

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

Magisterské kombinované štúdium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Marcela Golianová

Dopady nezamestnanosti na spoločnosť

Praha 2012

PhDr. Jana Slezáková

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies
2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Marcela Golianová

The impacts of unemployment on the society

Prague 2012

The diploma thesis Supervisor:

PhDr. Jana Slezáková

Prehlásenie

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

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Poltári, dňa 15.03.2012

Bc. Marcela Golianová

Pod'akovanie

Chcela by som poďakovať vedúcej diplomovej práce PhDr. Jane Slezákovej za odborné vedenie pri spracovaní diplomovej práce.

Anotace

Predchádzaniu nezamestnanosti výrazne prispieva vzdelanostná úroveň. Určité regióny s vysokou mierou nezamestnanosti majú súčasne aj najnižšiu vzdelanostnú úroveň. Niektoré skupiny obyvateľstva považujú vzdelávanie svojich detí za zbytočné a tieto potom nezískajú ani základné vedomosti, obsiahnuté v učebných osnovách základných škôl. Výchovné pôsobenie na rodičov a určité zákonné úpravy ich povinností vo veci zlepšenia školskej dochádzky ich detí, by mohli prispieť k zvyšovaniu vedomostí mladej generácie. Dlhoročným problémom, ktorý sa nepodarilo vyriešiť zatiaľ žiadnej vláde, je spôsob života rómskej komunity v osadách. Najmä tieto deti nie sú rodičmi vedené k aktívnemu vzdelávaniu, čo im v dospelosti vytvára bariéry nájsť pracovné uplatnenie. Pokiaľ sa nenájdu a neuplatnia aktívne opatrenia na zvýšenie vzdelanostnej úrovne detí z rómskych rodín, nevymania sa zo zvykov svojich rodičov a rómska problematika bude stále vážnym problémom našej krajiny.

Opatrenia smerujúce k zvyšovaniu zamestnanosti ľudí v produktívnom veku musia vychádzať z konkrétnych špecifických podmienok konkrétnych regiónov. Vysoká miera nezamestnanosti je problém, ktorý musia v súčinnosti riešiť vláda, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny cestou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, samosprávy a zamestnávateľa. Len vzájomnou spoluprácou je možné dosiahnuť zlepšenie vzniknutého nepriaznivého stavu vo vývoji zamestnanosti.

Cieľom práce bolo poukázať na vážne dopady nezamestnanosti na nezamestnaného, jeho najbližšie okolie, ako aj na celú spoločnosť. V súčasnosti, keď vo svete pretrváva globálna finančná a hospodárska kríza, sa s týmto problémom stretávajú krajiny nielen v Európe, ale aj v iných častiach sveta. Krajiny zoskupené v Európskej únii hľadajú spoločné cesty na zníženie miery nezamestnanosti.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, komunita, trh práce, zamestnanec, zamestnávateľ

ANNOTATION

The educational level significantly contributes to the prevention of unemployment. Certain regions with high unemployment rate are also along with the lowest educational level. Some groups of the population consider the education of their children as unnecessary and then they do not obtain neither the basic knowledge contained in the primary school curriculum. Educational action onto parents and certain legal regulations of their responsibilities in relation of improving school attendance of their children could contribute to increase the knowledge of the young generation. The long-time problem - so far failed to be solved by any government - is the way of life of the Roma community in the settlements. Especially these children are not managed by their parents to the active education and that creates barriers in their adulthood to find a career. As long as some active measures to increase the educational level of children of Roma families will not be found and applied, they do not diversify from the habits of their parents and the „Roma problem“ will still be serious problem of our country.

Measures focused on increase the employment of people in working age must be based on the particular and specific conditions of particular regions. High unemployment is a problem that must be solved in cooperation by the Government, by the Ministry of Labour, by its Head Office of Labour, Social Affairs and Family, the municipalities and the employers.

The aim of the thesis was to mention the serious impacts of unemployment for the unemployed, his closest surroundings, as well as for the entire company. Nowadays, in existing world global financial and economic crisis, these problems are faced by the countries not only in Europe but also in other parts of the world. Countries grouped in the European Union are seeking a common ways to reduce unemployment.

Keywords: unemployment, community, labour market, employee, employer

OBSAH

ÚVOD.....	8
1. Nezamestnanosť ako spoločenský jav.....	10
1. 1 Charakteristika nezamestnanosti a jej triedenie.....	12
1. 2 Rodová, veková a vzdelanostná dimenzia nezamestnanosti.....	17
1. 3 Miera nezamestnanosti a jej vývoj v SR.....	23
2. Vplyv nezamestnanosti na človeka.....	29
2. 1 Vplyv nezamestnanosti na osobnosť človeka.....	34
2. 2 Vplyv nezamestnanosti na fyzické zdravie človeka.....	37
2. 3 Vplyv nezamestnanosti na psychické zdravie človeka.....	40
3. Dopady nezamestnanosti na spoločnosť.....	44
3.1 Demografické trendy a trh práce.....	46
3.2 Sociálne dopady nezamestnanosti.....	51
3.3 Nezamestnanosť ako ekonomický problém.....	55
4. Nezamestnanosť ako spoločný problém Európskej únie.....	61
4.1 Vývoj nezamestnanosti v Európskej únii.....	61
4.2 Demografické trendy v nezamestnanosti v Európskej únii.....	66
4.3 Politika zamestnanosti v Európskej únii.....	69
5. Úlohy štátu v riešení problému nezamestnanosti.....	70
5.1 Politika zamestnanosti.....	74
5.2 Postavenie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.....	79
5.3 Nástroje pomoci nezamestnaným.....	82
ZÁVER.....	87

)

ÚVOD

Nezamestnanosť je prirodzeným javom trhovej ekonomiky. Ak presiahne primeranú mieru, stáva sa vážnym celospoločenským problémom. Nezamestnanosť sa posudzuje z viacerých hľadísk, z čoho potom vyplývajú údaje, preukazujúce najviac ohrozené skupiny obyvateľstva. Slovensko eviduje narastajúcu mieru nezamestnanosti, pričom sú zjavné aj rôzne diferencie a to nielen v regiónoch, ale aj z pohľadu demografických údajov ako je vek a pohlavie. Spracovaním dostupných štatistických údajov sme v prvej kapitole preukázali aj diskrimináciu jednotlivých skupín obyvateľstva na trhu práce.

„Nezamestnanosť patrí medzi najdôležitejšie súčasné sociálne problémy jednotlivých ekonomík.“ (Tomašovičová, 2009, s. 93) Má veľký vplyv na životnú úroveň nezamestnaného a jeho rodiny. Najmä dlhodobá nezamestnanosť deštruktívne vplyva na osobnosť človeka, čo sa následne odráža na zhoršení jeho fyzického, ale najmä psychického zdravia. Dôsledkom je neraz únik z reality pomocou rôznych návykových látok, čo spôsobuje ešte výraznejšie zhoršenie postavenia nezamestnaného. Nezamestnanosťou človek stráca nielen zdroj príjmu, ale aj pracovné návyky, sociálne vzťahy, čo negatívne vplyva na osobnosť človeka. Prežívanie sklamaní zo straty zamestnania a následné problémy súvisiace so stratou príjmu silne vplyvajú na nezamestnaného. Prijímanie statusu nezamestnaného ním samým a možné dopady na osobnosť človeka sme rozpracovali v druhej kapitole.

Nezamestnaný človek neprodukuje pre spoločnosť žiaden výnos, teda nepodieľa sa na tvorbe hrubého domáceho produktu. Nevyužívanie pracovnej sily na trhu práce znižuje jeho rast. Na strane druhej je nezamestnaný odkázaný na podporu od štátu cestou rôznych zákonmi upravených dávok, ktoré sú vyplácané zo štátneho rozpočtu. Zvyšujú sa náklady na pomoc nezamestnaným, organizačne sa musí vytvoriť sieť inštitúcií, ktoré túto pomoc zabezpečujú a sú nevyhnutné aj zásahy štátu. Najvýznamnejšie dopady nezamestnanosti na spoločnosť sú obsahom tretej kapitoly.

