – vyjadruje svoj osobný názor.
- uzavreté otázky – neposkytujú podrobné informácie, ale sa ľahšie vyhodnocujú. Respondenti majú na výber z viacerých odpovedí, pričom si môžu vybrať jednu alebo viacej odpovedí. Môžu byť dichotomické, trichotomické a polynomické.

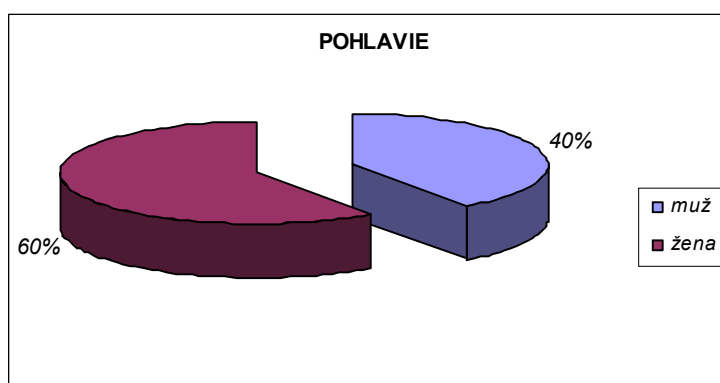
Na otvorené otázky respondenti odpovedali voľne a pri uzavretých zakrúžkovali buď jednu alebo viacej vopred ponúknutých odpovedí.

## 4 VLASTNÁ PRÁCA

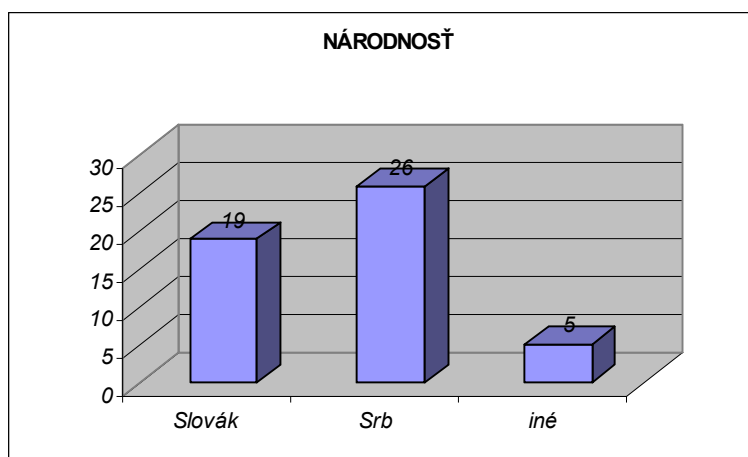
### Analýza výsledkov výskumu

Pri náhodne vybranej vzorke 50 respondentov sme zistili, že v našom výskume sa zúčastnilo 20 mužov respektíve 40 % z celkového počtu opýtaných a 30 žien t. j. zostávajúcich 60 %. Z celkového počtu opýtaných mužov srbskej národnosti boli až 12, slovenskej iba 5, 2 muži boli Rómi a 1 muž sa hlásil k maďarskej príslušnosti. V skupine žien rovnaký počet zastúpených, a to po 14 žien mala srbská a slovenská národnosť a zostávajúce 2 ženy boli Rómky. Možno skonštatovať, že z celkového počtu respondentov najväčšie percento zastúpenia mala srbská národnosť až 52 %, po nej nasledovali príslušníci slovenskej národnosti 38 % a príslušníci iných národností Rómi a Maďari tvorili iba 10 % z celkového počtu opýtaných.

Z náhodne vybranej vzorky sú 44 % slobodní (z toho 45 % opýtaných žien a 35 % opýtaných mužov). Zo skupiny ženatých, ktorých je 36 % sú 40 % ženy a 60 % muži. Rozvedených bolo iba 12 % žien a mužov, ktorí tvorili ostatných 20 % náhodnej vzorky.



Graf č.1



Graf č. 2



## Veková štruktúra nezamestnaných

vek	muži	ženy	spolu	v %
do 20	7	4	11	22
20 - 29	3	8	11	22
30 - 39	2	5	7	14
40 - 49	3	6	9	18
nad 50	5	7	12	24
spolu	20	30	50	100

Tabuľka č. 1

V tabuľke sú usporiadané údaje podľa vekovej štruktúry. Najväčšie zastúpenie majú ľudia nad 50 rokov a tvoria 24 % z celkového počtu vybranej vzorky, pričom väčšie zastúpenie majú ženy nad mužmi. Rovnaké zastúpenie a zároveň druhým najvyšším počtom sú mladí ľudia vo veku do 20 (tvoria 22 % z celkového počtu respondentov). V tejto skupine opýtaných sú, na rozdiel od prvej skupiny, zastúpenejší muži, a to hlavne srbskej národnosti. Opačný prípad sa vyskytol v skupine respondentov od 20 do 29 rokov, ktorí predstavovali 22 % z celkového počtu respondentov a aj tu boli zastúpenejšie ženy srbskej národnosti.

Odôvodniť to môžeme tým, že vek je veľmi dôležitým pri nastúpení do zamestnania nielen v Srbsku, ale aj na Slovensku, kde sa vyskytuje rovnaký scenár ale iba menšie čísla. Dôvodom je najmä to, že zamestnávateľia nezamestnávajú často mladých ľudí preto, lebo aj keď na stredných či vysokých školách nadobudli vedomosti, chýba im prax, resp. získanie praktických vedomostí. I keď každý študent absolvoval prax v trvaní dvoch alebo troch týždňov, zamestnávateľia nie sú si istí, že je to dostatočná doba na získanie týchto vedomostí. Opačná situácia sa javí pri starších ľuďoch, ktorí síce prax majú, ale prekážkou je ich vek, ktorý je blízko k dôchodkovému veku.

Ďalšie dve vekové kategórie sa nazývajú tzv. produktívna populácia, patria sem ľudia vo veku od 30 do 49 rokov. V našej vybratej vzorke tvoria ľudia vo veku od 30 do 39 rokov 14 % a vo veku od 40 do 49, 18 % z celkového počtu respondentov. Odhaduje sa, že práve táto skupina ľudí má najväčšiu šancu nájsť si zamestnanie, pretože majú prax, ktorú si zamestnávateľia vyžadujú. Taktiež táto veková skupina je schopná rozširovať okruh svojich vedomostí na rozdiel od starších ľudí, u ktorých je táto činnosť znížená nielen ich vekom, ale aj obavami o svoje zdravie, a najmä svoju budúcnosť, ktorá v dnešných časoch

nie je optimistická. V daných kategóriách je zastúpenejšie ženské pohlavie než mužské, a to najmä slovenskej národnosti.

