

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁRSKE KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM**

2011 – 2014

**BAKALÁRSKA PRÁCA**

**Milan Valúch**

**Dopady nezamestnanosti na spoločnosť**

Praha 2014

Vedúci bakalárskej práce: Ing. Jindřich Nový, Ph.D

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

**2011 – 2014**

**BACHELOR THESIS**

**Milan Valúch**

**Impacts of unemployment on society**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Jindřich Nový, Ph.D.

## **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktorú som vypracoval samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpal, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupneným svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 10.03.2014

Milan Valúch

## **Pod'akovanie**

Touto cestou by som chcel vysloviť pod'akovanie svojmu vedúcemu bakalárskej práce pánovi Ing. Jindřich Nový Ph.D., za metodickú pomoc, odborné vedenie a cenné rady, ktoré mi poskytol pri vypracovaní mojej bakalárskej práce. Ďakujem i celej mojej rodine za trpezlivosť, ktorú mi pri písaní práce prejavili.

# **Dopady nezamestnanosti na spoločnosť**

## **Anotácia**

Cieľom tejto bakalárskej práce je najmä popísanie fenoménu nezamestnanosti v jeho komplexnosti aj s vymedzením možností jeho riešenia z pohľadu nezamestnaného na rôznych úrovniach. Ide predovšetkým v druhej časti práce o osobnú úroveň nezamestnaného občana a v poslednej tretej kapitole zaoberám najmä o úroveň inštitucionálneho charakteru. Vo svojej práci som taktiež poukázal v rámci jednej podkapitoly na jeden smutný problém Slovenska.

## **Kľúčové slová**

nezamestnanosť, nezamestnaný, psychológia, človek, dlhodobá nezamestnanosť, stres, príjem, druhy nezamestnanosti, jednotlivec, politika zamestnanosti, Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, inštitúcie

# **Impacts of unemployment on society**

## **Annotation**

The aim of this bachelor thesis is mainly to describe the unemployment phenomenon in its complexity, along with the definition of its possible solutions from the perspective of an unemployed person at various levels. Particularly in the second part of the thesis, I focus on the personal level of an unemployed citizen, and in the last third section I deal with the level of institutional character. In my work I also pointed out one sad Slovak problem within one subsection.”

## **Key words**

Unemployment, unemployed, psychology, person, long-term unemployment, stress, income, types of unemployment, individual, employment policy, Office of Labour, Social Affairs and Family, institutions

## OBSAH

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÚVOD.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>1. VYMEDZENIE NEZAMESTNANOSTI A PRÍČIN JEJ VZNIKU.....</b> | <b>10</b> |
| 1.1. VYMEDZENIE NEZAMESTNANOSTI A JEJ SÚVISLOSTÍ.....         | 12        |
| 1.2. DRUHY NEZAMESTNANOSTI A PRÍČIN JEJ VZNIKU.....           | 15        |
| 1.2.1 FRIKČNÁ NEZAMESTNANOSŤ.....                             | 16        |
| 1.2.2 ŠTRUKTURÁLNA NEZAMESTNANOSŤ.....                        | 18        |
| 1.2.3 CYKLICKÁ A SEZÓNNA NEZAMESTNANOSŤ.....                  | 20        |
| 1.2.4 SKRYTÁ NEZAMESTNANOSŤ.....                              | 21        |
| 1.2.5 NEÚPLNÁ NEZAMESTNANOSŤ.....                             | 22        |
| 1.2.6 NEPRAVÁ NEZAMESTNANOSŤ.....                             | 24        |
| 1.2.7 DOBROVOLNÁ/NEDOBROVOLNÁ NEZAMESTNANOSŤ.....             | 26        |
| 1.2.8 DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ.....                            | 28        |
| <b>2. VPLYV NEZAMESTNANOSTI NA ČLOVEKA .....</b>              | <b>30</b> |
| 2.1 FÁZY NEZAMESTNANOSTI.....                                 | 35        |
| 2.2 DEŠTRUKCIA JEDINCA A JEHO OKOLIA NEZAMESTNANOSŤOU.....    | 38        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.3 STRES A JEHO ZVLÁDANIE V SÚVISLOSTI<br>S NEZAMESTNANOSŤOU.....    | 40        |
| <b>3. MOŽNOSTI RIEŠENIA SITUÁCIE Z POHLADU INŠTITÚCIÍ.....</b>        | <b>43</b> |
| 3.1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI.....                                       | 45        |
| 3.2 EURÓPSKE INICIATÍVY.....  | 48        |
| 3.3 ÚRADY PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY A ĎALŠIE<br>INŠTITÚCIE..... | 51        |
| <b>ZÁVER.....</b>   | <b>55</b> |
| <b>ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV.....</b>                                  | <b>58</b> |
| <b>ZOZNAM POUŽITEJ ZÁKONOV INTERNETOVÝCH ZDROJOV...62</b>             |           |
| <b>ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV.....63</b>                      |           |
| <b>ZOZNAM PRÍLOH.....65</b>   |           |
| <b>PRÍLOHY.....66</b>   |           |



## Úvod

Termín nezamestnanosť vzbudzuje vzhľadom na svoj obsah prevažne negatívne konotácie vo verejnosti, či už laickej alebo odbornej. Do istej miery ju v rámci predkladanej práce vnímame práve neutrálne, a to aj napriek tomu, že sa zaoberáme aj jej negatívnym vplyvom na sociálne zázemie, ale aj ďalšie negatívne súvislosti na jednotlivca, ktorého postihne.

Pozitívny pohľad na nezamestnanosť ako takú je možné vidieť napríklad v jej potrebnosti a nutnosti pre zdravý vývoj ekonomiky a ekonomických vzťahov. Bez toho, aby existovala aspoň minimálna miera nezamestnanosti, neexistovala by konkurencia na trhu práce, spoločnosti by si nemohli vyberať svojich zamestnancov, jednoducho by bol narušený celý trh, a to nie len pracovný. Jedným z pozitív je teda vo všeobecnosti jej potrebnosť pre zdravý ekonomický vývoj.

Negatívne konotácie naberá termín nezamestnanosť predovšetkým v mikrosvete, ktorý je potrebné skúmať na konkrétnych jedincoch. Väčšina ľudí si zariadi svoj súkromný život tak, že počíta s istou pravidelnou dávkou prostriedkov, ktorú využíva na svoje potreby, potreby svojej rodiny. Práve tento pravidelný príjem zväčša súvisí so zamestnaním, do ktorého pravidelne chodí. Ďalšou dôležitou súvislosťou zamestnania je rozvoj sociálnych vzťahov, kontaktov a pod. Zamestnanie so sebou teda prináša istú stabilitu v rámci spoločenského rozvoja, ale aj finančného zabezpečenia.

Práve vyššie vymenované súvislosti jedinec stráca so stratou zamestnania, práce. To jednoznačne poukazuje na nezamestnanosť ako fenomén, ktorý do veľkej miery človeka vytrháva zo spoločnosti, z kolektívu a prináša aj negatívne dopady napríklad na jeho finančné zabezpečenie. V týchto ohľadoch je potrebné vnímať nezamestnanosť do veľkej miery negatívne.

Cieľom práce bakalárskej práce je najmä popísanie fenoménu nezamestnanosti v jeho komplexnosti aj s vymedzením možností jeho riešenia z pohľadu nezamestnaného na rôznych úrovniach. Ide predovšetkým v druhej časti práce o osobnú úroveň nezamestnaného občana a v poslednej tretej kapitole sa zaoberám najmä o úroveň inštitucionálneho charakteru. Vo svojej práci som taktiež poukázal rámci jednej podkapitoly na jeden smutný problém Slovenska. Tento cieľ a obsahom práce napĺňame.

Predkladaná práca problematiku vníma komplexne, teda pozitívne aj negatívne, a to z viacerých uhlov pohľadu. To naznačuje aj rozdelenie a obsahové rozvrhnutie jednotlivých kapitol práce. Prvá časť slúži do značnej miery ako úvod do problematiky, a to po stránke terminologickej, ale aj obsahovej. Ide o základnú orientáciu v súvisiacich termínoch s dôrazom na definíciu práve termínu „nezamestnanosť“. Takisto je tu potrebné postupovať komplexne a tento fenomén vymedziť nie len po ekonomickej stránke, ale napríklad aj po spoločenskej.

Druhá časť práce už vníma nezamestnanosť ako súčasť praktickej roviny problematiky, a to konkrétne s ohľadom na jej vplyv na človeka. Takisto postupujeme v tomto zmysle komplexne a nezaoberáme sa len vyhraneným pohľadom. Nezamestnanosť môže mať na jedinca rôzne vplyvy a tak je potrebné sa zamerať na viacero ohľadov jej dôsledkov a následkov.

Tretia časť tejto práce je zameraná na hľadanie a popísanie možností inštitucionálnej pomoci jednotlivcom v situáciách súvisiacich s nezamestnanosťou. Týmto spôsobom sa zameriavame na nezamestnanosť ako negatívne vnímaný fenomén, na druhej strane však vymedzujeme inštitucionálne možnosti, ktoré sú spojené s jej riešením. Inštitúcií spojených s problematikou nezamestnanosti je

niekoľko, čo súvisí aj s tým, že nezamestnanosť je z pohľadu štátu síce želaným fenoménom, avšak je potrebné ju udržiavať v racionálne stanovenej miere.

Jednotlivé kapitoly čerpajú informácie predovšetkým z odborných zdrojov. Aktuálne informácie sú predovšetkým čerpané z internetových zdrojov. Dôležitou informačnou bázou pre túto prácu sú aj zákonné normy ako súčasť slovenského právneho poriadku, ktorý je základným rámcom pre možnosti riešenia.

## **1 VYMEDZENIE NEZAMESTNANOSTI A PRÍČIN JEJ VZNIKU**

Nezamestnanosť a zamestnanosť sú v aktuálnom ekonomickom priestore v nadväznosti na politiku pomerne diskutabilné. Snahou politiky je principiálne čo najvyššia zamestnanosť obyvateľstva, čo je samozrejme obmedzené nutnou výškou nezamestnaných obyvateľov. Na druhej strane je však politicky definovanou snahou aj snaha o modernizáciu. Zložitejšie technológie, inovácie a automatizácia a robotizácia ako také, ktoré sú prirodzeným dôsledkom modernizácie, sú zväčša viazané na menšiu potrebu ľudskej pracovnej sily, teda na menšiu zamestnanosť. Táto situácia je základným paradoxom vplyvujúcim na vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti, zároveň ovplyvňuje ekonomické, ale aj politické dianie v spoločnosti.

Pohľad politiky je však len jedným z možných vnímaní problematiky nezamestnanosti. Dôležitý je ekonomický aj sociálny pohľad na zamestnanosť a nezamestnanosť. Všetky tieto oblasti sú súčasťou tejto kapitoly, ktorej hlavným poslaním je základná orientácia v oblasti nezamestnanosti v súvisiacich oblastiach

a terminologických vymedzeniach. Práve terminológia je základným obsahom prvej podkapitole tejto úvodnej časti.

Druhá podkapitola sa venuje príčinám a súvislostiam vzniku nezamestnanosti. Na tomto mieste je potrebné vnímať problematiku nezamestnanosti širšie, a to predovšetkým v komparácii so zamestnanosťou. Práve nezamestnanosť a zamestnanosť sú základnou súvislosťou po viacerých stránkach potrebných pre dostatočné definovanie a vymedzenie hlavného problému práce.

Dotknutou skupinou ľudí, ktorých sa problematika nezamestnanosti priamo týka sú vlastne všetci obyvatelia v produktívnom veku. Ide o priamy vplyv, pričom ako dotknuté osoby môžeme vo všeobecnosti zaradiť všetkých občanov konkrétneho štátu, resp. v súčasnosti celej Európskej únie z dôvodu existencie voľného trhu tovarov, služieb, ale aj práce.

Nezamestnanosť sa stáva politickým problémom od začiatku 19. storočia v európskych krajinách. Súvisí teda z veľkej časti so zložitými ekonomickými a sociálnymi pohybmi v tomto období. Pre naše potreby je dôležitým pohľadom makroekonomické vymedzenie, ktoré vníma nezamestnanosť a nezamestnaných ako bežnú a potrebnú súčasť populácie, ktorej členovia v aktuálnej situácii zamestnanie ani samostatne zárobkovú činnosť nemajú a aktívne ju vyhľadávajú. Dôležitým vymedzením je hľadanie zamestnania alebo inej príležitosti, teda záujem o prácu, zárobkovú činnosť. Druhou stranou sú zamestnaní alebo pracujúci ľudia, a to či už na plný alebo čiastočný pracovný úväzok a pod. „Zamestnaní a nezamestnaní spolu tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo.“ (Jurečka, 2010, s. 135) Táto skupina je základnou komparačnou bázou pre zisťovanie výšky nezamestnanosti na účely ekonomických a sociálnych štatistík.

Určenie výšky a podielu nezamestnanosti sa na základe vyššie uvedeného vymedzenia posudzuje teda absolútne číslo, resp. ako podiel z istej skupiny obyvateľstva, v tomto prípade najčastejšie hovoríme o ekonomicky aktívnom obyvateľstve. „Ak chceme určiť výšku nezamestnanosti, môžeme ju vyjadriť

absolútne ako počet osôb, alebo relatívne ako mieru nezamestnanosti“ (Liška, 2004, s. 427)

## 1.1 Vymedzenie nezamestnanosti a jej súvislostí

Nezamestnanosť je fenoménom, ktorý úzko súvisí s niekoľkými oblasťami, ktoré je tu potrebné popísať, a to vrátane definície a vymedzenia nezamestnanosti samotnej. Ide o určenie elementárnych obsahových a terminologických súvislostí analyzovanej problematiky.

