

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociológie a andragogiky

**NEZAMESTNANOSŤ MLADÝCH ĽUDÍ A MOŽNOSTI
ICH UPLATNENIA NA TRHU PRÁCE
THE UNEMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE AND THE
OPPORTUNITY TO ASSERT ON THE LABOUR MARKET**
Bakalárska diplomová práca

Viera Sivičová

Vedúca bakalárskej diplomovej práce : PhDr. Mária Bayerová

Olomouc 2010

Prehlasujem na svoju česť, že som túto prácu vypracovala samostatne
a uviedla som v nej všetku literatúru a ostatné zdroje, ktoré som použila.

vlastnoručný podpis

V Mojmírovciach dňa 22.03.2010

Ďakujem PhDr. Márii Bayerovej
za cenné rady, pripomienky a odborné vedenie
pri vypracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

SIVIČOVÁ, Viera: *Nezamestnanosť mladých ľudí a možnosti ich uplatnenia na trhu práce*[Bakalárska práca]

Viera Sivičová. – Univerzita Palackého v Olomouci. Filozofická fakulta;
Katedra sociológie a andragogiky. – Školiteľ: PhDr. Mária Bayerová. –
Stupeň odbornej kvalifikácie: bakalár philosophiae – Olomouc : FF UP
2010. 50 s.

V našej bakalárskej práci sme sa venovali problému nezamestnanosti mladých ľudí a ich možnostiam uplatnenia sa na trhu práce. Práca je napísaná v teoretickej rovine. Je rozčlenená na tri kapitoly. V prvej kapitole sme sa zaoberali nezamestnanosťou ako jednému z najväčších problémov dnešnej doby. V druhej kapitole sme si vymedzíme skupinu znevýhodnených mladých ľudí a opísali štandardný postup pri zaevidovaní. Tretia kapitola je vyčlenená možnostiam ich uplatnenia sa na trhu práce.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, miera nezamestnanosti, absolvent, absolventská prax, zamestnávateľ, znevýhodnená skupina uchádzačov.

ABSTRACT

SIVIČOVÁ, Viera: *Unemployment of Young People and their Possibilities of Application on the Labour Market* [Bachelor's thesis]

Viera Sivičová. – Palacky University in Olomouc. Philosophical Faculty; Department of Sociology and Education of the Adults. – Supervisor: PhDr. Mária Bayerová. – Qualification degree: bachelor philosophiae – Olomouc: FF UP 2010. 50 p.

The bachelor's thesis is devoted to the problematic of unemployment of young people and their possibilities of application on labour market. The work is written in a theoretical level. The thesis is divided into three chapters. The first chapter deals with the unemployment as one of the biggest problems of present time. The second chapter specifies the group of disadvantaged young people and describes standard practice while being registered. The third chapter focuses on opportunities of their application on the labour market.

Key words: unemployment, unemployment rate, graduate, graduate practice, employee, disadvantaged group of applicants.

OBSAH

ÚVOD.....	8
1 NEZAMESTNANOSŤ.....	9
1.1 VZNIK A VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI.....	11
1.2 DRUHY A PRÍČINY NEZAMESTNANOSTI.....	13
1.3 MIERA NEZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU.....	16
1.4 DOPADY NEZAMESTNANOSTI NA JEDINCA A SPOLOČNOSŤ.....	20
2 ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	23
2.1 RIZIKOVÉ SKUPINY – ZNEVÝHODNENÍ UCHÁDZAČI.....	23
2.2 ABSOLVENTI STREDNÝCH A VYSOKÝCH ŠKÔL NA TRHU PRÁCE.....	24
2.3 PRÁCA S UCHÁDZAČOM O ZAMESTNANIE NA ÚRADE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY.....	29
3 PRÍPRAVA A MOŽNOSTI UPLATNENIA SA ABSOLVENTOV STREDNÝCH A VYSOKÝCH ŠKÔL NA TRHU PRÁCE.....	37
3.1 VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE.....	39
3.2 ABSOLVENTSKÁ PRAX.....	41
3.3 SAMOSTATNE ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ.....	45
3.4 EURES.....	47
4 ZÁVER.....	48
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....	49

PRÍLOHY

Tabuľka č. 1: Umiestnenie absolventov na trhu práce po ukončení absolventskej praxe

Graf č. 1: Vývoj nezamestnanosti na Slovensku od roku 2004-2009

Graf č. 2: Umiestnení absolventi na absolventskej praxi

ÚVOD

Brány stredných a vysokých škôl opúšťajú každoročne tisícky mladých ľudí. Mnohí si doprajú prázdniny, zaslúžený oddych po ukončení sústavnej prípravy na povolanie. Pre iných je to začiatok nového obdobia, v ktorom sa snažia uplatniť v profesii, ktorú vyštudovali, nájsť si miesto na trhu práce. Mnohí absolventi stredných a vysokých škôl to nemajú ľahké. Často sa vzdelaní mladí ľudia nemôžu a nevedia uplatniť v profesii, ktorú vyštudovali. Cesty vedúce k cieľu, k získaniu zamestnania, sú rôzne. Pomôžu inzeráty, webové stránky, niekedy kamaráti a známi známých.

Pracujeme na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny už 15 rokov, ako hlavná referentka sprostredkovania zamestnania, preto sme si vybrali aj túto tému bakalárskej práce. Práca s mladými ľuďmi je zmysluplná, je vidieť výsledky, ak sa s touto znevýhodnenou skupinou uchádzačov pracuje.

V systéme služieb zamestnanosti, ktoré môžu mladí ľudia pri hľadaní zamestnania využiť, majú svoje miesto aj sprostredkovania zamestnania za úhradu. Cieľom našej bakalárskej práce je informovať o nezamestnanosti mladých ľudí po ukončení štúdia na strednej aj vysokej škole. V našej práci sme definovali pojem nezamestnanosti, popísali sme jej druhy, príčiny. Zameriame sa najmä na mladých ľudí, ktorí ukončili štúdium na strednej alebo vysokej škole. Mnohí absolventi nevedia ako majú postupovať po ukončení štúdia. Pokúsili sme sa mladým ľuďom pomôcť v postupe, kedy si podať žiadosť o sprostredkovanie zamestnania na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, čo im ponúka táto štátna inštitúcia, aké majú možnosti pri zmene profesie resp. zvýšení kvalifikácie, aby sa vedeli uplatniť v pracovnej sfére. Zamestnanie pre každého človeka má dôležitú úlohu.

Trh práce v Slovenskej republike prechádza významnými zmenami. V evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny sa nachádzajú aj absolventi škôl, ktorých profesie na trhu práce nie sú žiadané, je nevyhnutné, aby sa ponuka a dopyt na trhu práce zosúlادili.

1 NEZAMESTNANOSŤ

Už po stáročia každá doba so sebou prináša úspechy, ktoré posunuli vývoj spoločnosti dopredu, ale aj problémy, s ktorými sa museli naši predkovia vyrovnávať. Táto doba, v ktorej žijeme my dnes taktiež so sebou prináša úspechy aj problémy. V našej bakalárskej práci sa budeme venovať jednému z najväčších problémov a tým je nezamestnanosť. Nezamestnanosť je fenomén tohto storočia, nielen u nás, na Slovensku, ale aj na celom svete.

Nájsť si zamestnanie po ukončení štúdia nie je až také jednoduché, ako si mnohí myslia. Niektorým sa to podarí ihneď, iným to trvá dlhšie a dostávajú sa do evidencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzači o zamestnanie. Nezamestnanosť mladých ľudí v jednotlivých regiónoch v zásade kopíruje mieru nezamestnanosti, čo znamená, že v okresoch/krajoch s najvyššou mierou nezamestnanosti absolventov, resp. mladých ľudí je aj najvyššia nezamestnanosť (Svoboda, 2007).

„Nie je zriedkavým javom, najmä u absolventov stredných škôl, že po skončení školy nemá absolvent prácu, nemá sa kde zamestnať. Zriedkavejší je to stav u absolventov vysokých škôl, kde štatistiky hovoria, že len jedno percento absolventov Univerzity Komenského si hneď po absolvovaní vysokej školy nájde prácu. Preto riadiacim orgánom školstva, zriaďovateľom škôl, ale aj učiteľom a rodičom by malo záležať na tom, aby pripravovali žiakov s čo najvýraznejšou perspektívou zamestnania“ (Vikartovský, 2006, s. 7).

Definovanie pojmu nezamestnanosti je veľmi zložitú. Možno ho definovať ako sociálno - ekonomický jav, ktorý je spojený s trhom práce. Je to stav, kedy sa nachádza časť pracovných síl mimo pracovný proces. Za nezamestnaného považujeme osobu schopnú pracovať, ale ktorá si nemôže nájsť platené zamestnanie.

Charakter nezamestnanosti a najmä jej príčiny predstavujú otázky, ktoré boli predmetom sporov a polemík v priebehu celého vývoja modernej ekonómie. Ide o dve skupiny názorov. Hlavným predstaviteľom prvej je John Maynard Keynes. Vysvetľuje nezamestnanosť ako výsledok zlyhania

trhu. Hlavným cieľom jeho politiky je plná zamestnanosť, ktorá sa definuje pomocou určitej miery nezamestnanosti.

Spolu s infláciou ju vo všeobecnosti považuje za veľmi vážny problém, ktorý musia vlády krajín postihnutých týmito neduhmi riešiť prostredníctvom nástrojov hospodárskej politiky.

Druhú skupinu reprezentuje Milton Friedman. Podľa nej k nezamestnanosti dochádza pri reálnych mzdách zodpovedajúcich rovnováhe na trhu práce – známej ako prirodzená miera nezamestnanosti. Avšak nezamestnanosť môže byť sprievodným javom aj rozvinutej trhovej ekonomiky, nemožno ju teda spájať len s menej úspešne sa rozvíjajúcou ekonomikou. Je tiež spojená s mobilitou pracovnej sily, a výsledkom toho je skutočnosť, že časť pracovnej sily sa prispôsobuje technologickým zmenám rekvalifikáciou, príp. sťahovaním sa za prácou. Takáto nezamestnanosť je predpokladom adaptačných procesov a uľahčuje štruktúrne zmeny (Martincová, 2002).