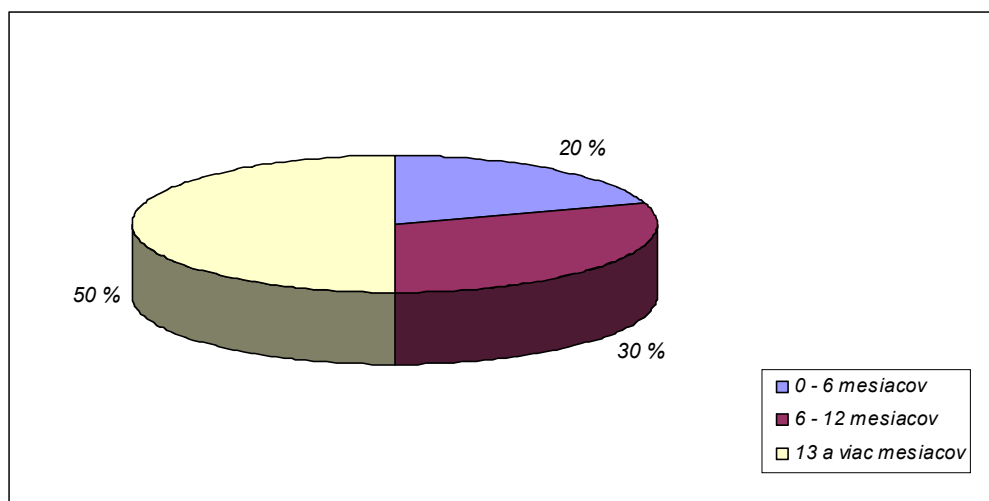
### Vzdelanostná štruktúra nezamestnaných

vzdelanie	muži	ženy	spolu	v %
základné	8	10	18	36
stredoškolské	9	15	24	48
vysokoškolské	3	5	8	16
doktorandské	-	-	0	0
spolu	20	30	50	100

Tabuľka č. 2

Podľa tabuľky vidno, že najväčší počet nezamestnaných tvorí skupina ľudí so stredoškolským vzdelaním, a to až 48%. Zastúpenie ľudí so skončenou základnou školou tvorí 36 % z celkového počtu vybranej vzorky. V tejto skupine sa umiestnili všetci predstavitelia rómskej národnosti a predstaviteľ maďarskej národnosti. Najnižšie percento zastúpenia majú ľudia, ktorí ukončili vysokú školu. V tejto skupine je viac žien slovenskej menšiny a iba 2 ženy sú srbskej príslušnosti. Zvláštnosťou je že, v rámci všetkých skupín dominuje ženské pohlavie nad mužským. V našej vybranej vzorke neboli zastúpení ľudia s vyšším vzdelaním ako vysokoškolské.

### Dĺžka nezamestnanosti



Graf č. 3

Z dotazníka sme zistili že, väčšina našich respondentov sú dlhodobo nezamestnaní, a to až 50 % z celkového počtu respondentov. Ženy tvoria väčšinu, a to 52 % z celkového počtu respondentov, pričom najmenej sú zastúpené ženy s vysokoškolským vzdelaním. Rovnaké percentuálne zastúpenie majú ženy so základnou školou a so stredoškolským vzdelaním, a to 24 % z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných. Ostatných 48 % z dlhodobo nezamestnaných tvoria respondenti mužského pohlavia, a to prevažne muži so stredoškolským vzdelaním 24 %, 20 % mužov so základnou školou a iba jeden srbský predstaviteľ s vysokoškolským vzdelaním. Ostatných 50 % z celkového počtu vybranej vzorky tvoria spolu respondenti, ktorí sú krátkodobo a strednodobo nezamestnaní, pričom krátkodobo nezamestnaní predstavujú 20 % a v tejto skupine sú rovnako zastúpení aj muži aj ženy. V skupine mužov sú rovnako zastúpení respondenti s vysokoškolským a základným vzdelaním. Predstaviteľ srbskej národnosti so strednou školou je iba jeden. Podobné zastúpenie je aj v skupine žien s výnimkou, že iba jedna žena je predstaviteľkou rómskej národnosti so základnou školou. Strednodobo nezamestnaní tvoria 30 % z celkového počtu nezamestnaných. Väčšinové zastúpenie majú ženy pred mužmi.

V skupine žien prevahu majú so stredoškolským vzdelaním 47 %, nasledujú ženy so základnou 20 % a s vysokou školou 13,3 %. V skupine opačného pohlavia neexistuje predstaviteľ vysokoškolského vzdelania. S malým percentom majú zastúpenie muži so základnou školou a so strednou školou.

### **Dobrovoľne, resp. nedobrovoľne zamestnaní**

V našom dotazníku sme sa opýtali aj na otázku dobrovoľnej, resp. nedobrovoľnej nezamestnanosti. Chceli sme vedieť, že v prípade dobrovoľnej nezamestnanosti čo naši respondenti uprednostňujú pred prácou, resp. zamestnaním. Z vlastnej vôle je nezamestnaných iba 30 % respondentov a 70 % sú nedobrovoľne zamestnaní. V skupine nedobrovoľne zamestnaní väčšinu tvoria muži až do výšky 70 % a ženy tvoria zostávajúcich 30 % z celkového počtu tejto skupiny. Z tých 30 % dobrovoľne nezamestnaných respondentov väčšina uprednostňuje výchovu svojich detí a sú to iba ženy nad 30 rokov. Mladí ľudia, ktorí tvoria iba malé percento, a to okolo 33,4 % z celkového počtu dobrovoľne nezamestnaných sa venujú štúdiu, resp. zdokonaľujú si svoje vedomosti a iba malá čiastka respondentov, a to najmä mladí ľudia so základnou školou, uprednostňuje pred prácou voľný čas.

## Dôvody straty zamestnania

dôvod	muži	ženy	spolu	v %
organizačné zmeny	13	19	32	64
porušenie pracovnej disciplíny	2	0	2	4
okamžité zrušenie PP zamestnancom	2	1	3	6
v skúšobnej dobe	3	5	8	16
inak	0	5	5	10
spolu	20	30	50	100

Tabuľka č. 3

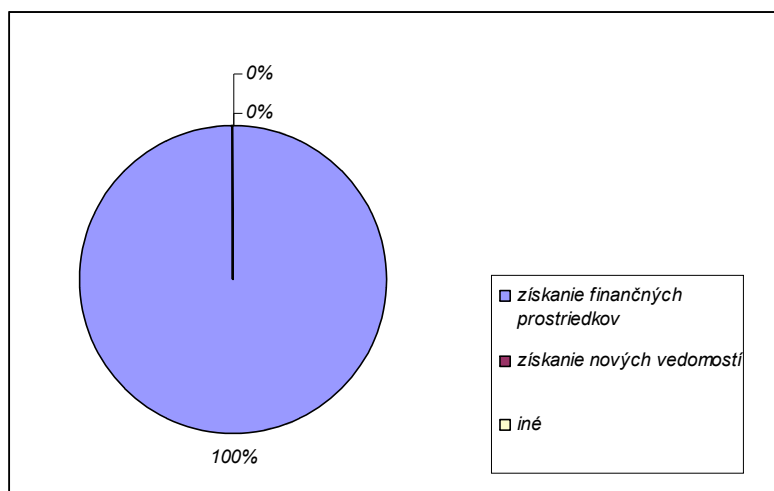
Z uvedenej tabuľky možno vyčítať, že až 64 % respondentov prišlo o prácu z dôvodu organizačných zmien v podnikoch, a to najmä ženy, všetky srbskej príslušnosti. Dôvodom straty zamestnania bol aj proces transformácie, ktorý sa intenzívnejšie začal realizovať v roku 2000, po nastolení demokracie. Začali sa rušiť štátne podniky, a najmä kvôli týmto organizačným zmenám strašne veľké percento obyvateľov štátu stratilo zamestnanie.