S nezamestnanosťou úzko súvisí trh práce. Je to vo všeobecnosti priestor, v rámci ktorého sa uchádzajú zamestnávateľia o kvalitných zamestnancov, zamestnanci o zamestnanie a v rámci tohto zjednodušeného pohľadu je potrebné spomenúť aj neúspešných kandidátov na strane jednotlivcov – nezamestnaných. Dá sa povedať, že trh práce je vo svojej podstate rovnakým trhom, ako všetky ostatné trhy. Ide o ponuku a dopyt a ich rozpor či harmóniu. *„Definíciu trhu práce nájdeme vo všetkých odborných ekonomických učebniciach a hovorí nám, že trh práce je miesto, kde sa stretáva dopyt po práci zo strany potenciálnych zamestnávateľov s ponukou práce, ktorú predstavujú jednotlivci uchádzajúci sa o zamestnanie, pričom predmetom kúpy a predaja nie sú jednotlivé osoby, ale ich pracovná sila.“* (Tuleja, 2007, s. 147)

Podobnosť trhu práce a ostatných trhov je do istej miery produktívna, nie však úplne presná. *„Pre trh práce platia rovnaké zákonitosti, ako na ostatných trhoch, no existujú aj špecifiká, ktoré vyplývajú z charakteru práce, ako osobitého výrobného faktoru.“* (Hontyová, 2006, s. 64) V tomto zmysle je potrebné definovať prácu ako osobitný výrobný faktor, ktorej súvislosti nám vymedzia špecifikum trhu práce.

Práca je podľa Nemca (1998) *„ciel'avedomá ľudská činnosť, ktorá s využitím prírodných zdrojov a kapitálu vytvára statky a služby.“* Práca ako výrobný faktor je

podľa McConnella (2003) v podstate definovateľná ako „fyzické a duševné schopnosti, ktoré ponúkajú ľudia a sú využívané pri výrobe výrobkov a poskytovaní služieb, ktorých nositeľom je človek. Množstvo práce je navyše podmienené počtom ľudí schopných a ochotných pracovať a ich kvalitou.“ Týmto spôsobom sa dostávame k práci ako ďalšiemu fenoménu, ktorý má vplyv na trh práce a tým spôsobom aj na zamestnanosť a nezamestnanosť na tomto trhu.

Nezamestnanosťou sa zaoberajú aj medzinárodné inštitúcie, keďže ide o problém svetovej ekonomiky. Medzinárodné organizácie takisto pre svoje potreby nezamestnanosť a nezamestnaných definujú a vymedzujú. Medzinárodná organizácia práce (ILO, International Labour Organization) ako inštitút Organizácie spojených národov definuje nezamestnaných takto: *„Nezamestnaní sú všetky osoby nad stanovený vek, ktorí v priebehu referenčného obdobia boli bez práce, čo znamená, že neboli v platenom zamestnaní alebo samostatne zárobkov činní v priebehu referenčného obdobia; v súčasnej dobe sú schopní pracovať, čo znamená, že sú schopní výkonu plateného zamestnania alebo byť samostatne zárobkovo činní v priebehu referenčného obdobia, a hľadajú prácu, čo znamená, že v určenom nedávnom období podnikli konkrétne kroky, aby našli zamestnanie alebo začali byť samostatne zárobkovo činní. Konkrétne kroky môžu zahŕňať registráciu vo verejnej alebo súkromnej sprostredkovateľni práce, žiadosti zamestnávateľom, hľadanie na pracoviskách, na farmách, vrátnici továrne, na trhu alebo iných zhromažďovacích miestach; umiestenie inzerátov alebo odpovedanie na inzeráty v novinách, hľadanie pomoci u priateľov alebo príbuzných, hľadanie pozemkov, budov, strojov alebo zariadení pre založenie vlastného podniku, zaisťovanie finančných zdrojov, žiadosti o povolenia a licencie atď.“* (Medzinárodná organizácia práce, 2010. Dostupné online na [http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost\\_stale\\_mise/mezinarodni\\_organizace\\_prace\\_/index.html](http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost_stale_mise/mezinarodni_organizace_prace_/index.html))

Eurostat sa problematikou zaoberá predovšetkým zo štatistického hľadiska. Podľa tejto medzinárodnej organizácie sú nezamestnaní tí, ktorí „v priebehu referenčného týždňa nemali zamestnanie a boli schopní začať pracovať neho nasledujúcich

dvoch týždňov a predtým si nejakú dobu hľadali zamestnanie, behom predchádzajúcich štyroch týždňov. Okrem toho, nezamestnané osoby zahŕňajú i tých, ktorí nemajú zamestnanie a už našli prácu, do ktorej nastúpia neskôr.“ (Eurostat, 2009. Dostupné online na <http://stats.oecd.org/glossary/search.asp>)

Podľa Rievajovej „nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci.“ (2001, s. 67) Nejde o nejaký stabilný stav, ale predovšetkým o nechcenú situáciu, ktorá teda má „nedobrovoľný charakter, pracovnú schopnosť a disponibilitu na začatie výkonu zamestnania, respektíve aktívne hľadanie zamestnania.“ (Matlák, 1995, s. 27)

Nezamestnanosť môžeme vnímať predovšetkým ako základný dôsledok trhu ako takého. Keďže je trh práce trhom, musia v jeho rámci existovať voľné kapacity. Práve týmto spôsobom je nezamestnanosť ako dôsledok základu trhového systému nutná, a to dokonca ako jeden zo základných predpokladov. Jednoznačnou dištinkciou medzi potrebnou a nutnou výškou nezamestnanosti a jej prekročením, ktoré spôsobuje ekonomike problémy, je jej miera. (Žilová, 2003)

Jednoduchým a zrozumiteľným spôsobom vyjadruje svoj pohľad na nezamestnanosť Strieženec: „nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť zamestnanie.“ (1996, s. 129) Ten vníma problematiku predovšetkým z pohľadu sociálnych vecí. Podľa Urbanovej ju môžeme vnímať ako „stav na trhu práce, keď je ponuka práce vyššia ako dopyt po práci, v dôsledku čoho je časť ľudí bez práce. Inak povedané určitý počet pracovných síl je ochotný a schopný pracovať, nenachádza však alebo neakceptuje príležitosť na uplatnenia svojich schopností na trhu práce.“ (2005, s. 8)

## **1.2 Druhy nezamestnanosti a príčiny jej vzniku**

Táto časť sa venuje do istej miery nesúrodým problematickým oblastiam, a to druhom nezamestnanosti a príčinám ich vzniku. Je však potrebné upozorniť na to,

že nie všetky druhy nezamestnanosti vznikajú rovnako a takisto je rozdielny ich negatívny či pozitívny dopad na trh práce, ale aj samotnú ekonomickú realitu.

Členenie nezamestnanosti nie je len dôsledkom potrieb štatistického zisťovania, ale predovšetkým rôznych hľadísk, ktoré je možné pri členení nezamestnanosti uplatniť. Nezamestnanosť môžeme deliť z viacerých hľadísk:

- **sociálneho:** nezamestnanosť je jav, ktorý za určitých okolností (masová nezamestnanosť, dlhodobá nezamestnanosť) môže evokovať vznik sociálno-negatívnych a sociálno-patologických javov na úrovni individua aj na spoločenskej úrovni,
- **ekonomického:** nezamestnanosť je nedostatočným využitím disponibilnej pracovnej sily na trhu práce,
- **sociologického:** 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,
- **psychologického:** nezamestnanosť je pre nezamestnaného jedinca často negatívnym, frustrujúcim zážitkom vlastnej neúspešnosti, nepotrebnosti, neschopnosti uplatniť sa na trhu práce,
- **individuálneho:** nezamestnanosť môžeme definovať ako stav, keď osoba nemá platené zamestnanie, keď sa nemôže zamestnávať konkrétnou činnosťou, či už fyzickou, psychickou,
- **spoločenského:** je to sociálny jav, ktorý môže mať prirodzený charakter alebo spoločensky negatívny charakter. (Žilová, 2003, s. 26)

Podľa Mareša (1998) je možné vyčleniť osem druhov nezamestnanosti. Ide konkrétne o tieto druhy:

- *Frickná nezamestnanosť*
- *Štrukturálna nezamestnanosť*
- *Cyklická a sezónna nezamestnanosť*
- *Skrytá nezamestnanosť*



- *Neúplná zamestnanosť*
- *Nepripravená nezamestnanosť*
- *Dobrovoľná/nedobrovoľná nezamestnanosť*
- *Dlhodobá nezamestnanosť*

Tieto druhy nezamestnanosti je potrebné pre potreby práce nie len vymedziť, ale do istej miery aj naznačiť spôsoby ich vzniku. To je obsahovou náplňou nasledujúcich podkapitol.

### **1.2.1 Frikčná nezamestnanosť**

Frikčnou nezamestnanosťou rozumieme krátkodobú nezamestnanosť v trvaní šesť až dvanásť týždňov, ktorá je spojená s tým, že pracovná sila prirodzene migruje, a to z rôznych dôvodov. Týmto termínom nazývame vlastne prirodzenú nezamestnanosť medzi zamestnaniami či uplatneniami.

V prípade začiatku pôsobenia na trhu práce napríklad u absolventov je to doba, od počiatku ktorej je jedinec nezamestnaný do doby, kedy si nájde svoje prvé uplatnenie. (Rievajová, 2006, s. 126) Tento druh nezamestnanosti je teda potrebné chápať ako záležitosť prechodu zamestnancov medzi zamestnaniami, ale aj ako prirodzenú súčasť vstupu na trh práce.

Tento druh nezamestnanosti je teda prechodným, a to tak u absolventov, ale aj u zamestnancov pri zmenách zamestnania, resp. prechodu napríklad zo zamestnania k samostatnej zárobkovej činnosti alebo naopak. Týmto spôsobom je možné vnímať tento druh nezamestnanosti ako prechodnú.

Týmto spôsobom dostávame základný obraz o frikčnej nezamestnanosti, ktorá existuje vlastne u všetkých obyvateľov, ktorí sa uplatnia na trhu práce. Tieto zmeny zamestnania a uplatnenia sú bežnou súčasťou trhovej ekonomiky či samotného trhu práce. Ide teda o priamy dôsledok tohto systému, ako jeho prirodzená časť.

Tab. č. 1 Uplatnenie absolventov v rokoch 2009 – 2011

|                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| 7777                                |                      |
| 3839                                | 6469                 |
| 2184                                | 3924                 |
| 1320                                | 1793                 |
| <b>ventov sa presunulo do ďalši</b> |                      |
| <b>bsolvent 2009</b>                | <b>absolvent 201</b> |
| 555                                 | 2545                 |
| 64                                  | 2131                 |
| <b>bsolvent 2009</b>                | <b>absolvent 201</b> |
| 702                                 | 2502                 |

Zdroj: <http://ekonomika.sme.sk/c/6506035/po-rocnej-prestavke-si-absolvent-najde-pracu-tazsie.htm>

Vyššie uvedená tabuľka ukazuje, ako sa uplatňovali absolventi stredných a vysokých škôl po vstupe na pracovný trh. Ide o frikčnú nezamestnanosť, ktorá sa však u tých absolventov, ktorí sa neuplatnia vo vymedzenom období, mení priamo na dlhodobú nezamestnanosť. To je vidieť predovšetkým v rámci ukazovateľa v tabuľke nižšie, teda prechodu absolventov do nasledujúceho roka.

Frikčná nezamestnanosť teda tvorí len istú časť týchto údajov v tabuľke vyššie. Od počiatku dopadov finančnej a hospodárskej krízy na Slovenskú republiku od začiatku roku 2009 je jednoznačne vidieť zvyšujúcu sa tendenciu neuplatnenia sa absolventov na trhu práce na Slovensku, ale aj v zahraničí. Tieto vplyvy majú dopad aj na ďalšie druhy nezamestnanosti popísané nižšie.

### 1.2.2 Štruktúrálna nezamestnanosť

Ako už z názvu tohto druhu nezamestnanosti vyplýva, súvisí so štruktúrou. Štruktúra je predovšetkým vyjadrením aktuálnej situácie na pracovnom trhu. Štruktúrnou nezamestnanosťou rozumieme vplyv technického pokroku na pracovný trh a technologickú vyspelosť, ktoré ovplyvňujú potrebu pracovnej sily.

Takisto ide okrem všeobecne vyjadrenej potreby aj konkrétna potreba odborníkov a zamestnancov z rôznych úzko vymedzených odvetví. Práve úzkosť zamerania má pri tomto druhu veľmi dôležitú úlohu.

Vo všeobecnosti sa to dá vysvetliť ako prechod od jedného zamerania ekonomiky k inému, čo na jednej strane produkuje nezamestnaných pochádzajúcich zo zanikajúceho odvetvia zamerania, na druhej strane ide aj o dopyt po nových zamestnancoch v rastúcich oblastiach.

Väčšinou ide však o takú zmenu zamerania, že aj napriek dostatku pracovných síl medzi nezamestnanými, nie je možné zaplniť dopyt po zamestnancoch z iného odvetvia ekonomiky.

Ako príklad je možné uviesť baníkov na Slovensku. Bane, ktoré aktuálne ťažia, patria do skupiny zamestnávateľov, ktorí sú podporovaní štátom. Táto podpora je smerovaná do tejto oblasti nie z toho dôvodu, že by išlo o rozvíjajúce sa odvetvie, ale predovšetkým pre udržanie zamestnanosti medzi obyvateľmi s praxou a vzdelaním v tejto oblasti, pretože takáto kvalifikácia nie je požadovaná v inej oblasti. Ideálnym stavom by bolo, ak by po zrušení týchto prevádzok mohli využiť baníci svoju kvalifikáciu v príbuznej či podobnej oblasti, ale realita analýza tohto segmentu ukazuje, že by sa z týchto pracovníkov stali nezamestnaní a sociálne odkázaní občania.

Vzniká tak na jednej strane nedostatok práce pre istú časť uchádzačov o zamestnanie, pretože sú kvalifikovaní v jednej oblasti, v inej oblasti naopak vzniká nedostatok v rámci uchádzačov o zamestnanie, ktorí spĺňajú konkrétne kvalifikačné predpoklady pre iné odvetvie. (Rievajová, 2006, s. 127) Ide o nerovnováhu na pracovnom trhu. Do istej miery je tento stav zapríčinený aj tým, že školstvo a produkcia absolventov a ich zameranie nekorešponujú s potrebami

trhu práce. Niektoré odbory produkujú ľudí, ktorí sa môžu krátkodobo uplatniť, ale v dlhodobejšej perspektíve je s ich kvalifikáciou pomerne ťažké uplatnenie v iných odboroch, ktoré trpia nedostatkom kvalifikovaných uchádzačov s iným druhom vzdelania.