Nezamestnanosť predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce:

- z hľadiska ekonomického, nezamestnanosť je nedostatočným využitím disponibilnej pracovnej sily na trhu práce,
- zo sociologického hľadiska, je javom, ktorý môže spôsobiť znehodnotenie pracovného a ľudského potenciálu, t.j. útlm alebo zánik zručností, schopností a návykov, ktoré pracovná sila získala v procese svojho vývoja,
- z psychologického hľadiska nezamestnanosť je pre nezamestnaného jedinca často negatívnym, frustrujúcim zážitkom vlastnej neúspešnosti, nepotrebnosti, neschopnosti uplatniť sa na trhu práce,
- z hľadiska sociálneho, nezamestnanosť je javom, ktorý za neurčitých okolností môže evokovať vznik sociálno-negatívnych a sociálno-patologických javov na úrovni individua aj na spoločenskej úrovni,
- z individuálneho hľadiska nezamestnanosť môžeme definovať ako stav, keď osoba nemá platené zamestnanie, keď sa nemôže zamestnať konkrétnou činnosťou,

- z hľadiska spoločenského je to sociálny jav, ktorý môže mať prirodzený charakter alebo spoločenský negatívny charakter (Žilová, 2003).

V ďalšej kapitole sa pozrieme na to, ako nezamestnanosť vznikla. Tiež sa budeme venovať jej vývoju a akými fázami prešla až po súčasnosť.

1.1 VZNIK A VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI

Nezamestnanosť, ako jeden z významných ekonomických a sociálnych javov so závažnými dôsledkami v Slovenskej republike v otvorenej forme prejavila po prvýkrát v roku 1990.

- prvé obdobie rastu nezamestnanosti je charakteristické prudkým zvýšením frikčnej a štruktúrnej nezamestnanosti, ako aj nezamestnanosti v dôsledku nedostatočného agregátneho dopytu, sprevádzaného prudkým poklesom počtu voľných pracovných miest,
- druhé obdobie rastu nezamestnanosti je charakteristické postupom stabilizácie slovenskej ekonomiky. Po rozdelení spoločného hospodárskeho priestoru bývalej federácie to bola práve vysoká miera nezamestnanosti, ktorá v porovnaní s Českou republikou výrazne zhoršila relatívne dobré makroekonomické ukazovatele. Hlavným nástrojom znižovania počtu nezamestnaných však boli vládou realizované verejnoprospešné práce a sprísnenie kritérií evidencie nezamestnaných na úradoch práce,
- tretie obdobie rastu nezamestnanosti je poznačené problémami súvisiacimi s výraznými prejavmi makroekonomickej nerovnováhy, následne potrebou stabilizácie slovenskej ekonomiky a pretrvávajúcimi štruktúrnymi problémami v mikrosfére a celkovým poklesom výkonnosti slovenskej ekonomiky,
- štvrté obdobie vo vývoji nezamestnanosti sa začalo v roku 2002, keď vláda prijala viaceré administratívne opatrenia na elimináciu zneužívania sociálneho systému určitými skupinami obyvateľstva (Žilová, 2003).

„Negatívnym javom vo vývoji nezamestnanosti sa popri jej vysokej miere stalo aj navrstvovanie dlhodobej nezamestnanosti a zreteľné regionálne diferencie medzi mierou nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska. Najvyššiu mieru nezamestnanosti majú regióny na juhu a východe republiky. Príčinou tohto vývoja je v prevažnej miere málo diverzifikovaná odvetvová štruktúra zamestnanosti v týchto regiónoch a tiež výrazné rozdiely v objeme vstupu zahraničných investorov do jednotlivých regiónov SR“ (Martincová, 2002, s. 100).

K prudkému nárastu nezamestnanosti došlo prvý krát v roku 1991. V roku 2000 a 2001 došlo k zastaveniu rastu nezamestnanosti zásluhou realizácie verejnoprospešných prác. Až v roku 2004 mal vývoj nezamestnanosti klesajúcu tendenciu. Z pohľadu vývoja nezamestnaných sa aj rok 2006 rozvíjal pozitívne. Tento stav nebol spôsobený poklesom ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ale zásluhou dynamického rozvoja slovenského hospodárstva. Negatívnym javom bol a je odchod vysokého počtu prevažne kvalifikovaných ľudí za lepším platovým ohodnotením do zahraničia. Rastom počtu pracujúcich sa výrazne mení ich štruktúra. Došlo k zvýšeniu záujmu o podnikanie namiesto klasického zamestnaneckého vzťahu. Zamestnávateľia začali uprednostňovať zamestnancov pracujúcich na živnosť pre zjednodušenie znižovania stavov v prípade potreby. Aj napriek tomu, že Slovenská republika patrí v rámci Európskej únie ku krajinám s najväčšou mierou nezamestnanosti, mnohé slovenské podniky dlhodobo zápasia s nedostatkom pracovných miest. V roku 2007 došlo k poklesu nezamestnanosti na historické minimum. Od vzniku Slovenskej republiky, keď bola zaznamenaná ŠÚ SR 11% miera nezamestnanosti zistená výberovým zisťovaním pracovných síl a evidovaná miera nezamestnanosti k 31.12.2007 z počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie bola na úrovni 9,4%. (www.sapa.sk)

1.2 DRUHY A PRÍČINY NEZAMESTNANOSTI

Je veľmi dôležité u mladého človeka o aký druh práce má záujem, aká práca ho uspokojí aby výsledok pre neho bol sociálny a ekonomický rast.

Druhy nezamestnanosti:

- frikčná nezamestnanosť,
- štruktúrna nezamestnanosť,
- cyklická nezamestnanosť,

Okrem týchto druhov nezamestnanosti sa stretávame aj s pojmom:

- sezónna nezamestnanosť,
- skrytá nezamestnanosť,
- neúplná zamestnanosť a nepravá nezamestnanosť.

Frikčná nezamestnanosť vzniká ako dôsledok pohybu ľudí medzi regiónmi, pracovnými miestami alebo rôznymi etapami životného cyklu. Dokonca aj v ekonomike s plnou zamestnanosťou existuje určitý pohyb ľudí, ktorí hľadajú pracovné miesto po skončení školy alebo po presťahovaní sa do iného mesta (Martincová, 2002). *„Jedná sa predovšetkým o normálne zmeny zamestnania a doba nezamestnanosti je vo väčšine prípadov pre nezamestnané osoby len krátkou epizódou. Je logické, že čím je priateľnejší systém podpor sociálneho štátu v nezamestnanosti, tým je dlhší je čas hľadania zamestnania“* (Mareš, 1994, s. 17). Skúsenosti vo vyspelých krajinách naznačujú, že nezamestnanosť mladých ľudí je do značnej miery frikčná, t. j. predstavuje hľadanie miesta a zmeny, ktoré sú pre mladých ľudí potrebné, aby zistili svoje osobné schopnosti a naučili sa pracovať.

Štruktúrna nezamestnanosť vzniká vtedy, keď existuje nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich. Často preto nastáva nerovnováha v sektoroch alebo regiónoch, pretože niektoré z nich rastú, iné upadajú (Martincová, 2002). Ľudia, ktorí sa takto stávajú nezamestnanými sa vyznačujú určitým vekom, kvalifikáciou, vedomosťami, skúsenosťami atď. Ako sa územne mení štruktúra ekonomiky, nemusia charakteristiky prepustených osôb zodpovedať požiadavkám nových pracovných miest.

Štruktúrna nezamestnanosť je daná pohybom pracovných miest medzi odvetviami, ktorým sa musí štruktúra pracovných síl prispôbovať, zvlášť pri malom rozsahu pohybu a rýchlom obrate pracovných síl medzi odvetviami.

Cyklická nezamestnanosť sa vyskytuje vtedy, keď celkový dopyt po pracovníkoch je nízky. Vzniká v čase, keď celá ekonomika je vo fáze recesie.

Sezónna nezamestnanosť- je prechodná najmä v odvetviach so sezónnym charakterom, najmä v poľnohospodárstve.

Skrytá nezamestnanosť- nezamestnaná osoba nehľadá prácu a ani sa ako nezamestnaná neregistruje.

Neúplná nezamestnanosť a nepravá nezamestnanosť- práca na skrátený pracovný úväzok predstavuje určitú sociálnu zmenu i keď sa dotýka iba určitej sociálnej kategórie. Ide o osoby, ktoré sú síce nezamestnané, nehľadajú si prácu, snažia sa v plnom rozsahu vyčerpať podporu v nezamestnanosti. Patria sem aj osoby, ktoré sú evidované ako nezamestnané, ale zároveň pracujú nelegálne (Mareš, 1994).

„Rozsah aj charakter nezamestnanosti v SR naznačuje, že riešenie tohto najpálčivejšieho problému presahuje rámec opatrení a nástrojov politiky trhu práce. Na trhu práce je dostatok voľných miest, ale nezamestnanosť je vysoká vďaka štruktúrnemu nesúladu medzi nezamestnanými a voľnými miestami v oblasti vzdelania, profesií a pod. Na trhu práce sa utvárajú pracovné miesta, úbytok nezamestnaných ja však menší ako prírastok miest, a to vďaka veľkému podielu dlhodobo nezamestnaných“ (Martincová, 2002, s. 104).

Situáciu na trhu práce charakterizuje nedostatočná tvorba pracovných miest. Dôležité je poznať príčinu tohto stavu. Pokiaľ je ňou nedostatok kapitálu, vhodným opatrením sú dotácie. Treba však poznamenať, že v tomto smere sú pravdepodobne účinnejšie iné opatrenia než aktívna politika trhu práce. Veľmi účinná by bola napríklad ústretová úverová politika. Riešenie problému nezamestnanosti teda nie je možné zabezpečiť mikroekonomickými nástrojmi, ale veľmi úzko súvisí s odstránením jej

hlavných príčin. Ťažiskom riešenia musia byť opatrenia využívajúce nástroje kľúčových čiastkových hospodárskych politík. Obrat vo vývoji nezamestnanosti sa musí stať základnou prioritou hospodárskej politiky zameranej na ukončenie transformácie ekonomického systému a stabilizácie hospodárstva, predpokladom ktorej je dlhodobý udržateľný ekonomický rast. Napriek tomu, že riešenie problému nezamestnanosti si vyžaduje komplex opatrení, ktorým je potrebné na Slovensku venovať osobitnú pozornosť. Na prvom mieste sú to možnosti, ktoré dovoľuje využívať regionálna politika, zvýšenie atraktívnosti podnikania, využívanie daňových nástrojov, úverových podporných programov, cielené uplatňovanie možností prostredníctvom rôznych rozvojových agentúr, zahraničných programov, záručnej a rozvojovej banky, prípadne iných nástrojov (Martincová, 2002).