Nezamestnanosť ako spoločenský problém rieši aj Európska únia, ktorej je Slovensko riadnym členom. Vývoj nezamestnanosti v krajinách Európskej únie a osobitne v Eurozóne je spracovaný v tretej kapitole. Ako podklad použijeme štatistické údaje databázy Eurostat. Dôvody nezamestnanosti Slovenska a Európskej únie sú rovnaké a preto aj opatrenia na zlepšenie zamestnanosti vychádzajú z rovnakých kritérií.

Riešenie nezamestnanosti patrí medzi najdôležitejšie úlohy každej vyspelej krajiny. Európska únia kladie vysoké ciele v tejto oblasti všetkým svojim členským krajinám. Zlepšenie situácie v zamestnanosti obyvateľstva v produktívnom veku je hlavným cieľom opatrení politiky zamestnanosti, ktorá je realizovaná rôznymi nástrojmi a tiež projektmi s podporou Európskeho sociálneho fondu. Znižovanie nezamestnanosti v krajine je zamerané na dlhodobé ciele, ktoré by mali smerovať k zvyšovaniu zamestnanosti obyvateľstva a tým aj k skvalitneniu ich života. Vybrané opatrenia politiky zamestnanosti na území Slovenskej republiky sme priblížili v piatej kapitole práce. Podstatnou úlohou politiky zamestnanosti je predchádzanie nezamestnanosti a to najmä skvalitňovaním vzdelávania v súlade s vývojom na trhu práce, podporou malého a stredného podnikania, budovaním kvalitnej infraštruktúry vo všetkých regiónoch našej krajiny a podobne.

Hoci je rozsah zásahov a opatrení štátu na zníženie miery nezamestnanosti naozaj veľký, súčasná nepriaznivá situácia si vyžaduje hľadanie ďalších nových nástrojov a foriem opatrení smerujúcich k zlepšeniu situácie.

1. NEZAMESTNANOSŤ AKO SPOLOČENSKÝ JAV

Človek už od dávnych čias žije v určitom prostredí, v určitom spoločenstve, v komunite, ktoré ovplyvňujú jeho správanie. „*Podstata tradičnej komunity spočívala v tom, že ľudia žijúci na určitom obmedzenom priestore boli k sebe pútaní nutnosťou spoločného zabezpečovania obživy a nutnosťou spoločnej obrany.*“ (Gajdoš, 2002, s. 55) Cieľom komunity vždy bolo dosiahnuť sebestačnosť, autonómiu a mocenskú nezávislosť, čo považujeme za jej základné znaky. V každej komunite platili určité hodnotové pravidlá správania sa. Počas historického vývoja ľudstva sa jeho komunita sústavne rozširovala a priestor, ktorý ľudstvo obsadzovalo a využívalo vo svoj prospech zväčšovalo. „*Priestor, v ktorom ľudia žijú, v súčasnosti stratil veľa zo svojej niekdajšej sociálnej samostatnosti a úplnosti a stal sa prevažne len priestorovou jednotkou globálnej spoločnosti prepojenou nutnosťou delby práce a dosahom štátnej moci.*“ (Gajdoš, 2002, s. 56)

Dnešný človek má iné vnímanie komunity. V súčasnej technicky a informačne vyspelej spoločnosti je jeho „širšou“ komunitou celý svet a tou „užšou“ najbližšie spoločenské prostredie, v ktorom žije a ktoré ho najvýraznejšie formuje.

Slovenská spoločnosť prešla v 20. storočí radikálnymi zmenami v oblasti spoločenského zriadenia, ekonomického a hospodárskeho rozvoja, ale aj v spoločensko – kultúrnej oblasti. Vplyvom rôznych okolností a udalostí došlo k výraznej zmene politického zriadenia štátu od Rakúsko – Uhorskej monarchie, cez prvú Československú republiku, Slovenský štát, potom socialistické zriadenie spolu s Českom až po súčasnú Slovenskú republiku, ktorá vznikla rozdelením Československa.

Pojem nezamestnanosť nie je a ani nebol na Slovensku neznámym. V roku 1918 vznikol spoločný štát s Českom – Československá republika. „*Slovensko sa dostalo do pozície agrárneho zázemia Čiech a nebol ani záujem o jeho priemyselný rozvoj.*“ (Gajdoš, 2002, s. 96) Keď svet zasiahla Veľká hospodárska kríza, ktorej predzvesť dnes množstvo ekonómov vidí v kríze

v poľnohospodárstve, neudržateľná situácia najmä v niektorých regiónoch Slovenska priniesla so sebou vysokú nezamestnanosť. Prvá Československá republika v období po skončení vojny prežila síce silnú konjunktúru a rozvoj nastal takmer vo všetkých oblastiach. Ale vzhľadom na proexportnú orientáciu takmer všetkej výroby, kríza v roku 1926 výrazne zasiahla celé hospodárstvo. Výrobcovia stratili odbyt, zastavovali výrobu, zatvárali továrne, ľudia zostali bez práce. V poľnohospodárstve došlo k prudkému prepadu cien komodít, čoho dôsledkom bolo prepúšťanie zamestnancov v tomto odvetví, pričom na Slovensku takmer 60% obyvateľov pracovalo v poľnohospodárstve. V niektorých oblastiach Slovenska nebolo možné nájsť žiadne zamestnanie, rapídne klesla kúpyschopnosť obyvateľstva a vznikali tzv. hladové doliny. Množstvo obyvateľov Slovenska odchádzalo za prácou do zahraničia, niektorí až do Ameriky. Systém sociálneho zabezpečenia, ako ho poznáme dnes, úplne absentoval a nastala veľká chudoba. *„Kríza a nezamestnanosť v 30. rokoch dvadsiateho storočia predstavovali šok, vynorila sa masová nezamestnanosť. A tak sa snaha o zabezpečenie plnej zamestnanosti stala cieľom väčšiny európskych štátov.“* (Rievajová, 2006, s. 117) Dôsledky krízy sa prejavujú na psychike osobnosti, narúša sa jej psychická rovnováha, lebo je postavená pred životné problémy, ktoré musí riešiť.

„Trh práce podobne ako trhy jednotlivých tovarov, ale aj ostatných výrobných faktorov v žiadnej reálnej ekonomike nespĺňa všetky kritéria dokonale konkurenčného trhu.“ (Holková, 2003, s. 299) Z uvedeného teda vyplýva, že trh práce je trhom výrazne segmentovaným aj na strane ponuky (uchádzači o zamestnanie), ale aj na strane dopytu (pracovné miesta firiem). Ponuku práce vytvárajú uchádzači o zamestnanie, ktorí sú súčasne aj spotrebiteľmi a na trh práce vstupujú s cieľom svojou prácou získať určitý objem prostriedkov na uspokojenie svojich potrieb. *„Prácou označujeme cieľavedomé vynakladanie fyzickej a duševnej energie človeka.“* (Holková, 2003, s. 299) Trh práce ovplyvňuje množstvo faktorov, medzi hlavné možno zaradiť : (Lisý, 1998, s. 197)

— veľkosť populácie,

- práceschopné obyvateľstvo,
- priemerný počet hodín, ktoré odpracujú pracovné sily za rok,
- kvalita a kvantita vykonanej práce.

Dopyt po práci jednotlivcov vytvárajú firmy podľa svojich potrieb, pričom základným faktorom zvyšovania resp. znižovania dopytu je úroveň využívania technológie výrobného procesu. Čím je výrobný proces viacej automatizovaný, tým je menší dopyt po práci. Ďalším faktorom ovplyvňujúcim dopyt po práci je dopyt po výrobkoch a službách firiem, ktoré vytvárajú pracovné miesta.