Vzťah medzi popísanými druhmi nezamestnanosti popisuje nasledujúci graf spolu s nasledujúcim druhom nezamestnanosti, a to cyklickou nezamestnanosťou:

Graf č.1 Demoralizujúca skúsenosť dlhotrvajúcej nezamestnanosti



Zdroj: Jurečka, 2010, s. 141

### 1.2.3 Cyklická a sezónna nezamestnanosť

Tento druh nezamestnanosti vyplýva z toho, že podnik nevyužíva všetky kapacity, ktoré má k dispozícii, pretože produkcia nekorešponduje s odbytom. Ide predovšetkým o stav či obdobie recesie, ktorá sa viaže práve s cyklickým poklesom a vzostupom ekonomiky. Dopyt po práci je v období recesie nižší, pričom práve v období vzostupu je vyšší. (Rievajová, 2006, s. 127)

Na takéto zmeny je takmer nemožné reagovať z pohľadu školstva. Síce sa v rámci analýz dá počítat s prechodnými krízami a stavmi recesie. Vždy je však problematické, či tieto udalosti postihnú všetky segmenty hospodárstva rovnako,

resp. akou intenzitou. Je problematické takisto určiť perspektívne oblasti. V danej oblasti teda nie je možné hľadať riešenia.

Pri sezónnej nezamestnanosti je pôvod tejto nezamestnanosti v tom, že v istých pravidelných obdobiach súvisiacich s prírodným cyklom je menej práce v istých odvetviach, napríklad v poľnohospodárstve. V tomto zmysle je potrebné sa sústrediť aj na ekonomický cyklus, ktorý je základom tohto druhu nezamestnanosti. Ide o pravidelný pokles a rast ekonomík, ktorý má niekoľko dôvodov, tie rozdeľujeme na endogénne a exogénne, ale aj príčiny so zmiešaným charakterom:

#### *Exogénne*

- vojny,
- revolúcie,
- pesimistické alebo optimistické predpoklady podnikateľov,
- pesimizmus či optimizmus spotrebiteľov

#### *Endogénneho*

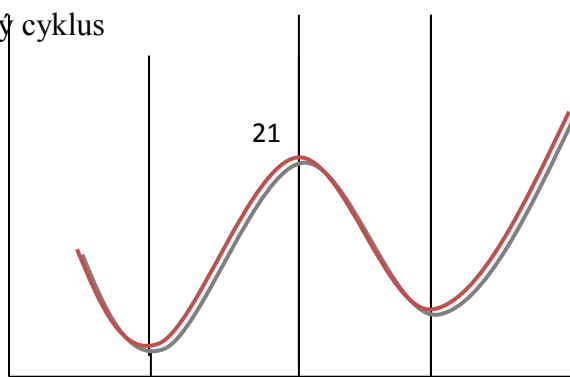
- pohyb úrokovej sadzby alebo
- nízku spotrebu

#### *Zmiešaného charakteru*

- kombinácia exogénnych a endogénnych faktorov (Jonáš et al., 2009, s. 1 – 2).

Možné riešenia môžeme hľadať predovšetkým v rekvalifikácii nezamestnaných, ktorí sú postihnutí cyklickou a sezónnou nezamestnanosťou. V týchto obdobiach je potrebné umiestniť na voľné pracovné pozície čo najviac nezamestnaných, čo je možné dosiahnuť predovšetkým zmenami v ich kvalifikácii.

Graf č. 2 Ekonomický cyklus





Zdroj: [www.capitalmarkets.sk](http://www.capitalmarkets.sk),

#### 1.2.4 Skrytá nezamestnanosť

Skrytá nezamestnanosť je vlastne vyjadrením skrytej pracovnej sily, ktorá vzniká tak, že reálne nezamestnaní nie sú evidovanými v databázach úradu práce a týmto spôsobom nespádajú do štatistiky nezamestnanosti. Tieto osoby nemajú zamestnanie ani samostatnú zárobkovú činnosť.

Nižšie popisujeme, že tento druh je možné zameniť aj s dobrovoľnou nezamestnanosťou. Táto nezamestnanosť nie je problematická z hľadiska nákladov, pretože skrytá nezamestnanosť z pohľadu štátu neznamená zvýšenie výdavkov. Na druhej strane znamená nevyhnutný pokles možnej produkcie.

Nie sú ochotní sa registrovať do databáz úradu práce, a to aj napriek tomu, že by za istých okolností zamestnanie v prípade dobrej a vhodnej ponuky prijali. Prácu však primárne nehľadajú. (Rievajová, 2006, s. 128) Týmto spôsobom sa do istej miery skresľuje počet nezamestnaných, teda vlastne celkovo štatistiku nezamestnanosti.

Jednou z možností ako „evidovať“ skrytú nezamestnanosť je komparácia databáz zamestnanosti a nezamestnanosti. Osoby, ktoré nie sú evidované ako zamestnaní, nezamestnaní a nie sú dlhodobo v zahraničí s pracovným pomerom a takisto nepatria medzi zdravotne postihnutých, tvoria vlastne skrytú nezamestnanosť.

Pre štát ako taký nie je tento stav problémom z hľadiska nákladov, pretože osobám, ktoré spadajú do skrytej nezamestnanosti, štát nevypláca nijaké dávky, ani poistenie. Nejde o odkázané osoby, ale o občanov, ktorí majú dôvod nevykonávať zárobkovú činnosť a zároveň nebyť evidovaný v príslušných štatistikách – v tomto

prípade evidencia nezamestnaných úradu práce. Neexistuje teda priamy spôsob, ako túto skrytú nezamestnanosť evidovať.

Môže ísť napríklad o jedného z manželov, kedy jeden je súčasťou pracovného procesu a jeho príjem je dostatočný pre to, aby zabezpečil celú rodinu. Druhý člen rodiny sa tak môže venovať napríklad výchove detí a pod. Nemá dôvod sa evidovať na úrad práce, pretože nemá záujem zamestnať sa na jednej strane a nie je odkázaný ani na platenie poistenia a odvodov zo strany štátnych inštitúcií.

Tento stav je aj napriek tomuto ovplyvneniu vlastne reálnym. Nie je potrebné a ani žiaduce, aby ľudia, ktorí sa neuchádzajú o získanie zamestnania, nachádzali v evidencii nezamestnaných. Tá je vyhradená, podľa definícií obsiahnutých v tejto práci, pre tých, ktorí si zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť chcú nájsť, majú o ňu záujem a sú ochotní do zamestnania nastúpiť. Týmto spôsobom títo uchádzači nie sú zahrnutí v tomto konkrétnom vymedzení.

### ***1.2.5 Neúplná zamestnanosť***

Neúplná zamestnanosť je aktuálne pomerne dôležitým nástrojom pre znižovanie nezamestnanosti. *„V rámci nezamestnanosti existuje jav, ktorý niektorí autori nazývajú neúplná zamestnanosť. Ide o existenciu pracovníkov, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu nevyužívajúcu všetky ich schopnosti a kvalifikáciu. Tento typ neúplnej nezamestnanosti sa paradoxne rozširuje aj ako jeden zo spôsobov, ktorým sa spoločnosť snaží zabrániť masovej nezamestnanosti.“* (Žilová, 2003, s. 31)

Týmto spôsobom je možné vlastne dosiahnuť vyššiu zamestnanosť, u väčšieho počtu zamestnaných, keďže niektoré pracovné miesta je možné rozdeliť na viacero menších úväzkov. Pri rovnakom objeme vykonanej a vykázanej práce je takýmto spôsobom evidovaných viac zamestnaných osôb. Takisto štatistika nezamestnanosti je týmto spôsobom menšia.

Týmto spôsobom sa vlastne dostávajú zamestnanci na čiastkové pracovné úväzky zo štatistiky úradov práce a nevidujú sa tak tieto voľné kapacity ako využiteľné pre trh práce, čo je vlastne reálnym stavom. Ich evidencia nie je nutná v tomto zmysle, pretože ide vlastne o zamestnané osoby.

Či je dostačujúce pre konkrétneho zamestnanca pracovať na čiastočný úväzok, závisí predovšetkým od priemernej mzdy v danej krajine a od cenových relácií na konkrétnom mieste, kde pracuje. Aj čiastočný úväzok totiž pri vysokej hodinovej mzde v danej krajine a pomerne nízkych cenách základných potravín, služieb a bývania, môže kumulovať dostatočný príjem.

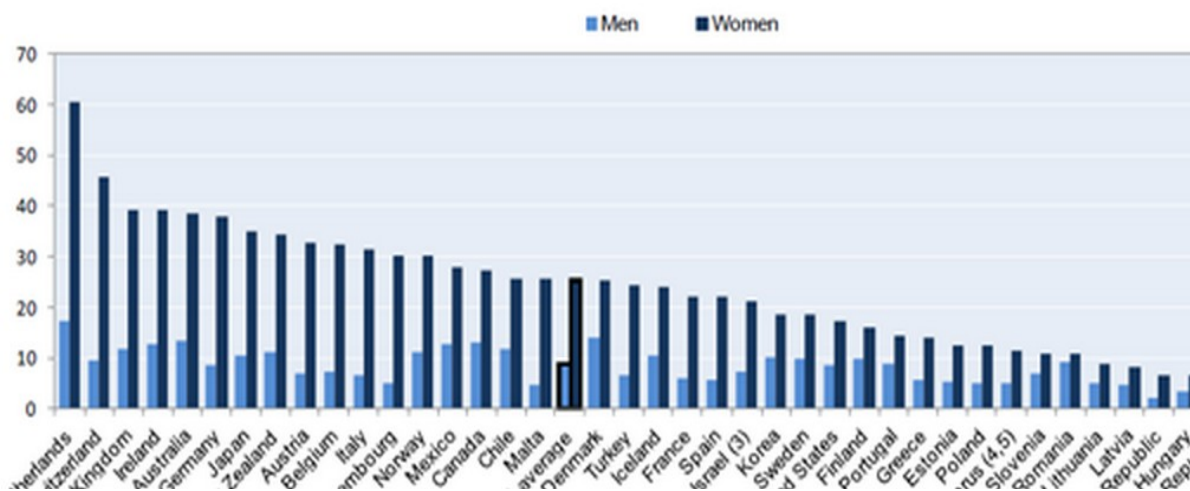
V niektorých krajinách s vyššími mzdami ako Slovenská republika a s obdobnou cenovou hladinou týkajúcou sa predovšetkým potravín a bývania je pomerne bežné, že rodina s dvoma pracujúcimi na čiastočné úväzky, si týmto spôsobom môže zabezpečiť dostatočný príjem, ktorý jej postačuje na základné potreby. Slovenská republika má pomerne nízke ceny bývania a potravín, na druhej strane ide o jednu z najnižších mzdových hladín v rámci Európskej únie. Týmto spôsobom sú zamestnaní nútení hľadať si predovšetkým miesta na tzv. celý úväzok.

V rámci Slovenskej republiky táto zamestnanosť nie je ešte dostatočne rozšírená. Jedným z dôvodov je tradícia pracovných úväzkov a na druhej strane ide aj o nízku hodinovú mzdu, ktorá by nepokryla potreby rodiny či jednotlivca. Aktuálne teda táto forma nie je využiteľná.

Graf č.3 Podiel čiastočných pracovných úväzkov v európskych krajinách za rok 2011



Part-time employment as a proportion of total employment



Men – muži, Women – ženy, Netherlands – Holandsko, Switzerland – Švajčiarsko, United Kingdom – Spojené kráľovstvo, Ireland – Írsko, Australia – Austrália, Ireland – Írsko, Australia – Austrália, Germany – Nemecko, Japan – Japonsko, New Zealand, – Nový Zéland, Austria – Rakúsko, Belgium – Belgicko, Italy – Taliansko, Luxembourg – Luxembursko, Norway – Nórsko, Mexico – Mexiko, Canada – Kanada, Chile – Čile, Malta – Malta, OECD 34 average – OECD 34 priemer, Denmark – Dánsko, Turkey – Turecko, Iceland – Island, France – Francúzsko, Spain – Španielsko, Israel – Izrael, Korea – Kórea, Sweden – Švédsko, United States – Spojené štáty americké, Finland – Fínsko, Portugal – Portugalsko, Greece – Grécko, Estonia – Estónsko, Poland – Poľsko, Cyprus – Cyprus, Slovenia – Slovinsko, Romania – Rumuňsko, Lithuania – Lotyšsko, Latvia – Litva, Czech Republic – Česká republika, Hungary – Maďarsko, Slovak Republic – Slovenská republika, Bulgaria - Bulharsko

Zdroj: <http://finanza.sk/wp-content/uploads/2013/11/zamestnanost-polovicny-uvazok-oecd-2011.png>

## 1.2.6 Nepravá nezamestnanosť

Nepravá nezamestnanosť do istej miery skresľuje štatistiky nezamestnanosti v jej neprospech. „Ide o osoby, ktoré sú síce nezamestnané, ale prácu nehľadajú, ale sa snažia v plnom rozsahu vyčerpať nárok na dávku v nezamestnanosti. Patria sem i osoby, ktoré sa evidujú ako nezamestnané, ale zároveň pracujú nelegálne v neformálnej a čiernej ekonomike.“ (Žilová, 2003, s. 31)

Súčasťou nepravnej nezamestnanosti je aj tzv. čierna práca a tzv. čierna ekonomika. Táto situácia je z pohľadu štátu veľmi nevýhodná vo viacerých ohľadoch. Ide predovšetkým o tom, že títo ľudia produkujú prácu a týmto spôsobom aj hodnoty, ktoré nie sú súčasťou daňových príjmov. Čierna ekonomika oberá takýto „zamestnancov“ o sociálne istoty z toho pohľadu, že za nich „zamestnávateľ“ neodvádza odvody a daň z vykonaných činností. Týmto spôsobom strácajú nárok na sociálne zabezpečenie.

Tzv. čierna práca je však nevýhodná aj v tom, že ľudia zamestnaní takýmto spôsobom sú zároveň často súčasťou sociálneho systému. Týmto spôsobom na jednej strane odčerpávajú zdroje určené pre osoby postihnuté nezamestnanosťou a na druhej strane do tohto systému neprispievajú platením daní a odvodov.

Týmto spôsobom dochádza k navyšovaniu nezamestnanosti tým, že sa za nezamestnanosť vydáva stav, ktorý ním vlastne nie je. Jedinci, ktorí nie sú ochotní v najbližšom čase pracovať a prácu si nehľadajú, nevyhovujú definíciám nezamestnanosti, ktoré uvádzame vyššie. Čierna ekonomika je nelegálnym zamestnávaním a pod., takže ide opäť o neprirodzené navýšenie miery nezamestnanosti. Štát z takéhoto konania a zavádzania znáša viacero následkov, toto konanie tak musí byť postihované a pokutované, ako je to v súčasnosti. Ide o súbor opatrení legislatívnej povahy, ktorých úlohou je tomuto konaniu zamedziť.