„Najväčšou chybou, ktorú mladí ľudia robia, je ich pasivita a to, že sa často pri hľadaní nového zamestnania spoliehajú na pomoc štátu. Absolvent školy si môže vybrať, či zvolí spoluprácu s úradom práce, alebo si poradí sám. Byť alebo nebyť na úrade práce? Čerstvý absolvent školy ľahko zistí, že na rozdiel od človeka, ktorý bol primerane dlho zamestnaný, nemá nárok na dávku v nezamestnanosti“ (Andrikovičová, 2007, s. 14).

Určite príčin nezamestnanosti je omnoho viac ale k najčastejším patria tieto:

- štrukturálne a organizačné zmeny v podnikoch,
- nemožnosť návratu do zamestnania,
- zmena bydliska,
- nemožnosť nájsť si prácu,
- odchod zo zamestnania z vlastnej vôle,
- nezáujem o prácu.

Faktory, ktoré generujú nezamestnanosť mladých ľudí v Slovenskej republike:

V oblasti štruktúry dopytu:

- štrukturálny nesúlad – vzdelanie, ktorým disponujú mladí absolventi škôl a ich regionálne zloženie nezodpovedá požiadavkám dopytu,
- absentuje predvídanie dopytu po práci v zodpovedajúcej štruktúre,

- zamestnávateľia sa orientujú na kvalifikovaný segment pracovnej sily.

V oblasti celoživotného vzdelávania:

- školstvo nereaguje na potreby trhu práce, produkuje zastaralé študijné odbory, málo flexibilné reagujúce na potreby trhu práce,
- absentuje modulový systém vzdelávania.

Vplyv demografických charakteristík:

- doznieva vplyv demografický silných populačných ročníkov, ktoré vstupujú na trh práce.

V oblasti implementačnej praxe:

- absentujú nástroje podporujúce demografickú a profesijnú mobilitu (www.sspr.gov.sk.).

1.3 MIERA NEZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU

Ukazovateľ hovoriaci o stave a vývoji nezamestnanosti sa nazýva miera nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti je podiel nezamestnaných ku všetkým osobám schopným pracovať (teda zamestnaným i nezamestnaným).

Prirodzenou mierou nezamestnanosti je taká miera, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. Prirodzená miera je úzko spojená s procesom inflácie. Vývoj inflácie významne ovplyvňuje hospodársku politiku, a teda prirodzená miera nezamestnanosti je tou najnižšou mierou nezamestnanosti, ktorá sa dá trvalo udržať. Nezamestnanosť je závažný ekonomický, sociálny a politický problém. Vlády sa preto snažia o to, aby miera nezamestnanosti bola pokiaľ možno čo najnižšia. Vládne opatrenia sa preto zameriavajú na to, aby v ekonomike existovala prevaha ponuky nad dopytom na trhu práce (Martincová, 2002).

„Vládna politika zvyšuje úroveň prirodzenej miery nezamestnanosti prostredníctvom vládnych transferových programov, určených na zmiernenie neduhov nezamestnanosti, a prostredníctvom určovania minimálnej mzdy“ (Martincová, 2002, s. 32).

Trvanie nezamestnanosti je priemerná dĺžka obdobia, počas ktorého je osoba nezamestnaná – závisí od cyklických faktorov a štrukturálnych charakteristík trhu práce, ktorými sú:

- organizácia trhu práce,
- demografická skladba pracovnej sily,
- schopnosť a vytrvalosť nezamestnaných pri hľadaní lepšieho zamestnania, čo závisí aj od dostupnosti podpôr v nezamestnanosti.

Priemernú mieru nezamestnanosti možno vysvetliť štyrmi príčinami odlišnosti reálneho trhu práce od ideálneho trhu práce.

Sú to:

- zákony o minimálnej mzde,
- existencia odborov,
- efektívna mzda,
- hľadanie pracovného miesta.

„Samotná miera nezamestnanosti môže byť obecná, ale i špecifická len pre isté kategórie osôb. Obecná miera závisí na faktoroch ovplyvňujúcich celú ekonomiku. Špecifická, len pre niektoré kategórie osôb. Existuje snaha unifikovať vymedzenie týchto mier nezamestnanosti, aby bola umožnená priestorová aj časová komparácia“ (Mareš, 1994, s. 22).

Nezamestnanosť nie je jednoduchý problém a neexistujú tu jednoduché riešenia. Jedno je však isté, ak sa menia zákony o minimálnej mzde, zákony upravujúce činnosť odborov a kolektívne vyjednávanie alebo poistenie v nezamestnanosti, jedným z dôsledkov je ovplyvnenie prirodzenej miery nezamestnanosti(Martincová, 2002).

„Nezamestnanosť spravidla vždy sprevádza vývoj trhového hospodárstva a súčasne je javom, ktorý prináša negatívne ekonomické a sociálne dôsledky. Vo všeobecnosti možno pri medzinárodnom porovnávaní konštatovať, že vysoká úroveň nezamestnanosti po roku 1980 zotrvala, aj keď inflácia klesala“ (Martincová, 2002, s. 9).

Zdravý vývoj ekonomiky by popri určitom tempe ekonomického rastu mal súčasne znamenať aj nízku, alebo aspoň prijateľnú mieru

nezamestnanosti. Nezamestnanosť totiž znamená stratu statkov a služieb, ktoré mohli nezamestnaní pracovníci vyrobiť. Jej súčasťou sú v konečnom dôsledku aj dávky v nezamestnanosti, ktoré síce na jednej strane vytvárajú podmienky na znesiteľnejšie vnímanie nezamestnanosti, ale na druhej strane pri príliš vysokej nezamestnanosti zaťažuje štátny rozpočet a vytvárajú tak tlak na zvyšovanie jeho deficitu. Zvláštny význam má nezamestnanosť mládeže, ktorá končí vzdelávanie v rôznych typoch škôl a učilíšť. Pokiaľ mladí ľudia včas nezískajú potrebné pracovné návyky, vedie to k postupnému znižovaniu kvality práce ako výrobného faktora. Čím neskoršie si totiž mladí ľudia na pracovné návyky a disciplínu zvyknú, tým sú menej adaptabilní a tým sa zhoršujú ich vyhliadky na získanie zamestnania.

Celková nezamestnanosť sa v bežnej hospodárskej praxi obvykle meria dvoma spôsobmi:

- počtom nezamestnaných osôb - niekedy sa označuje pojmom zásoba a vyjadruje rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily a počtom zamestnanej pracovnej sily v každom období,
- percentuálna miera nezamestnanosti - predstavuje počet nezamestnaných v pomere k pracovnej sile, po vynásobení stovkou dostaneme počet percent.

$$u = U/L \times 100$$

u – miera nezamestnanosti

U – počet nezamestnaných

L – počet pracovných síl

Obidva spôsoby zaznamenávajú vplyv faktorov pôsobiacich na dopyt po pracovnej sile a jej ponuku. V SR existujú dva oficiálne metodické prístupy na meranie nezamestnanosti:

- *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* pri sledovaní nezamestnanosti vychádza z evidencie nezamestnaných občanov

hľadajúcich zamestnanie, ktorú vedú okresné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a pravidelne mesačne publikujú údaje o nezamestnanosti vyplývajúce z tejto evidencie,

- *Štatistický úrad SR* zisťuje nezamestnanosť prostredníctvom výberových zisťovaní pracovných síl uskutočňovaných vo vybratých domácnostiach.

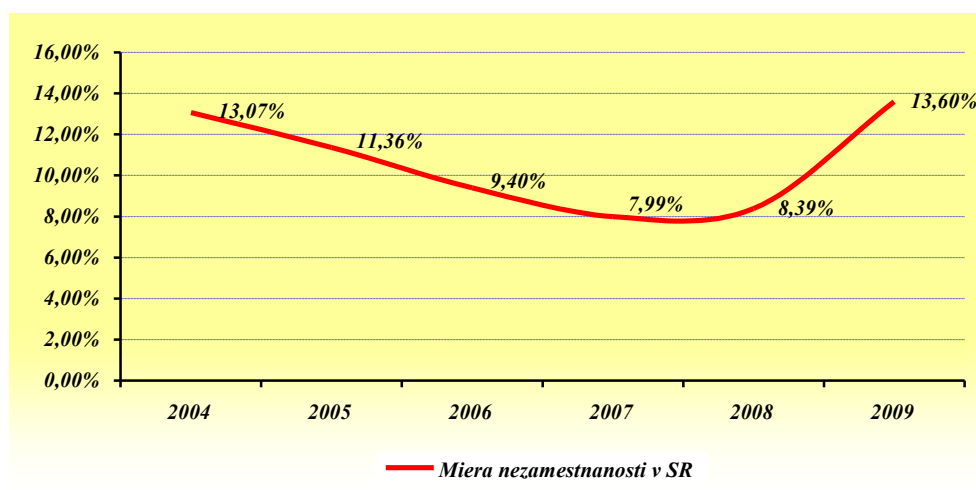
Meranie nezamestnanosti v ekonomike sa môže zdať na prvý pohľad vcelku jednoduché. V skutočnosti tomu tak nie je. Relatívne jednoduché je odlišenie osôb, ktoré vôbec nepracujú, od tých, ktoré majú zamestnanie (Martincová, 2002).

„Postupne prakticky všetky krajiny čelili kríze aplikáciou politiky ekonomických obmedzení. Reštriktívne opatrenia pomohli redukovať nielen infláciu, ale aj klasickú nezamestnanosť. Politika podpory dopytu ako prostriedku na prekonanie krízy by bola musela byť veľmi obozretná, aby nevyvolala návrat klasickej nezamestnanosti, musela by byť koordinovaná vo svetovom meradle, aby sa nezhoršila nerovnováha v oblasti medzinárodných platieb“ (Martincová, 2002, s. 16).