V nasledujúcich častiach práce sa zameriame na klasifikáciu nezamestnanosti a okolnosti, ktoré ju najviac ovplyvňujú. Tiež sa budeme zaoberať mierou nezamestnanosti, ktorá sa v našich podmienkach v uplynulom desaťročí pohybovala oboma smermi teda aj smerom nahor, aj nadol.

1.1 Charakteristika nezamestnanosti a jej triedenie

Nezamestnanosť ako vážny sociálny problém sa prejavila v súvislosti s trhovou ekonomikou na rozhraní 19. a 20. storočia. *„Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce.“* (Rievajová, 2006, s. 117) Ak nastane stav nerovnováhy dopytu a odbytu na akomkoľvek trhu, dochádza k problémom na danom trhu. Táto skutočnosť sa týka aj trhu práce, ktorý najviac ovplyvňuje ekonomická situácia v krajine. Určitá miera nezamestnanosti je prirodzeným javom každej spoločnosti a nie je vážnym problémom pre krajinu, pokiaľ nedosiahne masovosť.

Po skončení druhej svetovej vojny bola miera nezamestnanosti v celej Európe minimálna. Povojnová rekonštrukcia krajín, rozvoj množstva odvetví hospodárstva v súvislosti s dopytom po nových tovaroch a službách, zamestnávali takmer všetko práceschopné obyvateľstvo. V 70. rokoch v krajinách s trhovou ekonomikou však už nezamestnanosť rástla a blížila sa

k 10 %. V socialistických krajinách bol trend odlišný. V krajinách socialistického bloku bolo právom, ale zároveň povinnosťou každého občana po skončení vzdelávania nastúpiť do zamestnania. Neraz však išlo o umelo vytvorené pracovné miesta, bez akejkoľvek efektívnosti. V mnohých organizáciách dochádzalo k prezamestnanosti a to len za účelom vykazovania minimálnej resp. nulovej miery nezamestnanosti v krajine.

V trhovom hospodárstve je prirodzeným javom, že nie každý práceschopný jedinec, čiže pracovná sila, má prácu. Pracovnú silu teda rozdeľujeme na dve základné skupiny : (Hontyová, Lisý, 1994, s. 104)

- zamestnaní, čiže tí, ktorí majú prácu, vrátane tých, ktorí sú dočasne práceneschopní, čerpajú riadnu dovolenku a pod.
- nezamestnaní, sú to jednotlivci bez práce, ktorí však aktívne prácu hľadajú.

„Samotná existencia nezamestnanosti je vlastne prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti, založenej na trhovom mechanizme a demokracii.“ (Rievajová, 2006, s. 117) Všeobecne sa za priaznivý stav v nezamestnanosti považuje, ak jej miera neprekračuje 6 % a takáto nezamestnanosť je označovaná ako prirodzená nezamestnanosť.

Prirodzená miera nezamestnanosti je označovaná aj ako dobrovoľná nezamestnanosť a môže mať tieto základné formy : (Hontyová, Lisý, 1994, s. 104)

- *frikčná nezamestnanosť* (angl. frictional unemployment) je prechodná nezamestnanosť,
- *štruktúrálna nezamestnanosť* vzniká v dôsledku zmeny dopytu po pracovnej sile v určitom odvetví, resp. v určitom regióne,
- *sezónna nezamestnanosť*, nazývaná aj cyklická.

Frikčná nezamestnanosť je vytváraná práceschopnými osobami, ktoré „opustili pôvodné pracovné miesto a potrebujú nejakú dobu na hľadanie nového pracovného miesta.“ (Brožová, 2003, s. 82) Svoje miesto opustili buď z vlastnej vôle a hľadajú lepšie platené, alebo inak zvýhodnené miesto alebo boli prepustení zo zamestnania z organizačných dôvodov, prípadne v dôsledku zavádzania nových technológií. Do tejto skupiny nezamestnaných zahrňame aj absolventov stredných a vysokých škôl, ktorí si hľadajú pracovné miesta, ktoré im umožnia uplatniť svoje osobné schopnosti. Frikčnú nezamestnanosť vytvárajú aj nezamestnané osoby, ktoré sú zo súkromných migračných dôvodov nezamestnané. Patria sem osoby, ktoré sa zo súkromných dôvodov sťahujú na iné miesto a doterajšie zamestnanie sa im stáva nedostupným vzhľadom na vzdialenosť. Takáto nezamestnanosť je prejavom pracovnej mobility, ktorá je v modernej ekonomike prirodzená a nepotlačiteľná. „*Frikčná nezamestnanosť vzniká ako dôsledok pohybu ľudí medzi regiónmi, pracovnými miestami alebo rôznymi etapami životného cyklu.*“ (Lisý, 1998, s. 352) Dôležitú úlohu v znižovaní tejto nezamestnanosti zohráva dobrý prístup k informáciám o voľných pracovných miestach v rôznych firmách a rôznych oblastiach, čo už súvisí s organizáciou trhu práce.

Štrukturálna nezamestnanosť je „*dôsledkom štrukturálnych zmien v ekonomike, v nej sú vždy odvetvia, ktoré práve prežívajú svoj rozkvet a expandujú, a odvetvia, ktoré sú v útlme a uvoľňujú priestor.*“ (Brožová, 2003, s. 83) Z našej novodobej histórie máme práve s touto formou nezamestnanosti veľké skúsenosti. Množstvo ľudí bolo zamestnaných v poľnohospodárskych družstvách, ktoré sa postupne rozpadli a zo zamestnancov sa stali nezamestnaní, ktorí so svojimi vedomosťami a zručnosťami z poľnohospodárstva ťažko našli uplatnenie v priemyselných odvetviach, ktoré sa u nás najmä v poslednom desaťročí rozvíjali. Aj niektoré priemyselné podniky u nás úplne zanikli alebo sa preorientovali svojou výrobou na úplne iný charakter výroby. To si vyžiadalo zmeny v personálnom obsadení. „*Tieto nové pracovné miesta ale väčšinou vyžadujú novú a vyššiu kvalifikáciu a sú produktívnejšie.*“ (Brožová, 2003, s. 83) S rozvojom nových priemyselných odvetí sa dopyt po pracovnej sile zmenil kvalitatívne aj

kvantitatívne. „*Druhým zdrojom štrukturálnych disproporcií na trhu práce je nesúlad medzi výstupmi vzdelávacieho systému a vstupmi do zamestnaneckého systému.*“ (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 77) Vytváranie študijných odborov na stredných a vysokých školách by malo byť elastickejšie a predvídatejšie vzhľadom na rozvoj nových priemyselných odvetví, pre ktoré však zo škôl nevychádza dostatočne pripravená pracovná sila. Na redukovanie štrukturálnej nezamestnanosti sa prijímajú rôzne hospodársko-politické opatrenia ako sú napríklad: (Rievajová, 2006, s. 127-128)

- dotované rekvalifikačné programy,
- rozširovanie informácií o podmienkach na pracovnom trhu v susedných regiónoch,
- efektívna bytová politika a premyslene vybudovaný a zameraný trh s bytmi,
- rozmanité formy dotácií na sťahovanie a pod.

Absolvovať rekvalifikáciu a zmeniť zamestnanie však nie je ľahké a to najmä pre starších ľudí, ktorí zväčša pracovali len v jednej firme celý život a takáto radikálna zmena si vyžaduje určitý čas. Môžeme povedať, že ekonomika podlieha sústavným zmenám a preto sa štrukturálna krátkodobá nezamestnanosť stáva bežnou súčasťou života práceschopného obyvateľstva.