Obr. č. 1 Predpoklady v oblasti čiernej ekonomiky

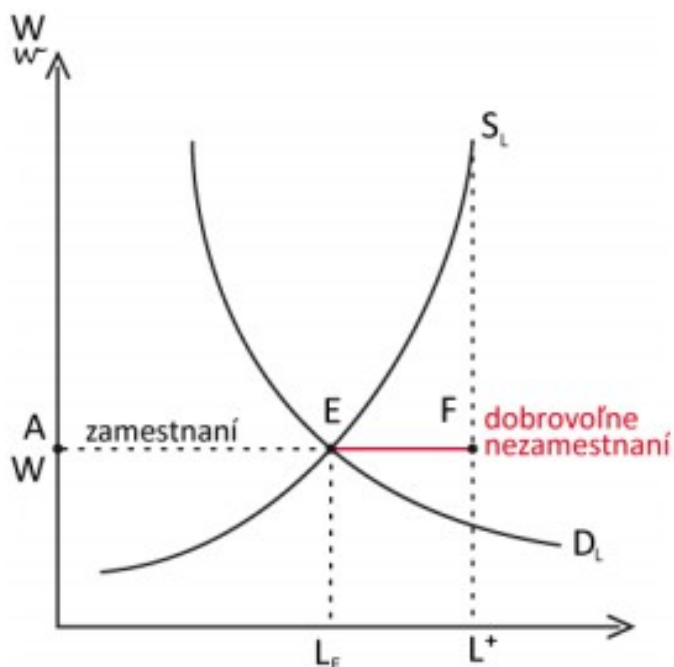


Zdroj: <http://hn.hnonline.sk/ekonomika-a-firmy-117/stat-ukazal-klucove-cislo-nacierno-pracuje-60-tisic-slovakov-556606>

### 1.2.7 Dobrovoľná/nedobrovoľná nezamestnanosť

Rozdelenie dobrovoľne a nedobrovoľne zamestnaných je pomerne zřejmé. Jednotlivci, ktorí majú záujem o prácu alebo o samostatnú zárobkovú činnosť, sú evidovaní v tomto zmysle ako nedobrovoľne nezamestnaní. Opačný stav, teda jedinci, ktorí z nejakého dôvodu nemajú záujem pracovať, sú vykazovaní ako dobrovoľne nezamestnaní. (Rievajová, 2006, s. 129)

Graf č.4 Dobrovoľná nezamestnanosť



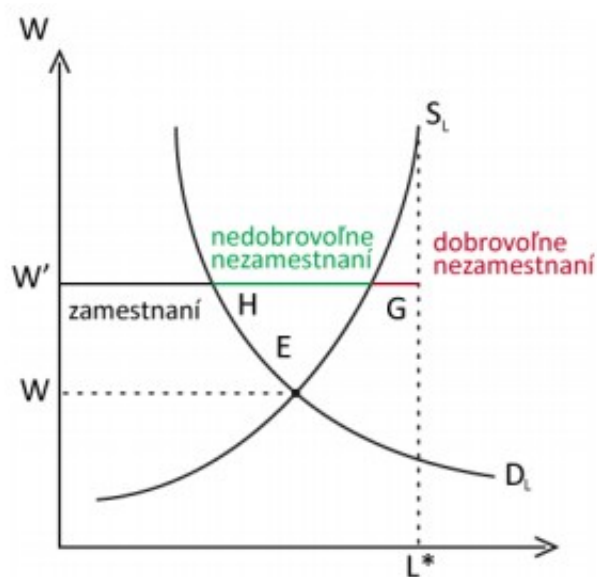
Zdroj: Martincová, M. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém

Ide o podobný stav, ako popisujeme vyššie. Tento stav je u jedincov dobrovoľný a vedomý. Ak by sme to chceli porovnať z pohľadu motivácie, tak je jednoznačne u nich väčšia motivácia nepracovať, ako pracovať, čo môže mať rôzne dôvody. Môžu byť podobné, ako je to uvedené vyššie.

V prípade dobrovoľnej nezamestnanosti ide o podobné vymedzenie ako pri skrytej nezamestnanosti. Môže ísť napríklad o matky, ktoré si zvolia cestu starostlivosti o deti alebo napríklad stav, kedy jeden člen rodiny zabezpečuje finančne rodinu natoľko, že druhý člen nie je nútený vykonávať zárobkovú činnosť. V žiadnom prípade však nejde o stav, keď vykonávaniu zamestnania niečo bráni.

Základným predpokladom pre nezamestnanosť či už dobrovoľnú alebo nedobrovoľnú, ako sme už uviedli, je schopnosť nastúpiť. Nesmieme si to teda zamieňať s inými stavmi. Ak je počet nezamestnaných vyšší ako počet voľných pracovných miest, hovoríme o nedobrovoľnej nezamestnanosti. Opačný prípad je klasifikovaný ako dobrovoľná či špekulatívna nezamestnanosť.

Graf č.5 Nedobrovoľná nezamestnanosť



Zdroj: Martincová, M. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém

### 1.2.8 Dlhodobá nezamestnanosť

Hlavným problémom dlhodobej nezamestnanosti je to, že jedinci, ktorí sa nedobrovoľne ocitnú v danom stave, strácajú pracovné návyky, sú často rezignovaní a týka sa to aj ich finančného zabezpečenia. Väčšinou za pomerne krátky čas ľudia minú svoje úspory a situácia začne byť kritická.

Pre štatistické účely je dlhodobá nezamestnanosť rozdelená do niekoľkých intervalov, a to:

- nad 12 mesiacov
- nad 24 mesiacov
- nad 48 mesiacov

Dlhodobá nezamestnanosť je klasifikovaná na základe už citovaných zdrojov ako stav, kedy je nezamestnaný jedinec v stave aktívneho hľadania práce a ochoty vykonávať prácu alebo samostatnú zárobkovú činnosť a tento stav trvá dlhšie ako 12 mesiacov. Rok je teda základnou dištinkciou medzi nezamestnanosťou ako takou a špeciálne dlhodobou nezamestnanosťou.

Problém so zvyšovaním podielu dlhodobo nezamestnaných je principiálne v tom, že sa títo ľudia po istom čase (u každého individuálne) stávajú nezamestnateľní alebo takmer nezamestnateľní. Pre dlhodobo nezamestnaných ľudí existujú opatrenia, ktoré ich majú motivovať k opätovnému vstupu na trh práce. Ide však o skupinu ľudí, ktorým sa návyk na prácu istý čas navracia, ďalším súvisiacim problémom je aj produktivita práce týchto zamestnancov.

Skupina dlhodobo nezamestnaných je v rámci Slovenskej republiky a jej trhu práce jedným z najväznejších problémov. Historicky najnižšia úroveň dlhodobo nezamestnaných bol v čase, keď bola nezamestnanosť najnižšia aj celkovo. Jednoznačným riešením je teda dobre fungujúca a rastúca ekonomika, a to aj napriek niektorým snahám o zamestnávanie práve tejto skupiny ľudí.

Situácia v týchto skupinách dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku je možné vysvetliť napríklad na komparácii so severskými krajinami. Z nasledujúcich grafov je jednoznačné, že čím dlhšia doba nezamestnanosti, tým je väčší rozdiel medzi Slovenskou republikou na jednej strane a Fínskom a Dánskom na druhej strane.

Graf č. 6 Porovnanie nezamestnanosti v dĺžke 12 – 23 mesiacov Slovenska a severských krajín



Zdroj: <http://blog.etrend.sk/miroslav-beblavy/preco-je-stabilita-nanic.html>

Graf č. 7 Porovnanie nezamestnanosti v dĺžke 24 – 47 mesiacov Slovenska a severských krajín



Zdroj: <http://blog.etrend.sk/miroslav-beblavy/preco-je-stabilita-nanic.html>



## 2 Vplyv nezamestnanosti na človeka

V súčasnosti je v rámci psychológie jedným z ústredných problémov stres. Ten je spúšťačom mnohých zdravotných problémov, pričom zdravie tu vnímame jednak z fyzického, ale aj psychického hľadiska. Práve nezamestnanosť a vôbec jej potenciálna možnosť u jedincov môže spúšťať stresové faktory. V súčasnosti je jedným z najväčších zdrojov stresu aj z dôvodu aktuálnej finančnej, hospodárskej, ale aj ekonomickej krízy veľkej časti svetových ekonomík.

Nízka životná úroveň, pesimizmus jedinca, ale aj jeho okolia a rezignácia na mnoho dovedy bežných vecí je súčasťou života nezamestnaného, resp. nezamestnanosti vôbec. Upozorňuje na to Žiaková (2005), ktorá charakterizuje zdôrazňuje, že v súčasnosti v Slovenskej republike nie je vytvorené sieť inštitúcií, ktoré by nezamestnanému situáciu uľahčili, v dostatočnej miere a intenzite. „*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)

Pracovný proces je pre zamestnanca alebo inak ekonomicky činného jedinca istým spôsobom oporou. Jeho ukončenie so sebou prináša niekoľko dopadov aj na život jedinca, a to v niekoľkých oblastiach:

- *nedostatok financií,*
- *stratu pracovných návykov,*
- *stratu kvalifikácie,*
- *stratu možnosti sebarealizácie sa vo svojom odbore, zamestnaní,*

- *zmenu denného režimu (viac voľného času),*
- *vznik a prehlbenie rôznych závislostí (alkoholizmus, drogová závislosť, ...),*
- *frustráciu, pocit zmaru,*
- *stratu zmyslu života,*
- *objavujú sa príznaky depresii a neuróz,*
- *suicidiálne správanie. (Moricová, 2010, s. 2)*

Z uvedeného jednoznačne vyplýva mnoho oblastí, ktoré môže nezamestnanosť ovplyvňovať. Ide jednoducho o ťažkú situáciu v živote človeka, ktoré sa prejavujú predovšetkým v oblasti psychiky. Zamestnanie alebo samostatná zárobková činnosť totiž poskytuje istým spôsobom pocit bezpečia. Okrem finančného zázemia je to pomerne pravidelná každodenná činnosť. Podstatným v tomto zmysle je predovšetkým pocit potrebnosti.

Podstatnou súčasťou života nezamestnaného jedinca je aktivita, ktorú skúma aj súčasná psychológia. „*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).* Ide o postavenie sa problémom, ich riešenie a snaha o napredovanie aj v danej situácii. Veľmi podstatným je v tomto zmysle aj zvládanie prvých neúspechov, ktoré nutne pri hľadaní zamestnania prídu. Tieto neúspechy sa musia stať motiváciou, nie brzdou tejto snahy.

Hneď v úvode k tejto kapitole je potrebné oboznámenie sa s termínom stres a jeho vymedzením. Prehľad odbornej literatúry v danej oblasti poskytuje Krivohlavý prostredníctvom niekoľkých autorov:

- *Stres je výsledkom interakcie medzi určitou silou pôsobiacou na človeka a schopnosťou organizmu odolať tomuto tlaku. (H. Selye)*

- *Stres je extrémna a neobvyklá situácia, ktorej hrozba vyvoláva významnú zmenu správania. (R.G.Miller)*
- *vznik a prehĺbenie rôznych závislostí (alkoholizmus, drogová závislosť, ...),*
- *frustráciu, pocit zmaru,*
- *stratu zmyslu života,*
- *objavujú sa príznaky depresii a neuróz,*
- *suicidiálne správanie. (Moricová, 2010, s. 2)*

Z uvedeného jednoznačne vyplýva mnoho oblastí, ktoré môže nezamestnanosť ovplyvňovať. Ide jednoducho o ťažkú situáciu v živote človeka, ktoré sa prejavujú predovšetkým v oblasti psychiky. Zamestnanie alebo samostatná zárobková činnosť totiž poskytuje istým spôsobom pocit bezpečia. Okrem finančného zázemia je to pomerne pravidelná každodenná činnosť. Podstatným v tomto zmysle je predovšetkým pocit potrebnosti.

Podstatnou súčasťou života nezamestnaného jedinca je aktivita, ktorú skúma aj súčasná psychológia. „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). Ide o postavenie sa problémom, ich riešenie a snaha o napredovanie aj v danej situácii. Veľmi podstatným je v tomto zmysle aj zvládanie prvých neúspechov, ktoré nutne pri hľadaní zamestnania prídu. Tieto neúspechy sa musia stať motiváciou, nie brzdou tejto snahy.

Hneď v úvode k tejto kapitole je potrebné oboznámenie sa s termínom stres a jeho vymedzením. Prehľad odbornej literatúry v danej oblasti poskytuje Křivohlavý prostredníctvom niekoľkých autorov:

- *Stres je výsledkom interakcie medzi určitou silou pôsobiacou na človeka a schopnosťou organizmu odolať tomuto tlaku. (H. Selye)*

- *Stres je extrémna a neobvyklá situácia, ktorej hrozba vyvoláva významnú zmenu správania. (R.G.Miller)*
  
- *frustráciu, pocit zmaru,*
- *stratu zmyslu života,*
- *objavujú sa príznaky depresii a neuróz,*
- *suicidiálne správanie. (Moricová, 2010, s. 2)*

Z uvedeného jednoznačne vyplýva mnoho oblastí, ktoré môže nezamestnanosť ovplyvňovať. Ide jednoducho o ťažkú situáciu v živote človeka, ktoré sa prejavujú predovšetkým v oblasti psychiky. Zamestnanie alebo samostatná zárobková činnosť totiž poskytuje istým spôsobom pocit bezpečia. Okrem finančného zázemia je to pomerne pravidelná každodenná činnosť. Podstatným v tomto zmysle je predovšetkým pocit potrebnosti.

Podstatnou súčasťou života nezamestnaného jedinca je aktivita, ktorú skúma aj súčasná psychológia. „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). Ide o postavenie sa problémom, ich riešenie a snaha o napredovanie aj v danej situácii. Veľmi podstatným je v tomto zmysle aj zvládanie prvých neúspechov, ktoré nutne pri hľadaní zamestnania prídu. Tieto neúspechy sa musia stať motiváciou, nie brzdou tejto snahy.