Počet evidencií absolventov škôl je každoročne najvyšší v mesiaci september. Tento jav je podmienený obdobím ukončenia štúdia, resp. školskej dochádzky na väčšine našich škôl. U absolventov vysokých škôl je kulminačný bod posunutý na mesiac júl. Nezamestnanosť vznikla dôsledkom radikálnych zmien vo fungovaní hospodárstva a ani mnohé pokusy o jej riešenie nedokázali tento vážny, nielen ekonomický, ale aj sociálny problém uspokojivo vyriešiť. Každá vláda, ktorá sa odvtedy dostala k moci, si za jeden zo svojich hlavných bodov kladie zníženie nezamestnanosti a podporu podnikania. Bohužiaľ, mnohé prijaté opatrenia sú dôkazom toho, že často krát to tak nie je. Miera nezamestnanosti je spôsobená aj regionálnymi rozdielmi, nízko platenou prácou, vysokým daňovým a odvodovým zaťažením a s ním súvisiace nelegálne zamestnanie (www.sapa.sk).

V našej práci sme poukázali na to, ako sa zvýšila nezamestnanosť dôsledkom hospodárskej krízy na Slovensku. Z tabuľky vyplýva, že nezamestnanosť je vyššia v porovnaní s inými rokmi a práca na úradoch je viac vyčerpávajúca a vyžaduje si viac aktivity zamestnancov.

Graf č. 1 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku od roku 2004-2009



Zdroj: <http://www.sme.sk/c/4363530/interaktivny-graf-vyvoj-nezamestnanosti-na-slovensku-1997-az-2009.html>.

1.4 DOPADY NEZAMESTNANOSTI NA JEDINCA A SPOLOČNOSŤ

Zdravie tvorí súčasť života, ktorá je najčastejšie charakterizovaná komplexom spoločenských, ekonomických, kultúrnych a psychologických faktorov. Tieto faktory podmieňujú tak telesné, ako aj duševné zdravie. Súčasné poňatie duševného zdravia zdôrazňuje teda kombináciu efektívnosti, dobrých medziľudských vzťahov a vnútornej harmónie. 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(Žiaková, 2005). „*Strata citovej, sociálnej a finančnej*

podpory alebo strach z tejto straty je zdrojom stresov s bezprostredným dopadom na psychické a somatické zdravie človeka. Medzi nezamestnanými sa často vyskytujú poruchy imunitného, kardiovaskulárneho, tráviaceho a dýchacieho systému, nervového systému a výrazné neurotické poruchy vo forme podráždenosti, neistoty, bolesťami hlavy, zvýšenou únavnosťou atď (Žiaková, 2005, s. 104).

Každý človek je osobnosť. Každá osobnosť má svoje záujmy, potreby a ciele. Preto aj reakcia organizmu na nedostatky bude v každej osobnosti iná. Dôležitú úlohu zohráva psychika a preto je dôležité na ňu upozorniť.

„V psychológii označujeme aktivity, ktoré prekonávajú záťaž, problém slovom coping – copingové stratégie. Do slovenčiny by sa to dalo preložiť ako „prekonávanie ťažkostí“. Vypracovali sa rozsiahle zoznamy, ako záťaž, frustráciu a stres prekonávať“ (Vikartovský, 2006, s. 7).

Nezamestnanosť znamená pre nezamestnaného často ťažkú psychickú záťaž. Pri dlhšom trvaní vedie k duševným a psychosomatickým poruchám, ako aj k trvalým zmenám v sociálnom živote. Nezamestnaný v oblasti prežívania nezamestnanosti po stránke psychickej prechádza určitými vývojovými fázami. Sú to: šok, optimizmus, pesimizmus, fatalizmus;

- fáza šoku – je to fáza neistoty, zmätku a neochoty veriť realite,
- fáza optimizmu – finančná situácia je viac menej zabezpečená, nezamestnanosť nie je bezpodmienečne prežívaná ako nepríjemná, existuje nádej, že čoskoro sa nájde pracovné miesto, človek využíva čas na oddych, relax,
- fáza pesimizmu - v tejto fáze neustále klesá viera v úspech, človek je frustrovaný, sebavedomie stále klesá, pridružuje sa pocit bezmocnosti, vlastnej viny, človek má sklón reagovať agresívne,
- fáza fatalizmu - nezamestnaný sa považuje za „človeka druhej triedy“, podlieha beznádeji „už som nezamestnaný, aj tak mi je dobre“ nezaujíma sa o dianie okolo seba. Nezamestnaný prijme nezamestnanosť ako životný štýl, uvedomuje si svoju sociálnu neistotu a jej dôsledky.

Strata zamestnania je väčšinou na strane nezamestnaného chápaná ako určité vylúčenie zo spoločnosti, zo spoločenského diania. Človek nikam nepatrí a nič by nemal chcieť. Mnoho nezamestnaných cíti, že ich život stratil štruktúru a účel. V tejto súvislosti je nutné si uvedomiť, že zákon o zamestnanosti ukladá povinnosť úradu práce nezamestnaným osobám pomáhať pri hľadaní a nájdení zamestnania, t.j. prvoradá povinnosť a zodpovednosť za riešenie nezamestnanosti je na strane konkrétneho jednotlivca, ktorý je nezamestnaný, bez ohľadu na to, či ten status získal dobrovoľne, alebo mu bol vnútený(Žilová, 2003).

2 ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

V ďalšej časti našej bakalárskej práce sa budeme zaoberať znevýhodnenou skupinou – mladí ľudia. V prvej časti sme sa zaoberali nezamestnanosťou všetkých vekových skupín. Rozobrať všetky skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie by bolo veľmi náročné a obsiahle. Preto sa v ďalšej časti budeme podrobne venovať len jednej znevýhodnenej rizikovej skupine, a tou sú mladí ľudia do 25 rokov.

Nezamestnanosť medzi mladými ľuďmi je prirodzene vyššia než celková nezamestnanosť, pretože absolventom chýbajú pracovné skúsenosti a zamestnávateľia dávajú prednosť osobám, ktoré už pracovnú históriu majú.

2.1 RIZIKOVÉ SKUPINY – ZNEVÝHODNENÍ UCHÁDZAČI

Nezamestnaní mladí ľudia do veku 25 rokov sú zaradení medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V zmysle definičného vymedzenia v *Zákone č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (ďalej len Zákon o službách zamestnanosti) v § 8 ide o občanov:

- mladších ako 25 rokov, ktorí skončili sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískali svoje prvé platené zamestnanie,
- starších ako 50 rokov,
- vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z posledných 16 mesiacov od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- ktorí, nevykonávali zárobkovú činnosť ani sa nepripravovali na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie, alebo v systéme ďalšieho vzdelávania z dôvodu, že nemohol zosúladiť pracovné povinnosti splnením rodičovských povinností,

- osamelých, starajúcich sa o dieťa do desiatich rokov,
- ktorí stratili schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
- ktorí sa sťahujú, alebo sa sťahovali v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občanov, ktorí majú pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania,
- so zdravotným postihnutím.

2.2 ABSOLVENTI STREDNÝCH A VYSOKÝCH ŠKÔL NA TRHU PRÁCE

Absolventi sú mladí ľudia plní ideálov a vízií do budúcnosti, ktorý sa neboja iniciatívne vrhnúť do neznámych príležitostí. Zaujímajú sa o nové veci, skúšajú a hľadajú možnosti, ktoré sa im ponúkajú. Zo všetkých skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie majú absolventi najväčšie šance umiestniť sa na trhu práce. Úrady sa snažia tieto skutočnosti premietnuť do metód a foriem práce s absolventmi a prichádzajú s aktivitami zameranými na ich umiestnenie sa na trhu práce. Možnosti sú však limitované, lebo mnohí zamestnávateľia nemajú záujem o absolventov. Aj z toho dôvodu narástol v období od 1. októbra 2008 do 31. marca 2009 počet evidovaných absolventov. Medzi nezamestnaných sa zaradili aj mladí ľudia, ktorí sa vracajú domov zo zahraničia. Je to dôsledok súčasnej celosvetovej ekonomickej a hospodárskej situácie a zvyšovanie miery evidovanej nezamestnanosti.

K 31. marcu 2009 bolo v evidencii 18 280 absolventov škôl, čo predstavuje 5,9% z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. Najviac nezamestnaných absolventov bolo zo stredných odborných škôl v počte 6 209 a zo Stredného odborného učilišťa s maturitou v počte 4 927. Absolventi s učňovským a stredoškolským vzdelaním profesijného charakteru sa väčšinou nedokážu v potrebnej miere stotožniť so získanou profesiou. Najmenej nezamestnaných bolo absolventov z vysokých škôl

v počte 1 090, ktorí sú flexibilný, jazykovo vybavený a majú vedomosti v oblasti informačných technológií. Vývoj počtu absolventov v mesiacoch október až december 2008 mal klesajúci trend. Od januára 2009 začal počet absolventov v evidencii rásť. Ich počet v evidencii však vzrástol, čo je spôsobené najmä znížením počtu vyradených absolventov. Počas celého obdobia klesal celkový počet vyradených absolventov, pričom od januára 2009 bol ich celkový odlev nižší ako prílev.

Hospodárska kríza priniesla zníženie ponuky voľných pracovných miest vhodných pre absolventov, ale na druhej strane, v rámci racionalizácie v jednotlivých spoločnostiach, sa prejavil záujem zo strany absolventov i zamestnávateľov o absolventskú prax. V rámci tohto nástroja aktívnej politiky trhu práce treba prihliadať, aby zamestnávateľ nenahrádzal stálu pracovnú silu absolventskou praxou a tiež aby pre absolventov nebola absolventská prax dobre platenou brigádou (Blahutiaková, 2009).

Zdroje, motivácie k práci:

Praktický aspekt motivácie k práci sa týka odpovede na otázku, ako, a k čomu motivovať pracovníkov, t.j. hľadania prostriedkov motivácie a smerov jej pôsobenia. Tieto dva aspekty motivácie sú vo vzájomnej závislosti, pričom každý z nich obsahuje viacero prvkov, preto že človek nepracuje len z jedného dôvodu a v práci neplní iba jeden cieľ. Motivácia súvisí s dynamickou zložkou osobnosti a motív možno považovať za hlavný zdroj ľudskej aktivity, príčinu konania, ktorý zahŕňa v sebe princíp aktivizácie a regulácie správania. Potreby tvoria základ motivácie a sú základným energizujúcim prvkom človeka.

