

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalárské kombinované štúdium

2009 - 2012

BAKALÁRSKÁ PRÁCA

Jana Tučníková

Trh práce, zamestnateľnosť a potreby vzdelávania dospelých
v podmienkach konkrétneho regiónu

Praha 2012

Vedúci bakalárskej práce:

PhDr. Eva Živčicová Ph.D

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor / Full-Time Studies

2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Jana Tučníková

Trh práce, zamestnateľnosť a potreby vzdelávania dospelých
v podmienkach konkrétneho regiónu

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Eva Živčicová Ph.D

Prohlášení

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri zpracovaní čerpala, sú v práci riadne citované a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným zprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 24. 9. 2012

.....

Poďakovanie

Chcela by som sa poďakovať pani profesorky PhDr. Eve Živčicovej PhD., ktorá sa ujala mojej práce a bola mojou vedúcou práce.

Anotácia

Bakalárska práca sa zaoberá pohľadom metodika odboru vzdelávania dospelých na problematiku súčasného vzdelávania dospelých a možnosti zamestnania. Rozoberá ciele, obsahy, formy, metódy vzdelávania dospelých, možnosti uplatnenia na trhu práce.

Kľúčové pojmy

Cieľ vzdelávania, formy vzdelávania, metódy vzdelávania, celoživotné vzdelávanie, zamestnanosť, politika trhu, možnosti vzdelávania, nezamestnanosť

Annotation

Bakalárska práca sa zaoberá pohľadom metodika odboru vzdelávania dospelých na problematiku súčasného vzdelávania dospelých a možnosti zamestnania. Rozoberá ciele, obsahy, formy, metódy vzdelávania dospelých, možnosti uplatnenia na trhu práce.

Key words

Cieľ vzdelávania, formy vzdelávania, metódy vzdelávania, aktivna politika trhu, celoživotné vzdelávanie, zamestnanosť, proces vzdelávania, možnosti vzdelávania, nezamestnanosť.

OBSAH

Úvod	8
1 Vzdelávanie dospelých.....	9
1.1 Ciele vzdelávania dospelých.....	11
1.2 Formy vzdelávania dospelých.....	14
1.3 Metódy vzdelávania dospelých.....	15
1.4 Celoživotné vzdelávanie.....	16
2 Trh práce.....	21
2.1 Nezamestnanosť.....	22
2.2 Aktívna politika trhu práce.....	28
3 Vzdelávanie nezamestnaných UoZ.....	31
4 Charakteristika regiónu.....	33
4.1 Nezamestnanosť v regióne.....	36
5 prieskum	39
5.1 postup prieskumu.....	39
5.2 výsledok prieskumu.....	39
Záver.....	42
Prílohy.....	43

Úvod

Vo svojej práci sa zaoberám uchádzačmi o zamestnanie. Chcem rozobrať problematikou pri vstupovaní na trh práce. Aké možnosti poskytuje Úrad práce sociálnych vecí a rodiny. Vzdelávanie je dostupné pre každého občana, ale nie každý má záujem sa ďalej vzdelávať, doplňovať si vzdelanie. Aj keď ma človek dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania, nie vždy je jeho vstup na pracovný trh jednoduchý, pretože nemá požadovanú odbornú prax, nemá skúsenosti v danej práci, nemá požadované zručnosti, daná práca vyžaduje predchádzajúce praktické skúsenosti, jazykové skúsenosti, orientáciu v problematike. Tu sa dostáva na rad Úrad práce, ktorý poskytuje odbornú poradenskú pomoc s kvalifikovanými poradcami, ktorí sa snažia čo najlepšie pripraviť uchádzačov o zamestnanie pri ich vstupe na pracovný trh.

1. Vzdelávanie dospelých

Vzdelávanie je celoživotný proces, v ktorom sa človek prispôsobuje zmenám ekonomickým, spoločenským, politickým a kultúrnym.

"Termín vzdelávanie dospelých označuje celý súbor organizovaných procesov vzdelávania, na ktoromkoľvek stupni, s akýmkoľvek obsahom a metódou, či už školské alebo iné, či už predlžujúce alebo nahradzujúce počiatočné vzdelávanie na základných, stredných a vysokých školách, vrátane učňovského vzdelávania, pomocou ktorého si osoby pokladané za dospelé spoločnosťou, rozvíjajú schopnosti, obohacujú vedomosti, zdokonaľujú odbornú alebo profesionálnu kvalifikáciu alebo sa orientujú novým smerom a vyvolávajú zmeny v postojoch alebo v správaní, a to z hľadiska plného osobného rozvoja ako aj účasti na vyrovnanom a nezávislom sociálnom, ekonomickom a kultúrnom živote." (Prehľad legislatívy o vzdelávaní dospelých, Bratislava, ÚI PŠMT, 1995, s. 40).

Vzdelávanie dospelých alebo aj andragogika je aplikovaná veda o vzdelávaní dospelých, o výchove dospelých, o starostlivosti o dospelých, rešpektujúca všestranné zvláštnosti dospeléj populácie a zaoberajúca sa ich rozvojom vo všetkých etapách ich životnej dráhy. V oblasti výchovy a vzdelávania sa zaoberá zvláštnosťami pôsobenia pedagogických zákonitostí na dospelú populáciu, definuje osobnosť dospelého vo výchovnom a vzdelávacom procese, definuje systém výchovy a vzdelávania dospeléj populácie, ako aj zvláštnosti vo vzťahu k ostatným pedagogickým a spoločenským vedám. Na obsah pojmu i obsah andragogiky ako vedeckej disciplíny, nie sú dodnes jednotné názory. Andragogika býva často chápaná ako synonymum pojmu „vzdelávanie dospelých“, čiže ako veda o vzdelávaní dospelých.

Kniha Š.Šveca Základné pojmy v pedagogike a andragogike vysvetľuje andragogiku ako adultnu edukáciu „vzdelávanie a výchova dospelých, rozvoj schopnosti a vedomostí, postojov, záujmov a iných osobných vlastností potrebných na plnohodnotný sociálny život

v práci a mimopracovných aktivitách občana, účastníka sociálnokultúrnych a iných aktivít na osobný seba rozvoj''. Andragogika sa zaraďuje medzi spoločenské vedy, základným znakom je interdisciplinárnosť. Vedy ku ktorým má najbližšie radíme:

- Antropológiu- veda, ktorej predmetom skúmania je človek, ľudstvo ako také
- Psychológiu- veda, ktorá skúma ľudské chovanie, prežívanie, duševné procesy. Andragogika čerpá hlavne z týchto subdisciplín psychológie:
 - Sociálna psychológia
 - Psychológia osobnosti
 - Vývojová (ontogenetická) psychológia
 - Pedagogická (andragogická) psychológia
- Sociológia – veda, ktorá skúma človeka v spoločnosti a zaoberajúca sa spoločenskou podmienenosťou socializácie a výchovy
- Filozofia- skúma vzťahy medzi človekom a svetom, človekom a prírodou
- Etika – teória morálky, mravnosti
- Estetika – teória pôsobenia krásna na človeka, ľudská reflexia vzťahu človeka k svetu, prírode

Podľa V. Prusákovej má zvláštne postavenie medzi týmito vedami pedagogika, lebo andragogika vychádza zo všeobecných princípov práve zo všeobecnej pedagogiky. Obe sa zahŕňajú pod spoločný názov edukológia. Vo vzdelávaní dospelých sa stretávame s pojmom poradenstvo. Poradenstvo charakterizujeme ako súbor služieb smerujúcich k pomoci človeku a starostlivosti o neho v prípade jeho potreby. Poradenstvo poskytujú poradcovia v oblasti vzdelávania dospelých, u ktorých sa predpokladá:

- vysoká kvalifikácia formou VŠ vzdelania príslušného odboru (andragogika, psychológia, sociológia, sociálna práca)
- doplnenie a prehĺbovanie kvalifikácie kurzami ukončenými certifikátmi
- aktívna účasť na projektoch v odbore, prezentácia výsledkov projektov formou vystúpenia na konferenciách
- široká prax v odbore

Okrem toho profesia poradcu vyžaduje aj okrem odborných kompetencií aj osobné predpoklady, ako sú empatia, porozumenie, citlivosť, ochota, dôslednosť, schopnosť divergentného myslenia.

(Viera Prusáková, Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu, 2000)

Andragogická koncepcia celoživotného vzdelávania jasne ukazuje, že ďalšie **vzdelávanie** musí byť celoživotné—tj trvať nepretržite a zároveň kontinuálne—tj synergicky nadväzujúce, stupňovito alebo cyklicky sa rozvíjajúce a zabezpečujúce stále väčšiu expertnosť v danej oblasti, ktorej sa venuje. Takto koncipované ďalšie **vzdelávanie** by už nemalo stáť iba na rôznorodnej ponuke inštitúcií, ale na systéme vzdelávacích možností, ktoré vychádzajú z požadovaných stupňov kariéry, založených na stupňoch zvyšujúcej sa profesionality.

Andragogika rozpracúva osobitosti učenia sa dospelých. Treba však povedať, že okrem tých všeobecne platných, je u učiteľa viacero špecifik v jeho postojoch i spôsoboch učenia sa, ktoré sú hlboko ovplyvnené práve charakterom profesie, ktorú vykonáva a s ktorými treba v jeho vzdelávaní počítať.

Základný rozdiel vo vzdelávaní dospelých od vyučovania detí je princíp, že ide o vzdelávanie sebe rovných, ktoré „predpokladá, že dospelý účastník je slobodný, schopný sa rozvíjať a realizovať svoj vlastný potenciál“ (Jarvis in Porubská, 2005, s. 45). Mal by byť teda vo vzdelávaní partnerom, ktorý spĺňa základné predpoklady dospelého k učeniu sa podľa Knowlesa: je nezávislou sebariadiacou sa bytosťou, využíva vo vzdelávaní svoje skúsenosti, je podľa svojich sociálnych rol pripravený a vnútorne viac motivovaný sa učiť najmä to, čo je preňho užitočné a čo uspokojuje jeho potreby (Matulčík 2004, s. 102-103). Mal by teda byť takým partnerom, ktorý sa aktívne podieľa na tvorbe svojho vlastného vzdelávania

(Matulčík 2004)

(Pavlov 2002, Koncepcia profesionálneho rozvoja...,2006)

1.1 Ciele vzdelávania dospelých

Cieľ je chápaný ako prvok vedomej ľudskej činnosti ideálny výsledok, žiaduci stav , ku ktorému daná činnosť smeruje. Ciele majú vlastnú autonómnu genézu- vyvíjajú sa nezávisle na človeku. Vzdelávacie ciele sú myšlienkovou anticipáciou očakávaných výsledkov vzdelávacích aktivít.