Ďalším rozdelením nezamestnanosti môže byť podľa prístupu pracovnej sily k nezamestnanosti na : (Rievajová, 2006, s. 126-129)

- *opatrnosnú* resp. vyčkávaciu nezamestnanosť, keď pracovná sila odmietne ponúkané zamestnanie a ostáva nezamestnaná do doby, kým si nenájde vyhovujúcejšie,
- *špekulačnú nezamestnanosť*, ktorá vzniká vtedy, ak dočasne poklesne reálna mzda a pracovná sila čaká na jej zvýšenie a až potom sa zamestná,

- *skrytú nezamestnanosť*, ktorá nastáva vtedy, ak sa nezamestnaná osoba neregistruje na územnom orgáne práce a ani si prácu nehľadá, resp. si ju hľadá neformálnymi cestami,
- *nepravú nezamestnanosť* vytvárajú osoby, ktoré sú nezamestnané, ale nie sú ochotné pracovať a hľadať si prácu, pričom sa spoliehajú na podpory, alebo pracujú nelegálne,
- *dobrovoľnú nezamestnanosť* niektorých osôb, napr. žien v domácnosti a pod. ,
- *vyhľadávaciu nezamestnanosť*, kedy pracovník hľadá lepšie ponúkané podmienky zamestnania,
- *neúplnú nezamestnanosť* vytvárajú pracovníci, ktorí sú zamestnaní na znížený pracovný úväzok, alebo na kratší pracovný týždeň.

„*Nezamestnanosť má mikroekonomický a makroekonomický rozmer.*“

(Rievajová, 2006, s. 117)

Mikroekonomický vplyv nezamestnanosti spočíva v tom, že jednotlivec sa sám rozhoduje, či bude pracovať, akú prácu a za akú odmenu bude vykonávať. Pre pretrvávajúcu nezamestnanosť sú charakteristické dva faktory, ktoré ovplyvňujú dopyt po pracovnej sile a jej ponuku a to : (Gowland, 1990, s. 134)

- ponuka pracovnej sily by sa mohla zmeniť, keby pracujúci zmenili svoje požiadavky na zamestnanie, alebo by došlo k zmene štruktúry podpory v nezamestnanosti,
- dopyt po pracovnej sile by sa mohol zmeniť, keby zamestnávatelia zmenili podmienky, za ktorých ponúkajú prácu a prijímajú zamestnancov.

Z makroekonomického hľadiska sa nezamestnanosť spája s podstatou fungovania ekonomiky, ktorého základným znakom je plne využívanie

všetkých disponibilných zdrojov za účelom produkcie statkov a tým uspokojovať potreby celého obyvateľstva danej krajiny. Obzvlášť nebezpečná situácia pre ekonomiku je vtedy, ak nastáva masová nezamestnanosť, ku ktorej dochádza ak sa na trhu práce výrazne prejaví prevaha na strane ponuky práce. Môže k tomu dôjsť : (Rievajová, 2006, s. 118)

- znížením dopytu po práci v dôsledku cyklickej krízy, alebo technologického pokroku, ktorého dôsledkom sa znižuje dopyt po pracovnej sile,
- zvýšením ponuky na trhu práce v dôsledku silných populačných ročníkov, prístup k práci zahraničným pracovníkom a pod.,
- disproporciou medzi štruktúrou ponuky a dopytu, kedy nezamestnaní nespĺňajú kritéria na obsadenie voľných pracovných miest.

Masová nezamestnanosť je vážnym problémom, ktorý sa už netýka len nezamestnaných, ale aj celej spoločnosti, štátnych a politických inštitúcií a teda aj vlády. *„Mnohé štúdie poukazujú na zistenú súvislosť medzi mierou kriminality, rastom delikvencie a násilia a vznikom početnej vrstvy deklasovaných najmä v súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou.“* (Rievajová, 2006, s. 119)

V súčasnosti nie sú žiadne pochybnosti o nepriaznivom vplyve nezamestnanosti na práceschopné obyvateľstvo, ktoré sa o prácu uchádza, ale napriek tomu sa nedokáže zamestnať a tak zabezpečiť dostatok zdrojov na uspokojenie svojich potrieb.

1.2 Rodová, veková a vzdelanostná dimenzia nezamestnanosti

Tak, ako sa sústavne mení a vyvíja populácia, tak sa mení štruktúra zamestnávania jednotlivých skupín obyvateľstva. *„V účasti žien a mužov na trhu práce na Slovensku sa dlhodobo prejavujú výrazné rozdiely, čo potvrdzujú mnohé štatistické analýzy a výskumne zistenia.“* (Filadelfiová, 2007, s. 33)

Znevýhodňovanie postavenia žien na trhu práce potvrdzujú okrem týchto zistení aj prieskumy verejnej mienky. Nerovnaké postavenie žien s mužmi na pracovnom trhu vyplýva aj z odlišného biologického hľadiska oboch pohlaví. Nie všetky práce vhodné pre mužov môžu vykonávať ženy. Na túto skutočnosť pamätá aj základná právna norma pracovno-právnych vzťahov Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorý vo svojich ustanoveniach chráni ženy v niektorých situáciách, ako je napríklad nočná práca žien, práca v zdraví škodlivom prostredí, práca s bremenom a pod.

S postavením ženy sa viaže aj jej historická úloha a to materstvo a starostlivosť o deti. V súčasnej spoločnosti však aj táto úloha je chápaná už inak, nie tradične ako to bolo pred pár desaťročiami. Starostlivosť o deti preberajú na seba obaja rodičia, niekedy dokonca viac otec, ktorý má iné pracovné postavenie ako matka a na strane druhej matka je v úlohe živiteľa rodiny s vyšším príjmom a väčším pracovným nasadením. Avšak takéto prípady sú zriedkavejšie, zväčša majú muži vyššie pracovné postavenie ako ženy.

Výrazné rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sú v jednotlivých typoch zamestnaní. „*Prevaha žien je typická najmä pre kategóriu nižších administratívnych zamestnancov, kde sa zastúpenie žien pohybuje nad úrovňou 70 %.*“ (Filadelfiová, 2007, s. 59) Podobne prevahu dosahujú ženy v službách a obchode, zdravotníckí a pedagogickí zamestnanci. Naopak muži dosahujú výraznú prevahu v povolaniach súvisiacich s obsluhou strojov a zariadení, kde pokrývajú až 80 % pracovného trhu. (Filadelfiová, 2007, s. 59) V tabuľkách 1 a 2 sme spracovali evidované údaje Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ÚPSVaR) o nezamestnaných podľa pohlaví a veku k decembru 2010 a 2011.

Z uvedených štatistických údajov v tabuľke 1 a 2 vidieť vplyv veku na nezamestnanosť, ktorá podstatne stúpa u mužov vo veku do 34 rokov a nad 55 rokov a u žien od 35 rokov veku. Z toho môžeme teda vyvodiť, že mladí muži bez praxe a skúseností majú horšie pracovné uplatnenie, ale po dosiahnutí určitých zručností a skúseností v strednom veku, keď majú širšie možnosti a ľahšie sa zamestnajú. Nezamestnanosť u mužov je najvyššia

v preddôchodkovom veku okolo 60 rokov veku života, kedy je predpoklad, že ich pracovná výkonnosť bude klesať a preto sa ťažšie uplatnia na trhu práce. Jedným z faktorov, ktoré túto nezamestnanosť ovplyvňujú, je zvýšenie veku odchodu do dôchodku na 62 rokov veku.