Hneď v úvode k tejto kapitole je potrebné oboznámenie sa s termínom stres a jeho vymedzením. Prehľad odbornej literatúry v danej oblasti poskytuje Křivohlavý prostredníctvom niekoľkých autorov:

- *Stres je výsledkom interakcie medzi určitou silou pôsobiacou na človeka a schopnosťou organizmu odolať tomuto tlaku. (H. Selye)*
- *Stres je extrémna a neobvyklá situácia, ktorej hrozba vyvoláva významnú zmenu správania. (R.G.Miller)*
- *Stres vyjadruje situáciu človeka v napätí (tenzii) pri riešení problému, keď sa do cesty riešenia tohto problému postaví neprekonateľná prekážka. (A.Howard a R.A.Scott)*
- *Stresom označujeme extrémne vyostrenú situáciu, kedy je osobnosť vážne ohrozená dlhodobou frustráciou. (M.H.Appley)*
- *Stres je taký stav organizmu, kedy je nadmerné množstvo energie využívané na*
- *riešenie problémov. Keby sa tieto problémy dali riešiť normálne, nemusela by byť použitá toľká energia. (A.Antonovsky)*
- *Ako stres označujeme takú zmenu v organizme, ktorá v určitom stave ohrozenia*
- *(napríklad pred ťažkou operáciou) môže vyvolať vysoký stupeň napätia, rozvráti zabehané schémy každodenných spôsobov konania, ktorá oslabuje mentálnu výkonnosť a vyvoláva subjektívne nepríjemné stavy afektívneho vyčerpania. (I.L.Janis)*
- *Stres je nielen priame, bezprostredné ohrozenie človeka, ale i predvídanie (anticipácia) takého ohrozenia a s tým spojený strach, bolesť, neistota, úzkosť a pod. (M.H.Appley a R.Trumbull)*
- *Stres je následkom traumy (duševného úrazu) a veľmi intenzívnej frustrácie (pocitov neuspokojenia).“ (D.H.Funkenstein, S.King a M.E.Drolette)*

## **2.1 Fázy nezamestnanosti**

Fázy nezamestnanosti, ktorým sa v tejto podkapitole venujeme podrobne, súvisia predovšetkým s psychologickým zvládaním danej situácie. Ide o rámcové vymedzenie fáz, ktoré sa v praxi pomerne ťažko odlišujú, dá sa však povedať, že ich zastúpenie v živote nezamestnaného je nutne prítomné.

Po strate zamestnania jedinec reaguje rôzne. Rámcovo však pociťuje v prvých momentoch šok. Neskôr je vystriedaný fázou optimizmu, ktorý vyplýva predovšetkým z určitých rezerv, ktoré môže počas nezamestnanosti spotrebovať. Optimistické videnie situácie je neskôr vystriedané pesimistickým pohľadom. Poslednou fázou nezamestnanosti je fatalizmus.

#### *1. fáza – ŠOK*

- *Počiatočná reakcia človeka, kedy spravidla odmieta skutočnosť, že sa stáva nezamestnaným.*

#### *1. fáza – OPTIMIZMUS*

- *Nezamestnaný po šoku zo straty zamestnania, vzhľadom na finančné zabezpečenie (napr.: poistenie), nezamestnanosť akceptuje ako prechodnú krátkodobú záležitosť. Dúfa, že existuje nádej na znovu získanie práce, a že momentálne aktívne i pasívne oddychuje. Táto fáza trvá krátko.*

#### *1. fáza – PESIMIZMUS*

- *Klesá viera v úspech získania nového zamestnania (neúspechy pri výberových konaniach, pracovných pohovoroch). Jedinec má väčší pocit vlastnej viny, uťahuje sa do seba a začínajú psychosociálne problémy.*

#### *1. fáza – FATALIZMUS*

- *Nezamestnaný sa rezignovane považuje za človeka „druhej triedy“, redukuje sociálne kontakty a začína sa izolovať od svojho okolia. Dochádza k trvalým zmenám v sociálnej a duševnej oblasti (stres, záťaž a depresie).* (NÉMETHOVÁ, Z. 2009. Koncepcia životných udalostí [on line]. 2009. [cit. 2009-11-27]. Dostupné na: <http://www.psychologickeporadenstvo.sk/Clanky.html>)

Tieto štyri fázy sú pre človeka príznačné, a to nie len pre oblasť nezamestnanosti, ale aj pre krízové situácie vo všeobecnosti. V prvej fáze sa jedinec dostáva do šoku, kedy nie je schopný objektívne uvažovať o tejto situácii. Prijíma stratu zamestnania ťažko, niekedy nie je ochotný uveriť tejto situácii, či pripustiť si stratu zamestnania. Ide o úvodnú, pomerne krátku fázu.

Druhou fázou je optimizmus. Ten vychádza predovšetkým z istého uspokojenia týkajúceho sa rezerv, ktoré si jednotlivci a domácnosti zvyknú vytvárať počas trvania zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti. Takisto ide o presvedčenie, že môžu v pomerne krátkom čase získať lepšie zamestnanie a vnímajú z predchádzajúceho pôsobiska predovšetkým negatíva. Týmto spôsobom sa očakávania budúcnosti javia v optimistickom duchu.

Graf č. 8 Demoralizujúca skúsenosť dlhotrvajúcej nezamestnanosti



Zdroj: Moricová, 2010, s. 2

Priložený graf nám predstavuje nie len fázy dlhodobej nezamestnanosti, ale aj negatíva, ktoré v jej priebehu na jedinca pôsobia. Pokiaľ počas pozitívnej fázy sú to predovšetkým možnosti práce za nižšiu mzdu, vzdania sa s svojho povolania a pod., neskôr ide o finančné ťažkosti, využívanie voľného času, ktorého je v aktuálnom stave v porovnaní s predchádzajúcim obdobím oveľa viac. Z toho plynú znížené sebavedomie jedinca a s tým spojené znižujúce sa vyhliadky na prácu, na získanie zamestnania, resp. vytvorenie inej príležitosti zárobkovej činnosti.

Poslednou pomenovanou fázou nezamestnanosti je fatalizmus. V tomto období nezamestnaný rezignuje na väčšinu svojich aktivít spojených s nezamestnanosťou a hľadaním ďalšieho zamestnania, resp. inej zárobkovej činnosti. Prichádza pocit, kedy sa pocitovo stáva občanom „druhej triedy“. Jeho sociálne kontakty sú redukované na nutné minimum a častým je aj stretávanie sa s nezamestnanými známymi. S touto izolovanosťou sa spája aj stres a rôzne psychické záťaž.

Žilová (2003) uvádza, že psychologicky sa dlhodobo nezamestnaný jedinec vyčleňuje zo spoločnosti, má pocit, že nikam nepatrí. Práve príslušnosť o istej skupine mu zaručovalo predchádzajúce obdobie. Tieto ťažkosti by mali nezamestnaným pomáhať riešiť určité inštitúcie, ktorým sa venujeme v nasledujúcej kapitole.

## **2.2 Deštrukcia jedinca a jeho okolia nezamestnanosťou**

Nezamestnanosť nemá na všetkých jedincov rovnaký účinok. Fázy nezamestnanosti sú u všetkých s veľmi podobným priebehom, avšak ide predovšetkým o ľudí, ktorí sú nezamestnaní dobrovoľne. Nezamestnanosť môže byť pre niektorých jedincov dokonca výzvou a novým začiatkom. V prípade, že sa



nezamestnanosť stane dlhodobou, ide o deštruktívne následky na jedinca, jeho rodinu, a to značnej miery aj jeho okolie, ktoré na seba vzájomne vplyvajú.

Nezamestnanosť je vo svojej podstate veľmi paradoxnou situáciou. Už sme vyššie naznačili, že jedným z najväznejších dôsledkov je zníženie, obmedzenie, či neexistenciu príjmu a tým aj veľmi podstatné obmedzenie kvality života vo všetkých jeho oblastiach. Napriek tomu má vlastne jedinec oveľa viac voľného času, v ktorom by sa mohol venovať svojim záľubám a vlastne všetkému, čo nemohol z časového hľadiska stihnúť, keď vykonával zárobkovú činnosť. Podľa Mareša (1998) ide o jeden z najvýraznejších psychologických dôsledkov nezamestnanosti. Režim, na ktorí boli predtým zvyknutí už nemusia dodržiavať, čo je na jednej strane pre nich pozitívne, na druhej strane neobmedzenosť voľného času má deštruktívne účinky na ich time management.

Košč popisom dôležitosti práce pre človeka a spoločnosť do veľkej miery naznačuje deštruktívne dopady na jedinca, keď o prácu príde. Tieto vzorce sú ešte znásobené v rámci dlhodobej nezamestnanosti:

- *práca je podmienkou na založenie rodiny, pretože rodina je nielen sociálna, ale i ekonomická jednotka a na zabezpečenie svojej hmotnej existencie potrebuje zdroj príjmu teda mzdu*
- *práca a pracovitosť podporujú výchovný proces v rodine, pretože prácou sa človek „stáva človekom“*
- *práca má aj svoj širší rozmer zapojenia rodiny do väčšieho spoločenstva to znamená, že práca slúži i na zvelaďovanie spoločného dobra – bohatstva celej ľudskej rodiny, teda pre všetkých ľudí na zemi. (Košč, 2007, s.66)*

Jednou z najviac deštruovaných oblastí nezamestnaného je oblasť sociálnych kontaktov. Ich nadväzovanie a udržiavanie je z veľkej časti súčasťou jeho zamestnaneckého pomeru či inej samostatnej zárobkovej činnosti. Sociálne integrácie vníma do veľkej miery na psychické zdravie a sebaúctu jedinca. Jedným z rozhodujúcich ukazovateľov kvality začlenenia osobnosti do spoločnosti je to,

aké hodnoty svojou činnosťou produkuje, nakoľko sú tieto hodnoty ostatnými akceptované a oceňované.

Sociálna integrácia sa dlhodobou nezamestnanosťou spravidla mení na sociálnu izoláciu. To súvisí aj s podvedomou voľbou toho, s kým sa nezamestnaný jedinec stretáva. Nezamestnaní sa väčšinou vyhýbajú tým, ktorí prácu majú, ale vyhýbajú sa aj kontaktom s inými nezamestnanými, pretože sú pre nich depresívne (Mareš, 2002), resp. dokonca môže dochádzať k vedomému vyhýbaniu sa práci.

Najvýstižnejšie zdeštruované vedomie nezamestnaného vyjadruje Vágnerová (In: Mareš, 2002, s. 406), ktorá tvrdí, že strata profesijnej roly je vlastne variantom exkomunikácie, vylúčenie z profesijného spoločenstva. Človek už nie je elektrikárom, predavačom, učiteľom, z hľadiska profesijného už nie je nikým. Je to taktiež ako byť negramotný, neschopný, ponížený. Človek nikde nepatrí a nemá nič chcieť.“ Týmto spôsobom nedochádza len k vyššie zmieneným krízam v oblasti hmotného a finančného zabezpečenia, zdravia, ale do veľkej miery aj o krízu samotnej identity nezamestnaného jedinca.

### **2.3 Stres a jeho zvládanie v súvislosti s nezamestnanosťou**

Stres je súčasťou života každého jednotlivca. Súčasnosť je symptomatická práve veľmi častým výskytom tohto fenoménu. Život je rýchlejší a zložitejší, ako kedykoľvek predtým. Stres je prítomný všade. Jedným z významných oblastí so stresovými faktormi je aj finančné a hmotné zabezpečenie jedinca, jeho rodiny, s čím úzko súvisí nezamestnanosť a jej dôsledky.

Na základe vyššie uvedených informácií je teda potrebné vychádzať z existencie stresu ako faktickej situácie. Z toho vyplýva jednoznačne nutnosť analyzovať možnosť zvládania stresových situácií, a to predovšetkým v súvislosti s hlavnou tematikou predkladaného textu – nezamestnanosťou. Móricová (2010) vymedzuje

dva základné faktory súvisiace so zvládaním stresu súvisiaceho s nezamestnanosťou. Ide konkrétne o kognitívne hodnotenie a zvládanie situácie.

Kognitívne hodnotenie je vlastne vnútorným procesom, kedy jedinec oceňuje, resp. analyzuje určité konkrétne transakcie či ich sústavu, a to v konfrontácii medzi sebou a na druhej strane aj životným prostredím jedinca predovšetkým s ohľadom na vlastnú pohodu a pocit blaha. V tomto zmysle rozlišujeme:

*a) primárne hodnotenie - identifikované otázkou: „Strácam alebo získavam, teraz alebo až v budúcnosti a akým spôsobom“. U dlhodobo nezamestnaného človeka sa vzťahuje k finančnému príjmu, životne dôležitých väzieb s ľuďmi a inštitúciami.*

*b) sekundárne hodnotenie - odpovedá na otázku: „Čo s tým môžem robiť?“ Sa vzťahuje k tomu ako daný jedinec oceňuje to, čo by mohol a čo môže urobiť v stresovom strete (rozpore) s prostredím – ako by sa mohol vysporiadať so stresujúcou udalosťou.*  
(Moricová, 2010, s. 3)

Primárne hodnotenie sa viaže predovšetkým s hodnotením základnej situácie, v ktorej sa jedinec na základe stavu nezamestnanosti nachádza. Ide o elementárne vnímanie situácie z pohľadu súčasnosti aj budúcnosti, teda aktuálneho stavu, ale aj perspektív, ktoré jedinec vníma.

Sekundárne hodnotenie je vzťahované k aktivite jedinca v danej situácii, a to v konfrontácii s prostredím. Tu je sústredenie zamerané výhradne na budúcnosť, teda perspektívne kroky, ktoré by mohli a mali jedincovi v jeho situácii pomôcť a ako by tomu mohol a mal prispieť subjekt sám.