Podľa miery všeobecnosti delíme ciele na:

- Celkové – cieľ vzdelávania alebo poradenskej činnosti
- Dielčie – cieľ disciplíny, predmetu, poradenskej intervencie
- Etapové – cieľ určitého stupňa tematického celku
- Konkrétne – cieľ lekcie, kapitoly

Podľa dĺžky sa delia na:

- Blízke – krátkodobé
- Stredné – strednodobé
- Vzdialené – dlhodobé

Podľa obsahového zamerania sa ciele delia na:

- Informatívne – orientované na pamäť účastníka, navodzujú zmeny v myslení, činnosť zameraná na kognitívnu zložku osobnosti
- Formatívne – sú zamerané na citovú, rozumovú stránku, rozvíjajú aktivitu, iniciatívu, tvorivosť, samostatnosť
- Transformatívne – napomáhajú v procese zložitého prekonávania pôvodných, už nevyhovujúcich pracovných znalostí, dovedností a návykov, sú súčasťou rekvalifikačných kurzov, motivačných programov

Uvedené rozdelenie cieľov nie je zbytočné, je dôležité si pod pojmom cieľ predstaviť konkrétne ujasnenie toho, čo sa má dosiahnuť vzdelávaním, sociálnej pomoci, poradenskou intervenciou.

Európa prechádza v súčasnosti k tzv. učiacej sa spoločnosti, ktorá zdôrazňuje ČŽV človeka ako jeden z hlavných princípov rozvoja ekonomickej prosperity Európskej únie. Nástup informačnej spoločnosti a globalizácia ekonomiky kladú pred školský systém nové úlohy a

stavajú ho na novú vyššiu úroveň. Škola sa vo svojom regióne musí stať miestom vzdelávania mladej populácie, ale i celoživotného vzdelávania. Súčasne musí byť kultúrnym, športovým a spoločenským centrom. Cieľom pri rozvíjaní školstva musí byť vytvorenie prostredia pre zdravú súťaživosť škôl, diferenciáciu, orientáciu na kvalitu a výkonnosť. Keďže sa SR stala členom EÚ od 1. 5. 2004, musia byť školy schopné konkurovať školám z krajín EÚ, byť im partnerom, ba v mnohých smeroch by mali byť schopné udávať tempo rozvoja jednotlivých odvetví.

Analýza súčasného stavu v oblasti vzdelávania a naznačené možnosti rozvoja základného, stredného a vysokého školstva, ako aj vedy, výskumu a ďalšieho vzdelávania predstavujú východisko pre dosiahnutie vyššej kvality, compatibility s Európskou úniou a najmä cesty k tvorivosti, kreativite, odbornej, jazykovej a informačno-technologickej vybavenosti absolventov. Systém vzdelávania musí v zásade pružne reagovať na tempo rozvoja jednotlivých priemyselných odvetví.

(Zdeněk Palán, Základy andragogiky 2008)

1.2 Metódy vzdelávania dospelých

Pod pojmom metódy vzdelávania sa rozumie najjednoduchší postup za určitým cieľom. Je to spôsob činností vzdelávateľa a vzdelávaného, ktoré vedú k dosiahnutiu vzdelávacích cieľov, osvojeniu vedomostí, získaniu dovedností, usmerňuje vzdelávací proces. Podľa autorky Jedličkovej (2006) sa metódy rozdeľujú podľa troch kritérií, a to podľa oblasti vzdelávania dospelých, kde sú pozitívne metódy záujmového a profesného vzdelávania, ďalej podľa fázy výučbového vzdelávania ako sú metódy expozičné, fixačné,... , a nakoniec podľa spôsobu prezentácie, napr. slovné, názorné...

V interakcii vzdelávateľ – vzdelávaný je vhodné členenie metód na monologické, dialogické, problémové, výcvikové.

K monologickým metódam patria prednáška, výklad. Ide o jednosmernosť informácií od vzdelávateľa k vzdelávanému. Realizuje sa prenos informácií veľkému množstvu ľudí v čo najkratšom čase. Je priestorovo nenáročná. Typická je pasivita vzdelávaného, čo je aj negatívna strana, pretože je ťažšie udržať pozornosť poslucháčov. Ďalším veľmi obľúbenou a využívanou metódou je seminár. Jeho hlavným znakom je iba jedna téma, najčastejšie sa táto metóda využíva na vysokých školách.

K dialogickým metódam patrí výučbový rozhovor, skupinový dialóg. Znakom dialogickej metódy je obojstranný tok informácií od vzdelávateľa k vzdelávanému. Typická je aktivita všetkých zúčastnených, a tak sa často radí medzi aktivizačné vyučovacie metódy. Patrí sem aj brainstorming, je to doslovný preklad „búrka nápadov“, získanie najväčšieho množstva nápadov, ale žiadna kritika. Výhodou týchto metód je kontakt s ľuďmi, výmena poznatkov, skúseností. Negatívum je časová náročnosť, limit účastníkov vzdelávania, a tak isto sa kladie dôraz na prípravu vzdelávateľa.

Ďalej sem patrí hranie rolí – inscenačné metódy, reálne situácie z praxe, typické je používanie kamery, kde si potom účastníci púšťajú záznam a analyzujú spôsob riešenia problémov.

Koučing patrí medzi populárne metódy, kladenie otvorených otázok, naučiť sa maximálne využiť svoj potenciál.

Mentorovanie je podobné ako koučing, ale s tým rozdielom, že mentor mentorovanému priamo radí a do poručuje a usmerňuje.

Development center DC – je veľmi rozšírená a obľúbená metóda vo firmách, je to komplexná aktivizujúca technika využívaná pre zhodnotenie potenciálu zamestnancov v porovnaní s požiadavkami firmy. Výstupom je stanovenie osobnostného profilu zamestnanca a jeho rozvojového potenciálu.

Vo firmách je veľmi obľúbenou formou workshop. Je to uzavreté pracovné stretnutie nad jedným problémom, uskutočňujú sa porady, konferencie, býva aj viacdňové.

Outdoor training – moderná metóda, prebieha mimo pracoviska, napr. v prírode, na ihrisku. Je veľmi časovo, organizačne, finančne náročná, a problematická pre manažérov, ktorý sa takých aktivít obávajú, hlavne z obavy z neúspechu.

E – learning – komunikácia prebieha cez média (CD, DVD, internet...)

(Jedličková Iva, Úvod do andragogiky, Brno 2004)

1.3 Formy vzdelávania dospelých

Triedia sa podľa rôznych kritérií. Najčastejšie je delenie *podľa výučbového protredia*.í (učebňa, pracovisko a i..), *podľa časového usporiadania* (hodina, lekcia,..)*podľa zamerania* (výučba špecializačná, rekvalifikačná a i..) a ďalej *podľa oblasti vzdelávania* (vzdělávání záujmové, ďalšie profesné a i..). Výučbové metódy možno delit aj *podľa spôsobu kontaktu vzdelávateľ - vzdelávaný* V tomto prípade sa jedná o priamy kontakt kedy vzdelávateľ aj vzdelávaný sú priamov jednom vyučovacom procese. V ďalšom prípade ode o výučbu s nepriamym kontaktom, kedy vzdelávateľ a vzdelávaný nie sú v jednom vyučovacom priestore, čase, ide tu o dištančné vzdelávanie. Patrí sem vzdelávanie prostredníctvom rozhlasu, televízie, e-learning.

Vzdelávanie dospelých má svoje špecifiká. Tradičnou situáciou je situácia, kedy na jednej strane sedí vzdelávaní a naproti nim stojí vzdelávateľ. Túto formu poznajú deti v školách ale aj dospelý študenti. Rozdiel je v tom, kedy v triedach na ZŠ tvorí homogénna

skupina jedincov, ktorých spojuje vek, miera dosiahnutých vedomostí, tak kolektív dospelých študentov tvorí nehomogénnu skupinu, ktorá má svoju študijnú, pracovnú históriu. Významnú úlohu tu zohráva aj sociálna skúsenosť. Dospelý študent už vie pracovať v tíme, formulovať názor a vie ho aj obhájiť, vypočúť názor druhého, akceptovať jeho argumenty, hľadať riešenia na daný problém.

Rozvoj nových technológií vo vzdelávaní dospelých je spojený s nárastom neprezenčných foriem vzdelávania – dištančné vzdelávanie. Je to vzdelávanie multimediamiálnou formou cez CD, diskety, email... Toto vzdelávanie je rozšírené po celom svete hlavne kôli rýchlemu rozvoju komunikačných technológií.

1.4 Celoživotné vzdelávanie

Svet okolo nás sa neustále mení a vyvíja a tým sa vyvíja aj rozvoj nových informačných a komunikačných technológií, taktiež sú zmeny v oblasti ekonomiky, politiky, kultúre a to núti každého z nás sa stále viac a viac adaptovať sa na nové situácie.

Jedným z hlavných nástrojov, ktorý nám pomôže sa s týmito zmenami vyrovať a prispôbiť sa vzniknutým podmienkam je proces učenia a vzdelávania sa. Vzdelanie, ktoré človek získa počas detstva a mladosti, už nemôže plne uspokojiť funkciu prípravy na život. Výskumy predpokladajú, že v budúcnosti takmer každý človek zmení svoju kvalifikáciu, čo znamená, že sa bude musieť naučiť nové úplne odlišné znalosti v danom obore.

Pojem celoživotné vzdelávanie bol definovaný už v Memorande EK o CŽV ako cielená nepretržitá vzdelávacia činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Európska komisia vníma CŽV ako koncept zastrešujúci **všetky systémy vzdelávania** (formálne, neformálne, informálne učenie sa) **a všetky stupne vzdelávania** (predškolské vzdelávanie, vzdelávanie na ZŠ, SŠ a vysokej škole (ďalej len „VŠ“) a ďalšie vzdelávanie).

CŽV zahŕňa spolu výchovné a vzdelávacie aktivity uskutočňované v školskom systéme vzdelávania (materské školy, ZŠ, SŠ a VŠ) a v systéme mimoškolského

vzdelávania (podnikové, rezortné, záujmové, občianske, iné vzdelávanie). Prvý subsystém označujeme aj ako formálne vzdelávanie, druhý ako neformálne vzdelávanie.

Formálne vzdelávanie zahŕňa:

regionálne školstvo (ZŠ a SŠ zriaďované vo veľkej väčšine na úrovni samosprávy) - zabezpečujú poskytovanie základných vedomostí, zručností a kompetencií v počiatočnom vzdelávaní;

vysoké školstvo (VŠ svojím charakterom a poslaním majú významné postavenie v celom vzdelávacom systéme; zriaďované zákonom alebo na základe štátneho súhlasu vlády SR v prípade súkromných VŠ, udeľovaním štátneho súhlasu; poskytujú vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré umožňujú svojim absolventom podieľať sa na produkcii s vysokou pridanou hodnotou a flexibilne sa pohybovať na trhu práce vo vedomostnej ekonomike).

Formálne vzdelávanie upravujú nasledovné zákony:

zákon č. **29/1984** Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov, ktorý stanovuje postavenie a úlohy škôl, zamestnancov škôl a povinnú školskú dochádzku;

zákon č. **416/2001** Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky, ktorým bola delegovaná časť kompetencií na regionálnu úroveň;

zákon č. **131/2002** Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý vytvoril legislatívnu bázu pre transformáciu VŠ v SR;

zákon č. **596/2003** Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý stanovuje zriaďovateľskú funkciu škôl, finančné pravidlá a presun kompetencií smerom k väčšej samostatnosti, flexibilitnosti a otvorenosti škôl;

zákon č. **597/2003** Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení, ktorý výrazným spôsobom mení systém financovania regionálneho školstva a zavádza normatívne financovanie na žiaka.