Rámčovo možno motívy v práci rozdeliť na tri skupiny:

- aktívne motívy – podnecujú pracovníkov k pozitívnemu pôsobeniu v práci,
- podporujúce motívy – vytvárajú zázemie a podmienky pre samostatnú prácu,
- potláčajúce motívy – vedú pracovníkov k nepracovnému správaniu.

Z hľadiska motivačných zdrojov možno hovoriť o štyroch skupinách motivácie:

- ekonomická,
- sociálna,
- osobnostná,
- spokojnosť.

Najstarším druhom motivácie, nezriedka preferovaným aj v súčasnosti, je ekonomická motivácia. Plat si i naďalej uchováva dominantné postavenie medzi motivačnými faktormi, hoci už nie v takej extrémnej podobe.

Sociálna motivácia stavia na význame sociálneho faktora v živote človeka, ktorý v pracovnej sfére pôsobí motivačne viacerými faktormi:

- v klasickom prístupe je to zdôrazňovanie motivačného vplyvu kvality medziľudských vzťahov na pracovisku, najmä v neformálnej rovine,
- druhý prístup stavia na váhe sociálnej atmosféry na pracovisku formálneho i neformálneho charakteru,
- tretou zložkou je systém komunikácie, a to v rovine vertikálnej i horizontálnej,
- štvrtou oblasťou je význam sociálneho prostredia ako udeľovateľa odmien (Kollárik, 2002).

„Osobnostná motivácia sa najčastejšie dáva do súvisu s aktuálnosťou sekundárnych, vyšších potrieb, najmä s potrebami sebarealizácie, sebauplatnenia, ocenenia, uznania, presadenia sa a pod“
(Kollárik, 2002, s. 116).

„Ako najčastejší dôvod, prečo absolventi nepracujú v zamestnaní, ktoré zodpovedá odboru ich prípravy, uvádzajú, že si nemohli nájsť miesto v odbore, na ktorý sa pripravovali, ako aj to, že ich zaujíma iná práca. Uvádzajú, že odbor štúdia si vybrali podľa oblasti svojho záujmu, ale aj preto, že škola bola v blízkosti ich bydliska. To, či si po skončení štúdia budú môcť nájsť zamestnanie, akú majú perspektívu, zostávalo pri rozhodovaní o smere štúdia mimo ich zorného uhla“ (Svoboda, 2007, s. 4).

Motivácia spokojnosťou v práci vychádza z chápania pozície spokojnosti ako regulátora pracovného správania, najmä v oblasti výkonnosti, angažovanosti, stabilizácie. Spokojnosť v práci nie je iba cieľom jednotlivca, ale aj aktuálnym zdrojom jeho správania. Poznať zdroje pracovnej spokojnosti je dôležitým prvkom stratégie každej organizácie, či už z hľadiska cieľového alebo procesného.

Dve skupiny faktorov:

Vonkajšie faktory práce a pracoviska

- fyzikálne prostredie – zahŕňa základné faktory, ako sú osvetlenie, hlučnosť, čistota, prúdenie vzduchu, prašnosť, estetické vybavenie,
- bezpečnosť a hygiena práce – každá práca prináša riziko úrazov alebo ochorení, vytvára silný tlak na psychiku pracovníkov, čo prináša ich nespokojnosť,
- druh, charakter práce – jednotvárnosť, monotónnosť, rôznorodosť, samostatnosť a pod,
- finančná odmena – umožňuje pracujúcemu uspokojovať širokú škálu potrieb,
- sociálne prostredie – medziľudské vzťahy, atmosféra na pracovisku,
- štýl vedenia – všeobecne sa predpokladá, že úspešný manažér je vtedy, ak dokáže zabezpečiť výkonnosť skupiny i jej spokojnosť, resp. jednotlivých členov skupiny,
- politika vedenia organizácie – uplatňovanie globálnej stratégie vedenia navonok i dovnútra organizácie sú pracovníkmi vnímané ako vážne faktory formujúce jej status a pozíciu.

Vnútorne osobnostné faktory:

- objektívne – spadajú sem faktory, ktoré sa týkajú veku, pohlavia, dĺžky zamestnania v organizácii, funkcie i rodinného stavu,
- subjektívne – tieto faktory sú súčasťou štruktúry osobnosti, jej špecifik u každého pracovníka a v podstate od ich úrovne a aktuálnosti vzťahu k práci ako sú potreby, očakávania, záujmy, schopnosti (Kollárik, 2002).

K podporným opatreniam a programom v oblasti riešenia nezamestnanosti mladých patria:

- aktívne opatrenia na trhu práce zamerané na tvorbu pracovných miest,
- dopytovo orientované projekty a lokálne partnerstvá, ktoré umožňujú realizovať projekty šité na mieru konkrétneho regiónu za účasti všetkých významných aktérov miestneho trhu práce. Ide o programy Fondu sociálneho rozvoja na riešenie zamestnanosti a sociálnej inklúzie.

Európska komisia v Bruseli dňa 26. októbra 2007 vydala rozhodnutie o prijatí Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Pre SR to znamená možnosť v programovom období 2007-2013 využiť 881 801 578 eur z *Európskeho sociálneho fondu* na podporu rastu zamestnanosti, poklesu nezamestnanosti, podporu sociálnej inklúzie na budovanie kapacít. Pomoc je určená pre uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, samostatne zárobkovo činné osoby, zamestnancov s nízkou kvalifikáciou, mladých a stredných podnikateľov, študentov, absolventov a iných.

Prvým z hlavných cieľov je zvyšovanie zamestnanosti a adaptability a znižovanie nezamestnanosti. Ďalším je posilnenie integrácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených vrátane podpory zosúladenia rodinného a pracovného života a zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky. Je zameraná na koordináciu opatrení a vhodnú koncentráciu zdrojov pre tvorbu nových pracovných miest na trhu práce, umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta a udržateľnosť existujúcich pracovných miest s cieľom priblížiť sa k rovnováhe na trhu práce.

Ciele operačného programu sú začlenené do piatich prioritných osí:

- rast zamestnanosti,
- rast sociálnej inklúzie,
- rast sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BA kraji,
- budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy,
- technická pomoc (Vrabcová, 2008).

2.3 PRÁCA S UCHÁDZAČMI O ZAMESTNANIE NA ÚRADE PRÁC, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Rodič má nárok na prídavky na dieťa - absolventa, ktorý ukončil štúdium na strednej škole až do ukončenia školských prázdnin t.j. do 31.augusta v danom roku, ale iba za predpokladu, že absolvent si nepodal žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Absolvent, ktorý sa po ukončení štúdia na strednej škole stáva nezamestnaným občanom hľadajúcim zamestnanie, má možnosť požiadať ktorýkoľvek úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o informácie k hľadaniu zamestnania.

Každý uchádzač preukazuje pri podaní žiadosti o zaradenie do evidencie:

- platný občiansky preukaz,
- potvrdenie o dobe štúdia na strednej škole,
- maturitné vysvedčenie,
- vyhlásenie o (ne/podaní prihlášky na vysokoškolské štúdium I. stupňa),
- diplom,
- vyhlásenie o (ne/podaní prihlášky na vysokoškolské štúdium II. stupňa).

Absolvent je zaradený do evidencie :

- dňom podania žiadosti,
- ak si osobne podá písomnú žiadosť do siedmych kalendárnych dní odo dňa skončenia štúdia.

Absolvent, ktorý ukončil štúdium na vysokej škole záverečnou skúškou, stráca charakter nezaopatreného dieťaťa nasledujúcim mesiacom po ukončení štúdia na vysokej škole záverečnou skúškou. Rodič absolventa, ktorý ukončil štúdium na vysokej škole má nárok na prídavky na dieťa do konca mesiaca, v ktorom absolvent vykonal záverečnú skúšku. Absolventovi nárok na dávku v nezamestnanosti nevzniká.

Povinnosti absolventa zaradeného do evidencie uchádzačov o zamestnanie:

- aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania osobne preukazovať úradu najmenej raz za kalendárny mesiac v termíne a na mieste určenom úradom,
- byť k dispozícii úradu do troch pracovných dní od doručenia výzvy alebo ústneho vyzvania úradom pri osobnom kontakte s uchádzačom o zamestnanie,
- najneskôr do troch pracovných dní písomne oznámiť úradu každú zmenu oproti predchádzajúcemu zápisu v evidencii uchádzačov o zamestnanie (Tureková, 2009).

Úrad poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby.

Informačné a poradenské služby na účely *Zákona o službách zamestnanosti* sú služby pri :

- voľbe povolania,
- výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania,
- výbere zamestnanca,
- adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

Sú to aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o:

- požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání,
- možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- predpokladoch na výkon povolania,
- možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktívnej činnosti,
- podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti,
- podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

Tieto služby pre voľbu povolania zahŕňajú najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolanií a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnania a jeho zmenu zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými požiadavkami a požiadavkami na odborné zručnosti a praktické skúsenosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovnom mieste. Sú poskytované zamestnávateľom a sú zamerané na uľahčenie adaptácie ich zamestnancov v novom zamestnaní.

Tieto služby môžu na základe písomnej dohody uzatvorenej s ústredím alebo s úradom poskytovať aj právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa Zákona o službách zamestnanosti, najmä pri sprostredkovaní zamestnania, odborných poradenských službách, vzdelávaní a príprave pre trh práce a pri začleňovaní znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (www.upsvar.sk).

Keď sa človek zaeviduje na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, stáva sa uchádzačom o zamestnanie. Je to občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá si zamestnanie. Zaevidovaný občan je oboznámený s ďalším postupom. Sú mu podané informácie zo strany pracovníka Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Tieto informácie sú súčasťou poradenstva.

Poradenstvo ako špecifickú ľudskú činnosť charakterizujeme ako proces pomoci, cieľom ktorého je využiť existujúci zdroj a možnosti osobnosti na vysporiadanie sa s problémami života. Potreba kvalitatívneho rozvoja špecifických poradenských služieb je determinovaná ekonomickými, sociálnymi a kultúrnymi premenami, ktoré zvyšujú nároky na každého človeka i na spoločnosť ako celok, na jej riadiace a regulačné funkcie.

Podľa toho, ktorým vekovým kategóriám obyvateľstva je poradenská činnosť určená, môžeme rozlišovať:

- poradenské služby pre deti a mládež,
- poradenské služby pre dospelých.