Tabuľka 1 Nezamestnaní podľa pohlavia a veku v decembri 2010 a v decembri 2011

Obdobie		2010	2011		2010	2011		2010	2011	
	Celkom	do 19 r.	do 19 r.	Rozdiel	20 - 24	20 - 24	Rozdiel	25 - 29	25 - 29	Rozdiel
spolu	381 209	8 407	8 020	-387	59 055	60 762	1 707	50 782	55 131	4 349
muži	200 287	4 873	4 620	-253	33 513	34 478	965	27 922	29 429	1 507
podiel	52,54	57,96	57,61	X	56,75	56,74	X	54,98	53,38	X
ženy	180 922	3 534	3 400	-134	25 542	26 284	742	22 860	25 702	2 842
podiel	47,46	42,04	42,39	X	43,25	43,26	X	45,02	46,62	X
Obdobie		2010	2011		2010	2011		2010	2011	
	Celkom	30 - 34	30 - 34	Rozdiel	35 - 39	35 - 39	Rozdiel	40 - 44	40 - 44	Rozdiel
spolu	381 209	44 556	45 933	1 377	44 103	46 860	2 757	38 881	40 702	1 821
muži	200 287	23 094	23 698	604	21 194	22 186	992	18 482	18 816	334
podiel	52,54	51,83	51,59	0	48,06	47,35	X	47,53	46,23	X
ženy	180 922	21 462	22 235	773	22 909	24 674	1 765	20 399	21 886	1 487
podiel	47,46	48,17	48,41	X	51,94	52,65	X	52,47	53,77	X
Obdobie		2010	2011		2010	2011		2010	2011	
	Celkom	45 - 49	45 - 49	Rozdiel	50 - 54	50 - 54	Rozdiel	55 - 59	55 - 59	Rozdiel
spolu	381 209	42 731	43 302	571	45 537	45 530	-7	39 772	44 444	4 672
muži	200 287	20 516	20 378	-138	22 111	21 995	-116	21 843	22 492	649
podiel	52,54	48,01	47,06	0	48,56	48,31	X	54,92	50,61	X
ženy	180 922	22 215	22 924	709	23 426	23 535	109	17 929	21 952	4 023
podiel	47,46	51,99	52,94	X	51,44	51,69	X	45,08	49,39	X
Obdobie		2010	2011							
	nad 60	nad 60	Rozdiel							
spolu	7 385	9 116	1 731							
muži	6 739	8 006	1 267							
podiel	91,25	87,82	0							
ženy	646	1 110	464							
podiel	8,75	12,18	X							

Zdroj : Vlastné spracovanie na základe údajov ÚPSVaR. Dostupné na internete <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254>.

Z vykazovaných údajov o nezamestnaných ženách sa ukazuje ako dominantný faktor starostlivosť o rodinu a deti. Nezamestnanosť žien postupne stúpa s narastajúcim vekom. Mladé ženy, ktoré ešte nemajú založené rodiny sa zamestnávajú najľahšie, lebo nie sú obmedzované súkromnými povinnosťami natoľko, ako ženy s rodinami. Najvýraznejší nárast v nezamestnanosti žien je vo veku nad 35 rokov a zastavuje sa a postupne klesá v preddôchodkovom veku. Nie je to však vďaka lepšiemu uplatneniu žien vo vyššom veku na pracovnom trhu, ale z dôvodu, že súčasné ženy ešte odchádzajú do starobného dôchodku v zmysle inej právnej úpravy, podľa ktorej sa prihliada na počet detí, ktoré žena porodila a vychovala, teda ich odchod do dôchodku je možný skôr ako u mužov.

Základným kritériom uplatnenia sa na trhu práce je vzdelanie a to nie len jeho stupeň, ale aj odborné zameranie. Je štatisticky potvrdenou skutočnosťou, že vzdelanostná úroveň obyvateľstva sa sústavne zvyšuje a vyžaduje to sústavný rozvoj nových technológií vo výrobe, kde je potrebná vzdelaná pracovná sila. U nás, tak ako aj v iných vyspelých krajinách, nastúpil trend celoživotného vzdelávania. Nestačí len ukončiť strednú alebo vysokú školu a predpokladať, že celý svoj profesijný život má človek prácu s dobrými pracovnými a platobnými pomermi zaistenú. Zavádzanie mnohých nových, niekedy až revolučných technológií do praxe vyžaduje sústavne nové vedomosti od zamestnancov, ktoré získavajú cestou rôznych kurzov a preškoloňovaní zabezpečovaných prostredníctvom zamestnávateľa.

Rodová segregácia vo vzdelávaní sa prejavuje už na učňovských a stredných školách. Väčšina chlapcov sa orientuje na odbory viac technické, strojárstvo a stavebníctvo, pričom dievčatá sa prevažne zaujímajú o služby, ekonomické smery, odvetvia ľahkého priemyslu, sociálnu oblasť a školstvo. Samozrejme, aj medzi dievčatami sú také, ktoré majú záujem o školy prevažne

navštevované chlapcami a to isté platí individuálne aj o chlapcoch na školách s prevahou dievčat. O vyrovnanom podiele na stredných školách možno hovoriť len v oblasti poľnohospodárstva a umeleckých škôl. Tento trend rozdielnosti študujúcich platí rovnako aj na vysokých školách. Technické fakulty sú prevažne navštevované mužskou populáciou. *„Celkovo možno konštatovať, že ženy a muži v SR majú približne rovnaký vzdelanostný potenciál, rozloženie záujmu žien a mužov o rôzne študijné odbory sa však značne líši.“* (Filadelfiová, 2007, s. 37) Táto vzdelanostná rozdielnosť pohlaví ovplyvňuje aj možnosti uplatnenia sa na trhu práce.

Absolventi všetkých stupňov škôl po ich ukončení nastupujú do prvého zamestnania. Každý jeden človek potrebuje určitú motiváciu, možnosť seberealizácie a finančný príjem, slúžiaci k uspokojovaniu jeho potrieb. *„Ústrednými centrami dôvodu vykonávať nejakú činnosť pre človeka sú teda štyri faktory – naše ego, libido, závisť a lenivosť.“* (Filo, 2002, s. 8) Naše ego sa prejavuje v snahe vlastniť nejaký majetok, čo vplýva na náš pocit miery bezpečnosti. Akumuláciou bohatstva si uspokojujeme naše vlastnícke a mocenské ambície, čo je nevyhnutné pre naše libido. Hnacím motorom ľudí je súťaživosť, ktorá smeruje k vyšším pracovným výkonom, čo zas vedie k zvyšovaniu svojho bohatstva. *„Lenivosť naopak podnecuje rozumové schopnosti, aby alternatívnym spôsobom zjednodušili zložitosť alebo nudnú opakovanosť nejakej práce.“* (Filo, 2002, s. 8) Spoločným znakom konania človeka je teda zmena, ktorú buď sami vykonávame, alebo sa jej podriaďujeme. Treba zdôrazniť, že vzdelanie zohráva dôležitú úlohu na pracovnom trhu. V súčasnosti je bežným javom marginalizácia pracovného trhu, pričom *„marginalizované sú predovšetkým osoby a sociálne kategórie s nízkym ľudským kapitálom, najmä nízkym vzdelaním, malou alebo žiadnou kvalifikáciou, ale i s nedostatočnými pracovnými návykmi, neschopné požadovanej flexibility.“* (Sirovátka, 2004, s. 61) Je prirodzeným javom, že zamestnanie si ľahšie nájde človek s vyššou úrovňou kvalifikácie, lebo jeho uplatnenie na trhu je širšie, ako človek bez vzdelania. Môžeme teda konštatovať, že vzdelanie je pozitívnou externalitou ovplyvňujúcou uplatnenie na trhu práce počas celého produktívneho veku jednotlivých osôb.

Podmienky na trhu práce sú vytvárané kvalitou pracovnej sily, teda jej kvalifikáciou, úrovňou pripravenosti, odbornosti, vzťahu k práci, ale tiež aj okolnosťami, vytváranými územným hľadiskom, konkurenciou a imigráciou pracovnej sily. (Kollárik, 2002, s. 26) Pod pojmom zemepisné hľadisko treba chápať možnosť získať pracovnú silu v lokalite, kde je sídlo zamestnávateľa a v blízkom okolí, kde doprava do zamestnania nie je finančne veľmi náročná. Konkurencia na trhu práce je priaznivým ukazovateľom pre zamestnancov, lebo majú akúsi pracovnú istotu, že sa so svojou kvalifikáciou a zručnosťou môžu zamestnať aj v konkurenčnej firme a pre zamestnávateľa je motiváciou na udržanie si kvalitných zamestnancov vytváraním vhodných pracovných podmienok a odmeňovania. Imigrácia pracovnej sily súvisí s internacionalizáciou trhu, kedy zahraničný kapitál prichádza do oblastí s odlišnou kultúrou a zavádza sa nový štýl práce, ale tiež s prirodzenou migráciou obyvateľstva z rôznych osobných dôvodov a pre pôvodných obyvateľov prináša určitú konkurenciu pracovnej sily.