Neformálne vzdelávanie upravujú nasledovné zákony:

zákon č. **455/1991** Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov;

zákon č. **279/1993** Z. z. o školských zariadeniach v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje niektoré druhy neformálneho vzdelávania (napr. vzdelávanie v jazykových školách);

zákon č. **386/1997** Z. z. o ďalšom vzdelávaní a jeho novela č.567/2001 Z. z., ktorý charakterizuje druhy ďalšieho vzdelávania, podmienky akreditácie vzdelávacích programov, vydávanie osvedčení o vzdelaní a zdroje financovania ďalšieho vzdelávania;

zákon č. **311/2001** Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov;

zákon č. **5/2004** Z. z. o službách v zamestnanosti;

zákon č. **578/2004** o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

iné – nariadenie vlády SR č. 322/ 3. mája 2006 o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, ústave špecializovaných odborov a ústave certifikovaných pracovných činností, č. 742/2004 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania.

Formálne a neformálne vzdelávanie možno charakterizovať ako organizovanú činnosť cieleňú na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností, pričom v oboch systémoch je uskutočňovaná inštitucionálne, je štruktúrovaná podľa cieľov, počtu hodín a podpory učenia sa. EK však v poslednom období kladie zvýšený dôraz na činnosť vzdelávajúceho sa subjektu a k obom uvedeným subsystémom pripája *informálne* (neinštitucionálne) učenie sa - vychádzajúce z každodenných aktivít spojených s prácou, rodinou alebo voľným časom; toto učenie sa nie je štruktúrované, nevedie k získaniu osvedčenia, je skôr príležitostné, nezámerne.

Ďalšie vzdelávanie je popri vzdelávaní na ZŠ, SŠ a na VŠ súčasťou vzdelávacieho systému Slovenskej republiky a jeho uskutočňovanie je verejná úloha. Vyučovacím a skúšobným jazykom v ďalšom vzdelávaní je štátny jazyk; ďalšie vzdelávanie sa môže

uskutočňovať podľa záujmu účastníkov a možností vzdelávacích ustanovizní aj v inom ako štátnom jazyku. Môže sa organizovať na školách mimo ich hlavnej činnosti, v organizáciách, ktoré boli vytvorené na doplnenie programov vzdelávania vo formálnom systéme, na pracoviskách, v záujmových organizáciách a pod. Vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania sa orientujú predovšetkým podľa dopytu po vzdelávaní; sú tou časťou vzdelávacieho systému, ktorý je vo svojej podstate najflexibilnejší k požiadavkám trhu práce (najnovšie vedomosti, prevažuje vzdelávanie v problematike okamžite využiteľnej v praxi) a učiacim sa (efektívne vzdelávanie založené na metódach prispôbených učiacemu sa).

Za ďalšie vzdelávanie sa považuje vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme. Absolventi vzdelávacích aktivít získavajú osvedčenia (certifikáty) o ich absolvovaní.

Obsah vzdelávania však nie je viazaný na štandard, resp. požiadavku konkrétneho vzdelávacieho cieľa a získané doklady o absolvovaní nie sú ocenené z hľadiska kvalifikácie pre výkon konkrétnej činnosti. Uplatnenie absolventov v zamestnaní závisí od hodnotenia dokladu zamestnávateľom, pretože ďalšie vzdelávanie nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov o získaní kvalifikácie.

K problematike CŽU vznikla celá rada dokumentov. V európskom kontexte je kľúčová Lisabonská stratégia (a nadväzujúci strategický dokument Vzdelávanie a odborná príprava 2010), mala reagovať na aktuálnu ekonomickú a sociálnu situáciu v Európe a slabé miesta, ktoré bránia jej ďalšiemu rozvoju.

(Operačný program vzdelávanie, MŠ SR Bratislava)

Celoživotné vzdelávanie	
Vzdelávanie detí a	Vzdelávanie dospelých

mládeže	Vzdelávanie v školách ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ	Ďalšie vzdelávanie
----------------	--	---------------------------

Ďalšie vzdelávanie		
Profesné vzdelávanie	Záujmové vzdelávanie	Občianske vzdelávanie
Kvalifikačné		
Rekvalifikačné		
Normatívne		

Pod pojmom ďalšie profesné vzdelávanie sa rozumie vzdelávanie poskytované osobám, ktoré ukončili svoje vzdelávanie v systéme počiatočného vzdelávania. Označuje všetky formy odborného vzdelávania v priebehu aktívneho pracovného života. Jeho poslaním je rozvíjanie znalostí, postojov, návykov vyžadovaných pre výkon určitého povolania. Má priamu väzbu na profesijné zaradenie a uplatnenie jedinca. Patria sem kvalifikačné, rekvalifikačné kurzy, zaškolenie, zaučenie

2.Trh práce

Trh práce predstavuje ponuku pracovných miest, príležitostí, ale aj ponuku pracovných síl. Jedno aj druhé má svoje charakteristiky. Najideálnejšie by bolo, keby oboje do seba zapadli, v tom prípade by nastal súlad medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. To je však iba teória, v reálnom živote taká súhra neexistuje. Pravdepodobnejšia je situácia, keď na jednej strane je istý počet jasne definovaných pracovných príležitostí, pracovných miest, ktoré je treba obsadiť, a na druhej strane je istý počet pracovníkov, ktorí hľadajú prácu, uplatnenie. Trh práce je pod vplyvom rovnakých zákonitostí ako ostatné trhy, ale prejavuje sa špecifikami, ktoré vyplývajú z osobitostí práce ako výrobného faktora. Práca neexistuje sama osebe a jedine ľudia – pracovné sily – majú schopnosť pracovať. Každé pracovné miesto, možno popísať – charakter a rozsah pracovných činností, pracovné podmienky, pracovné prostredie, kvalifikačné požiadavky (vzdelanie, prax, kompetencie), požadované schopnosti a zručnosti, fyzické a psychické predpoklady, riziká... Aj každého uchádzača o pracovné miesto možno charakterizovať súborom znakov – kvalifikácia, schopnosti a zručnosti, fyzické a psychické predpoklady, osobnostné vlastnosti a pod. Celý proces hľadania zamestnania sa zakladá na princípe ponuky a dopytu práce. Slabá výkonnosť ekonomických subjektov na Slovensku výrazne „prispeva“ k prehĺbovaniu problémov na trhu práce, k nedostatočnému dopytu po práci. Rastúce zaostávanie dopytu po práci za ponukou práce spôsobuje na trhu práce pretrvávanie chronickej nerovnováhy. Prejavom zvyrazňujúcej sa nerovnováhy je rastúca miera nezamestnanosti, zároveň pri prezamestnanosti v niektorých sférach napr. vo verejnej správe. Trh je priestor, v ktorom si jednotlivé ekonomické subjekty vymieňajú výsledky svojej činnosti (tovary), vrátane ich objektívnych a subjektívnych podmienok, t.j. súhrn rozličných nástrojov, foriem, mechanizmov a sociálno-ekonomických vzťahov, ktoré túto výmenu umožňujú. Trh vznikov a vyvíjal sa ako výsledok vývoja tovarovej výroby a spoločenskej deľby práce. Rozvoj spoločenskej deľby práce viedol k tomu, že jednotlivé

naturálne hospodárstva, ktoré pôvodne vyrábali len pre vlastnú potrebu, sa postupne začínali špecializovať, vzájomne dopĺňať, ich sebestačnosť klesala. Rástla závislosť jednotlivých výrobcov a nevyhnutnosť výmeny výsledkov ich činností.

2.1 Nezamestnanosť

Pojem „nezamestnaný“ je stav, kedy sa nachádza časť pracovných síl mimo pracovný proces. Za "nezamestnaného" je považovaná osoba schopná pracovať, ktorá si však nemôže nájsť platené zamestnanie. Existuje niekoľko zaužívaných definícií pojmu nezamestnanosť. Oficiálne sa za nezamestnaného považuje osoba, ktorá:

- je staršia ako 15 rokov a nie je pracujúca,
- aktívne hľadá prácu,
- schopná a ochotná nastúpiť do práce.

Podmienky registrovanej nezamestnanosti upravuje legislatíva príslušného štátu. Evidovaní nezamestnaní majú zväčša nárok na sociálne výhody avšak musia spĺňať určité podmienky. Vzhľadom na rôzne podmienky v rôznych krajinách, nie sú údaje o evidovanej nezamestnanosti medzinárodne porovnateľné. Evidovaný nezamestnaný môže byť pracujúci podľa metodiky ILO (napríklad ak pracuje na čierne), nezamestnaný podľa metodiky ILO nemusí byť registrovaný nezamestnaný (napríklad ak sa mu nechce spĺňať podmienky registrácie a oželiť benefity). Dobrovoľná nezamestnanosť je stav, v ktorom sa osoba dobrovoľne rozhodne nepracovať. Vtedy je v skupine ekonomicky neaktívneho obyvateľstva, teda nie je ani pracujúca ani nezamestnaná. Dlhodobá nezamestnanosť býva častá u jedincov, ktorí sú počas pracovnej kariéry opakovane nezamestnaní. Týka sa príslušníkov niektorých sociálnych kategórií (nekvalifikovaní pracovníci, ženy atď.), a tiež aj niektorých regiónov Slovenska.

Dĺžka trvania nezamestnanosti je veľmi dôležitou z hľadiska návratu nezamestnaného do pracovného procesu.

- nedostatočná kvalifikácia, málo pracovných skúseností
- nedostatočná sebadôvera
- nezáujem a diskriminácia určitých kategórii zo strany zamestnávateľov, nedôstojné podmienky ponúkaných prác
- nízke finančné ohodnotenie ponúkaných prác či nezáujem o málo platené miesta zo strany uchádzačov o zamestnanie
- hodnotová orientácia uchádzačov o zamestnanie, ktorá nekorešponduje s podmienkami ponúkaných prác
- nezáujem o prácu – závislosť na podpore
- objektívne okolnosti (t. j. napr. stav ekonomiky, trhu práce v regióne, bydlisko, vysoké náklady na dochádzanie, neekonomičnosť...)

Znovu zaradenie dlhodobo nezamestnaných vyžaduje pre spoločnosť vyššie náklady, než sprostredkovanie práce krátkodobo nezamestnaným osobám. Znamená však tiež veľmi veľké komplikácie a množstvo problémov pre dlhodobo nezamestnaného. Miera dlhodobej nezamestnanosti je na Slovensku tradične najvyššia v EÚ.

Evidovaní nezamestnaní ľudia registrovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí si chcú nájsť prácu. Takúto osobu nazývame uchádzač o zamestnanie. Podmienky registrácie upravuje zákon č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov. Najprv je potrebné aby si nezamestnaná osoba podala písomnú žiadosť. Po podaní písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania je zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento občan nie je v pracovnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere, v služobnom vzťahu alebo doktorandom v dennej forme doktorandského štúdia. Nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine, môže vykonávať zárobkovú činnosť a jeho mesačná mzda za tento výkon nepresahuje 65% zo sumy životného minima. Nie sú tu uvádzaní záujemcovia o zamestnanie, ktorí sú zamestnancami, ale hľadajú iné zamestnanie alebo chcú zmeniť či zlepšiť si svoju kvalifikáciu formou vzdelávania a prípravy na trh práce.