Cieľom poradenskej činnosti je pomáhať jednotlivcovi, aby dokázal upravovať svoje konanie tak, aby to vyhovovalo jemu samotnému a aby

jeho správanie bolo v súlade so spoločenskými, právnymi a morálnymi normami, aby sa z neho stala vyvážená osobnosť. Každý ľudský problém, ktorý je predmetom záujmu poradenstva, má dimenziu spoločenskú a osobnostnú, a preto konštituovanie sociálneho poradenstva nie je javom náhodným, ale vychádza z výsostne aktuálnych celospoločenských potrieb.

Do poradenského procesu patria tieto zložky:

- poradca,
- klient,
- užšie a širšie prostredie klienta,
- situácia a problém klienta,
- vzťah poradca – klient,
- metódy, techniky a prostriedky na dosiahnutie poradenského cieľa (Vitkovičová, in: Tokárová, 2003).

Ak je zaevidovaný občan zároveň aj znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je odporučený na skupinové poradenstvo. Každý deň je skupinové poradenstvo určené pre inú skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Skupinové poradenstvo je poradenský proces orientovaný na riešenie problémov spojených s nezamestnanosťou a na prekonanie bariér pracovného uplatnenia s využitím prvkov skupinovej dynamiky.

Na týchto stretnutiach sú absolventom poskytnuté informácie z oblastí:

- základné informácie - právo na zamestnanie, štruktúra Úradu práce sociálnych vecí a rodiny, členenie odboru služieb zamestnanosti a stručný popis činností oddelení odboru,
- práva a povinnosti uchádzača o zamestnanie - zamerané na nástroje, príspevky pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie – absolventov,
- informácie o aktívnych opatreniach trhu práce – o príspevkoch poskytovaných odborom služieb zamestnanosti (náhrada časti cestovných výdavkov), vzdelávanie a príprava pre trh práce, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na zamestnanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, príspevok na dochádzku za

prácou. Ku každému príspevku sú uvedené informácie o tom, komu je príspevok určený, aký je to typ príspevku, aká je jeho výška a podmienky pre poskytnutie,

- informačné zdroje k vyhľadávaniu voľných pracovných miest – znevýhodnení uchádzači o zamestnanie – absolventi dostávajú informácie o tom, kde je možné nájsť informácie o voľných pracovných miestach, ako s týmito informáciami pracovať a načo si dávať pozor,
- voľné pracovné miesta - ponuka voľných pracovných miest,
- zákonník práce - základné informácie o tom, čo je to pracovná zmluva a čo má pracovná zmluva obsahovať, kontrola nelegálnej práce a pod.,
- informačno-poradenské stredisko - informácie o aktivitách realizovaných v informačno - poradenskom stredisku, o poskytovaných službách a pod.,
- kniha zamestnávateľov – znevýhodnení uchádzači o zamestnanie-absolventi sú informovaní o informačnom materiály „Kniha zamestnávateľov“ o tom, čo tento materiál obsahuje a tiež o tom, ako s týmto materiálom pracovať a aké údaje a informácie je možné z tohto materiálu použiť,
- *EURES* – informácie o tom, čo je to Eures, aké služby poskytuje, kto je *Eures* poradca, asistent, informácie o portáloch a o tom, ako sa s portálom pracuje.

Súčasťou skupinového poradenstva je:

- orientácia na trhu práce - ako pracovať s inzerátmi a inými pracovnými ponukami, zdroje informácií o voľných miestach, regionálne podmienky trhu práce, samozamestnanie, práca v zahraničí,
- základné komunikačné zručnosti - verbálna a neverbálna komunikácia, osobný a telefonický kontakt so zamestnávateľmi, reč tela, vzhľad a úprava zovňajšku,

- príprava na osobný pohovor - najčastejšie otázky na pohovore, zakázané otázky, sebaaprezentácia, vedomosti, zručnosti, vlastnosti,
- komunikácia so zamestnávateľom - ako zaujať, vytvoriť dobrý dojem, motivovať zamestnávateľa, žiadosť, životopis, motivačný list,
- sociálno-psychologický výcvik - zhodnotenie osobnostných vlastností, kvalifikačných predpokladov a podmienok pre umiestnenie na trhu práce, rozvíjanie sociálnych a komunikačných zručností,
- právne poradenstvo - základná orientácia v zákone o službách zamestnanosti.

Prínosom skupinového poradenstva pre účastníkov skupiny je získavanie nových skúseností a sociálnych znalostí v rôznych modelových situáciách. V skupinovom poradenstve je primárna osobná skúsenosť jednotlivých členov skupiny (www.upsvar-bb.sk).

Po prevzatí rozhodnutia o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie je absolvent pridelený k sprostredkovateľovi zamestnania. Sprostredkovateľ ponúka uchádzačovi o zamestnanie vhodné pracovné miesto na základe uchádzačovho dosiahnutého vzdelania, kvalifikácie a praxe. Podľa *Zákona o službách zamestnanosti* § 15 je vhodné zamestnanie:

- zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce,
- zamestnanie, v ktorom týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času,
- vhodné zamestnanie si občan hľadá sám, za pomoci úradu alebo za pomoci právnickej osoby alebo fyzickej osoby podľa § 25 a 58.

Sprostredkovanie vhodného zamestnania podľa *Zákona o službách zamestnanosti* § 32 je činnosť zameraná na:

- vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkajúce vhodné zamestnanie uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi a zamestnanie,

- vyhľadávanie a ponúkanie vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, ako aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, zverejňovanie zoznamov voľných pracovných miest hľadaných zamestnaní uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie a ich uverejňovanie na internete, v tlači a v ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.

Sprostredkovanie zamestnania zabezpečuje:

- ústredie,
- úrad a pracovisko zriadené úradom,
- právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu, sprostredkovanie dočasného zamestnávania a sprostredkovanie podporovaného zamestnávania.

Ústredie a úrad vykonávajú sprostredkovanie zamestnania na území Slovenskej republiky bezplatne. Občan sa uchádza o sprostredkovanie zamestnania na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt. Občan, ktorý hľadá zamestnanie, môže požiadať o informácie o možnostiach zamestnania ktorýkoľvek úrad.

Do štyroch mesiacov po zaradení do evidencie je uchádzač o zamestnanie odporúčaný na odborné poradenstvo. Odbornú poradenskú činnosť vykonáva poradca, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie. V rámci odborných poradenských služieb je s uchádzačom vypracovaný individuálny akčný plán na podporu jeho pracovného uplatnenia.

Odborné poradenstvo je založené na pomoci, podpore, rozvoji, optimálnom uplatnení jednotlivca, lepšej orientácii v živote. Profesionálne poradenstvo poskytuje praktickú pomoc pri výbere profesie s prihliadnutím na sklony, záujmy a schopnosti, vrátane možnosti uplatnenia. Zaoberajú sa ním kvalifikovaní pedagógovia, psychológovia, lekári, sociológovia, poradenstvo pre nezamestnaných, poradenstvo v zdravotníctve, poradenstvo v oblasti charity, v svojpomocných organizáciách, právne poradenstvo,

daňové poradenstvo, predmanželské a manželské poradenstvo, novovznikajúce poradenstvá pre klientov nachádzajúcich sa v sociálnych kolíziách atď. (Strieženec, 1996).

3 PRÍPRAVA A MOŽNOSTI UPLATNENIA SA ABSOLVENTOV STREDNÝCH A VYSOKÝCH ŠKÔL NA TRHU PRÁCE

Vývoj nezamestnanosti mladých ľudí ovplyvňuje nedostatočná väzba medzi školským systémom a trhom práce. Je preto potrebné skúmať perspektívny vývoj na trhu práce a reagovať na jeho potreby. Zamestnávateľia pokladajú za najväčší faktor ovplyvňujúci uplatnenie absolventov na trhu práce chýbajúce prognózy makroekonomického vývoja a projektov jednotlivých regiónov. Považujú prax, ktorú získavajú absolventi počas štúdia, za nedostatočnú. Nedostatok praxe však nie je jediným faktorom, ktorý negatívne ovplyvňuje schopnosť absolventov uplatniť sa na trhu práce. Ide aj o kvalitu ich prípravy. Je potreba zmeny v obsahu vzdelávania so zreteľom na požiadavky trhu práce. Absolventi, ktorí si po skončení školy nenašli uplatnenie na trhu práce, sú väčšinou nedostatočne pripravení v komunikačných zručnostiach, schopnostiach samostatného rozhodovania, praktických a odborných vedomostiach či zručnostiach, ako i v organizačných a riadiacich schopnostiach, v jazykových vedomostiach a v práci s výpočtovou technikou (Svoboda, 2007).

Projekty a programy prioritne zamerané na mladých nezamestnaných ľudí:

- absolventská prax – jej cieľom je poskytnúť absolventom školy a mladým ľuďom do 25 rokov podporu pri vstupe do zamestnania a umožniť získať zručnosti a praktické skúsenosti v reálnom pracovnom prostredí u zamestnávateľa,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce – jeho cieľom je posilniť šance uchádzačom o zamestnanie s nízkym vzdelaním alebo nevyhovujúcou kvalifikáciou uplatniť sa na trhu práce,
- „Dokončenie základnej školy“ - projekt druhej šance – cieľom je zlepšenie zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie znevýhodnených na trhu práce z titulu neukončeného základného vzdelania.

- Projekt „Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb“ – ponúka konkrétne aktivity regionálnej burzy práce so širokým zastúpením zamestnávateľov, poskytovanie sprostredkovateľských služieb pri medzinárodnej pracovnej mobilite v rámci *EURES* a iné (www.sspr.gov.sk).

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zaznamenal v roku 2004 – 2007 pokles nezamestnanosti a môžeme smelo povedať, že k tomu výraznou mierou prispeli aj nástroje aktívnej politiky trhu práce. Pre všetky nástroje aktívnej politiky trhu práce tvorí základnú legislatívnu bázu *Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*, ktorý bol od roku 2004 niekoľkokrát novelizovaný. Časť noviel sa dotkla aj aktívnej politiky trhu práce, ktorá sa uplatňuje prostredníctvom národných projektov z *Európskeho sociálneho fondu*:

- prvá časť nástrojov obsahuje nástroje na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom vzdelávania a prípravy pre trh práce, odborných poradenských služieb, absolventskej praxe a aktivačnej činnosti,
- druhá časť nástrojov podporuje vytváranie nových pracovných miest a je zameraná na zvyšovanie zamestnanosti.