Zvládanie situácie počas dlhodobej nezamestnanosti je „dramatický a premenlivý proces, ktorý sa líši od bežného adaptívneho správania. Medzi zdroje, ktoré môžu

*utlmiť účinky stresu a pomôcť človeku sa vyrovnat' s danou situáciou patria: jeho zdravie a životná energia, jeho dominantné motívy, ciele a hodnoty, ako aj obratnosť pri riešení problémov. Patria sem taktiež spoločenská prispôsobivosť jedinca, spôsob a miera jeho spoločenskej podpory i jeho finančné zdroje.“* (Moricová, 2010, s. 4)

Traumatizujúce dôsledky, s ktorými sa musí jedinec vyrovnat' môžeme rozdeliť do viacerých oblastí. Ide predovšetkým o:

- *ekonomické – finančné problémy a s nimi spojený pokles životnej úrovne,*
- *psychické – deprivácia, pokles sebavedomia a sebaúcty,*
- *zdravotné – pokles odolnosti organizmu, psychických problémov,*
- *sociálne – zúženie sociálnej siete, strata sociálneho statusu, sociálna izolácia, problémy v rodine* (Matulay, 2004, s. 64)

Reakcie na stres spôsobený stratou zamestnania má aj rôzne formujúce faktory. Vo všeobecnosti je ovplyvňovaný faktormi, ktoré vplývajú aj na samotnú stratu zamestnania, pretože ide o profilujúce zložky jedinca. Buchtová (2002) identifikuje tieto faktory konkrétne takto: osobná dispozícia,

- *vek,*
- *pohlavie,*
- *dosiachnuté vzdelanie,*
- *typ kvalifikácie,*
- *rodinné zázemie*

Dôvodom, prečo je zvládanie nezamestnanosti a s tým spojeného stresu je v tom, že ide o veľmi osobnú záležitosť pre každého jedinca. Cíti sa nepotrebným a v spoločnosti nezarađeným, jeho životné ciele prehodnocuje. To sú dôvody, prečo *„zamestnanie a práca má pre ľudí veľký význam. Je zdrojom príjmov, ktoré nám umožňujú uspokojovať nevyhnutné potreby pre človeka a túžby. Je zdrojom sociálnych kontaktov, bez ktorých sa nám žije ťažko. Od práce závisí organizácia*

*našich dní, týždňov. Dáva nám pocit potrebnosti a užitočnosti. Dáva nám možnosť ukázať, že dokážeme urobiť veľa dobrých a užitočných vecí.“ (Havrilová, 2009, s.2)*

*„Strata zamestnania a nemožnosť získať prácu sa môže týkať každého. Je to preňho traumatizujúce a hlavne pre plne angažovaných jedincov môže strata zamestnania znamenať aj sociálnu smrť. A preto strata zamestnania sa chápe ako krízová situácia ktorá je spojená s nízkou životnou úrovňou, rezignáciou a pesimizmom.“ ( Žiaková, E., 2005, s.101) Buchtová (2002) v týchto intenciách problematiku rieši niekoľkými možnosťami ako situáciu zvládnuť. Ide konkrétne o:*

- *Nestrácať nádej a nepodliehať tlaku nepriaznivej situácie*
- *Naplánovať si pravidelné denné aktivity*
- *Využitie času k možnosti a zhodnotenia dosiahnutia životnej a pracovnej skúsenosti*
- *Rozšíriť si právne vedomosti a dobre poznať práva a povinnosti nezamestnaného*
- *Neuzavierať sa do seba, ale sledovať dianie okolo seba, udržiavať neustály kontakt s trhom práce a širším sociálnym okolím*
- *Na prechodnú dobu s i nájsť prácu aj menej platenú*
- *Premyslieť si úspornú životnú stratégiu*
- *Dôsledné sa starať o svoje zdravie.*

### **3 MOŽNOSTI RIEŠENIA SITUÁCIE Z POHĽADU INŠTITÚCIÍ**

Tretia kapitola tejto práce sa venuje možnostiam riešenia v rámci problematickej situácie nezamestnanosti. Je potrebné ihneď v úvode upozorniť na to, že ako

problematickú je potrebné vnímať nezamestnanosť až od istej hranice, ktorá už ekonomike škodí, pričom do tejto výšky je produktívnym faktorom.

Aj z toho dôvodu nezamestnanosť ovplyvňuje viacero faktorov a je viacero záujmových skupín, ktoré túto oblasť ovplyvňujú, a to štát, súkromný sektor, ale aj samotní zamestnanci. Nadväzujeme aj týmto na predchádzajúce časti práce, ktoré sa venovali pomoci z iného pohľadu.

Inštitucionálne možnosti sú rôznorodé, a to predovšetkým z dôvodu dlhej tradície sociálneho nazerania na svet v európskych krajinách. Ide o vzájomnú pomoc v núdzi, vzájomnú podporu v prípade potreby a nedostatku, ku ktorým nezamestnanosť jednoznačne patrí.

V rámci tejto kapitoly sa sústredíme na dve súčasti možnej pomoci v nezamestnanosti z inštitucionálneho pohľadu. Prvá podkapitola sa venuje politike zamestnanosti. Ide predovšetkým o popísanie jej základných vymedzení. V rámci druhej podkapitoly sa orientujeme predovšetkým v európskej legislatíve súvisiacej s nezamestnanosťou. Európsky trh práce je kľúčovou súčasťou európskej spolupráce a nezamestnanosť má v tomto zmysle pre európsku politiku dôležité postavenie.

Tretia časť je venovaná kompetenciám a úlohám inštitúcií, ktoré sú súčasťou možnej pomoci pre nezamestnaných. Ide o centrálnu inštitúciu – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a jemu podliehajúca sieť úradov práce so špecifickými úlohami, (ktoré nachádzame v rôznych mestách Slovenska.) Okrem týchto všeobecne známych inštitúcií však v danej oblasti existujú aj iné možnosti pomoci. Všetky tieto jednotlivosti predstavujeme v druhej časti tejto kapitoly a do veľkej miery tak nadväzujeme na predchádzajúce časti práce.

### 3.1 Politika zamestnanosti

Politika zamestnanosti je do veľkej miery produktom európskej sociálnej tradície. Je to súbor iniciatív, ktorých úlohou je podporovať zamestnanosť a potláčať pre ekonomiku škodlivú vysokú nezamestnanosť. Cieľovou skupinou pôsobenia politiky zamestnanosti sú vlastne všetci obyvatelia v ekonomicky aktívnom veku, je teda ohraničená predovšetkým vekovo.

Spodná hranica je určená vekom žiakov pripravujúcich sa v školách na povolanie, ktorí sú takisto súčasťou cieľovej skupiny. Druhé ohraničenie tvorí hranica veku odchodu do dôchodku. Jedným z obmedzení je samozrejme aj zdravotná nemožnosť vykonávania akejkoľvek economickej činnosti.

Aj napriek tomuto všeobecnému zameraniu existuje aj špecifická skupina ako cieľová skupina tejto politiky. Ide o skupiny ľudí, ktorí sú na trhu práce ohrozené nezamestnanosťou. Konkrétne ich pre naše potreby komplexne predstavuje Buchtová (2002):

- *mladšie vekové skupiny do 30 rokov*
- *starší ľudia*
- *ženy*
- *zdravotne postihnutí*
- *ľudia bez kvalifikácie*
- *rómske etnikum*

Politika zamestnanosti plní niekoľko cieľov. Zameriava sa teda s vymedzenou cieľovou skupinou, ktorú vymedzujeme vyššie, na naplnenie základného cieľa economickej aktivity tých ľudí, ktorí o to majú záujem: Stanek sumarizuje tieto ciele konkrétne takýmto spôsobom:

1. *zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu chcu pracovať a hľadajú zamestnanie*

2. *umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie*
  - *mladšie vekové skupiny do 30 rokov*
  - *starší ľudia*
  - *ženy*
  - *zdravotne postihnutí*
  - *ľudia bez kvalifikácie*
  - *rómske etnikum*
1. *vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po práci*
2. *minimalizovať rozsah nezamestnanosti.*
3. *zabezpečovať podporu v nezamestnanosti občanov, ktorí sa stanú nie vlastnou vinou nezamestnanými, v primeranom rozsahu a tak, aby ich podnecovala na hľadanie si zamestnania*
4. *zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce*
5. *vytvárať podmienky na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest*
6. *vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie hromadnému prepúšťaniu*
7. *prijímať opatrenia na podporu*
  - a/ profesijnej mobility s cieľom prispôsobiť ponuku práce možnostiam zamestnania v rôznych povolaniach*
  - b/ územnej mobility s cieľom podporovať premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania*
10. *zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva (Stanek, 2002, s.265)*



Túto politiku, jej ciele a dôsledky, môžeme do veľkej miery vnímať ako kultiváciu pracovného trhu. Ide o zabezpečovanie a podporu základných práv ekonomicky činného obyvateľstva v tomto priestore. Podstatnou zložkou politiky zamestnanosti, ktorá z uvedených cieľov jednoznačne vyplýva, je aj podpora flexibility pracovného trhu a podpora zamestnávania ako takého. To sa uskutočňuje bezplatným sprostredkovaním zamestnania, ale aj vytváraním podmienok pre vytváranie nových pracovných miest a udržiavaním tých aktuálnych.

Politika zamestnanosti je komplexom iniciatív a riešení v mnohých oblastiach. Z jej obsahu môžeme vyčleniť politiku trhu práce. Tá má dve súčasti, a to aktívnu politiku trhu práce a pasívnu politiku trhu práce. Pre podrobné vymedzenie týchto oblastí uvádzame ich nástroje:

Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú:

- *Sprostredkovanie zamestnania, poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb*
- *Programy vzdelávania a prípravy pre trh práce (rekvalifikácia)*
- *upgrading odborných vedomostí a zručností nezamestnaných a zamestnancov*
- *Programy dotovaného zamestnávania:*
- *poskytovanie príspevkov zamestnávateľom na podnecovanie zamestnávania nezamestnaných,*
- *poskytovanie príspevkov na začatie SZČ,*
- *priama tvorba pracovných miest vo verejnom alebo neštátnom sektore (verejno-prospešné práce)*

- *Programy podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím:*
  - *poskytovanie príspevkov zamestnávateľom na podnecovanie vytvárania chráneného zamestnania pre osoby so ZP a jeho udržania,*
  - *poskytovanie príspevkov na začatie SZČ osobami so ZP*
  - *poskytovanie asistencie na uľahčenie výkonu zamestnania osobou so ZP*
- *Programy pre mladých*
- *Programy podpory geografickej mobility za prácou*  
(zdroj:  
<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Aktivna-politka-TP.pdf>)

Nástroj pasívnej politiky trhu práce:

- *dávka v nezamestnanosti,*
- *dávka v hmotnej núdzi,*
- *vyplácanie predčasného starobného dôchodku osobám preddôchodkového veku prepúšťaných z dôvodu nadbytočnosti.* (zdroj:  
<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Aktivna-politka-TP.pdf>)

### **3.2 Európske iniciatívy**

Problematika zamestnanosti a nezamestnanosti je komplexnou oblasťou, pričom na ňu pôsobí množstvo faktorov, čo determinuje aj možnosti riešenia. Príčiny majú tri oblasti pôvodu, a to kultúrne, politické a ekonomické. Rievajová (2001) preto upo-

zorňuje na to, že riešenie takisto nie je jednoduché a musí zahŕňať všetky tieto oblasti v ich komplexnosti a celostnosti.

Odpoveďou Európy na problematiku nezamestnanosti je okrem iných dokumentov aj stratégia Európa 2020. Ide o stratégiu rastu európskej ekonomiky v niekoľkých oblastiach, a to zamestnanosť, inovácia, vzdelávanie, sociálne začlenenie a klíma/energetika.

- *Mládež v pohybe: pomáha študentom a stážistom získať skúsenosti v zahraničí, a tým zlepšiť šance mladých ľudí pri hľadaní si zamestnania. Zároveň podporuje vyššiu kvalitu a atraktivitu vzdelávania v Európe.*
- *Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: ponúka impulz na pracovných trhoch s cieľom podporiť ľudí pri nadobúdaní tých správnych zručností pre budúce pracovné miesta, vytvárať nové pracovné miesta a uskutočniť revíziu právnych predpisov EÚ v oblasti zamestnanosti.*
- *Európska platforma proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu má pomôcť pri dosahovaní jedného z hlavných cieľov na európskej úrovni – znížiť do roku 2020 počet osôb, ktoré žijú pod hranicou chudoby a čelia sociálnemu vylúčeniu, o 20 miliónov. (zdroj: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_sk.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm))*

Tieto európske iniciatívy smerujú takisto ku kultivácii pracovného trhu a majú viacero spoločných črt s popisovanou politikou zamestnanosti. Je jednoznačné, že podstatné postavenie v pôsobnosti týchto iniciatív tvorí mládež. Mladí ľudia sú na pracovnom trhu takisto ohrozenou skupinou a investície do ich pracovných návykov a vôbec vzťahu k práci dáva zmysel.

Zameranie iniciatív na mladých ľudí vychádza z niekoľkých faktov. V rámci Európskej únie je v súčasnosti bez práce a inej zárobkovej činnosti viac ako 5,5 milióna mladých ľudí. Priemerná miera nezamestnanosti mladých ľudí je 20 %, čo tvorí dvojnásobok priemeru nezamestnanosti v Európskej únii a v porovnaní s vekovou kategóriou nad 25 rokov je to dokonca trojnásobok. Viac ako 7 miliónov ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v rámci Európskej únie nevykonáva žiadnu pracovnú činnosť, neabsolvuje prípravu na zamestnanie v rámci možností rekvalifi-

kácie a ďalších kurzov zlepšujúcich ich postavenie na trhu práce a nepripravuje sa na zamestnanie ani vo vzdelávacom systéme.

Zamestnanosť a zamestnateľnosť mladých ľudí je potrebné zvýšiť pomocou rôznych nástrojov. Ide predovšetkým o tieto nástroje:

- *prispôsobenia vzdelávania a odbornej prípravy potrebám mladých ľudí;*
- *propagácie účasti na štipendijných programoch EÚ v zahraničí;*
- *podpory vnútroštátnych opatrení zameraných na zjednodušenie prechodu zo školy do zamestnania.* (zdroj: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sk>)

Iniciatíva Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta vychádza z potreby naplnenia cieľov stratégie Európa 2020. Ide predovšetkým o oblasti znižovania podielu predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 %, zvýšenia podielu vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí na 40 % a zároveň znížiť počet ľudí ohrozených chudobou o 20 miliónov občanov EÚ.

Európska únia je v rámci nezamestnanosti na úrovni 10 %, tj. 23 miliónov obyvateľov, ktorí majú záujem o prácu, je v súčasnosti nezamestnaných. Konkurencieschopnosť európskeho hospodárstva závisí do veľkej miery práve na tom, či bude mať kvalifikovaných pracovníkov na príslušné pracovné pozície v budúcnosti. Od roku 2012 začal klesať počet aktívneho obyvateľstva, a to predovšetkým vzhľadom na demografický vývoj obyvateľstva EÚ.