(www.wikipedia.org/nezamestnanost)

V súčasnosti je nezamestnanosť vážnym problémom, pričom nepredstavuje len závažný ekonomický problém, ale je spojená s celkovou nestabilitou a napätím v spoločnosti,

nárastom sociálno – patologických javov, zhoršením fyzického i psychického zdravia nezamestnaných občanov, krízou rodiny a celkovej kvality života. Zvlášť znepokojujúcim problémom na Slovensku je nárast dlhodobej nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť determinuje negatívny vplyv nezamestnanosti vo všeobecnosti. Celkovo možno povedať, že čím sú ľudia dlhšie bez zamestnania, tým majú menšiu nádej opätovne sa zamestnať. Osobitnou problematikou nezamestnanosti, najmä dlhodobej je jej negatívny vplyv na kvalitu života, a s tým spojené sociálne a psychologické následky na nezamestnaného človeka. To sa spája s určitými dôsledkami v oblasti fyzického i psychického zdravia. Niektorí jedinci majú v tomto smere veľmi závažné problémy.

Nezamestnanosť je problémom nielen z hľadiska hospodárskeho, ale aj z hľadiska metodologického, najmä pokiaľ ide o definície nezamestnanosti a nezamestnaných osôb.

Definícia nezamestnanosti Medzinárodnej organizácie práce (ILO) predpokladá, že nezamestnaná osoba musí spĺňať tri znaky, a to: schopnosť pracovať s ohľadom na vek, zdravotný stav a osobnú situáciu t. j. disponibilitu, ochotu zamestnať sa, t. j. prijať vhodné zamestnanie (princíp aktívnosti) a napriek svojej primeranej snahe byť bez zamestnania.

Typológia nezamestnanosti

Jednotlivé hospodárske odvetvia, regióny či skupiny osôb sú nezamestnanosťou dotknuté v rozdielnej miere. Z tohto dôvodu je potrebné rozlišovať rôzne druhy – typy nezamestnanosti, a to podľa príčin jej vzniku, štruktúry a iných charakteristík.

- **frikčnú nezamestnanosť** – vzniká v dôsledku neustáleho pohybu ľudí medzi miestami či pracovnými príležitosťami. Vždy existujú na trhu tí, ktorí boli prepustení v dôsledku skutočnosti, že firmy vznikajú a zanikajú, dochádza k technologickým zmenám, organizačným zmenám, ktoré môžu viesť k likvidácii pracovísk. Do tejto skupiny patria tí, ktorí dobrovoľne opustili pracovné miesto a hľadajú inú, spravidla lepšie platenú prácu. Ľudia opúšťajú miesto i z dôvodov sťahovania a hľadajú pracovnú príležitosť v novom bydlisku. Do tejto skupiny je možné zaradiť i tých, ktorí hľadajú prvé zamestnanie. Z vyššie uvedených dôvodov však tiež vznikajú nové pracovné miesta. Svoju úlohu tu zohráva i nedostatočná informovanosť osôb hľadajúcich prácu o ponuke vhodných pracovných príležitostí. Frikčná nezamestnanosť však nie je vnímaná ako veľký problém, pretože po určitom čase si nezamestnaní nájdu uplatnenie.

-štruktúralnu nezamestnanosť – je dôsledkom nedostatočnej zhody medzi profesijnou a kvalifikačnou štruktúrou pracovných síl a požiadavkami štruktúrálnych zmien v ekonomike, čo zapríčiňuje, že aj napriek jestvujúcej nezamestnanosti, zostanú neobsadené aj voľné pracovné miesta. Útlm jedných odvetví či výrobných je sprevádzaný rastom výrobných v iných odvetviach či výrobných. Nezamestnanosť, ktorá vzniká v dôsledku útlu niektorých výrobných je však charakteristická tým, že uvoľňovaná pracovná sila nachádza na trhu práce možnosť uplatnenia na pracovných miestach vyžadujúcich inú kvalifikáciu. Aj keď v ekonomike môže byť počet tých, ktorí prácu hľadajú, zhodný s počtom voľných miest, znamená štruktúralna nezamestnanosť nerovnováhu regionálnych trhov práce. Štruktúralna nezamestnanosť môže byť podmienená existenciou bariér v pohybe pracovnej sily (dopravné obmedzenia, bývanie a pod.) a je hlavným faktorom ovplyvňujúcim regionálne rozdiely miery nezamestnanosti na trhu práce.

-cyklickú nezamestnanosť – ide v podstate o klasický model nezamestnanosti charakteristický najmä pre 19. storočie a začiatok 20. storočia. Súvisí s cyklickým poklesom výkonu ekonomiky. V období hospodárskych poklesov táto zložka narastá, naopak pri raste výkonnosti ekonomiky je potlačovaná. Vznik cyklickej nezamestnanosti je spätý s poklesom agregátneho (celkového) dopytu v ekonomike. V neoklasicistickej ekonómii ani cyklická nezamestnanosť nepredstavuje závažný problém, ale konfrontáciu výkladu založeného na predpoklade pružných miezd a cien v ekonomike s realitou ukazovala, že nezamestnanosť, hlavne vo fázach hospodárskej recesie, nie je možné vysvetliť len ako dobrovoľnosť.

-sezónnu nezamestnanosť – je vyvolávaná medziodvetvovou nerovnomernosťou v nadväznosti na produktívnu pracovnú činnosť, vzniká pritom hlavne v poľnohospodárstve, lesníctve, stavebníctve a cestovnom ruchu, teda v sezónnych odvetviach, niekedy býva označovaná ako „tichá rezerva“ na strane ponuky pracovných síl.

- **čiasťochnú nezamestnanosť** – vzniká pri situácii, kedy pracovná sila dôsledkom krátkodobých ekonomických faktorov (napr. nedostatočný odbyt výrobkov) trpí nedostatkom práce.

latentnú (skrytá) nezamestnanosť – ide o špecifický typ nezamestnanosti, nakoľko zahŕňa práceschopné osoby, ktoré sa o prácu neuchádzajú a ani nepokladajú za potrebné zaregistrovať sa na príslušnom úrade práce (Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny);

- **dobrovoľnú/nedobrovoľnú nezamestnanosť** – súvisí s rovnováhou na trhu práce, t. j. ak je počet nezamestnaných väčší ako počet voľných pracovných miest hovoríme o nedobrovoľnej nezamestnanosti, v opačnom prípade sa používa aj pojem špekulatívna nezamestnanosť.

- **neúplnú nezamestnanosť** – ide o nezamestnanosť pracovníkov, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu, ktorá plne nevyužíva ich schopnosti a kvalifikáciu. Najčastejšie ide o skrátený pracovný čas, či delenie pracovného miesta, kedy sa o jedno pracovné miesto a príjem z neho delia dve osoby. Takáto práca znamená viac umiestnených osôb, predovšetkým mladých ľudí, ale pre zamestnávateľa predstavuje zníženie mzdových nákladov (vynechanie zo sociálneho poistenia a zamestnaneckých výhod) a väčšiu flexibilitu (väčšia možnosť prepúšťania a prijímania pracovníkov) pracovnej sily pri organizačných zmenách.

-**dlhodobú nezamestnanosť** - postihuje osoby, ktoré najmä pre ich osobnostné charakteristiky (napr. zdravotný stav, postoj k práci) zostanú pravdepodobne nezamestnané bez ohľadu na zmeny v pracovných príležitostiach.

Bariérami riešenia vysokej miery nezamestnanosti je nielen nízka výkonnosť ekonomiky, sú aj problémy súvisiace s kvalitou a motiváciou pracovných síl, neprispôsobilosť uchádzačov o zamestnanie na trhu práce. Limitovaný dopyt po práci je spôsobený hlavne nízkou tvorbou pracovných miest. Spolu so zvyšovaním počtu pracovných síl prevláda nad niektorými pozitívnymi charakteristikami, súvisiacimi s pracovne aktívnym obyvateľstvom (vyšší podiel mladých ľudí a podiel ľudí s kvalitným stredoškolským vzdelaním). Časť rozsahu prehlbujúcej sa nerovnováhy na trhu práce je spôsobená demotivačne nastavenými sociálnymi dávkami ako sú podpory v nezamestnanosti, etnickými špecifikami niektorých regiónov. Jedným z hlavných problémov na trhu práce je zlé vytvorenie ekonomických podmienok pre zvyšovanie počtu nových, pracovných miest, prevyšujúcich počet zaniknutých pracovných miest.

Zlá ekonomická schopnosť SR zvyšovať počet voľných pracovných miest nadväzuje na pretrvávajúcu nízku ekonomickú efektívnosť. Miera zamestnatelnosti v značnej miere závisí od vlastností a postojov pracovnej sily, ktoré umožňujú zaradiť sa a byť úspešný na trhu práce. Na pracovné sily sa vytvára tlak na zvyšovanie ich schopnosti prispôbovať sa požiadavkám trhu práce.

(trh práce, nezamestnanosť, www.analyzatrhu.sk)

(MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002)

(JUSKO, P.: Základy sociálnej politiky. Banská Bystrica: PF UMB, 2002)

Zamestnávateľia kladú veľké nároky na zamestnancov a pred úzkou špecializáciou uprednostňujú skôr pružnosť a ochotu sa ďalej vzdelávať. Zvyšuje sa tlak na občana, aby prešiel z pozície pasívneho prijímateľa práce k aktívnemu hľadaniu pracovného sebauplatnenia. Stále je ešte obrovská časť obyvateľov, ktorá v tomto procese stále zlyháva. Nie je schopná aktívne sa prispôbiť meniacim sa podmienkam. Sú toho názoru, že zamestnania sú neisté a že celoživotné povolania ubúdajú. Akékoľvek pokusy vrátiť túto časť uchádzačov o zamestnanie medzi úspešných účastníkov trhu práce stále zlyhávajú. Nedostatočná prispôsobivosť, minimálna aktivita a nespĺňanie kritérií trhu práce na kvalitu hlavne čo sa týka kvalifikačne a na vzdelanie náročnejších pracovných miestach, sú charakteristické pre prevažujúcu časť populácie v ekonomicky aktívnom veku. Veľkým problémom zamestnania a zvyšovania zamestnanosti je v podmienkach SR nízka mobilita pracovnej sily. Dôležitá je tvorba podmienok pre silný, rovnomerný rast ekonomiky. Akékoľvek opatrenia na zvýšenie zamestnanosti môžu mať v stagnujúcej ekonomike účinok iba v obmedzenej miere. Sú rôzne nástroje politiky zamestnanosti, ktorými je možno krátkodobo motivovať zamestnávateľa, aby prijímal ďalších zamestnancov. Je to iba dočasná a umelo vytvorená motivácia. Zamestnanosť bude narastať, ak hraničný prínos z jedného pracovníka bude vyšší ako hraničné náklady na neho vynaložené. A pozitívny vývoj hraničného prínosu na úrovni firmy sa odráža aj v ekonomickom raste na makroúrovni. Ale nie je riešenie umelo vytvárať motivácie. Ekonomike a trhu práce by oveľa pomohol jeden prirodzený ekonomický princíp, ako viacero umelo vytvorených a nečitateľných princípov. Trh práce potrebuje zvyšovať množstvo kvalifikovaných pracovníkov.