V skúšobnej dobe o prácu prišlo až 16% ľudí, z toho väčšina ženy, ale tento krát slovenskej národnosti. Iné dôvody svojej nezamestnanosti uviedlo až 10 % respondentov a všetky boli ženy, ale ani jedna neuviedla konkrétnu príčinu. Najnižšie percento straty zamestnania uvádzajú sa ďalej okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancom, a to 6 % respondentov a porušenie pracovnej disciplíny 4 %. Z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny stratili prácu 2 muži, obaja rómskej príslušnosti, pričom konkrétnejšie mi to nechceli odôvodniť. Pod dôvod porušenia pracovnej disciplíny sa podpísalo už tradičné zlo alkohol. Pri okamžitom zrušení pracovného pomeru som rozhovorom zistila od väčšiny teda 2 mužov, že pre tento krok sa odhodlali preto, lebo im nebola vyplácaná mzda v stanovenom čase už určitú dobu. Žena uviedla ako dôvod obťažovanie na pracovnom mieste spolupracovníkom.

## Význam práce pre nezamestnaného

Zaujímavé je, že na otázku aký význam má pre nezamestnaného jeho práca, všetkých 50 respondentov uviedlo prísun peňažných prostriedkov. Je to na prvý pohľad celkom logické, lebo predsa prácou získavame prostriedky pre materiálne zabezpečenie, ale je tiež smutné, že nik nevidí v práci spôsob ako zdokonaľiť svoje poznatky a rozšíriť ich, prípadne získať nejaké nové. To, že ľudia vidia v práci iba získavanie peňažných prostriedkov hovorí mnoho o našej ekonomickej situácii v krajine, ktoré je zlá.

Z dostupných informácií som sa dozvedela, že aj v podobnom výskume na území Slovenskej republiky väčšina respondentov na túto otázku odpovedala rovnako a iba malé percento uviedlo zdokonaľovanie svojich vedomostí.

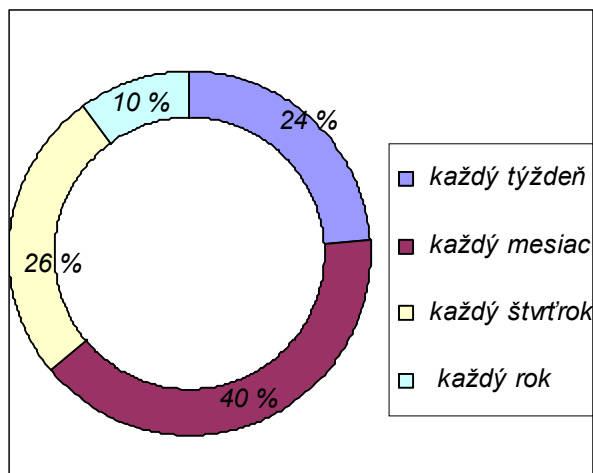


Graf č. 4

## Čas na hľadanie zamestnania

Na základe dotazníka sme zistili, že 66 % respondentov z výberového súboru si hľadá aktívne prácu, pričom aktívnejšie o 30 % sú ženy a ostatných 34 % si aktívne nehľadajú prácu. Pasívnejší v hľadaní práce sú muži, hlavne slovenskej a rómskej príslušnosti. Z tých 34 % pasívnych respondentov sa všetci spoliehajú na príslušný Úrad práce a z tých 66 % sa 88 % spolieha na Úrad práce, hlavne to malé percento mužov. Ostatných 12 % sa nám priznalo že, si hľadajú prácu samostatne a nespoliehajú sa na Úrad práce. Samostatné hľadanie práce uprednostňujú najmä muži srbskej národnosti a maďarský príslušník. Zistili sme ešte, že 66 % respondentov sleduje trh práce a ostatným 34 %, v rámci ktorých bola väčšina srbskej príslušnosti a všetci predstavitelia rómskej

menšiny, to je jedno ako sa oni sami vyjadrili v rozhovore. Podporili názor, že ved' aj napriek tomu, trh práce je obrovské miesto, na ktorom konkuruje obrovské množstvo ľudí a nadovšetko nik im nedáva garanciu, že získajú zamestnanie. Väčšinou ide o dlhodobo nezamestnaných občanov, najmä Srbov, ktorí po určitom čase a neúspechoch pri hľadaní práce strácajú záujem zúčastňovať sa na hľadaní pracovného miesta. Narastá tak najmä problém, s ktorým sa väčšina ľudí nevie vysporiadať, a to je nastúpiť znovu do tej istej práce a prekonať svoju vlastnú myšlienku, že sú neschopní. V podstate títo ľudia sa spoliehajú iba na podporu v nezamestnanosti.



Graf č. 5

Na otázku, ako často sledujú naši respondenti trh, odpovedali, že väčšinou sledujú trh práce každý štvrťrok 26 %, a to najmä ženy a každý mesiac 40 %, každý týždeň sledujú trh práce iba 24 % a 10 % našich respondentov sleduje trh iba ročne. Zahraničný trh sleduje iba 26 % respondentov, z toho cca 62 % žien a 38 % mužov a 74 % nesleduje zahraničný trh. Z celkového počtu respondentov, ktorí nesledujú zahraničné trhy sú muži až 54 % a ženy predstavujú ostatných 46 % respondentov. Zistili sme, že predstavitelia rómskej menšiny sledujú iba domáci trh a nevenujú pozornosť zahraničnému trhu. Dôvodom je, ako som zistila z rozhovoru ich, nedostatok vzdelania a jazykovej zdatnosti.

Z výskumu sme zistili že, prevažne slovenskí obyvatelia sledujú trhy v zahraničí. Najviac sledované trhy sú slovenský, nemecký a anglický. Zároveň aj rovnaké percento opýtaných odpovedalo na otázku, že by boli ochotní prijať aj prácu v zahraničí. Ústretovejšie v hľadaní práce v zahraničí sú ženy, a to najmä Slovenky až 62 % a srbské ženy tvoria ostatných 38 % z celkového počtu respondentov sledujúcich zahraničný trh.