V súčasnosti je oveľa viac možností seberealizácie v určitej profesii a tým aj zabezpečenie postačujúceho finančného príjmu. Seberealizáciu v povolani si súčasne plnohodnotne vyplníme život. V trhovom hospodárstve môžeme rozlíšiť tri základné skupiny pracovného uplatnenia a to : (Filo, 2002, s. 12)

- status zamestnanec - najrozšírenejšia forma získavania finančného príjmu,
- status živnostník, vrátane samostatne hospodáriaceho roľníka a slobodného povolania,
- status podnikateľ – dostáva sa do postavenia zamestnávateľa so zamestnancami.

Zamestnanec sa zamestnáva u zamestnávateľa v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Podnikateľ je taká hospodárska jednotka, „ktorá má svoju

ekonomickú samostatnosť a právnu subjektivitu.“ (Hontyová, Lisý, 1994, s. 35) Ideálnym stavom je, ak absolvent školy ihneď po skončení štúdia začne pracovať. *„Doterajšie poznatky dokumentujú, že nezamestnanosť mládeže je osobnostne i odborne škodlivá najmä vtedy, ak nasleduje bezprostredne po ukončení školského vzdelávania.*“ (Gajdoš, 2002, s. 142) Tento problém je preto potrebné urýchlene riešiť. Nie je pritom rozhodujúce, aký pracovný status zastáva teda či je zamestnancom, alebo podniká. Dôležité je osvojenie si pracovných návykov, získavanie určitých skúseností pretavením svojich vedomostí do praxe. Najvýznamnejším faktorom vstupu do zamestnania u mladých ľudí je ich motivácia, ktorá plní energizujúcu aj regulujúcu funkciu. Pri nástupe do zamestnania *„sa vyžaduje nielen pracovať, ale svoje pracovné pôsobenie orientovať správnym smerom na dosiahnutie stanoveného cieľa.*“ (Kollárik, 2002, s. 101) Vážnym problémom však zostáva najmä získanie zamestnania najmenej vzdelanou a kvalifikovanou skupinou mladých ľudí. Týmto problémom sa zaoberajú mnohé inštitúcie a nepriaznivý stav sa snažia zmeniť organizovaním preškolovania a rekvalifikačného vzdelávania tejto skupiny ľudí.

Na Slovensku dochádza ale v posledných rokoch k nepriaznivému stavu v nezamestnanosti aj u vzdelanej populácie. *„Medzi nezamestnanými dominujú stredoškolsky vzdelaní, základné vzdelanie je zastúpené pomerne nízko.*“ (Gajdoš, 2002, s. 143) Príčin tohto stavu je viacej. Ekonomická a politická transformácia Slovenska po roku 1989 priniesla iné podmienky na trh práce, ktoré neodrážali skutočnú vzdelanostnú úroveň slovenského obyvateľstva a prispôsobenie sa novej situácii si však vyžaduje určitý čas.

1.3 Miera nezamestnanosti a jej vývoj v SR

Základným predpokladom úspešného a efektívneho riadenia zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti sú presné údaje o pracovnej sile. Nezamestnanosť sa vyjadruje mierou nezamestnanosti. *„Mieru nezamestnanosti získame ako počet nezamestnaných vydelený celkovým ekonomicky aktívnym obyvateľstvom.*“ (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 13)

Ekonomicky činné obyvateľstvo tvoria zamestnaní a nezamestnaní. Zamestnanou osobou je ten, kto vykonáva akúkoľvek prácu a ten, kto síce v určitom čase nevykonáva prácu z rôznych dôvodov ako je práceneschopnosť, čerpanie dovolenky a pod., ale prácu má. Medzi nezamestnané osoby „zahrňujeme ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ale prácu aktívne hľadajú alebo čakajú, až sa budú môcť do práce vrátiť.“ (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 12) Zostávajúcu skupinu občanov tvoria deti, žiaci, študenti, zdravotne a telesne postihnutí, ľudia na dôchodku, nezahrňujeme do ekonomicky činných obyvateľov.

Ako sme už uviedli, určitá miera nezamestnanosti je prirodzeným javom trhovej ekonomiky. Nebezpečnou sa nezamestnanosť stáva, ak je masová, alebo dlhodobá. „Ak sa ľudom dlhú dobu nedarí nájsť vhodné pracovné miesto, môžu sa dostať do ekonomických problémov, začínajúcich prepadosť životnej úrovne a vedúcich niekedy až k existenčným problémom celej rodiny.“ (Brožová, 2003, s. 87) Dlhodobá nezamestnanosť je príznačným javom v období dlhotrvajúcej hospodárskej depresie, kedy dochádza najprv k zastaveniu hospodárskeho vývoja, znižovaniu spotreby a zvyšovaniu nezamestnanosti. Dlhodobo nezamestnané sú aj osoby vo vyššom veku, ktoré veľa rokov pracovali u jedného zamestnávateľa a z rôznych dôvodov stratili svoju prácu. Ich možné uplatnenie na trhu práce je pomerne ťažké najmä z dôvodu úzkej odbornosti a pracovnej zručnosti. Záujem o starších zamestnancov zo strany zamestnávateľov je tiež nižší, radšej prijímajú mladých ľudí, u ktorých je perspektíva, že si ich zamestnávateľ ľahšie „vychová“ podľa svojich potrieb.

Oficiálne údaje o nezamestnanosti sú dôležitým podkladom pre trh práce. Trh práce z ekonomického hľadiska členíme na : (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 24-27)

— *primárny trh práce*, kde sú sústredné lepšie a výhodnejšie pracovné príležitosti s viacerými možnosťami, podmienkami pre profesionálny rast, možnosťou zvyšovania kvalifikácie, s pomerne dobrou mzdou,

- *sekundárny trh práce* je charakteristický pracovnými miestami s nižšou prestížou, ako aj nižšou mzdovou úrovňou, menej stabilnými pracovnými miestami s nulovou prípadne minimálnou možnosťou zvyšovania kvalifikácie a postupu,
- *formálny trh práce* obsahuje oficiálne pracovné príležitosti, kontrolované spoločenskými inštitúciami, ktoré ho regulujú,
- *neformálny trh práce* je zväčša mimo dosahu kontroly týchto inštitúcií a neraz sa týka nelegálneho podnikania, vrátane podnikania kriminálnej povahy,
- *interný t.j. vnútorný trh práce*, v ktorom dochádza k rozmiestňovaniu pracovníkov na základe určitých administratívnych pravidiel a mechanizmov,
- *externý t.j. vonkajší trh práce* je nástrojom, ktorým sa prispôsobuje pracovná sila zmenenej štruktúre výroby.

Opatreniami na znižovanie nezamestnanosti budeme analyzovať v ďalšej časti práce. Údaje o nezamestnanosti zhromažďujú a vyhodnocujú Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a tiež Štatistický úrad SR. Tieto údaje plnia dve základné funkcie : (Rievajová, 2006, s. 140)

- funkciu makroekonomického monitoringu,
- funkciu údajovej základne pri koncipovaní politiky zamestnanosti.