Tieto nástroje aktívnej politiky zvyšujú šancu uchádzačom o zamestnanie na návrat na trh práce ako kvalifikovaná pracovná sila, prípadne ako samostatne zárobkovo činná osoba. Vytváranie miest pre samostatne činné osoby je nástroj určený uchádzačom o zamestnanie, ktorí majú predpoklady založiť si vlastný podnik. V zmysle tohto nástroja sa poskytuje príspevok na úhradu preukázaných nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou. Absolventská prax je veľmi dobrým nástrojom pre mladých ľudí pri ich vstupe na trh práce. Pomocou absolventskej praxe zamestnávateľa vyhľadávajú potenciálnych zamestnancov a mladých ľudí vo väčšine prípadov po prvýkrát zistia, čo znamená byť súčasťou pracovného kolektívu (Čaklos, 2008).

3.1 VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE

Vzdelávanie a príprava pre trh práce podľa *Zákona o službách zamestnanosti* § 44 je teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní. Pri určovaní rozsahu a obsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne vedomostí a odborných zručností uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca tak aby boli účelne využité pri získaní nových vedomostí a odborných zručností.

Rovnako ako pri vzdelávaní a príprave pre trh práce sa postupuje aj v prípade:

- teoretickej prípravy alebo praktickej prípravy, ak uchádzač o zamestnanie, záujemca o zamestnanie alebo zamestnanec po skončení povinnej školskej dochádzky nezískal žiadnu kvalifikáciu,
- špeciálneho školenia pre uchádzača o zamestnanie alebo záujemcu o zamestnanie zameraných na hľadanie alebo na získanie zamestnania,
- prípravného kurzu na dodatočné ukončenie základného vzdelania uchádzača o zamestnanie alebo záujemcu o zamestnanie,
- prípravného kurzu na prijímacie skúšky na strednú školu uchádzača o zamestnanie alebo záujemcu o zamestnanie,
- kurzu pre občanov so zdravotným postihnutím umožňujúceho jeho vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce nie je teoretická alebo praktická príprava, ktorú:

- je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre zamestnanca podľa príslušných právnych predpisov, a na ktorej je zamestnanec povinný sa zúčastňovať v súvislosti s výkonom svojho zamestnania,

- zamestnanec absolvuje z vlastného záujmu bez toho, že by z hľadiska ním vykonanej práce u zamestnávateľa bola nevyhnutná potreba zmeny jeho doterajšej kvalifikácie.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona zabezpečuje:

- úrad pre uchádzača o zamestnanie a pre záujemcu o zamestnanie,
- zamestnávateľ pre svojho zamestnanca.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona si môžu zabezpečiť aj uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie z vlastnej iniciatívy na vlastné náklady.

Podľa *Zákona o službách zamestnanosti* § 46, úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu najmä v prípade:

- nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností,
- potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce,
- straty schopností vykonávania pracovnej činnosti v doterajšom zamestnaní.

Úrad môže uhradiť dodávateľovi vzdelávania a prípravy pre trh práce náklady až do výšky 100%. Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému úrad zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce, úrad uhradí výdavky na stravovanie, ubytovanie a výdavky na cestovné z miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta konania vzdelávania a prípravy pre trh práce a späť.

Úrad môže zabezpečiť vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie predovšetkým v rámci celoštátnych projektov a programov vzdelávania a prípravy pre trh práce schváleným ústredím a realizovaných úradom alebo projektov a programov schválených a realizovaných úradom na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi uchádzačom o zamestnanie a úradom a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi záujemcom o zamestnanie a úradom.

Dohoda o vzdelávaní a príprave pre trh práce obsahuje najmä:

- profesijné zameranie vzdelávania a prípravy pre trh práce a spôsob jeho získania,
- miesto konania vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- dĺžku trvania vzdelávania a prípravy pre trh práce vrátane dátumu jeho začiatku a skončenia, spôsob, rozsah a podmienky úhrady oprávnených nákladov úradom,
- práva a povinností účastníkov vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- podrobnosti o úhrade náhrad výdavkov za stravovanie, nákladov za ubytovania a cestovných výdavkov do miesta konania vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzačovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje na vzdelávaní a na príprave pre trh práce,
- záväzok záujemcu o zamestnanie, že vráti úhradu náklady uhradené za jeho vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ak vzdelávanie a prípravu pre trh práce neskončí bez vážnych dôvodov.

Uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie môžu z vážnych zdravotných dôvodov, rodinných dôvodov a osobných dôvodov, ktoré u neho nastali počas vzdelávania a prípravy pre trh práce, prerušiť toto vzdelávanie a prípravu pre trh práce, alebo odstúpiť od dohody - vážnosť dôvodov posudzuje úrad.

3.2 ABSOLVENTSKÁ PRAX

Absolventská prax je ďalšou z nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

- je získanie odborných zručností a praktických skúseností absolventa u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania.
- za absolventskú prax je možné považovať aj získanie alebo prehĺbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností uchádzačov o zamestnanie do 25 rokov, ktoré rozšíria ich možnosti uplatnenia na trhu práce.(www.upsvardk.sk)

Absolvent podľa *Zákona o službách zamestnanosti* § 46:

- je znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, mladší ako 25 rokov, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelné platené zamestnanie,
- za absolventa školy sa na účely vykonávania absolventskej praxe považuje aj každý uchádzač o zamestnanie do 25 rokov bez ohľadu na to, či skončil sústavnú prípravu na povolanie a bez ohľadu na to, či získal pravidelné platené zamestnanie. Pravidelné platené zamestnanie je zamestnanie, ktoré trvalo viac ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Zamestnávateľ pre účely absolventskej praxe je právnická alebo fyzická osoba, u ktorej absolvent vykonáva absolventskú prax bez pracovno-právneho vzťahu na základe uzavretej písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a na základe uzavretej dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom (www.upsvar-1c.sk).

Podmienky výkonu absolventskej praxe:

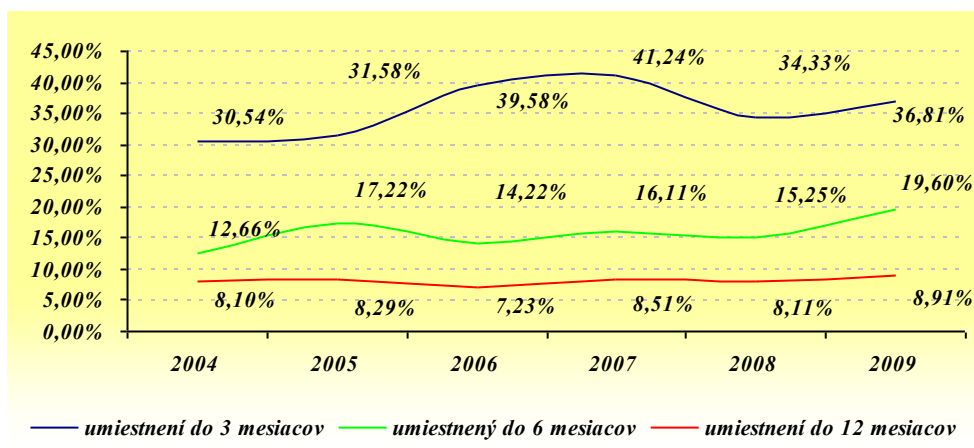
- absolventská prax sa vykonáva na základe písomnej dohody o absolventskej praxi uzatvorenej medzi absolventom a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, kde je absolvent evidovaný ako uchádzač o zamestnanie a dohody uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom, u ktorého bude absolventská prax vykonávaná,
- počas doby trvania absolventskej praxe absolvent ostáva v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
- absolvent má nárok počas vykonávania absolventskej praxe na príspevok na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe vo výške 178,92 € ako mesačný paušálny príspevok,

- absolventovi sa poukazuje v mesačnej alikvótnej časti poistné za úrazové poistenie za obdobie výkonu absolventskej praxe. Úrazové poistenie musí byť uzatvorené na účely výkonu absolventskej praxe,
- minimálna doba vedenia absolventa v evidencii uchádzačov o zamestnanie pre účely poskytnutia príspevku je 15 dní (www.zelpo.sk).

Absolventská prax sa vykonáva pri týždennom pracovnom čase 20 hodín po dobu 6 mesiacov bez možnosti predĺženia. Opakovane môže uchádzač o zamestnanie vykonávať absolventskú prax najskôr po uplynutí 12 mesiacov od skončenia vykonávania predchádzajúcej absolventskej praxe. Absolvent má po dobu praxe nárok na voľno v celkovom rozsahu 10 pracovných dní. Tento nárok vzniká najskôr po uplynutí 2 mesiacov vykonávania absolventskej praxe (www.upsvardk.sk).

„Svet práce sa rozvíja a je čoraz rozmanitejší. Čím komplikovanejší je svet, v ktorom žijeme, tým viac sa musí človek starať o to, aby sa v ňom nestratil. Čoraz väčšmi narastá potreba získavania aktuálnych informácií o trhu práce. Od mája 2008 je vďaka atraktívnej výške príspevku veľký záujem o absolventskú prax, pre absolventov vedených v evidencii nezamestnaných“ (Druga, 2009, s. 17).

Graf č. 2 Umiestnení absolventi na absolventskej praxi



Zdroj : http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248.

Paušálny príspevok na úhradu nevyhnutných osobných výdavkov absolventa školy, spojených s výkonom absolventskej praxe, vypláca úrad práce, sociálnych vecí a rodiny absolventovi školy mesačne vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe.

Termín a spôsob úhrady mesačného paušálneho príspevku úradom práce, sociálnych vecí a rodiny absolventovi školy je stanovený v podmienkach „Dohody o absolventskej praxi“ s absolventom školy. Termín úhrady mesačného paušálneho príspevku je do 15 pracovných dní po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý sa paušálny príspevok poskytuje a úhrada paušálneho príspevku môže byť bezhotovostným prevodom na účet v banke alebo vyplatením paušálneho príspevku poštovou poukážkou.

Vyplatenie paušálneho príspevku na úhradu nevyhnutných osobných výdavkov absolventa s vykonaním absolventskej praxe je viazané na predloženie dochádzky absolventa školy zo strany zamestnávateľa, ktorá je dokladom, na základe ktorej sa overuje oprávnenosť pre vyplatenie paušálneho príspevku na vykonávanie absolventskej praxe.