## Riešenie svojej situácie

riešenie situácie	muži	ženy	spolu	v %
inzercie v novinách	7	9	16	32
internet	2	3	5	10
priamo u zamestnávateľa	3	5	8	16
reklama v televízii	1	3	4	8
reklama v rádiu	0	2	2	4
zamestnaneckých agentúr	5	4	9	18
nepodnikám nič	2	4	6	12
iné	0	0	0	0
spolu	20	30	50	100

Tabuľka č. 4

Na základe tabuľky vidno, že väčšina až 32 % našich respondentov sa spolieha na inzercie v novinách a tiež zamestnanecké agentúry. Väčšina týchto respondentov sú slovenskej národnosti asi 75 %, a to najmä ženy. Dost' veľké percento respondentov, hlavne ženy, si hľadajú prácu priamo u zamestnávateľa najmä preto, lebo sú nedôverčiví voči sprostredkovateľom a najmä Úradu práce. Veľké percento tiež nepodniká nič ohľadom svojho budúceho zamestnania. Tu sa umiestnili všetci predstavitelia rómskej menšiny. Vidno, že v posledných rokoch dôležitým zdrojom zamestnania sa stáva internet najmä čo sa týka zahraničných trhov. Môj osobný názor je, že každý človek tým, že sa spolieha sám na seba pri hľadaní zamestnania, zachováva svoju sebadôveru. Na rozdiel od minulých rokov upadá význam televízie a rádia ako zdroja zamestnania.

## Ochota presťahovať sa alebo dochádzať

Na otázku či by naši respondenti boli ochotný dochádzať za prácou kladne odpovedalo 54 % našich respondentov a negatívne 46 %. V skupine s kladnou odpoveďou

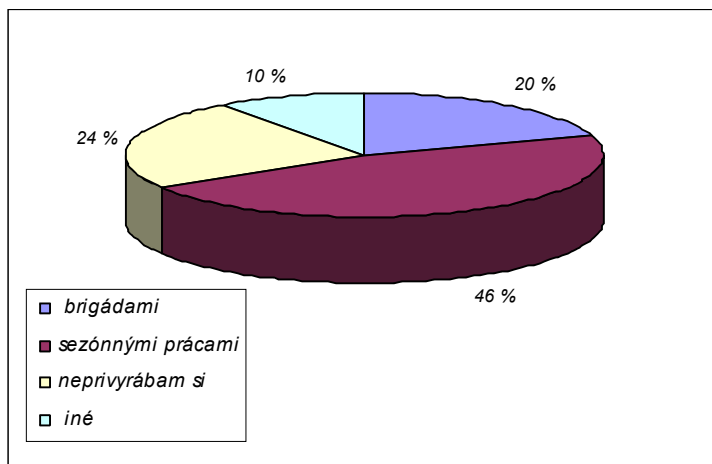
dominujú hlavne Srbské mladé ženy do veku 39 až 9 respondentov, za nimi nasledujú Slovenské ženy s počtom 6. Z tohto počtu žien sú iba 4 bezdetné a ostatné majú rodiny. V rozhovore som sa opýtala žien s rodinami, čo je dôvodom prečo by prijali aj vzdialenejšiu prácu. Na túto otázku som dostala takmer 100 % odpoveď, že hlavným motívom sú finančné prostriedky, ktoré zaručia ich deťom lepší životný štýl a že, práve preto sú ochotné dochádzať. V skupine opačného pohlavia prevážili mladí muži do veku 39 až 12 respondentov, z čoho 7 sú bezdetný a 4 majú rodiny. V tejto skupine sa umiestnili iba predstavitelia slovenskej a srbskej národnosti.

Z výskumu sme zistili že, prevažne respondenti starší ako 39 rokov nie sú ochotný dochádzať. Podnietené je to nielen vekom ale aj rôznymi zdravotnými či osobnými problémami. Taktiež niektorí ľudia nevlastnia vodičské oprávnenie, alebo v rodine je iba jeden automobil, ktorý niekto iní využíva.. Podobne ako pri kladnej odpovedi aj tu dominujú ženy až 15, kým muži iba 8 respondentov z celkového počtu. Zaujímavé je že, do tejto skupine sa zaradili všetci predstavitelia rómskej a maďarskej menšiny. Ako dôvod pri rozhovore uviedli že, oni nechcú opustiť svoje rodiny a taktiež neznalosť srbského jazyka.

V nadväznosti na túto otázku som sa opýtala, že či sú naši respondenti ochotní sa presťahovať za prácou. Z celkového počtu sa 88 % automaticky vyjadrilo že v žiadnom prípade a zostávajúcich 12 % by zmenili bydlisko. Zaujali ma hlavne tých 12%, v ktorom dominovali slobodný muži Slováci a Srbi až 66,66 % a ostatných 33,33 % tvorili slobodné ženy srbskej príslušnosti. Dôvodom je podľa ich slov spoznanie sveta a v prípade slovenských príslušníkov zdokonalenie jazyka nielen srbského ale aj iných.



## Zlepšenie svojej súčasnej situácie



Graf č. 6

Na zlepšenie svojej situácie si 48 % privyrába sezónnymi prácami, väčšinou muži slovenskej národnosti, a to zväčša v lete a v jesení. Brigádami si dodatočné finančné prostriedky zabezpečuje asi 20 % respondentov, a to najmä ženy slovenského pôvodu. A 24 % z celkového počtu si neprivyrába nijakým spôsobom. Do tejto skupiny patria všetci predstavitelia rómskej menšiny a väčšie je zastúpenie srbských mužov, a to takých 60 % a zostávajúce percentá dopĺňajú ženy tiež srbského pôvodu. Ostatných 10 % sa vyjadrilo že, si privyrába iným spôsobom, ku ktorému sa nechceli vyjadriť.

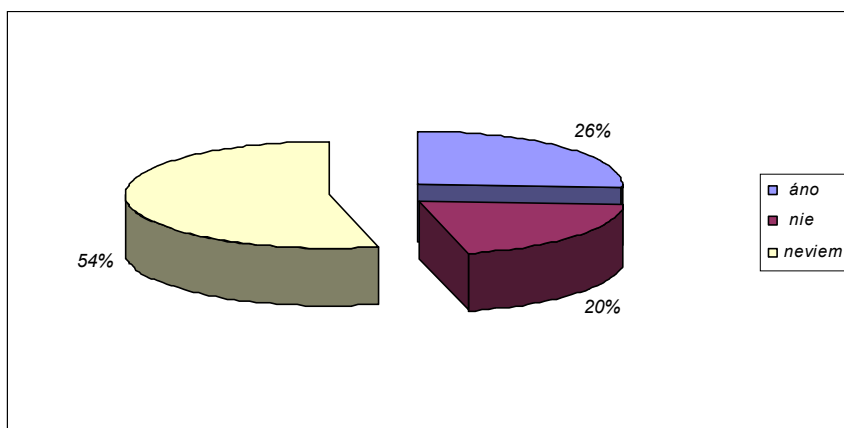
## Spôsob zdokonaľovania vzdelania

spôsob zdokonaľovania	muži	ženy	spolu	V %
odbornou literatúrou	11	14	25	50
rôznymi kurzami	4	5	9	18
sledovaním tej oblasti na TV, internete....	1	4	5	10
samo štúdiom	2	4	6	12
pokračovaním v štúdiu na škole	0	2	2	4
iné	2	1	3	6
spolu	20	30	50	100

Tabuľka č. 5

Naši respondenti sa snažia zdokonaľiť svoje vzdelanie, a to rôznymi spôsobmi. Polovica našich respondentov sa snaží si zdokonaľiť svoje vzdelávanie odbornou literatúrou. Aktívnejšie v tejto skupine sú ženy, a to až 56 % z celkového počtu respondentov, z čoho slovenské ženy sú najpočetnejšie, a to 57 % a zostatok tvoria srbské ženy. V skupine mužov, ktorých je celkom 44 % respondentov, sú najpočetnejší Srbi, a to 73 %, kým ďalšie percentá tvoria Slováci. Potom sú zastúpené rôzne kurzy – 18 %, samo štúdium – 12 %, získavaním nových informácií a poznatkov v danej oblasti vzdelania pomocou internetu, televízie – 10 %. Iným spôsobom si zdokonaľuje iba 6 % respondentov a najmenšie percento ľudí 4 % sa ďalej vzdeláva v školách, resp. pokračuje v štúdiu na škole. K ďalšiemu vzdelávaniu sa priznali iba slovenské ženy.