Dobrým krokom k znižovaniu obrovskej nezamestnanosti na SR je skvalitniť podnikateľské prostredie. Na trhu práce chýba zamestnávateľom vyššia ponuka

kvalifikovaných pracovníkov, čo je problém nevyhovujúceho vzdelávacieho systému. V analýze venovanej pracovnej sile na Slovensku to zdôrazňuje Podnikateľská aliancia Slovenska – stála konferencia CPHR o zlepšovaní podnikateľského prostredia (PAS). Slovensko je v súčasnosti na popredných miestach v nezamestnanosti medzi krajinami OECD. K najčastejším problémom v zamestnávaní ľudí patria slabé manažérske schopnosti, nízka úroveň znalosti cudzích jazykov a nepripravenosť absolventov škôl na prax. Ďalej sem patrí neprispôsobilosť zamestnancov pracovným nárokom, zneužívanie zákonnej ochrany a ľahostajný prístup k práci. Z tohto vyplýva, že SR by sa mala sústrediť na reformu vzdelávacieho systému na Slovensku. Nebolo by zlé začať s pružnejšou formou vyššieho odborného vzdelávania, ktoré by si pracovníci doplňovali počas svojej kariéry. Tak isto aj ponuka študijných odborov by sa mala pružnejšie meniť a to od závislosti uplatnenia absolventov na trhu práce.

Z prieskumu vyplýva, že slovenská vláda, by sa mala sústrediť na reformu vzdelávacieho systému. Vhodným riešením by bolo prejsť od dlhého jednorazového štúdia k pružnejším formám vyššieho odborného vzdelávania, ktoré by sa doplňovalo v priebehu kariéry. Vysokoškolské štúdium by sa mohlo skrátiť, čím by sa zvýšila jeho všeobecná dostupnosť. Ponuka študijných odborov by sa mala pružne meniť, a to vzhľadom na úspešnosť uplatnenia jednotlivých absolventov na trhu práce.

Schopnosť ľudí uplatniť sa na trhu práce teda zamestnať sa je výsledkom stretu nimi ponúkanej práce s dopytom firiem po pracovnej sile. Problémy so zamestnaním nesúvisia iba s kvantitatívnymi charakteristikami trhu práce, ale aj s kvalitatívnymi aspektmi. Napr. potreba zamestnania kvôli sebe alebo uspokojeniu svojich ambícií a vývoju osobnosti sa ešte stále týka iba malej časti obyvateľov. Stále je pre väčšinu obyvateľov práca iba spôsob ako upokojiť svoje materiálne potreby.

2.2 Aktívna politika trhu práce

Politiku trhu práce môžeme charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Je to súbor foriem, činností,

opatrení a nástrojov, ktoré sa majú uplatňovať v službách zamestnanosti pri práci s evidovaným nezamestnaným. Zákony upravujúce služby zamestnanosti však sledujú i to, aby jednotlivci, ktorým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pomáhajú pri riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhali i vlastným úsilím realizovať ciele politiky trhu práce.

Trh práce je výrazne ovplyvňovaný pracovnoprávnymi a sociálnoprávnymi predpismi, napr. úpravou pracovnej doby, stanovenou minimálnou mzdou, podmienkami pre poberanie dôchodkov, ale i napr. dĺžkou školskej dochádzky. Za tvorbu politiky trhu práce zodpovedá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a realizuje ju tým, že určuje ciele a priority politiky trhu práce celoštátneho charakteru. Tieto ciele a priority sú určované na základe zámerov hospodárskej a sociálnej politiky, ktoré sú konkretizované v programovom vyhlásení vlády a v ďalších dokumentoch schválených NR SR. (www.epi.sk)

Politika zamestnanosti je prierezovou politikou. Nie je možné vytvárať a realizovať je ako samostatnú, izolovanú, ale predovšetkým ako súčasť hospodárskej politiky. Podľa Š. Strieženca je politika zamestnanosti „cieľavedomé regulovanie zamestnanosti, v ktorom vláda a zamestnávateľia zabezpečujú financovanie štátnych a podnikových programov zamestnanosti, realizujú štátne a iné rekvalifikačné programy a vytvárajú priestor na uskutočňovanie ostatných podnikateľských aktivít.“ Cieľom politiky zamestnanosti podľa zákona o zamestnanosti je hlavne vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po práci, minimalizovať rozsah nezamestnanosti, umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu a chcú pracovať. Súčasťou tohto cieľa je aj dosiahnutie plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti v súlade s právami občanov garantovanými Ústavou Slovenskej republiky. Podobne sa vyjadruje aj P. Rusiňák²³, ktorý uvádza, že „cieľom politiky zamestnanosti je zabezpečiť prácu všetkým, ktorí chcú pracovať a hľadajú zamestnanie, minimalizovať rozsah nezamestnanosti a podporou v nezamestnanosti zabezpečovať občanov, ktorí sa nie vlastnou vinou stanú nezamestnanými.“

Na poli trhu práce sa nachádzajú dve odvetvia politiky, a to aktívna a pasívna politika. *Aktívna politika* trhu práce znamená súhrn programov zameraných na zlepšenie prístupu nezamestnaných k trhu práce a pracovným miestam a na efektívne fungovanie trhu práce. Je mladšia forma politiky, objavila sa v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia, kedy sa zmenili postoje ľudí k práci. Aktívna politika trhu práce ma za cieľ pomôcť ľuďom,

ktorým hrozí, že sa stanú nezamestnaný, a pomôcť nezamestnaným si čím skôr nájsť prácu, než sa z nich stanú dlhodobo nezamestnaný.

(REPKOVÁ, K.: Personálna práca v organizácii. Bratislava: Ing. M. Mračko, 1999)
(POTŮČEK, M.: Sociální politika. Praha: SLON, 1995)
(STANEK, V. et al.: Sociální politika. Bratislava: SPRINT, 2002)

K nástrojom aktívnej politiky trhu práce, ktoré pre občanov upravuje zákon o službách zamestnanosti, patria:

- sprostredkovanie vhodného zamestnania – znamená vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.
- Taktiež sem patrí aj:
 1. Evidenčná činnosť -
 - evidencia uchádzačov o zamestnanie
 - evidencia voľných pracovných miest
 2. Informačné a poradenské služby pri
 - voľbe povolania
 - výbere zamestnania a zmene zamestnania
 - výbere zamestnanca
 - vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest
 - zverejňovanie zoznamov pracovných miest a hľadaných zamestnaní na internete v tlači a ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.
 - odborné poradenské služby
 - vzdelávanie a príprava pre trh práce,
 - podpora vytvárania pracovných miest.

Odborné poradenské služby

Činnosť zameraná na:

- riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie,
- na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania,
- na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie,
- ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu

Odborné poradenské služby nie sú poskytované automaticky všetkým uchádzačom o zamestnanie, lebo nie všetci uchádzači o zamestnanie majú rovnaké problémy so svojim ďalším umiestnením na trhu práce.

Pasívna politika je súhrn programov na udržanie príjmu na udržanie nezamestnaných osôb.

Nástroje v aktívnej politike sú nasledovné :

Sprostredkovanie zamestnania,

Poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb

•Programy vzdelávania a prípravy pre trh práce (rekvalifikácia)

(www.epi.sk)

3.Vzdelávanie nezamestnaných ÚoZ

Vzdelávanie a príprava uchádzača o zamestnanie je teoretická alebo praktická príprava, umožňuje získať nové, praktické skúsenosti, ktoré sú potrebné pri uplatňovaní v zamestnaní. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny umožňuje každému uchádzačovi o zamestnanie na základe jeho schopností, pracovných zručností a skúseností, na základe

jeho dosiahnutého vzdelania a zdravotnej spôsobilosti, možnosť ďalšieho vzdelávania ako sú kurzy, školenia na doplnenie, prípadne rozšírenie pracovného zamerania. Je to činnosť vykonávaná v zmysle Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. (Zbierka zákonov o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov 5/2004)

Poskytuje odborné poradenské služby klientom úradu, ktorých cieľom je pomôcť uchádzačovi o zamestnanie s problémom uplatniť sa na trhu práce. Realizuje sa buď individuálnou alebo skupinovou formou. Pre absolventov škôl sú realizované prípravné kurzy na ľahšie zamestnanie. Prebiehajú stretnutia, pri ktorých sa absolvent zoznamuje s ponukou práce, väčšinou je to skupinové stretnutie veľa uchádzačov o zamestnanie. Absolventom sa rozumie osoba, ktorá splnila podmienky pre ukončenie určitého vzdelávacieho procesu, získala diplom, certifikát, potvrdenie o absolvovaní, a ešte sa nemala možnosť pracovať. (Z. Palán, Andragogický slovník).

Úrady poskytujú odborné poradenské služby. Sú to služby, ktoré sú poskytované profesionálnymi poradcami úradu. Riešia problémy spojené s uplatnením uchádzača na trhu práce. Snažia sa vytvoriť súlad medzi osobnými predpokladmi uchádzača a požiadavkami na vykonávanie určitej práce, medzi jeho správaním a rozhodovaním a medzi jeho sociálnou a pracovnou adaptáciou. Sú realizované hlavne v osobnom kontakte medzi poradcom a uchádzačom v procese sociálnej interakcie. Základným cieľom OPS je poskytnúť uchádzačovi čo najlepšiu odbornú pomoc pri riešení problému zamestnať sa. Služby, ktoré poradcovia uchádzačom ponúkajú sú:

- odborné poradenské služby – individuálne alebo skupinové poradenstvá
- finančné poradenské služby – súvisia s realizáciou odborných poradenských služieb, na ktoré môže vzniknúť právny nárok

Individuálne poradenstvo je najpoužívanejšou formou OPS, jeho cieľom je pripraviť uchádzača na kontakt s trhom práce. Uskutočňuje sa:

- formou poradenského rozhovoru - je základným nástrojom poradenstva, štruktúru tvorí úvod, jadro(prieskum), záver. V rozhovore je zahrnuté zhodnotenie osobnostných a odborných predpokladov uchádzača, určí ciele potrebné na vstup na trh práce, tak isto určí možnosti ako prekonať určité prekážky pri dosahovaní cieľov pri vstupe na pracovný trh.

- vypracovaním individuálneho akčného plánu - poradca vypracuje s uchádzačom písomne individuálny akčný plán pre podporu pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie. Dĺžka každého plánu je individuálna od potrieb samotného uchádzača. Zahŕňa informácie, ktoré dostal od uchádzača počas poradenských rozhovorov.