Vybrané ciele Európska únie chce znížiť množstvom opatrení. Medzi najdôležitejšie patria:

- *stimulovať reformy na zlepšenie prispôsobivosti a bezpečnosti na pracovnom trhu (tzv. flexiistota)*
- *poskytnúť ľuďom kvalifikáciu, ktorá bude zodpovedať súčasným aj budúcim potrebám zamestnávateľov*
- *zlepšiť kvalitu pracovných miest a zabezpečiť lepšie pracovné podmienky*

- *zlepšiť podmienky v oblasti tvorby pracovných miest. (zdroj: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=sk>)*

Základom naplnenia Európskej platformy proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu spočíva v naplnení cieľov v piatich oblastiach:

- *realizácia opatrení naprieč celým politickým spektrom, ktoré sa týkajú napríklad pracovného trhu, podpory minimálnej mzdy, zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, bývania a prístupu k bežným bankovým účtom;*
- *lepšie využívanie finančných prostriedkov EÚ na podporu sociálneho začlenenia. Komisia navrhla, aby sa 20 % prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu vyčlenilo na boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu;*
- *podpora hodnoverných dôkazov o pozitívach a negatívach inovácií v sociálnej politike predtým, ako dôjde k ich širšej realizácii;*
- *spolupráca v partnerstve s občianskou spoločnosťou na účinnejšiu podporu vykonávania reforiem sociálnej politiky. Účasť osôb žijúcich v chudobe sa v súčasnosti považuje za katalyzátor stratégie začlenenia;*
- *zlepšenie koordinácie politík medzi krajinami EÚ sa dosiahlo prostredníctvom otvorenej metódy koordinácie v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začleňovania a najmä Výboru pre sociálnu ochranu. (zdroj: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=sk>)*

### 3.3 Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a ďalšie inštitúcie

Kompetencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny do veľkej miery dopĺňajú kompetencie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Ide o priame vykonávanie väčšiny činností na svojej pôde. Kompetencie v danej oblasti, ktoré sú vymedzené zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v komplexnej podobe poskytuje webstránka samotného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny:

- *sprostredkúvať uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie vhodné zamestnanie*
- *viest' evidenciu:*
  - a) uchádzačov o zamestnanie*
  - b) záujemcov o zamestnanie*
  - c) voľných pracovných miest*
  - d) zamestnávateľov vo svojom územnom obvode*
- *poskytovať informačné a poradenské služby*
- *poskytovať odborné poradenské služby*
- *rozhodovať o:*
  - 1. nezaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a) až g), o) až s) a ods. 2*
  - 2. povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65*
  - 3. udelení alebo neudelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, alebo na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím*
  - 4. uložení pokuty*

5. *uložení dodatočnéj platby podľa osobitného predpisu*
- *zaradovať občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a písomne mu oznamovať jeho zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,*
  - *vyraďovať uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. h) až n) a písomne mu oznamovať jeho vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie,*
  - *predkladať výboru pre otázky zamestnanosti vo svojom územnom obvode na posúdenie žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona, na ktorý nie je právny nárok, schvaľovať na základe kladného posudku podľa § 18 poskytovanie príspevkov podľa tohto zákona, na ktoré nie je právny nárok, zasielať žiadateľom, ktorým nebolo schválené poskytnutie príspevku, písomné oznámenie o neschválení príspevku vrátane odôvodnenia do 15 pracovných dní a zverejňovať informácie o schválených a neschválených príspevkoch podľa tohto zákona vrátane odôvodnenia na svojom webovom sídle*
  - *kontrolovať dodržiavanie liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti*
  - *prejednávať priestupky podľa § 68b a osobitného predpisu*
  - *zabezpečovať lekársku posudkovú činnosť v rozsahu tohto zákona*
  - *riadiť činnosť pracovísk zriadených vo svojom územnom obvode*
  - *uplatňovať aktívne opatrenia na trhu práce vo svojom územnom obvode a zabezpečovať činnosti podľa § 65b)*
  - *zriaďovať podľa potreby agentúru dočasného zamestnávania a agentúru podporovaného zamestnávania*
  - *realizovať projekty a programy podľa § 44 a 54*
  - *realizovať projekty zamerané na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu*

- *spolupracovať s partnerstvom pri realizácii projektov alebo programov podľa § 10 ods. 2*
- *zabezpečovať úlohy spojené s hromadným prepúšťaním podľa osobitného predpisu. (zdroj: www.upsvar.sk)*

Spomenuté kompetencie súvisia predovšetkým s vedením a riadením nezamestnaných a pomocou pri hľadaní si zamestnania. Úrady práce sa však zaoberajú aj pomocou znevýhodneným uchádzačom na trhu práce, konkrétne sú to zdravotne postihnutí občania. Kompetencie úradu sú v tejto oblasti takéto:

***Pôsobnosť pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím :***

- *zriaďovať špeciálne organizačné útvary na integráciu občanov so zdravotným postihnutím*
- *viest' osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím*
- *priznávať, zrušiť, zmeniť, pozastaviť postavenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a vydávať duplikát dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska*
- *zverejňovať na svojom webovom sídle zoznam chránených dielní a chránených pracovísk vo svojom územnom obvode*
- *označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím*
- *kontrolovať dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. (zdroj: www.upsvar.sk)*

Povinnosti a kompetencie úradov práce súvisia aj s občanmi členských krajín Európskej únie. Vyplýva to z európskej legislatívy týkajúcej sa jednotného pracovného trhu a voľného pohybu osôb a pracovných síl. Týmto spôsobom úrady práce reagujú na danú situáciu.



***Pôsobnosť pri zamestnávaní občana členského štátu EÚ a jeho rodinných príslušníkov a štátneho príslušníka tretej krajiny:***

- *poskytovať informácie štátnemu príslušníkovi tretej krajiny o možnostiach zamestnania vo svojom územnom obvode a udeľovať príslušníkovi tretej krajiny povolenie na zamestnanie*
- *viest' evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov a viest' evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, údajov uvedených v § 23a ods. 3 a 4*
- *viest' evidenciu vydaných povolení na zamestnanie cudzincom*
- *oznamovať počet udelených povolení na zamestnanie štátnym príslušníkom tretej krajiny (zdroj: www.upsvar.sk)*

Okrem úradov práce a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, sa v oblasti služieb zamestnanosti angažujú aj ďalšie inštitúcie. Ich úloha vyplýva predovšetkým zo zákona o službách zamestnanosti. Ide konkrétne o tieto inštitúcie:

- *právnická a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva,*
- *právnická a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,*
- *agentúry dočasného zamestnávania a*
- *agentúry podporovaného zamestnávania. (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti)*

Verejné inštitúcie poskytujú sprostredkovanie informácií bezplatne. Tie subjekty, ktoré nespádajú do štátneho a verejného sektora majú nárok na úhradu poskytovania týchto služieb. Na základe zákona môžu vyberať poplatky od uchádzačov a evidovaných nezamestnaných. Zákon to umožňuje aj preto, že „*občan má právo*

*na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.“ (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, § 14, ods. 2)*

Tento poplatok nie je určený zákonom. *„Sprostredkovateľ môže vybrať poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania za úhradu len od právnickej osoby alebo fyzickej osoby, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca. Výšku poplatku podľa prvej vety dojednáva sprostredkovateľ s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca.“ (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, § 25, ods. 3)*

Hlavným poslaním týchto služieb je v prvom rade sprostredkovanie zamestnania, ktoré je zamerané na tých občanov, ktorí sú ochotní pracovať, majú o prácu záujem a skutočne ju hľadajú. Druhou stranou pôsobnosti tohto zákona je aj to, aby zamestnávateľia plynulo dostávali potrebné pracovné sily, ak sú splnené podmienky. Hlavnou podmienkou je, aby sa jednotlivci s požadovanou kvalifikáciou na trhu práce vyskytovali. Základným princípom pri sprostredkovaní je to, že môže byť vybraný poplatok od nezamestnaného len zákonným spôsobom. Zákon zamedzuje dohodám, ktoré by mohli vyplývať zo sprostredkovania zamestnania takto: *„Zamestnávateľ nesmie vykonávať akékoľvek zrážky zo mzdy alebo inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu v súvislosti s jeho prijatím do zamestnania a vykonávať akékoľvek zrážky zo mzdy alebo inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu v súvislosti so sprostredkovaním zamestnania v prospech osoby, ktorá sprostredkovala zamestnanie.“ (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, § 62, ods. 5)*

## **Záver**

V predkladanej práci sa zaoberáme fenoménom nezamestnanosti. Predovšetkým v čase hospodárskej a finančnej krízy ide o výsostne aktuálnu tému, ktorej riešenie

je súčasťou boja proti krízovému ekonomickému vývoju. Zjednodušene povedané, čím menej nezamestnaných, tým menšie výdavky na sociálnu podporu a zároveň tým viac vyprodukovaných statkov.

Vyššie uvedený dôvod je dostatočným na vysvetlenie výberu danej problematiky pre záverečnú prácu. Životné uplatnenie, napĺňanie svojich cieľov a ďalších náležitostí života mladých ľudí môže práve fenomén nezamestnanosti prekaziť. Je to teda aktuálna problematika aj pre mladú generáciu.

Problematika nezamestnanosti je komplexná a takýmto spôsobom je potrebné ju aj skúmať. Ide o súbor vplyvov zahŕňajúcich pracovný trh, demografické ukazovatele, sociálne a vzdelanostné štatistiky a údaje, národnostné a etnické špecifiká a vzťah k práci, podporu štátu v danej oblasti, rozvoj podnikania a v konečnom dôsledku aj medzinárodnú situáciu v danom smere. V predkladanej práci neskúmame problematiku zo všetkých pohľadov z dôvodu rozsahu.

Prvá kapitola sa zaoberá základnou orientáciou v problematike, a to predovšetkým v terminologickej oblasti. Definujeme termín nezamestnanosť a takisto sa venujeme jeho súvislostiam.

V druhej kapitole vnímame nezamestnanosť v praktickej rovine. Popisujeme jej vplyv na človeka. V rámci tejto oblasti popisujeme fázy nezamestnanosti ako základné vymedzenia vnímania tejto problematiky samotným nezamestnaným. Venujeme sa aj deštruktívnym vplyvom nezamestnanosti a takisto vymedzujeme možnosti zvládania stresu spojeného s nezamestnanosťou.

Tretia kapitola obsahuje inštitucionálne možnosti riešenia situácie, a to v troch rovinách. Prvá rovina je venovaná politike zamestnanosti, ktorá pomocou vybraných nástrojov kultivuje pracovný trh, ale aj podporuje zamestnanosť a flexibilitu v tejto oblasti. Dôležitú pozíciu majú v rámci kultivácie trhu práce aj európske iniciatívy, kde predstavujeme tri súčasti stratégie Európa 2020 týkajúce sa práve zamestnanosti, resp. riešenia nezamestnanosti. Posledná podkapitola popisuje činnosť centrálnych aj lokálnych inštitúcií zaoberajúcich sa sprostredkovaním

zamestnania. Týmto spôsobom nadväzujeme na spôsoby riešenia stresu v druhej časti práce.

Zistenia v rámci práce jednoznačne dokumentujú pomerne kvalitný sociálny systém zaoberajúci sa nezamestnanosťou. Čo sa týka jej riešenia, tu je situácia pomerne negatívna, čo dokazuje aj vysoká úroveň dlhodobej nezamestnanosti. Takisto v osobnej oblasti existuje mnoho riešení, ktorými sa môže nezamestnaný so samotným stavom nezamestnanosti vysporiadať. V práci všetky tieto jednotlivosti uvádzame v pomerne obsiahlej podobe, keďže ide o primárny zámer práce.

Fenomén nezamestnanosti je v súčasnosti kľúčovým v oblasti jeho riešenia v súčasnom stave ekonomickej a hospodárskej krízy. Autor verí, že jeho popisom a snahou o komplexné vnímanie môže táto práva pomôcť pri jeho správnom vnímaní odbornou, ale aj laickou verejnosťou.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BROŽOVÁ, D. 2003. *Spoločenské súvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. s.140 . ISBN 80- 86429-16-4.
- DURKHEIM, E.1998. *Sociologie a filosofie. Sociologie a sociální vědy*. Praha:Slon,1998, 27 s. ISBN, 8085850575.
- FUCHS, K., TULEJA, P. 2005. *Základy ekonomie*. Praha: Ekopress.
- GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. 1978. *Poradenský proces*. Praha, Slon 1995, 147 s.
- HANZLÍČEK, L. 1978. *Psychiatrická encyklopedie*. Praha: Výzkumní ústav psychiatrický, 1978, 156 s.
- JUREČKA, V. 2010. *Makroekonomie*. Praha : PRAHA PUBLISHING, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3258-9
- KREBS, V a kol. 1997. *Sociální politika*. Praha : Codex Bohémia, 1997. 327s. ISBN 80-85963-33-7.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. s.172 . ISBN 80-901424-9-4.
- MAREŠ, P. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- ŘEZNÍČEK, I. 1994. *Metódy sociální práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 75 s. ISBN 80-85850-00-1.
- ŠVANCARA, J. 1983. *Psychologie stárnutí a stáří*. Státní pedagogické nakladatelství. Praha: 1983.
- VAGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pre pomáhající profese*. Praha: Portál. 2004. Rozšířené a prepracované vydanie.s.870. ISBN 80-7178-880-23.

- KLVAČOVÁ, E., 2009. *Světová ekonomická krize: příčiny, projevy, perspektivy*. Praha, Professional, 2009
- KOHOUT, P., 2009. *Finance po krizi*. Praha, Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3199-5.
- KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: KAROLINUM, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LIŠKA, V. a kol. 2004. *Makroekonomie*. druhé vydanie. Praha : PROFESSIONAL PUBLISHING, 2004. ISBN 80-214-2778-7.
- TULEJA P., 2007. *Analýza pro ekonomy*, Brno : COMPUTER PRESS, 2007. ISBN 978-80-251-1801-6.
- ADAMOVIČ, K. 1992. *Príprava na nezamestnanosť v rodine*. In Rodina a škola. 1992, roč. 39, č. 6. s.19.
- BARANOVÁ, A. 2004. *Kariérové poradenstvo*. Bratislava: MÚP SVaR, 2004, 76 s. ISBN 92-64-01519-1
- BELICKÁ, K. 2005. *Sociálna politika a zamestnanosť*. Bratislava: Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, November 2005. 26s. ISSN 1336 5053.
- CZAKO, M. 2000. *Stres náš každodenný*. In: Šanca, roč. 2, 2000. č. 5-6, s. 7
- GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha, Slon 1995, 147 s.
- HARGAŠOVÁ, M. - LEPEŇOVÁ, D. - HANZELOVÁ, E. - KOSTOLNÁ, Z. 2006. *Úvod do sveta práce*. Bratislava Kasico, a.s., 2006, 139 s., ISBN 80-8091-015-4
- HARGAŠOVÁ, M.-LEPEŇOVÁ, D.- HANZELOVÁ, E.- KOSTOLNÁ, Z.- JUSKO, P. 2000. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: 2000, 111 s. ISBN 80-8035-575-3
- HAVRILOVÁ, M., GALLOVÁ, A. *Ako sa vyrovnat' s nezamestnanosťou?* Banská Bystrica: ERLAND, s.34. ISBN 80-967846-2-5.