Taktiež najmä v posledných rokoch sa v oblasti zamestnanosti objavila rekvalifikácia. Opýtali sme sa našich uchádzačov, že či vedia čo to je a či by jej podstúpili. Keďže je to nový pojem uplatňujúci sa iba niekoľko rokov v našej krajine vidno, že väčšina ľudí nepozná, čo to je. Až 56 % respondentov nie je zoznámené s rekvalifikáciou a sú to prevažne starší ľudia, predstavitelia rómskej a slovenskej menšiny. Naopak mladí ľudia, najmä Srbi a vysokovzdelaní ľudia, taktiež Srbi, ale aj malé percento Slovákov sú informovaní o rekvalifikácii, a to 44 % z celkového počtu respondentov. Na otázku či by jej postúpili, pravdaže po vysvetlení čo to je kladne odpovedalo 26 % respondentov, viacej mužov ako žien a záporne 20 % a k tejto otázke sa nevyjadrilo až 56 % respondentov, z čoho jediný predstaviteľ maďarskej národnosti a väčšinou iba starší ľudia, ale aj malý počet mladých ľudí. Zaujímavé je, že po vysvetlení rekvalifikácie sa pozitívne k nej vyjadrilo dosť ľudí najmä vo veku od 30 – 39 rokov a do tejto skupiny sa zaradili aj rómski občania.



Graf č. 7

## Ochota pracovať

počet dní	muži	ženy	spolu	V %
5 dní v týždni	9	14	23	46
viac ako 5 dní do týždňa	9	5	14	28
4 dni do týždňa	0	7	7	14
menej ako 4 dni v týždni	2	4	6	12
iné	0	0	0	0
spolu	20	30	50	100

Tabuľka č. 6

Ako vidno z tabuľky, ochota pracovať u našich respondentov je obrovská. Až 46 % je ochotných pracovať 5 dní v týždni, v prevahe sú ženy nad mužmi. Ďalších 14 % respondentov by pracovalo 4 dni do týždňa, pričom pozitívne k tejto otázke sa nevyjadril ani jeden muž. Z 28 % respondentov, ktorí sa vyjadril, že by pracovali aj viac dni ako 5 do týždňa, väčšina patrila k mužskému pohlaviu a k národnosti slovenskej až 77 % obyvateľov. Ženy v tejto skupine patrili k srbskej národnosti. Z celového počtu opýtaných 14 % by bralo aj prácu na menej ako 4 dni do týždňa, tu sa ocitli najmä predstavitelia Rómov 66 % a Srbov 34 % respondentov. Najmä táto skupina ľudí mi povedala, že sa riadia heslom „ber čo ti dávajú!“. Iné možnosti nepripúšťajú ani muži ani ženy.

## Menej kvalifikovaná práca

Často krát v živote sa vyskytnú okolnosti, ktoré donútia človeka prijať i menej kvalifikovanú prácu alebo prácu v inom odbore. Prácu na čiastočný pracovný úväzok by zobralo 60 % respondentov a ostatných 30 % zaujalo negatívny postoj k tejto otázke. K čiastočnému pracovnému úväzku sa vyjadrilo viac mužov až 57 % a 43 % žien.

Rovnako naši respondenti odpovedali aj na otázku či by brali aj prácu, ktorá nevyužíva plne ich zručnosti a schopnosti. V tomto prípade iniciatívu preberajú hlavne slovenské ženy, ktoré tvoria až 73 % z celového počtu žien a do ostatných 27 % sa zaradili Rómky a Srbky. U mužov prevahu majú Srbi cca 60 % a cca 40 % tvoria maďarskí a slovenskí predstavitelia.

Celkom logické a pochopiteľné sú odpovede našich respondentov, lebo človek, keď je v núdzi, tak má záujem o akúkoľvek prácu, ktorá mu prinesie finančné prostriedky.

Ale práca je prácou vtedy, keď okrem finančného uspokojenia prináša aj duševné. Často krát to nie je tá pravá práca pre nás, ale postupom času si človek, ak hľadá, nájde také zamestnanie, ktoré mu bude zodpovedať a bude ho uspokojovať.

## **Strávený deň**

Nezamestnanému ubieha čas pomalšie, dni sa vlečú a po určitej dobe dochádza ku strate zmyslu pre čas. Trávenie voľného času v nezamestnanosti je jedným zo sociálno – psychologických problémov. Dlhodobá nezamestnanosť vedie k deštrukcii voľného času a k riziku jeho neadekvátneho trávenia. Toto nebezpečie hrozí hlavne mládeži, ktorá preferuje hodnotu voľného času a môže tak mať väčšiu tendenciu uniknúť z trhu práce (t.j. vyhýbať sa zamestnanosti).

Na otvorenú otázku, ako ľudia trávia svoj deň, sme zistili nasledovné skutočnosti. Podľa dotazníka sme zistili, že väčšina našich hlavne starších respondentov trávi deň staraním sa o domácnosť, buď o svoje deti, záhradu alebo domáce zvieratá, ktoré doma chovajú. Hlavne mladiství majú problémy pri popisovaní svojich denných skúseností. Ich voľný čas je spojený predovšetkým s nudou. Mladí, väčšinou slovenskí ľudia, si predlžujú raňajší spánok, venujú sa hudbe alebo sledovaniu televíznych programov a srbskí mladíci sa venujú práci s počítačom. Večer trávia najmä starší slovenskí respondenti prechádzaním sa, Rómi v kruhu rodiny, na návštevách alebo slovenskí muži sa chystajú na nočné brigády. Mladí Srbi naopak neefektívne využívajú večer, a to väčšinou citujem respondentov „flákajú sa po baroch alebo zábavných podnikoch“, keď ich podporujú finančne ešte rodičia. Tí, ktorí nemajú finančnú podporu rodičov, trávia večer so svoju rodinou alebo kamarátmi.