Informácie o nezamestnanosti sa získavajú zo štyroch základných zdrojov a to : (Rievajová, 2006, s. 140-142)

- výberové zisťovanie pracovných síl, pričom údaje sa zisťujú bezprostredne u jednotlivých respondentov na základe vopred stanovenej metodiky v súlade s definíciami a odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce,

- oficiálne odhady nezamestnanosti, ktoré predkladajú štátne orgány a údaje sú získavané kombináciou viacerých informačných prameňov,
- štatistiky evidencií odvádzateľov poistného a poistenie v nezamestnanosti, pričom sa vychádza zo zoznamov povinného poistenia v nezamestnanosti a obsahuje údaje o zamestnancoch, ale v iných oblastiach napr. samozamestnaných nie je spoľahlivá,
- štatistiky služieb zamestnanosti vychádzajú z počtu nezamestnaných osôb evidovaných na ÚPSVaR ako uchádzačov o zamestnanie ku koncu každého kalendárneho mesiaca.

Pre bližšiu analýzu sme v nasledujúcej tabuľke 2 spracovali vývoj nezamestnanosti na Slovensku od roku 2005 do roku 2011.

Tabuľka 2 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku za roky 2005 – 2011

Nezamestnanosť	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Priemerný počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie	301 186	265 353	219 231	199 561	303 063	335 308	350 959
Miera evidovanej nezamestnanosti z disponibilných uchádzačov o zamestnanie	11,6	10,4	8,4	7,7	11,4	12,5	13,2

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo>.<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo.explorer?obj=41&cmd=go&s=1002&sso=2&so=15>>.

ÚPSVaR poskytuje údaje o miere nezamestnanosti od roku 1997. Evidovaná miera nezamestnanosti za roky 1997 až 2004 je spracovaná v tabuľke 3.

Z uvedených údajov vyplýva, že od roku 1997 počet nezamestnaných a teda aj miera nezamestnanosti stúpali až do roku 2001, kedy tento nepriaznivý stav kulminoval. Nasledujúce roky sa javili ako priaznivé, dlhodobo dochádzalo k znižovaniu počtu uchádzačov o zamestnanie a miery nezamestnanosti.

Tabuľka 3 Vývoj nezamestnanosti za roky 1997 – 2004

Nezamestnanosť	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Priemerný počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie	315 879	317 111	485 919	467 438	479 947	460 128	381 221	350 959
Miera evidovanej nezamestnanosti z disponibilných uchádzačov o zamestnanie	12,1	12,5	17,5	18,2	18,2	17,8	15,2	13,2

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo>.<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo.explorer?obj=41&cmd=go&s=1002&sso=2&so=15>>.

Najnižšiu hranicu nezamestnanosť na Slovensku dosiahla v roku 2008, kedy v svetovom meradle vrcholila globálna hospodárska a finančná kríza., ktorej dopady na našu krajinu sa prejavili až v nasledujúcich rokoch a trvajú dodnes. Počet nezamestnaných nabral stúpajúcu tendenciu a miera nezamestnanosti stúpa, pričom v roku 2011 dosiahla 13,2 %.

Vážnym problémom sa stáva nezamestnanosť absolventov škôl, kde je od roku 2009 stúpajúca tendencia. V septembri 2011 z celkového počtu absolventov až 42,81 % bolo evidovaných ako uchádzači o zamestnanie po dobu dlhšiu ako 3 mesiace. Príčiny neuplatnenia absolventov škôl na pracovnom trhu sú viaceré. Za základnú možno považovať skutočnosť, že zamestnávateľia preferujú skúsených pracovníkov a vzhľadom na situáciu na trhu práce si môžu vyberať z pomerne veľkého množstva uchádzačov

o zamestnanie. Ďalším faktorom nezamestnanosti absolventov škôl je ich slabá úroveň znalosti cudzieho jazyka, nesúlady študijných odborov s dopytom, slabá podpora štátu pri tvorbe nových pracovných miest pre absolventov, ale i rôzne subjektívne faktory absolventov ako sú neprimerané nároky na mzdu, nezaujímajúci sa vo vyštudovanom odbore a pod.

„Jedným z hlavných problémov na trhu práce v SR je nezamestnanosť mladých ľudí. V roku 2010 z celkového počtu nezamestnaných osôb 21,3 % tvorili mladí ľudia vo veku 15-24 rokov.“ (Štatistický úrad SR, 2011, s. 55) Údaje o nezamestnaných absolventov škôl za obdobie od septembra 2005 do septembra 2011 sú spracované v nasledujúcej tabuľke 4.

Tabuľka 4 Vývoj nezamestnanosti absolventov škôl trvajúcej viac ako 3 mesiace za obdobie september 2005 až september 2011

Nezamestnanosť absolventov škôl	IX.2005	IX.2006	IX.2007	IX.2008	IX.2009	IX.2010	IX.2011
počet absolventov	26324	14103	26591	19404	33370	35246	34025
z toho nezamestnaní viac ako 3 mesiace	6955	3096	1946	4977	11712	13915	14566
podiel nezamestnaných absolventov	26,42	21,95	7,32	25,65	35,1	39,48	42,81

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo>.<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo.explorer?obj=41&cmd=go&s=1002&sso=2&so=15>>.

Neúmerné rozdiely vo vývoji nezamestnanosti sú aj v jednotlivých regiónoch Slovenska, čo sa následne odráža na životnej úrovni ich obyvateľstva. Tento problém je dlhodobým a vyriešiť sa ho snaží každá vláda. „Regióny a aj vidiecke obce, najmä v marginálnych regiónoch sú viac postihnuté chudobou ako iné územia a sídla.“ (Gajdoš, 2002, s. 143) Výrazné rozdiely vo vývoji nezamestnanosti sú aj medzi jednotlivými okresmi. Najnižšia miera nezamestnanosti je už dlhodobo vykazovaná v okrese Bratislava I. ako aj ďalších okresoch mesta Bratislavy. Protipólom sú údaje o miere nezamestnanosti v okresoch Rimavská Sobota, Rožňava, Kežmarok

a Trebišov, pričom v okrese Rimavská Sobota, kde v roku 2009 bola nezamestnanosť 33,29 % , v roku 2010 33,60 a v roku 2011 sa zvýšila až na 34,59 %. Jedná sa o najvyššiu nezamestnanosť na celom území Slovenska.

Tabuľka 5 Vývoj nezamestnanosti v jednotlivých krajoch SR za roky 2008 – 2011

Nezamestnanosť podľa krajov	2008	2009	2010	2011
Bratislavský kraj	2,27	4,36	4,63	5,41
Trnavský kraj	4,29	8,37	8,17	8,88
Trenčiansky kraj	4,95	10,13	9,51	9,95
Nitriansky kraj	7,41	11,72	11,76	13,27
Banskobystrický kraj	14,52	19,19	18,86	19,93
Žilinský kraj	6,2	10,89	10,86	11,91
Prešovský kraj	12,86	18,29	17,75	18,95
Košický kraj	13,5	17,3	16,78	18,76

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR Slovstat. Dostupné na internete : <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/>>.

V závere tejto časti môžeme konštatovať, že stúpajúci trend vývoja nezamestnanosti je vážnym problémom pre celú krajinu a preto je nevyhnutné zo strany štátu prijímať účelné opatrenia na jej zníženie.

2 Vplyv nezamestnanosti na človeka

Nezamestnanosť sa do našej krajiny vrátila spolu s trhovým fungovaním ekonomiky. V čase predošlého režimu nezamestnanosť ako štatistický pojem a údaj neexistovala. „Pred rokom 1990 prinášala vernosť a lojalita profesii i podniku pracovníkom očakávanú istotu, a to ekonomickú, sociálnu i spoločenskú.“ (Brožová, 2003, s.76) Pracovníkom boli poskytované mnohé výhody a aj po roku 1990 sa zamestnávateľia snažili kvalitných pracovníkov, znalých pomerov podniku, udržať v zamestnaní aj v období, kedy boli títo zamestnávateľia v určitých problémoch. Prechod na trhové hospodárstvo však priniesol zmeny u zamestnávateľov, ukončovali sa

neefektívne a nepotrebné prevádzky a tak sa do radov nezamestnaných dostali aj dlhoroční zamestnanci jedného zamestnávateľa. Zaniklo aj množstvo rôznych výrobných organizácií, rozpadli sa poľnohospodárske družstvá, ktoré zamestnávali najmä obyvateľstvo bez kvalifikácie a to najmä na dedinách, kde neboli veľké možnosti pracovného uplatnenia.