Skupinové poradenstvo je určené hlavne znevýhodneným skupinám uchádzačom o zamestnanie v zmysle zákona vyžadujúcim zvýšenú starostlivosť o pracovné uplatnenie, ktorí pri dosahovaní cieľa vyžadujú doplnenie individuálneho poradenstva ďalšími aktivitami. Obsahová náplň skupinových aktivít vychádza zo potrieb klientov získať a rozvíjať kľúčové kvalifikácie potrebné na prekonávanie prekážok pri hľadaní zamestnania a uplatnenia sa na trhu práce. Orientované sú najmä na:

- motivovanie klienta k analýze a zhodnoteniu osobnostných vlastností, kvalifikačných predpokladov a podmienok pre umiestnenie sa na trhu práce
- rozvíjanie sociálnych a komunikačných zručností,
- zvládanie situácií v problémovom rozhodovaní sa
- orientácia na trhu práce,
- formy efektívnej komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom

Uchádzač o zamestnanie, ktorému úrad zabezpečí vzdelávanie, ktoré trvá viac než jeden kalendárny mesiac, má nárok na dávku počas vzdelávania a prípravy pre trh práce, ale iba vtedy, ak o to písomne požiada. Úrad hradí výdavky na stravu, ubytovanie a výdavky na cestovné z miesta trvalého bydliska počas trvania vzdelávacieho procesu. Každý z uchádzačov o zamestnanie sa môže dobrovoľne rozhodnúť, či sa zúčastní vzdelávania a prípravy na pracovný trh.

(www.upsvar.sk)

4. Charakteristika Trenčianskeho regiónu

Trenčiansky kraj sa nachádza na severe stredného Slovenska v údolí riek Váh a Nitra, má viac než 610 000 obyvateľov. Celú dĺžku západnej časti kraja tvorí štátna hranica s Českou republikou, ktorá ponúka veľké možnosti pre rozvoj cezhraničnej spolupráce vo všetkých oblastiach hospodárskeho, kultúrneho a spoločenského života. Na severovýchode kraj susedí so Žilinským samosprávnym krajom, na východe s Banskobystrickým a na juhu

s Trnavským a Nitrianskym samosprávnym krajom. Trenčiansky kraj tvorí 9 okresov, ktoré sú Považská Bystrica, Púchov, Ilava, Nové mesto nad Váhom, Myjava, Bánovce nad Bebravou, Prievidza, Partizánske a Trenčín. Vďaka svojej dobrej polohe, je Trenčín dôležité obchodné, športové, hospodárske centrum regiónu. V minulosti bolo mesto známe ako „mesto módy“.

Rozloha Trenčianskeho kraja je 4 501 km², na základe ktorej sa zaraďuje na siedme miesto v rámci krajov na Slovensku. Najväčším okresom Trenčianskeho kraja je Prievidza, s rozlohou 959 km², a najmenším okresom je Partizánske, ktoré ma rozlohu 301 km². Trenčiansky kraj, ktorý má 276 obcí, má 18 štatút mesta. Najväčší počet obcí ma okres Prievidza, 52 obcí a z toho sú štyri mestá. Okres Myjava má 17 obcí a 2 mestá, čo je najmenej v Trenčianskom kraji.

Pre Trenčiansky región je charakteristické veľa odvetví priemyslu, ako je banícky, strojársky, elektrotechnický, gumársky, textilný, sklársky, odevný, chemický, kožiarský, drevospracujúci, potravinársky, tak isto je tu aj výroba stavebných hmôt a výroba elektrickej energie. Útlm prežíva najmä baníctvo, obuvnícky a textilný priemysel a výroba špeciálnej techniky.

Medzi najvýznamnejšie oblasti v baníctve na Slovensku patrí oblasť na hornej Nitre. K najväčším podnikov v kraji patria hornonitrianske bane v Prievidzi, ďalej je to Makyta Púchov, Matador Púchov, Novácke chemické závody, Rona Lednické Rovne, Merina Trenčín, Tanax Bánovce nad Bebravou, a Vulkan Partizánske.

(Marta Rúžičková, Hospodárske noviny)

Priemyselnú výrobu v regióne zastrešuje viacero odvetví. Do banského priemyslu spadá ťažba hnedého uhlia a lignitu a nerudných surovín ako dolomity, vápenec, stavebný kameň a štrkopiesky. Strojárstvo predstavuje výroba obrábacích strojov, oceľových konštrukcií, banských strojov a zariadení...V gumárskom priemysle je to výroba pneumatík a iných gumárskych výrobkov. Elektrotechnika je zastúpená výskumom, vývojom a výrobou zariadení výkonovej elektrotechniky, riadiacich systémov a výrobou káblových zväzkov pre osobné automobily. Textilný a odevný priemysel v kraji je známy šitím pánskej konfekcie, výrobou vlnárskych tkanín z česaných priadzí, pleteného ošatenia a bielizne a posteľnej bielizne. Sklársky priemysel zahŕňa výrobu obalového skla, odľahčených a

superľahkých obalov pre zdravotníctvo, mliekárenský a chemický priemysel, lisovaného skla, žiaroviek, dekorovaného skla, brúseného a olovnatého krištáľového skla, úžitkového skla a ručne vyrábaného olovnatého a sodnodraselného skla. Drevospracujúci priemysel zastrešuje výrobu nábytku, stavebných drevených prvkov a reziva. Chemický priemysel je sústredený na výrobu pracích prostriedkov, chlóru, vinylchloridu a polyvinylchloridu, ďalšie spracovanie PVC... V kožiarskom priemysle je to spracovanie usní a výroba obuvi, v potravinárskom priemysle výroba liehovín, dezertných vín, ovocných destilátov a rafinovaných liehov ako aj cukru, čajov, nealkoholických nápojov, minerálnych vôd, instantných a mraziarenských výrobkov, mrazených hotových jedál, spracovanie rýb, spracovanie mäsa, spracovanie zemiakov a obilia na múku. Výroba stavebných hmôt a stavebných prvkov spočíva vo výrobe cementu, tehál, pórobetónu, umelého kameňa, dverí a okien drevených a plastových, obkladov, dlažieb, pletiva, drobných betónových prefabrikátov, záhradných a interiérových krbov a zváraných plotov.

Okrem silného priemyselného zamerania má Trenčiansky kraj aj veľké možnosti pre rozvoj cestovného ruchu na svojom území. Významným faktorom je jeho výhodné geografické umiestenie v rámci SR, uprostred hospodársky silne rozvinutého územia Bratislava – Trnava – Trenčín – Žilina, ako aj vynikajúca poloha v dopravnom prepojení východ – západ, sever – juh. Z prírodných zdrojov majú veľké zastúpenie minerálne vody a termálne pramene, ktoré sa využívajú na liečbu v svetoznámych kúpeľoch v Trenčianskych Tepliciach, Bojniciach a v Nimnici. Na území kraja, v katastri obce Lúka sa nachádza zdroj kvalitnej pitnej vody. V katastri obce Trenčianske Jastrabie je ďalší výdatný zdroj minerálnej vody. Na území kraja sa nachádzajú i ďalšie zdroje kvalitnej pitnej vody, ktorá sa plní do spotrebiteľského balenia. V Trenčianskom samosprávnom kraji je vyhlásených 132 chránených území, z toho 14 národných prírodných rezervácií, 47 prírodných rezervácií, 3 národné prírodné pamiatky, 59 prírodných pamiatok a 9 chránených areálov. V kraji sa nachádza 5 chránených krajinných oblastí s 2. stupňom ochrany, Malé Karpaty, Biele Karpaty, Strážovské vrchy a Ponitrie. kraj je aj bohatý na historické pamiatky ako sú Trenčiansky hrad s nápisom na hradnej skale, ktorý pochádza z roku 179 n.l., hrad Beckov, Čachtice, Tematín a zámok Bojnice. Významnými cieľmi návštevníkov sú i kúpele v Trenčianskych Tepliciach, Nimnici a Bojniciach, výstavníctvo v krajskom meste, rodný dom Ľudovíta Štúra v Uhrovci, mohyla M. R. Štefánika na vrchu Bradlo a zoológická záhrada v Bojniciach. Z prírodných krás lákajú najmä Súľovské skaly a Manínska úžina.

(Marta Rúžičková, Hospodárske noviny - Trenčiansky kraj, Krajský Úrad TN, www.gov.sk)

V Trenčianskom kraji sa nachádza 68 stredných škôl, z čoho je 12 gymnázií, 19 stredných odborných škôl, 12 združených stredných škôl, 20 stredných odborných učilíšť, stredisko praktického vyučovania, 2 jazykové školy a 5 škôl v prírode, 2 zdravotnícke školy a 5 neštátnych škôl. Gymnázia sú 4 cirkevné, SOU železničné Trenčín, a SOU Letecko-opravárenské v Trenčíne. Mnohé školy sú zapojené do medzinárodných vzdelávacích programov ako Socrates, Leonardo, a Phare. Zahraničnú spoluprácu má 40 škôl. Najviac stredných škôl sa nachádza v Trenčíne. V Lednických Rovniach je jedna stredná škola zameraná priamo na sklársku výrobu. Prímo v Trenčíne sa nachádzajú dve vysoké školy, Trenčianska Univerzita Alexandra Dubčeka, ktorá je štátna škola, a súkromná škola Vysoká škola manažmentu. V Púchove sa nachádza Fakulta priemyselných technológií Trenčianskej Univerzity A. Dubčeka, ktorá je zameraná na chémiu.

(Zoznam stredných škôl, www.stredneskoly.sk.)

4.1 Nezamestnanosť v regióne

Medzi regiónmi v Slovenskej republike sú z hľadiska ekonomických ukazovateľov veľké rozdiely, ako napríklad miera nezamestnanosti a zamestnanosti, produktivita práce, a pod..., ktoré úzko súvisia s úrovňou vzdelanosti obyvateľstva. V regionálnej politike sa týmto rozdielom venuje stála pozornosť. Dlhodobým strategickým cieľom pre rozvoj regiónov SR je znižovanie rozdielov v životnej úrovni regiónov. Jednou z ciest ako odstrániť nerovnomernosť vo vývoji regiónov je rozdielna miera stimulácie dynamiky hospodárskych a spoločenských procesov, ako aj snaha o dosiahnutie vyváženého rozvoja sídiel a regiónov. Pre naplnenie tohto cieľa sa vytvárajú a využívajú nástroje, ktoré majú stimulačný efekt pre rozvoj ekonomiky a hospodárstva. Jedným z takýchto nástrojov sú učiace sa regióny. Uskutočňovanie regionálnej politiky je v kompetencii štátu, ale aj v kompetenciách vyšších územných celkov. V zmysle zákona NR SR č. 503/2001 Z. z. o podpore regionálneho rozvoja v znení zákona NR SR č. 351/2004 Z. z. samosprávne kraje

vypracúvajú strednodobé rozvojové dokumenty – programy hospodárskeho a sociálneho rozvoja, ktoré sú konzistentné s nadradenými programovacími nástrojmi a zároveň slúžia ako východisko pre spracovanie programov hospodárskeho a sociálneho rozvoja obcí. (nucvz.sk)

Riešením v regionálnom rozvoji by bolo skombinovať regionálny a centrálny prístup, kde by centrálny prístup rešpektoval regionálne špecifiká v oblasti demografického rozvoja, vývoja nezamestnanosti, tvorby nových pracovných miest, vzdelávania a odbornej prípravy (dokumenty o celoživotnom vzdelávaní, nucvz.sk)

Ak sa pozeráme na rozvoj regiónov z hľadiska regionálnej politiky, mali by sme akceptovať nasledovné rozvojové ciele:

- motivovať a vytvárať prostredie pre rozvoj podnikania
- podporovať nové, inovačné procesy
- vytvárať nové pracovné miesta
- optimalizovať vzdelávanie v regiónoch podľa potrieb trhu práce
- vytvárať podmienky pre zvýšenie dostupnosti vzdelávania, zvyšovať kvalitu poradenských a informačných služieb

Jedným z kľúčových faktorov rozvoja regiónov SR je podpora vzdelávania v regiónoch a to najmä v oblasti zvyšovania kvality obsahu, zlepšovania prístupu k vzdelávaniu pre všetky osoby a s potrebami trhu práce.