## 5 ZÁVER

Nezamestnanosť sa stala v priebehu posledných rokov závažným problémom nielen pre hospodársky nevyspelé krajiny ale aj pre ekonomicky vyspelé krajiny. Zakladajú sa čoraz častejšie nové, a hlavne vyspelejšie úrady a orgány, ktoré majú na starosti sledovať, analyzovať a hodnotiť tento súčasný problém. V niektorých oblastiach sveta narastá nezamestnanosť až do výšky obrovských čísel a stáva sa nielen regionálnym ale i globálnym problémom. Zodpovedajúce úrady a orgány preto hľadajú efektívne možnosti na jej riešenie.

Vzhľadom na význam práce a zamestnania v našej spoločnosti nie je pochyb o tom, že nezamestnanosť má silný vplyv na spoločenský život, aj na život samotných nezamestnaných. Strata zamestnania sa netýka iba poklesu životnej úrovne, spojeného s poklesom príjmu, ale ide aj o výrazné zmeny v každodennom živote, spoločenských vzťahoch, hodnotách, v sociálnych inštitúciách (najmä v rodine). Nezamestnaní majú menej priestoru pre prijímanie zásadných rozhodnutí o svojom živote a menšiu šancu rozvíjať svoje zručnosti. Strata zamestnania neznamená len sociálnu izoláciu, ale aj celkový pocit bezmocnosti voči svojmu osudu. Hoci strata zamestnania v našej spoločnosti je už takpovediac bežným javom, doposiaľ sa podniklo len málo pokusov o redukciu jej dôsledkov.

Novovzniknutá situácia v Srbsku súvisí aj s prechodom z centrálnej na trhovú ekonomiku a s tým spätou transformáciou všetkých sfér života obyvateľstva. Viedlo to tiež k vzniku regionálnych rozdieloch resp. regionálnej diferencovanosti, ktoré sú podnietené najmä rozdielnou ekonomickou vyspelosťou regiónov. Táto rozdielnosť prináša okrem ekonomických ešte aj sociálne a nanajvýš politické riziká, a preto je potrebné, aby sa tvorcovia ekonomickej politiky zaoberali týmto problémom. Regionálna diferenciácia bola ako problém zahrnutá aj do projektu, ktorý sa realizuje v rokoch 2005 – 2010 pod názvom Nacionalna strategija Srbije za zapošljavanje za period 2005 – 2010 (Nacionálna stratégia Srbska v oblasti zamestnanosti pre roky 2005 - 2010). Cieľom je najmä odstrániť tento problém do konca tejto dekády a tým znížiť mieru nezamestnanosti v Srbsku.

Na území Srbska sa obec Báčsky Petrovec zaraduje medzi oblasti s priemernou mierou nezamestnanosti. Podľa údajov štatistického úradu sa nachádza okres Báčsky Petrovec na 99 mieste z celkového počtu 160 okresov. V tejto skupine sa umiestnili spolu s uvedenou obcou ešte 71 obcí. Táto skupina je zároveň aj najpočetnejšou skupinou. Po nej nasleduje skupina s najvyššou mierou nezamestnanosti (od 39,5 % - 58 %), v rámci ktorej

sú umiestnené 49 obcí. Najmenej obcí sa nachádza v skupine s najnižšou mierou nezamestnanosti, ktorá sa pohybuje v intervale od 0 % – 28,5 %. Tieto fakty poukazujú na alarmujúcu situáciu, ktorá sa stáva závažným problémom v novom demokratickom štáte Srbsko. Alarmujúca situácia si vyžaduje preto pozornosť nielen osôb, ktorých sa to priamo dotýka, ale aj pozornosť a hlavne reakciu vedenia štátu.

### **Návrhy na riešenie nezamestnanosti**

Na základe nášho výskumu vyplýva že, jedným z kľúčových priorít hospodárskej politiky štátu by mala byť nezamestnanosť. Pre prekonanie tohto problému je potrebné, aby spolupracovali najmä makroekonomická a sociálna politika. Okrem týchto dvoch politík je potrebné, aby sa tohto procesu prekonávania zúčastnila aj politika trhu práce a zároveň samotné vzdelanie. Pre prekonanie nezamestnanosti sa musia tieto politiky nielen prelínať a spolupracovať, ale najmä sa musí venovať im náročná pozornosť a úrady by mali pracovať na ich zdokonalení a správnom uplatnení. Vkladať nielen prostriedky na ich zlepšenie, ale aj dbať na to, aby sa správne uplatnili hlavne v takých oblastiach, v ktorých je to zvlášť potrebné.

Potrebné je, aby sa politika nezamestnanosti stala jedným z hlavných cieľov nielen sociálnej, ale aj ekonomickej politiky štátu, aby sa hľadali nové zdroje pracovných príležitostí, oživil proces investovania a zosúladnil sa s procesom tvorby pracovných príležitostí. Potrebné je, aby sa zlepšila rovnováha medzi fyzickým a ľudským kapitálom a obnovila preto, lebo je nevyhnutná pre využitie nových technologických príležitostí. A nakoniec je potrebné podporovať aktívnu sociálnu politiku zameranú najmä na znovuzačleňovanie ľudí do ekonomickej aktivity a spoločenského života.

Práve preto pokladám za nevyhnutné pri riešení nezamestnanosti zdokonaľiť najmä vzdelávanie nezamestnaných. Vzdelávanie je veľmi dôležitým a významným nástrojom aktívnej politiky trhu práce. Hlavne zvyšuje celkovú produktivitu práce, ako aj kvalitatívnu úroveň práce, z čoho vyplýva že, vzdelanie predstavuje prínos nielen pre celkovú spoločnosť, ale i pre jednotlivcov, najmä z hľadiska zvyšovania ich kvalifikácie. Do procesu vzdelávania by sa mali zapojiť aj zamestnávateľia. Mali by svoje potreby a nároky na pracovnú silu pretransformovať do požiadaviek na vzdelávanie pracovnej sily. Týmto by mali prispieť hlavne k príprave osnôv výučby nezamestnaných. Najmä zvýšením investícií do vzdelávania a rekvalifikácie je taktiež jedna z navrhovaných ciest ako sa

vyhnúť vysokej miere nezamestnanosti a najmä rozširovaniu počtu dlhodobo nezamestnaných.

Osobne si myslím že, by sa mala venovať osobitná pozornosť hlavne oblasti rekvalifikácie. S touto oblasťou sa v našom štáte stretol malý počet nezamestnaných obyvateľov, čo možno pripísať neorganizovanosti hlavne úradov, ktoré sa, možno povedať ani tak veľmi nesnažia poukázať na túto možnosť. Keby väčšina ľudí využila možnosti rekvalifikácie, znížila by sa tým pádom nezamestnanosť o určité percento.

Potrebné je presvedčiť zamestnávateľov, že sa im oplatí poskytnúť mladým absolventom možnosť absolvovať prax. Najmä za relatívne nízke náklady by mohli zamestnávatelia získať priamo v ich odbore vyučených mladých a kreatívnych ľudí.

V nadväznosti na tento nástroj aktívnej politiky trhu práce by sa mali uplatňovať aj iné nástroje tejto politiky. Jedným z hlavných problémov je, že pri hľadaní nového zamestnania sú pre všetkých hlavným motívom aj naďalej peniaze. Najmä zamestnávatelia by mali nielen svojich zamestnancov, ale aj nezamestnaných, motivovať aj inými formami ako napr. šport, kultúra, rekreácia, poskytnutie pôžičiek a iné.