Spolu s úhradou mesačného paušálneho príspevku úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poukáže absolventovi školy aj ním preukázanú úhradu poistného za úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe, ak absolvent školy uzatvorí zmluvu o úrazovom poistení podľa § 51 ods. 8 písmeno g, zákona o službách zamestnanosti.

Na základe evidencie dochádzky, ktorú predkladá zamestnávateľ úradu práce, sociálnych vecí a rodiny mesačne do 10 pracovných dní po uplynutí kalendárneho mesiaca, sa paušálny príspevok absolventovi školy kráti:

- za dni voľna v rozsahu 10 pracovných dní,
- za ospravedlnené dni neprítomnosti na absolventskej praxi z dôvodu:
 - dočasnej pracovnej neschopnosti
 - ošetrovania člena rodiny
 - vážnych zdravotných, rodinných alebo osobných, ktorých vážnosť posúdi úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

V tom prípade sa mu paušálny príspevok poskytne v pomernej výške zodpovedajúcej počtu pracovných hodín. Výsledná čiastka sa zaokrúhľuje (Interná norma č.033/2008).

Tabuľka č. 1 : Umiestnenie absolventov na trhu práce po ukončení absolventskej praxe

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Počet zaradených na absolventskú prax	7 836	6 951	7 825	8 839	6 592	10 414
Miera celkovej evidovanej miery nezamestnanosti	13,07 %	11,36 %	9,40 %	7,99 %	8,39 %	13,6 %
Percento umiestnených absolventov na trhu práce do 3 mesiacov od ukončenia AP	30,54 %	31,58 %	39,58 %	41,24 %	34,33 %	36,81 %
Percento umiestnených absolventov na trhu práce do 6 mesiacov od ukončenia AP	12,66 %	17,22 %	14,22 %	16,11 %	15,25 %	19,60 %
Percento umiestnených absolventov na trhu práce do 12 mesiacov od ukončenia AP	8,10 %	8,29 %	7,23 %	8,51 %	8,11 %	8,91 %

Zdroj : <http://www.statistics.sk//>.

Najviac absolventov sa umiestni do 3. mesiacov po ukončení absolventskej praxe. Postupom času sa na trhu práce zamestná čoraz menej absolventov.

3.3 SAMOSTATNE ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie podľa *Zákona o službách zamestnanosti* § 49 v určenej dĺžke, ktorý začne a bude túto činnosť vykonávať nepretržite najmenej dva roky, ak o príspevok na zárobkovú činnosť požiada písomne. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť sa poskytuje na úhradu preukázaných nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou. Poskytuje sa vo výške 100% z 24 - násobku minimálnej celkovej ceny práce platnej ku koncu kalendárneho

mesiacu, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa príspevok poskytuje. Výška príspevku je závislá od typu regiónu oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci podľa osobitného predpisu, od príslušnosti uchádzača o zamestnanie ku skupine znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto na samostatnú zárobkovú činnosť. Úrad uzatvorí s uchádzačom o zamestnanie písomnú dohodu o poskytnutí príspevku.

Dohoda o poskytnutí príspevku obsahuje najmä:

- druh samostatnej zárobkovej činnosti,
- maximálnu výšku príspevku,
- spôsob poskytovania príspevku,
- dátum začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- spôsob a lehotu na preukázanie použitia poskytnutého príspevku,
- spôsob vrátenia príspevku alebo jeho častí v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- záväzok uchádzača o zamestnanie, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní.

Podmienkou uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku je absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, ktorú uchádzačovi o zamestnanie zabezpečí úrad, a predloženie podnikateľského zámeru uchádzača o zamestnanie spolu s predpokladanými nákladmi na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Občan, ktorý prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť pred uplynutím dvoch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť príspevku pripadajúcu na čas, po ktorý sa neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť, v lehote do troch mesiacov, ak sa s úradom nedohodne na inej lehote. Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak sa prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti

skončilo z dôvodu úmrtia alebo zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia.

3.4 EURES

Cieľom siete EURES je podporovať výmenu voľných pracovných miest žiadostí o zamestnanie do zahraničia, a tým podporovať medzinárodnú mobilitu pracovných síl a jednotný európsky trh práce. Eures slúži nezamestnaným uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie, klientom a občanom, ktorí si hľadajú prácu v zahraničí, ale aj zamestnávateľom. Partnermi tejto siete sú verejné služby zamestnanosti jednotlivých krajín, odborové a zamestnávateľské organizácie. Partnerstvo je koordinované Európskou komisiou. Do agendy útvaru Eures patrí aj oddelenie, predĺženie i odňatie povolenia na zamestnanie cudzincov. Eures sa pravidelne podieľa na preventívnom poradenstve na stredných školách a taktiež spolupracuje so zamestnávateľmi, ktorí nezamestnávajú len cudzincov a občanov *Európskej únie*. Uchádzači o zamestnanie, záujemcovia o zamestnanie, občania, ktorí navštívia Eures majú najväčší záujem o prácu v Rakúsku, SRN, Taliansku, Veľkej Británii, Švajčiarsku a Českej republike. Medzi najvyhľadávanejšie druhy zamestnania patrí poľnohospodárstvo a lesníctvo, hotelierstvo a gastronómia, pomocné profesie, sezónne práce a brigády (Poliaková, 2008).

ZÁVER

V našej bakalárskej práci sme sa zaoberali nezamestnanosťou mladých ľudí a možnosťou ich uplatnenia na trhu práce. Tisíce mladých ľudí, po ukončení štúdia na stredných či vysokých školách, sú síce hrdými absolventmi, ale zároveň tvoria aj jednu z najrizikovejších skupín na trhu práce. Nakoľko absolventi po ukončení štúdia na strednej či vysokej škole sú bez pracovných návykov, praktických pracovných skúseností nie sú pre zamestnávateľov atraktívnou pracovnou sila. V prvej kapitole sme sa zaoberali vývojom nezamestnanosti, druhmi, príčinami. V druhej sme si vymedzili mladých ľudí, ako znevýhodnenú skupinu uchádzačov o zamestnanie. V tretej kapitole sme vyčlenili možnosti uplatnenia mladých ľudí na trhu práce. Cieľom našej bakalárskej práce bolo pomôcť mladým ľuďom pri orientácii na trhu práce, možnosťou získať informácie na jednom mieste. Napriek úsiliu vynaloženému zo strany úradov sa v súčasnom zložitom období prejavuje celkový pokles dopytu po pracovnej sile. Na každé pracovné miesto je zvýšený počet uchádzačov o zamestnanie. Nahráva tomu skutočnosť, že odborné vzdelanie absolventov končiacich sústavnú prípravu na povolanie nekorešponduje so súčasnými požiadavkami trhu práce. Do budúcnosti zostáva veriť, že označenie absolvent nebude priťažujúcou skutočnosťou pri uplatnení sa na trhu práce, a že absolventi nebudú prichádzať o svoj entuziazmus dlhodobou evidenciou na úrade a negatívnym postojom zamestnávateľov k nim.

ZOZNAM BIBIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

ANDRIKOVIČOVÁ, Priska. Nezamestnaní absolventi a nástroje APTP. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR,8/2007 ISSN 1336 5053.

BLAHUTIAKOVÁ, Veronika. Absolventi a trh práce. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR,9/2009 ISSN 1336 5053.

ČAKLOS, Peter. APTP -cesta k znižovaniu nezamestnanosti. *Sociálna politika a zamestnanosť*, mesačník ÚPSVaR SR,3/2008 ISSN 1336 5053.

DRUGA, Michal. Realizácia nástrojov APTP. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR,3/2009 ISSN 1336 5053.

<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/prezentacie/Praha.pps> zo dňa 16.12.2009

<http://www.zelpo.sk/region/tlac/horehr05/h05128.html> zo dňa 28.12.2009.

<http://www.zelpo.sk/region/tlac/horehr05/h05128.html> zo dňa 28.12.2009.

<http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000C0A> zo dňa 07.01.2010.

http://www.upsvar-1c.sk/j2omla/index.php?option=com_content&view=article&id=113:zaklpojmyap&catid=72:absolventprax&Itemid=47 zo dňa 15.01.2010.

<http://www.upsvardk.sk/show.php?id=110&m=4&sm=110> zo dňa 21.01.2010.

http://www.upsvar-bb.sk/articles.php?article_id=136 zo dňa 25.02.2010.

http://sapa.fvs.upjs.sk/casopis/3_prve.../22_Paukovic-Holovcakova.pdf zo dňa 25.2.2010.

KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002, ISBN 80-223-1731-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4 .

MARTINCOVA, Marta. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2.vyd. Bratislava: IURA Edition, 2002, ISBN 80-8078-038-2.

- POLIAKOVÁ, Mária. Problémom ostávajú dlhodobo nezamestnaní. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR,8/2008 ISSN 1336 5053.
- STRIEŽENEC, Štefan. *Slovník sociálneho pracovníka*. 1.vyd. Trnava: AD, 1996, ISBN 80-967 589-0-X.
- SVOBODA, Luboslav. Absolventská prax. *Sociálna politika a zamestnanosť*, mesačník ÚPSVaR SR,8/2007 ISSN 1336 5053.
- TOKÁROVÁ, Anna. et al. *Sociálna práca*. 2.vyd. Prešov: Akcent Print, 2003, ISBN 80-968367-5-7.
- TUREKOVÁ, Dagmar. Informácie pre absolventov stredných a vysokých škôl. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR,4/2009 ISSN 1336 5053.
- VIKARTOVSKÝ, Ján. Skončil som školu a nemám prácu. *Rodina a škola*, mesačník pre rodičov a učiteľov,9/2006.
- VRABCOVÁ, Vlasta. Európska komisia schválila Operačný program „Zamestnanosť a sociálna inklúzia“. *Sociálna politika a zamestnanosť*, mesačník ÚPSVaR SR,1/2008 ISSN 1336 5053.
- ŽIAKOVÁ, Eva. *Psychosociálne aspekty sociálnej práce*. 2.vyd. Prešov: Akcent Print, 2005, ISBN 80-969274-2-6.
- ŽILOVÁ, Anna. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta,2003, ISBN 80-8055-721-7.

Zákony:

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

Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe § 51 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov interná norma č.033/2008.