Pre zabezpečenie tejto podpory je preto dôležité vytvorenie silného a aktívneho subjektu, ktorý bude presadzovať jednotnú regionálnu stratégiu rozvoja celoživotného vzdelávania.

Ako nevyhnutné sa ukazuje vytvorenie silného partnerstva kľúčových inštitúcií na úrovni regiónu a posilňovanie väzieb medzi nimi. Ide predovšetkým o nasledovné inštitúcie:

- všetky typy škôl a školských zariadení v regióne,
- ustanovizne pôsobiace v oblasti ďalšieho vzdelávania,
- VÚC a obce,
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
- zriaďovatelia škôl

(dokumenty nucvz.sk)

Podľa Štatistického úradu v Trenčíne bolo v prvom polroku 2011 nezamestnaných viac ako 26 000 obyvateľov, čo bolo o 9% menej než v roku 2010. Miera evidovanej nezamestnanosti v Trenčianskom kraji bola k 30. júnu 2011 na úrovni 9,28 %. Najvyššia nezamestnanosť bola v okresoch Považská Bystrica, nezamestnaných tu bolo 12,45 % obyvateľov. Nasledovalo Partizánske s 11,62 % a Prievidza s 11,41 %. V ostatných okresoch kraja bola miera evidovanej nezamestnanosti v rozpätí od 7,15 % do 9,07 %. V Trenčianskom kraji bolo 15 373 nezamestnaných žien, čo predstavuje 49,5 % z celkového počtu ľudí bez práce. Počet neumiestnených mladistvých dosiahol 94 osôb, teda 0,3 %. Počet uchádzačov o zamestnanie z radov absolventov všetkých typov škôl dosiahol 2 772 osôb, čo je 8,9 %. Za prvý polrok 2011 roku prevládala dlhodobá nezamestnanosť, ktorá zahŕňala 12 014 uchádzačov o zamestnanie. Tí boli bez práce dlhšie ako jeden rok a podieľali sa 38,7 % na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie. Do troch mesiacov bolo evidovaných 24,1 %, od štyroch do šiestich mesiacov 17,5 %, od siedmich do deviatich mesiacov 10,2 % a od desať do 12 mesiacov 9,5 % uchádzačov o zamestnanie. (Štatistický úrad TN, Sme regionálne noviny)

Z dokumentov od UPSVaR PB má Trenčiansky kraj tretiu najnižšiu nezamestnanosť v SR. Nárast nezamestnanosti bol spracovaný za uplynulé obdobie od februára 2011 do konca januára 2012. Najväčší nárast zaznamenal Banskobystrický kraj, kde miera nezamestnanosti vystúpila až o 20%. - Tabuľka č1 v prílohe.

V tabuľke č.2 je znázornená miera nezamestnanosti v mesiaci jún 2012, kde v celom kraji celkovo na začiatku mesiaca stúpol stav z 2101 UoZ na 31 798 UoZ. V tabuľke č.3 je uvedená miera nezamestnanosti na začiatku mesiaca podľa veku uchádzačov o prácu, z grafu vyplýva, že najväčší počet nezamestnaných je vo veku 20 – 24 rokov, kde sa zaraďujú absolventi stredných škôl a aj študenti vysokých škôl. Spolu ich bolo 1367 uchádzačov. Ďalšou skupinou boli uchádzači vo veku 25 – 29 rokov, do tejto skupiny sa radia aj absolventi vysokých škôl. V tabuľke č.4 je miera nezamestnanosti na konci mesiaca, kedy sa zvýšil počet uchádzačov o prácu, pretože už absolvovali SŠ alebo VŠ. Počet sa zvýšil na 4060 nezamestnaných.

Najnovšia štatistika UPSVAR za mesiac august ukazuje, že prítok nezamestnaných v Trenčianskom kraji bol 1659 UoZ, z toho 101 absolventov SŠ a VŠ. Od júna počet nezamestnaných o niečo klesol.- tabuľka č.5.

5. Prieskum

Respondentov, ktorých som zvolila vo svojej bakalárskej práci som volila zo svojho okolia. Boli to blízky priatelia a ich priatelia z Trenčianskeho kraja. Sú to študenti, ktorí pracujú popri zamestnaní. Jednalo sa hlavne o absolventov SŠ a VŠ. Cieľom mojej práce bolo zistiť, koľko uchádzačov o prácu si svoje vzdelanie zvyšuje pre svoju vlastnú potrebu a koľko ju zvyšuje, pretože to vyžaduje dané pracovné miesto.

5.1 Postup prieskumu

Na dosiahnutie cieľov pre svoj prieskum som zvolila formu kvantitatívneho výskumu pomocou dotazníka – príloha č.1. V dotazníku som použila otázky, na ktoré boli možnosti odpovede uzavretého typu. Pre vyhodnocovanie tohto prieskumu bola táto metóda dobre spracovateľná a vzhľadom k počtu respondentov, ktorý som zvolila (100 osôb) sa dajú výsledky dobre vyjadriť v percentách. Dotazníky som osobne rozdala osobám vo svojom okolí a taktiež aj v elektronickej podobe. Dotazníky v elektronickej podobe respondenti mohli vyplňovať tak, že budú odpoveď farebne zvýraznili.

5.2 Výsledok prieskumu – potvrdenie, alebo vyvrátenie hypotéz

Vo svojom prieskume som mala celkový počet 100 opýtaných 54 žien 46 mužov, čo v tomto prípade zodpovedá aj percentuálnemu vyjadreniu.

Hypotézy stanovené na začiatku práce:

H 1: Študenti očakávajú po ukončení VŠ lepšie uplatnenie na pracovnom trhu.

H 2: Zamestnávateľia motivujú svojich zamestnancov k ďalšiemu vzdelávaniu.

H 3: Doteraz získané vzdelanie je motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu.

H 4: Zamestnávateľia umožňujú svojim zamestnancom ďalšie vzdelávanie.

Ku každej z hypotéz som vytvorila otázky, ktoré mali slúžiť pre ich potvrdenie alebo vyvrátenie.

Prvá otázka bola otvorená, kde respondenti mohli vlastnými slovami odpovedať, či očakávajú od vyššieho vzdelania aj lepšie uplatnenia na trhu práce. Odpovede boli rôzne, tak dávam iba pár odpovedí :

-kariérny postup

-seberealizácia

-zvýšenie kvalifikácie

-nové poznatky

-dokázať si, že na to mám

.získať lepšie uplatnenie

- vyplniť voľný čas

.prihlásil som sa aj s priateľkou

Motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu zamestnancov sú podľa odpovedí z dotazníka ich vlastne osobné ciele a potreby sa ďalej vzdelávať a tým si upevniť pracovnú pozíciu. Zamestnávateľia nemotivujú svojich zamestnancov k ďalšiemu vzdelávaniu vo viac než 51%. Hypotéza sa nepotvrdila.

V ďalšej hypotéze či zamestnávateľa poskytujú vzdelávanie zamestnancom je pozitívne percento 59%, čo nie je málo, ale zase ani tak veľa. Je síce pravda, že pri prácach, kde nie je potrebné vyššie vzdelanie, to zamestnávateľ nemusí poskytovať. Hypotéza sa potvrdila.

.Ďalšia hypotéza je potvrdená, pretože respondenti odpovedali v 92% kladne na otázku, či ich doteraz dosiahnuté vzdelanie je motiváciou na ďalšie vzdelávanie.

V otázke, či zamestnávateľa motivujú zamestnancov na doplnenie vzdelania, bola odpoveď 78% áno – rôznymi odmenami. 22% ľudí to pri svojej doterajšej práci nepotrebuje, tak ani zamestnávateľa nevynakladajú úsilie o motiváciu.

Vek respondentov bol v 60% od 20 do 35 rokov, ostatných 40% boli respondenti vo veku od 36 do 52 rokov. Hlavná motivácia všetkých opýtaných bola snaha udržať si pozíciu na pracovisku, pretože strata práce v dnešnej dobe je neprijateľná.

6.Záver

Vo svojej práci som chcela zmapovať možnosti absolventov škôl na trhu práce. Keďže sa mi nepodarilo získať informácie z oslovených firiem v mojom okolí, tak som sa zamerala na pracujúcich študentov a ich uplatnenie na trhu. Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji je veľká aj napriek tomu, že sa tu nachádzajú veľké podniky ako je Makyta Púchov, Matador Púchov, skláreň, Yura – výroba káblov...Mestá sa ale stále snažia zmenšovať počet nezamestnaných občanov, ale stále je ich veľké množstvo. UPSVaR, ktorý eviduje uchádzačov, ale aj absolventov stredných a čoraz viac aj vysokých škôl sa snaží prostredníctvom rekvalifikačných, doplňujúcich kurzov, analýzou trhu, zvyšovať ich odborné schopnosti a tým aj zvýšiť rýchlejšie uplatnenie na pracovnom trhu.

Nezamestnanosť je výsledkom nerovnováhy medzi dopytom a ponuky práce. V Trenčianskom regióne sa silne prejavuje táto zmena v technické zameranie firiem. Nakoľko pôvodné fabriky ukončili svoju činnosť, je potrebné pracovníkov týchto firiem zaškoliť na tieto práce – ukončenie odevných firiem, nástup firiem s ľahkým priemyslom (autá). Prevažná časť TN regiónu bola zameraná na ťažký priemysel – strojársku výrobu. Aj v súčasnosti majú zamestnávateľi požiadavky v tejto oblasti. Napr. Považská Bystrica – po rozpade Považských strojární vznikli dve významné firmy PSL a SAUER DANFOS, ktoré sú zamerané na strojársku výrobu, ktorej produkcia ide prevažne do zahraničia. V Púchove je významná firma MATADOR s gumárskou výrobou, ďalej sú tam Cementárne Ladce. Tieto firmy zabezpečujú prevažnú časť pracovných miest v TN regióne.

Vzhľadom na to, že je nárast nových firiem, ktoré potrebujú vysokoškolských pracovníkov pre nových zamestnávateľov, malo by byť viac vzdelávacích aktivít zamerané na nové firmy. Problémom pri vzdelávaní dospelých je, že určité percento ľudí nie je ochotné venovať svoj voľný čas ďalšiemu vzdelávaniu a radšej zostanú na UP.