Úrady by mali zintenzívniť poskytnutie informačno – poradenských služieb a organizovať rôzne kurzy sociálnej komunikácie a zdravého sebavedomia. Týmito kurzami by sa zvýšila integrácia nezamestnaných do spoločnosti, a tým pádom by nezamestnaní nehľadali útechu a oporu v alkohole a ostatných škodlivých látkach. Ďalším problémom úradov je aktualizácia informácií o pracovných príležitostiach. Za tento problém nesú zodpovednosť nielen úrady ale i zamestnávatelia, ktorí niekedy poskytnú nekorektné informácie úradom o voľnom mieste, ktoré bolo už obsadené.

Na zníženie nezamestnanosti by sa mali tiež vytvárať nové pracovné príležitosti, ktoré možno zabezpečiť aj prilákaním nových investorov do tejto obce. Taktiež sa odporúča ukončiť proces privatizácie štátnych podnikov a poskytnúť podporu novo rozvíjajúcim sa malým a stredným podnikom, ktoré sa začínajú objavovať v posledných rokoch. Najmä tieto malé a stredné podniky priniesli na náš trh práce nové pracovné miesta a nový trend samozamestnávania. V oblastiach, kde už plne fungujú malé a stredné podniky sa znížila nezamestnanosť aj do 10 % a tieto oblasti patria do skupiny s malou nezamestnanosťou.

V posledných rokoch sa snaží vláda podporiť využívanie zamestnania hlavne nekvalifikovanej pracovnej sily na verejnoprospešné práce pre okres či mesto. Žiaľ na rozdiel od okresov, kde sa to uplatňuje s vysokým úspechom, v našom okrese majú

nezamestnaní ešte postoj k tejto forme zamestnania veľmi negatívny a zároveň zotrváva názor, že tento typ práce sa hodí iba pre najnižšiu vrstvu spoločnosti.

Taktiež je podľa môjho názoru potrebné urobiť určité zásahy do sociálnej politiky, resp. vylepšiť, prepracovať a zdokonaľiť zákony o zamestnanosti. Ale ešte stále tieto zákony dostatočne neochraňujú čerstvých absolventov škôl, ženy a menej vzdelaných ľudí. V posledných rokoch došlo k drastickým zmenám hlavne v oblasti prepracovania systému sociálnej pomoci. Treba hlavne zabrániť zneužívaniu sociálnych dávok občanmi, a to hlavne tými, ktorí sú ťažko zamestnateľní.

Podľa novších zmien sociálnej podpory v nezamestnanosti sa vyplácajú podľa zákona mesačne a to vo výške:

- jedinec 16 % z priemernej mzdy vypočítanej štatistickým úradom
- rodina s 2 členmi 22 %
- rodina s 3 členmi 28 %
- rodina so 4 členmi 30 %
- rodina s 5 a viac členov 32 %

Sociálna pomoc by mala stimulovať príjemcu k aktívnemu riešeniu svojej nepriaznivej situácie a nie byť pasívnym čakaťom dávky. Ďalším problémom je že, dávka nie je časovo obmedzená, a tým pádom niektoré skupiny ľudí je využívajú a žijú z nej počas určitého časového obdobia.

Ako dôkazom toho, že sa v posledných rokoch nezamestnanosti venuje veľká pozornosť je aj to, že sa prerokováva o tvorbe nových, najmä regionálnych úradov pre podporu v nezamestnanosti. Podľa vyhlásenia vlády a návrhov rôznych agentúr hlavným cieľom takýchto agentúr by malo byť vypracovanie SWOT analýz každého regionálneho trhu práce a navrhnuť opatrenia na vylepšenie situácie, vypracovať strategické plány pre zníženie nezamestnanosti, informovať nezamestnaných o možnostiach rekvalifikácie ako aj ďalšieho vzdelávania sa, podporiť a rozšíriť verejnoprospešné práce, ktoré by mali znížiť nezamestnanosť.

Súčasná vláda sa snaží minimalizovať problém nezamestnanosti dôkazom toho je aj novo vypracovaná stratégia v roku 2005. Okrem tohto projektu sa rozbiehajú v posledných troch rokoch viaceré projekty orientované na túto problematiku. V spolupráci s inými štátmi, ktoré už prežili transformačný proces prechodu z centrálnej ekonomiky na trhovú sa snaží naša vláda vypracovať efektívne riešenia na základe ich skúseností.



Rozhodujúcu úlohu v sociálnej politike by mala mať vláda. Zodpovednosť za nezamestnanosť by nemal niesť iba úrad práce, ale každý jednotlivec by mal byť zodpovedný za svoju situáciu, v ktorej sa nachádza. Ak sám nemôže prekonať túto situáciu mal by žiadať pomoc od svojich známych alebo rodiny. Ak zlyhá, prichádza na pomoc okres a až nakoniec štát so svojimi dávkami. Štát by mal posilniť aktivitu jednotlivcov tak, aby si uvedomili zodpovednosť za situáciu, v ktorej sa nachádza.

## 6 POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ÁRENDÁŠ, M. et al. 1999. *Základy ekonómie*. 2. vyd. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Universum, 1999. 400 s. ISBN 80 – 967111 – 3 – X
2. ÁRENDÁŠ, M. . 2005. *Makroekonómia*, Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2005, 380 s, ISBN 80 – 8069 – 524 – 5
3. ĎURĎOVIČOVÁ, M. 1999. *Nezamestnanosť ako sociálno – ekonomický problém a možnosti jej znižovania celoživotným vzdelávaním*. in: Ekonomický časopis, roč. 47, 1999, č.1. s 107 – 124
4. ISACHSEN, A. J. – HAMILTON, C. B. – GYLFASON, T. 1994. *Princípy trhovej ekonomiky*. z ang. originálu: *Understanding the Market Economy*. Bratislava: OPEN WINDOWS, 1994. 224 s. ISBN 80 – 85741 – 04 – 0
5. KOSTOLNÁ, Z. – HANZELOVÁ, E. 1995. *Dlhodobá nezamestnanosť, jej podstata a faktory formovania*. in: Práca a politika, roč. 2, 1995, č. 2- 3. s. 21 - 23
6. KOVÁČKA, M. 1992. *Makroekonomika*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1992. 273 s. ISBN 80 – 08 – 01490 – 3
7. KOVÁČOVÁ, E. – RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. 1995. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonomická univerzita, 1995. 269 s. ISBN 80 – 225 – 0700 - 8
8. KVAPILOVÁ, E. 1994. *Sociálny štát a riešenie nezamestnanosti: (Poučenie pre Slovensko?)*. Bratislava: Prognostický ústav SR, 1994. 33 s. ISSN 0862 - 9137
9. LISÝ, J et al. 1999. *Dejiny ekonomických teórií*. 2. vyd. Bratislava: ELITA, 1999. 356 s. ISBN 80 – 85323 – 92 – 1
10. LISÝ, J et al. 1999. *Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast*. 2. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 1999. 108 s. ISBN 80 – 88715 – 55 – 5
11. LISÝ, J et al. 1999. *Ekonómia* 2. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 1999. 501 s. ISBN 80 – 88715 – 53 – 9
12. MAREŠ, P. 1994. *Nezaměstnanost' jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON – Sociolog. nakl., 1994. 151 s. ISBN 80 – 901424 – 9 - 4
13. MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 1. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2002. 133 s. ISBN 80 – 89047 – 31 - 9
14. MATULČÍKOVÁ, M. 2003. *Trh práce a stratégia odmeňovania*. in: Ekonomické rozhľady, roč. 32, 2003, č.2. s. 239 – 250