HONTYOVÁ, K., LISÝ, J., MAJDÚCHOVÁ, H. 2004. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm, 2004.s.181. ISBN 80-225-1774-7.

CHOVANCOVÁ, B., *Finančný trh*. 1.vydanie, Bratislava: IURA EDITION, 2006. ISBN 80-807-808-97.

KAČÍROVÁ, M. 2000. *Podnikateľská aktivita obyvateľov ako jedna z možností riešenia nezamestnanosti v SR*. In: Práca a sociálna politika. Roč. 7, 2000, č.10

KÁRÁSZ, Pavol. 2009. *Vplyv globálnej ekonomickej krízy na vývoj hospodárstva Slovenska so zreteľom na trh práce*. [online]. Bratislava, október 2009. [citované 4.decembra 2009; 21:44]. Dostupné na: [http://www.fes.sk/files/Microsoft%20Word%20-%20PK%20\\_studia2.pdf](http://www.fes.sk/files/Microsoft%20Word%20-%20PK%20_studia2.pdf)

KATUŠČÁK, B. 2004. *Práca v zjednotenej Európe*. 2004. In: Sociálna politika a zamestnanosť, [online]. [citované 15. 2. 2014; 21:15]. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine/spz\\_5\\_2004.pdf](http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine/spz_5_2004.pdf)

KOŠČ, M. 1994. *Základy psychológie*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1994, 103 s. ISBN 80-08024-097.

KOŠČ, S. 2007. *Katolícka sociálna náuka*. Ružomberok: PF KU v Ružomberku, 2007. 123 s. ISBN 978-80-8084-151-5

KOZOŇ, A. 1996. *Psychologické fenomény na trhu práce*. In: Práca a sociálna politika. Roč. 4, 1996, č. 7-8

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha : KAROLINUM, 2007.

LISÝ, J. 2005. *Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast*, Bratislava: IURA EDITION, 2005. ISBN 80-7127-030-X.

MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*, Bratislava: Iura Edition, 2002, s.133 . ISBN 80-89047-31-9.



- MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. IURA Edition, spol. s.r.o., Bratislava: 2005, 127 s. ISBN 80-8078-038-2
- MATULAY, S. - MATULAYOVÁ, T. 2004. *Vybrané kapitoly zo sociálnej politiky a katolíckej sociálnej náuky*. Nitra : Vydavateľstvo Michala Vaška v Prešove, 2004. s.59. ISBN 80-8050-800-3.
- NÉMETHOVÁ, Z. 2009. Konceptia životných udalostí [on line]. 2009. [cit. 2009-11-27]. Dostupné na: <http://www.psychologickeporadenstvo.sk/Clanky.html>
- ONDREJKOVIČ, P.: *Sociálna pedagogika, sociálna práca a drogové závislosti*. Pedagogická revue, 50, mimoriadne číslo, 1998, 2-15 s. ISBN 80-223-0817-X.
- PAULIČKA, I. 2002. *Všeobecný encyklopedický slovník*. Bratislava : OTTOVO nakladateľstvi- CESTY, 2002. s. 1000. ISBN 80-7181-708-2.
- RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAVSOVÁ, A.1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: SPRINT, 1997, 203 s. ISBN 80-88848-16-4
- RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2001. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2001. s.258 . ISBN 80-225-1466-7.
- SALIN, P. 1993.*Makroekonómia*.Bratislava:Elita, 1993. Prvé vydanie.s. 362.ISBN 80-85323-51-6.
- SAMUELSON, P.,NORDHAUS, W. 2000. *Ekonómia*. Slovenský preklad zo 16.amerického vydania Bratislava: ELITA, 2000. ISBN: 808044059X.
- STANEK, V. a kol. 2008. *Sociálna politika*. Bratislava : Sprint dva,2008. 375 s. ISBN 987-80-89393-02-2.
- STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálneho pracovníka*. Trnava: Vydavateľstvo AD, 1996. s. 255 . ISBN 80-967589-0-X.
- STRIEŽENEC, Š. 1999. *Problematika teórie a metodológie sociálnej práce na Slovensku*. Bratislava, Pdf UK 1999

ŠÍBL, D. a kol. 2002. *Veľká ekonomická encyklopédia*. Bratislava: SPRINT, 2002. 967 s. ISBN 80-890850-4-0.

ŠÍBL, D. a kol. 1991. *Malý slovník trhovej ekonomiky*. Bratislava: ELITA, 1991. s. 227. ISBN 80-85323-02-8.

ŠLOSÁR, R. – GLATZOVÁ, E. – HRNEKOVÁ, J. – TOKÁR, J. 1994. *Národné hospodárstvo*. Bratislava: 1994, 110 s.

ŠRAMOVÁ, B. 2003. *Rekvalifikačný kurz pre dlhodobo nezamestnaných občanov Slovenskej republiky*. In.: Práca a sociálna politika. Roč. 11, 2003, č.1

URBANOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*: UMB, EF Banská Bystrica: 2005, 98 s. ISBN 80-8083-057-6

VANČA, J. A. 2000. *Nezamestnanosť*. Bratislava: Sociálna akadémia, 2000. 32 s. ISBN 80- 967764-1-X.

VIKARTOVSKÝ, J. 1997. *Psychológia a nezamestnanosť*. In: Rodina a škola. Roč. 45, 1997, č. 3

ŽIAKOVÁ, E. 2005. *Psychosociálne aspekty sociálnej práce*. Prešov: AKCENT PRINT,2005. Druhé, rozšírené vydanie. 232 s. ISBN 80-969274-2-6.

ŽILOVÁ, A. 2003. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2003. 177 s. ISBN 80-8055-721-7.

### **Zákony a internetové zdroje:**

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

[www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)

[www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)

[www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=sk>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=sk>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sk>

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_sk.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm)

<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Aktivna-politika-TP.pdf>

<http://www.blog.etrend/miroslav-beblavy/preco-je-stabilita-nanic.html>

<http://www.blog.etrend/miroslav-beblavy/preco-je-stabilita-nanic.html>

<http://www.blog.etrend/miroslav-beblavy/preco-je-stabilita-nanic.html>

<http://hn.hnonline.sk/ekonomika-a-firmy-117/stat-ukazal-klucove-cislo-nacieno-pracuje-60-tisic-slovakov-556606>

[http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost\\_stale\\_mise/mezinarodni\\_organizace\\_prace\\_/index.html](http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost_stale_mise/mezinarodni_organizace_prace_/index.html)

<http://stats.oecd.org/glossary/search.asp>

<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Aktivna-politka-TP.pdf>

<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Aktivna-politka-TP.pdf>

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_sk.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sk>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=sk>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=sk>

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

Zákon č.5/2004 Z. z o službách zamestnanosti, § 14, ods. 2

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, § 25, ods. 3

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, § 62, ods. 5

## **Zoznam obrázkov, tabuliek a grafov**

### **Zoznam obrázkov**

|   |    |
|---|----|
| Obr.1 Predpoklady v oblasti čiernej ekonomiky ..... | 25 |
|---|----|

### **Zoznam tabuliek**

|   |    |
|---|----|
| Tab.1 Uplatnenie absolventov v rokoch 2009 – 2011 ..... | 17 |
|---|----|

### **Zoznam grafov**

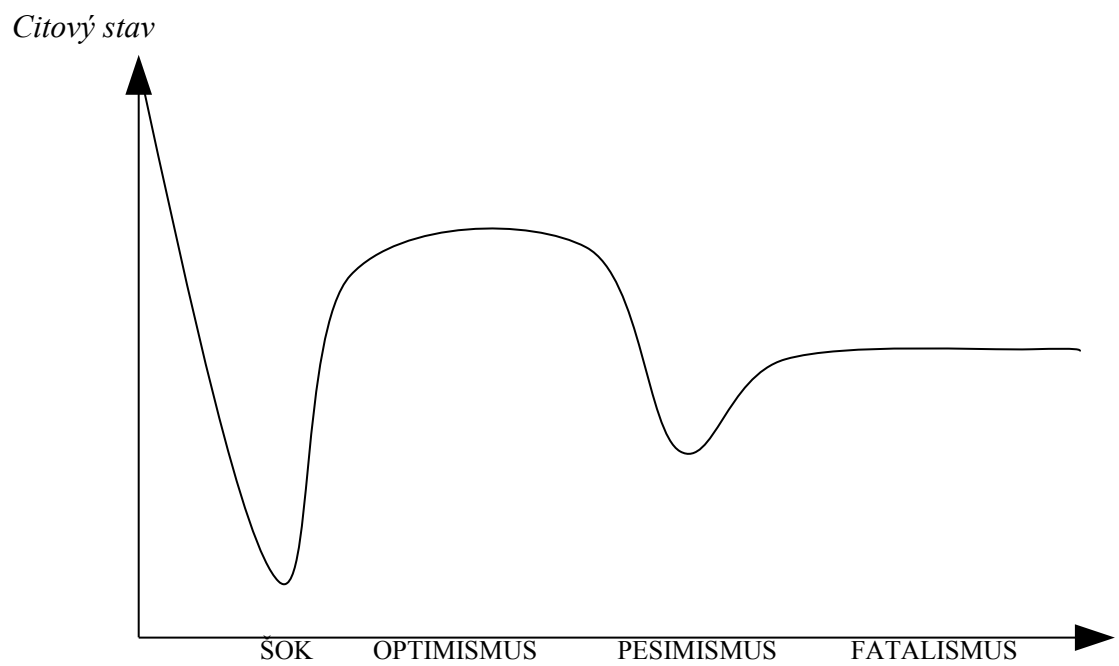
|  |    |
|--|----|
| Graf č. 1 Demoralizujúca skúsenosť dlhotrvajúcej nezamestnanosti .....                           | 19 |
| Graf č. 2 Ekonomický cyklus .....  | 21 |
| Graf č. 3 Podiel čiastočných pracovných úväzkov v európskych krajinách za rok 2011.....          | 24 |
| Graf č. 4 Dobrovoľná nezamestnanosť.....   | 27 |
| Graf č. 5 Nedobrovoľná nezamestnanosť .....  | 28 |
| Graf č. 6 Porovnanie nezamestnanosti v dĺžke 12 – 23 mesiacov Slovenska a severských krajín..... | 29 |
| Graf č. 7 Porovnanie nezamestnanosti v dĺžke 24 – 47 mesiacov Slovenska a severských krajín..... | 30 |
| Graf č. 8 Demoralizujúca skúsenosť dlhotrvajúcej nezamestnanosti .....                           | 37 |

## ZOZNAM PRÍLOH

|   |    |
|---|----|
| <b>Príloha A</b> – Harrisonova krivka.....  | I  |
| <b>Príloha B</b> – Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch Slovenska k 31. 01.2014..... | II |

## PRÍLOHY

### Príloha A - Harrisonova krivka

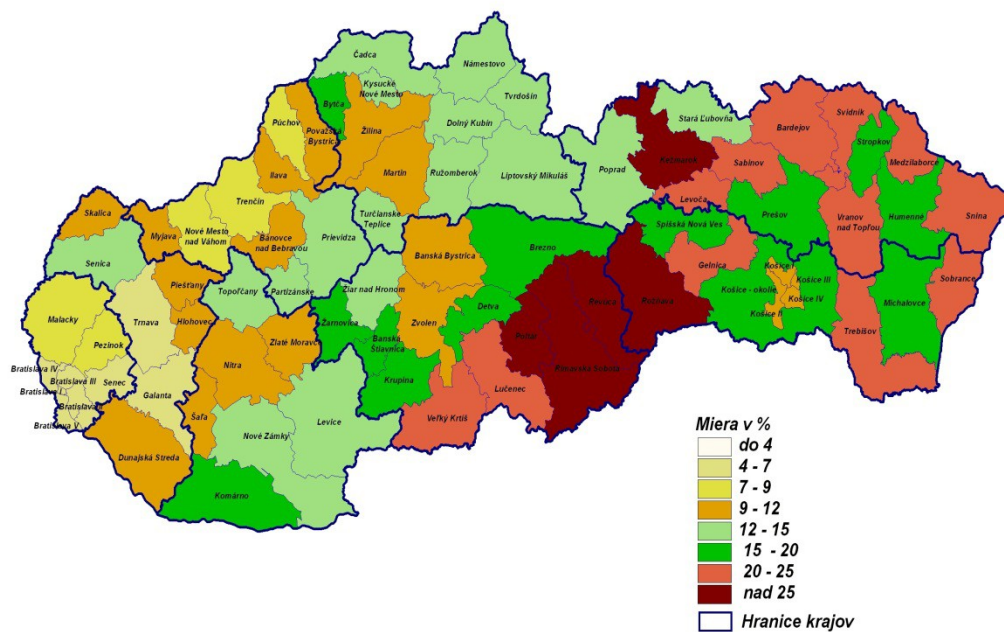


Čas

Pramen: Kurs vedení pohovoru s uchazečem o zaměstnání

## Príloha B - Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch Slovenska k 31.01.2014

Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 31.01.2014



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

Miera evidovanej nezamestnanosti prepočítaná na základe výberových zisťovaní ŠÚ SR a priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie v roku 2010. Algoritmus výpočtu stanovilo MPSVR SR

Zdroj: [http://www.upsvar.sk-statistiky-nezamestnanost-mesacnestatistiky-januar\\_2014.zip/miera\\_jan2014.jpg](http://www.upsvar.sk-statistiky-nezamestnanost-mesacnestatistiky-januar_2014.zip/miera_jan2014.jpg)

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Meno autora:** Milan Valúch

**Odbor:** Management cestovného ruchu

**Forma štúdia:** kombinovaná

**Názov práce:** Dopady nezamestnanosti na spoločnosť

**Rok:** 2014

**Počet strán bez príloh:** 66

**Celkový počet strán príloh:** 3

**Počet titulov českej literatúry a prameňov:** 20

**Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov:** 56

**Počet internetových zdrojov:** 22

**Vedúci práce:** Ing. Jindřich Nový, Ph.D.