Podľa môjho názoru, by sa mal v tomto prípade záujem aj štát, ktorý by motivoval ľudí určitým benefitom. Taktiež aj aktívnejší prístup firiem, ktoré majú možnosť ponúknuť pracovné miesta pre uchádzačov, ktorí nemajú v danom obore praktické skúsenosti, napr. zaškolením v pracovnom čase, nie na úkor voľného času.

Je mi ľúto, ale musím konštatovať, že dopyt prevyšuje ponuku po práci. Firmy majú záujem predovšetkým o ľudí, ktorí už nemusia absolvovať ďalšie vzdelávanie a tým firma nemusí vynakladať ďalšie finančné prostriedky. Majú záujem o takých, čo už majú vyššie

vzdelanie v danom obore. Žiaľ nie všetci uchádzači o miesto sú ochotní ďalej sa vzdelávať a tým sa aj zaradiť na trh práce.

Prílohy

Tabuľka č.2

Územie	Prítok UoZ v mesiaci	Odtok UoZ v mesiaci	Stav UoZ ku koncu mesiaca	<i>Ekonomicky aktívne obyvateľstvo</i>	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu UoZ (v %)	MIERA EVIDOVANEJ nezamestnanosti (v %)
Bánovce nad Bebravou	136	164	2 006	18 588	1 846	10,79	9,93
Ilava	206	216	2 631	31 158	2 334	8,44	7,49
Myjava	73	108	1 086	13 989	1 015	7,76	7,26
Nové Mesto nad Váhom	36	196	2 574	31 256	2 283	8,24	7,30
Partizánske	239	126	3 433	23 577	3 139	14,56	13,31
Považská Bystrica	191	178	4 113	32 149	3 858	12,79	12,00
Prievidza	668	734	9 378	70 830	8 581	13,24	12,11
Púchov	38	140	1 656	22 850	1 473	7,25	6,45
Trenčín	514	437	4 921	57 866	4 517	8,50	7,81
Trenčiansky kraj	2 101	2 299	31 798	302 263	29 046	10,52	9,61

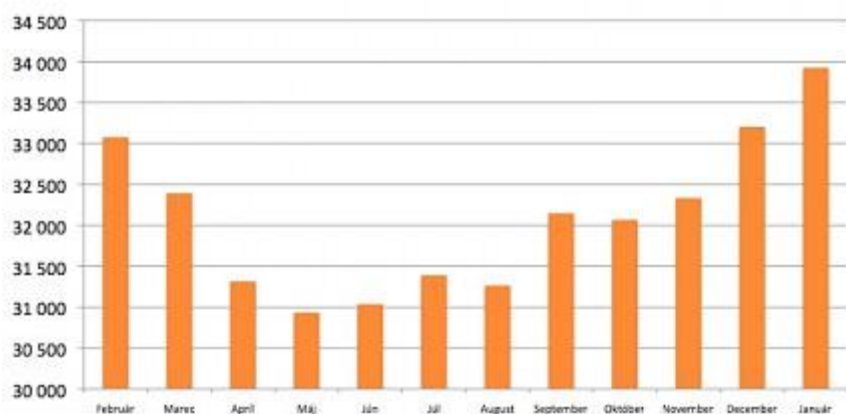
Tabuľka nezamestnanosti, rozdelenie krajov

Kraj	Počet	Nárast/pokles	Miera nezamestnanosti
Bratislavský	19 603	+186	5,24%
Trnavský	29 838	+752	9,09%
Trenčiansky	33 294	+721	10,18%
Nitriansky	64 565	+1 311	13,19%
Žilinský	44 069	+1 422	12,08%
Banskobystrický	69 806	+1 742	20,05%
Prešovský	83 506	+1 672	19,16%
Košický	76 483	+1 314	19,13%

Tabuľka č.1

Tabuľka nezamestnanosti v TN kraji za rok 2011

Trenčiansky kraj



(UPSVaR)

Tabuľka č.3 miera nezamestnanosti podľa veku

Územie	Prítok UoZ spolu	v tom										
		menej ako 25 rokov			25 - 54 rokov							55 rokov a viac
		Spolu	v tom		Spolu	v tom						spolu
			do 20r.	20-24r.		25-29r.	30-34r.	35-39r.	40-44r.	45-49r.	50-54r.	
Bánovce nad Bebravou	136	41	4	37	87	27	14	14	13	11	8	8
Ilava	206	40	2	38	152	41	23	24	15	27	22	14
Myjava	73	22	5	17	43	14	7	6	2	7	7	8
Nové Mesto nad Váhom	36	13	0	13	16	7	1	6	2	0	0	7
Partizánske	239	69	7	62	156	51	27	26	14	19	19	14
Považská Bystrica	191	30	3	27	146	30	20	18	23	28	27	15
Prievidza	668	189	13	176	438	112	75	62	67	69	53	41
Púchov	38	12	1	11	24	4	5	5	6	2	2	2
Trenčín	514	158	14	144	305	94	59	45	35	35	37	51
Trenčiansky kraj	2101	574	49	525	1367	380	231	206	177	198	175	160

Tabuľka č. 4 miera nezamestnanosti na konci mesiaca

Územie	UoZ spolu	v tom										
		menej ako 25 rokov			25 - 54 rokov						55 rokov a viac	
		spolu	v tom		spolu	v tom						spolu
			do 20r.	20-24		25-29r.	30-34r.	35-39r.	40-44r.	45-49r.	50-54r.	
Bánovce nad Bebravou	2006	499	65	434	1265	252	198	185	191	198	241	242
Ilava	2631	466	52	414	1784	360	294	272	218	308	332	381
Myjava	1086	198	22	176	741	160	114	109	86	111	161	147
Nové Mesto nad Váhom	2574	423	62	361	1769	301	298	273	272	283	342	382
Partizánske	3433	679	84	595	2335	460	367	408	329	374	397	419
Považská Bystrica	4113	638	55	583	2833	480	448	417	406	494	588	642
Prievidza	9378	1899	187	1712	6415	1180	994	984	937	1118	1202	1064
Púchov	1656	284	33	251	1120	185	192	187	158	170	228	252
Trenčín	4921	993	90	903	3225	682	520	490	440	491	602	703
Trenčiansky kraj	31798	6079	650	5429	21487	4060	3425	3325	3037	3547	4093	4232

Tabuľka č. 5 mesiac august 2012

Územie	Prítok UoZ spolu	z toho						
		ženy	občania so ZP	prepustení v rámci HP	mladiství		absolventí	
					spolu	spolu	v tom	
							vš	sš
Bánovce nad Bebravou	86	38	5	0	0	6	0	6
Ilava	96	47	6	1	0	2	0	2
Myjava	103	44	9	3	0	16	3	13
Nové Mesto nad Váhom	143	65	4	2	1	6	2	4
Partizánske	196	99	9	4	0	15	3	12
Považská Bystrica	132	67	3	5	0	9	2	7
Prievidza	499	241	70	8	0	30	7	23
Púchov	39	21	1	2	0	0	0	0
Trenčín	365	203	7	4	1	17	4	13
Trenčiansky kraj	1659	825	114	29	2	101	21	80

DOTAZNÍK

Bol pre Vás zamestnávateľ prvotným impulzom pre ďalšie vzdelávanie?

- b) Ano
- c) Nie
- d) Študujem z vlastnej iniciatívy
- e) Iná odpoveď.....

Motivuje Vás zamestnávateľ k ďalšiemu vzdelávaniu?

- a) ano
- b) nie

Ste zamestnaná/ý?

- a) Hlavný pracovný pomer
- b) Vedľajší pracovný pomer
- c) Materská
- d) Nezamestnaný

Vyžaduje Vaše pracovné miesto VŠ vzdelanie?

- a) Ano
- b) Nie

Je pre Vás súčasné dosiahnuté vzdelanie motiváciou na ďalšie vzdelávanie?

- a) Ano
- b) nie

Očakávate po ukončení VŠ lepšie uplatnenie na trhu práce?

- a) Ano
- b) Nie

Aké boli dôvody zahájenia štúdia na VŠ?

.....
.....
.....

Ste?

- a) Žena
- b) Muž

Do akej vekovej kategórie patríte?

- a) Do 20
- b) 21-29
- c) 30-35
- d) 36-42
- e) 43-48
- f) 49-55
- g) 56-a viac

Aké je terajšie Vaše dosiahnuté vzdelanie?

- a) SOU
- b) SOU s maturitou
- c) SŠ s maturitou
- d) Vysokoškolské Bc.
- e) Vysokoškolské Mgr., Ing., ...
- f) Ine.....

Ďakujem Vám za Váš čas.

Jana Tučníková

Použitá literatúra

Štefan Švec, Základné pojmy v andragogike a pedagogike, 2002 ISBN 80-89018-31-9

Jaroslav Mužík, Edukace řídicích dovedností, 2008 ASPI, ISBN 8073573416

Viera Prusáková, Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu, 2000, ISBN: 8096830821

Zdenek Palán, Tomáš Langer, Základy andragogiky, UJAK Praha, ISBN: 9788086723587

www.upsvar.sk

www.epi.sk

Štatistický úrad www.statistickyurad.sk

Hospodárske noviny

Sme, regionálne noviny

www.nucvz.sk

www.gov.sk

Zdenek Palán, Andragogický slovník

www.mpsvr.sk

Technická univerzita, 1997. 132 s. ISBN 80-7083-260-6

PRŮCHA, J., Vzdelávání a školství ve světě: Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů. Praha: Portál. 1999. 320 s. ISBN 80-7178-290-4

PRŮCHA, J., Moderní vzdělávací technologie. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003., 93 s. ISBN 80-86723-01-1

JEDLIČKOVÁ Iva, Úvod do andragogiky, Brno: IMS, 2006.

BEDRNOVÁ E., NOVÝ I. a kol. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0

REPKOVÁ, K.: Personálna práca v organizácii. Bratislava: Ing. M. Mračko, 1999

POTŮČEK, M.: Sociální politika. Praha: SLON, 1995

STANEK, V. et al.: Sociálna politika. Bratislava: SPRINT, 2002

RIEVAJOVÁ, E. et al.: Teória a politika zamestnanosti. Bratislava : Ekonóm, 2001,

STRIEŽENEC, Š.: Slovník sociálneho pracovníka. Trnava: Vydavateľstvo AD, 1996

STANEK, V.: Vybrané problémy sociálnej politiky. Bratislava: EKONÓM, 2001

MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002

JUSKO, P.: Základy sociálnej politiky. Banská Bystrica: PF UMB, 2002

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Jana Tučníková

Odbor: Vzdelávanie dospelých

Forma štúdia: kombinovaná

Názov práce: Trh práce, zamestnateľnosť a potreby vzdelávania dospelých v konkrétnom regióne

Rok:2012

Počet strán textu bez príloh:¹35

Celkový počet strán príloh:²5

Počet titulov českej literatúry a prameňov : 8

Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov:0

Počet internetových zdrojov: 7

Vedúci práce:PhDr. Eva Živčicová PhD.