15. REISELOVÁ, E. 1998. *Nezamestnanosť je produkt pretechnizovanej spoločnosti*. in: Trend, roč. 8, 1998, č. 34 s. 22
16. RIEVAJOVÁ, E. 2003. *Trh práce v tranzitívnych ekonomikách – východiská a stratégie*. in: Práca a sociálna politika, roč. 11, 2003, č. 8. s. 2 – 4
17. SALIN, P. 1993. *Makroekonómia*. Bratislava: ELITA, 1993. 362s. ISBN 80 – 85323 – 51 – 6
18. SAMUELSON, P. A – NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonomía 1*. 13 vyd. Bratislava: Bradlo, 1992. 420 s. ISBN 80 – 7127 – 030 – X
19. SAMUELSON, P. A – NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonomía 2*. 13 vyd. Bratislava: Bradlo, 1992. 551 s. ISBN 80 – 7127 – 031 – 8
20. SOJKA, M. – KONEČNÝ, B. 1996. *Malá encyklopédie moderní ekonomie*. Praha: LIBRI, 1996. 270 s. ISBN 80 – 85983 – 05 – 2
21. STEPHEN, E.G. LEA, ROGER, M. T, WEBLEY, P. 1994. *Psychologie ekonomického chování*. 1. vyd. Praha: GRADA, 1994. 820 s. ISBN 80 – 85623 – 93 – 5
22. VÝROST, J. – SLAMENIK, I. 2001. *Aplikování sociální psychologie 3*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2001. 224 s. ISBN 80 – 247 – 0180 – 4
23. Zakon br. 46/1996 o evidencijama u oblasti rada (Zákon č. 46/1996 o evidencii v sektore práce)
24. Zakon br. 115/2005 o socijalnoj zaštiti i obezbedjenju socialne sigurnosti gradjanja (Zákon č. 115/2005 o sociálnej bezpečnosti a zabezpečeníu sociálneho bezpečia občanov)
25. [www.statserb.co.yu](http://www.statserb.co.yu) – Republički zavod za statistiku Republike Srbije

## **PRÍLOHY**

Dobrý deň prajem.

Volám sa Nataša Dudaš. Som študentkou 3. ročníka Fakulty ekonomiky a manažmentu Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre.

Chcela by som Vás požiadať o spoluprácu pri vyplňaní tohto dotazníka, ktorí je súčasťou mojej bakalárskej práce. Cieľom tohto dotazníka je skúmať sociálne, psychické a iné príčiny nezamestnanosti. Dotazník je anonymný a uvedené údaje nebudú nikde ide použité.

Zakrúžkujte alebo napíšte odpovede s ktorými sa najviac stotožňujete. Za ochotu a spoluprácu Vám vopred ďakujem.

1. Pohlavie

- muž
- žena

2. Národnosť

- Slovák
- Srb
- Iné.....

3. Rodinný stav

- slobodný/á
- ženatý/á
- rozvedený/á

4. Vek

- do 20
- 20 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- nad 50

5. Ukončené vzdelanie

- základné
- stredoškolské
- vysokoškolské
- doktorské

6. Ako dlho ste nezamestnaný?

- 6 mesiacov
- 6 – 12 mesiacov
- 13 a viac mesiacov

7. Ste nezamestnaný:

- dobrovoľne
- nedobrovoľne

9. V prípade, že ste nezamestnaný dobrovoľne dôvodom je:

- uprednostňujem voľný čas
- uprednostňujem výchovu mojich detí
- uprednostňujem štúdium
- iné.....

10. Dôvody straty zamestnania

- organizačné zmeny
- porušenie pracovnej disciplíny
- okamžité zrušenie PP zamestnancom resp. Vami
- v skúšobnej dobe
- inak

11. Aký význam má pre Vás práca?

- získanie finančných prostriedkov
- získavanie nových vedomostí
- iné

12. Poberáte podporu pre nezamestnaných?

- áno
- nie

13. Hľadáte si prácu aktívne?

- áno
- nie

14. Spoliehate sa na Úrad práce?

áno

nie

15. Hľadáte si prácu prostredníctvom

inzercie v novinách

internetu

priamo u zamestnávateľa

televízii

na rádiu

zamestnaneckých agentúr

nepodnikám nič

iné.....

16. Sledujete trh práce?

áno

nie

17. Ako často?

každý týždeň

každý mesiac

každý štvrťrok

každý rok

18. Sledujete aj zahraničný trh práce?

áno

nie

19. Boli by ste ochotný prijať aj prácu v zahraničí?

áno

nie

20. Ste ochotný dochádzať za prácou?

áno

Nie

21. Boli by ste ochotný sa presťahovať kvôli práci?

áno

nie

22. Privyrábate si
- brigádami
  - sezónnymi prácami
  - neprivyrábam si
  - iné.....
23. Ste informovaný o zmenách v zákone o zamestnanosti?
- áno
  - nie
24. Ste oboznámený s projektmi týkajúcimi sa nezamestnanosti?
- áno
  - nie
25. Zapájate sa do takýchto projektov?
- áno
  - nie
26. Aký máte postoj k takýmto projektom?
- pozitívny – páči sa mi to
  - negatívny – nepáči sa mi to
  - nemám postoj k tomu
27. Ste ochotný zdokonaľovať svoje znalosti?
- áno
  - nie
28. Ak áno akým spôsobom?
- odbornou literatúrou
  - rôznymi kurzami
  - sledovaním tej oblasti na TV, internete....
  - samo štúdiom
  - pokračovaním v štúdiu na škole
  - iné.....
29. Informovaní ste o rekvalifikácii?
- áno
  - nie
30. Podstúpili by ste jej?
- áno
  - nie



neviem

31. Ste ochotný pracovať

5 dní v týždni

viac ako 5 dní do týždňa

4 dni do týždňa

menej ako 4 dni v týždni

iné.....

32. Brali by ste aj prácu na čiastočný pracovný úväzok (skrátaná prac. doba)?

áno

nie

33. Brali by ste aj prácu ktorá plne nevyužíva Vaše zručnosti a schopnosti?

áno

nie

34. Nachádzate oporu vo svojej rodine?

áno

nie

35. Prispievate finančne do Vašej domácnosti?

áno

nie

36. Vystačia Vám finančné prostriedky v rámci rodiny?

áno

nie

37. Ako trávite svoj deň?

.....