Každý občan Slovenskej republiky má právo na slobodnú voľbu povolania. Z tohto práva však nevyplýva nikomu nárok na zamestnanie, ktoré by mu mal zabezpečiť štát. „*Ide o právo na slobodnú voľbu, teda právo, ktoré zaručuje, že nikto nebude nútený do práce, ktorú si nevybral, a zároveň, že mu budú vytvorené podmienky na to, aby mohol vykonávať povolanie, ktoré si zvolil, vrátane prípravy k nemu.*“ (Koldinská, 2007, s. 121) V súlade s článkom 9. Listiny základných práv a slobôd, ku ktorej pristúpila aj Slovenská republika nikoho nemožno podrobiť núteným prácam alebo službám. Byť zamestnaným je teda slobodným rozhodnutím každého jednotlivca.

Súčasná doba je obdobím prudkého technického rozvoja, inováciami výroby, čo prináša iné požiadavky na pracovnú silu, najmä na jej kvalifikáciu. Neplnenie požadovaných predpokladov vedomosti a zručností je dôvodom na uvoľnenie zamestnanca, lebo sa stáva pre zamestnávateľa nadbytočným. Na prepustenie zamestnanca je však aj veľa iných dôvodov a najmä 90-te roky u nás boli obdobím, kedy množstvo podnikov zaniklo konkurzom alebo likvidáciou a ich zamestnanci boli prepustení. Pomerne výhodné sociálne zabezpečenie nezamestnaných ročnou dávkou podpory v nezamestnanosti príliš nemotivovalo ľudí hľadať si nové zamestnanie a pasívne čakali, až im niekto prácu ponúkne. Človek, ktorý sa nevie rýchle adaptovať na zmenené podmienky a aktívne si hľadať nové zamestnanie sa tak stáva nezamestnaným a v tejto pozícii napokon môže zostať dlhodobo.

Na väčšinu ľudí nepriaznivo vplýva už samotná informácia, že ich zamestnávateľ bude z určitých dôvodov znižovať stavy zamestnancov. Hoci neraz ešte nie sú známe konkrétne osoby, ktorých sa prepustenie zo zamestnania bude týkať, táto informácia sa odráža na zamestnancoch a to z dôvodu strachu zo straty zamestnania. Dôležitú preventívnu úlohu tu zohráva personálny manažment zamestnávateľa, ktorý musí celý proces uvoľňovania

zamestnancov riadne naplánovať a pripraviť. Významnú úlohu v prípade znižovania stavu zamestnancov zohráva outplacement. „*Je to spôsob, ktorým sa firmy snažia znížiť negatívny dopad prepúšťania zamestnancov, najmä pri väčšej redukcii stavu, ale hocikedy aj vo vzťahu k individuálnym zamestnancom. Ide o programy, ktoré sa snažia zamestnancom uľahčiť vynútený odchod a pomôcť im nájsť nové uplatnenie na trhu práce.*“ (Topjob.sk, [cit. 02.03.2012]. Dostupné na internete : <<http://poradna.topjobs.sk/opustam-zamestnanie/outplacement/>>)

Aktívne hľadanie si zamestnania nezamestnaným je základným krokom k zamestnaniu sa. Veľa ľudí sa nechce zmieriť s tým, že by mali byť nezamestnaní, chcú zaujímať určitý status, ktorý im zaistí spoločenskú prestíž. Hoci nezamestnanosť nie je hanbou, práve naopak a v súčasnosti je bežným javom, mnoho jednotlivcov ju vníma ako osobné zlyhanie a snažia sa tento stav čo najrýchlejšie zmeniť.

Štát zabezpečil ochranu zamestnancov v rámci Zákonníka práce tak, aby pracovný pomer nemohol byť svojvoľne zo strany zamestnávateľa ukončený. „*Pred skončením pracovného pomeru je chránený predovšetkým zamestnanec, oveľa miernejšia ochrana je upravená pre zamestnávateľa.*“ (Koldinská, 2007, s. 124) Zvýšená ochrana zamestnanca vyplýva z jeho postavenia „slabšej stránky“ tohto vzťahu. Podstatou ustanovení Zákonníka práce pri ochrane pracovného pomeru je zabezpečenie normatívneho dodržiavania určitých pravidiel, ktoré upravujú vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom a podpora flexibility na pracovnom trhu. „*Pracovný pomer je možné skončiť iba zákonom stanovenými právnymi úkonmi a z pravidla iba zo zákonných dôvodov.*“ (Koldinská, 2007, s. 125) Slovensko pred vstupom do Európskej únie muselo implikovať do svojej právnej úpravy množstvo právnych noriem, ktoré zaistili harmonický stav nášho právneho poriadku s právom Európskej únie (ďalej len EÚ). „*Pracovné právo a úprava pracovnoprávných vzťahov aj po vstupe do EÚ vzhľadom na princíp subsidiarity zostanú doménou vnútroštátneho práva členských štátov.*“ (Thurzová, 2004, s. 16)

Nezamestnanosť ako negatívny jav súčasnosti je obzvlášť nebezpečná, ak dosahuje vysokú mieru a niektorí z nezamestnaných zostávajú v tejto pozícii dlhodobo. „*Veľa nezamestnaných žije v rodinách, ktorej ďalšie členovia sú nezamestnaní, iní žijú v rodinách, kde ostatní príslušníci rodiny zamestnanie majú. Najviac medzi nezamestnanými všeobecne prevláda tendencia k vydeleniu sa z hlavného prúdu spoločnosti.*“ (Mareš, 2002, s. 96)

Nevhodným javom je identifikovanie sa so statusom nezamestnaný, čo sa následne prejavuje znížením aktivity pri hľadaní zamestnania. Dôsledkom dlhodobej nezamestnanosti je strata príjmu, ktorý rodina mala, a to môže viesť k chudobe. V súčasnosti je nebezpečným javom aj nadmerné zadlžovanie sa rôznych skupín obyvateľstva. Množstvo nebankových spoločností poskytuje všetkým kategóriám obyvateľstva, teda aj nezamestnaným, vrátane dlhodobo nezamestnaných, rôzne hotovostné, rýchlostné pôžičky, ktoré si tieto rodiny vyberú za účelom riešenia momentálnej zhoršenej finančnej situácie. V dôsledku pretrvávajúcej nezamestnanosti sa rodina dostane do stavu neschopnosti splácať tento svoj záväzok, čo má neraz katastrofálne dôsledky pre celú rodinu, ktorá príde exekučným konaním neraz o celý majetok, vrátane bytu resp. domu. Uvedomenie si svojej situácie nezamestnaným a hľadanie východiska z nej by malo byť prvoradým motívom konania každého nezamestnaného.

Slovenská právna úprava pamätá aj na osoby dlhodobo nezamestnané. Sociálna politika ako „*politika sociálneho zabezpečenia vrátane osobných sociálnych služieb, rodinnej politiky, bytovej politiky, najmä jej sociálnych aspektov, zdravotnej politiky, politiky zamestnanosti a vzdelávacej politiky*“ (Radičová, 2003, s. 1) je v našich podmienkach nástrojom na zlepšenie postavenia osôb odkázaných na pomoc štátu. Priority sociálnej politiky u nás sú zamerané najmä na : (Radičová, 2003, s. 17)

- zlepšovanie vzdelanostnej a kvalifikačnej štruktúry,
- zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti,
- podporu rodín s nezaopatrenými deťmi,
- politiku regionálneho rozvoja.

Cieľom všetkých opatrení sociálnej politiky je chrániť obyvateľstvo pred chudobou. Pod pojmom chudoba chápeme taký stav, keď zdroje ľudí nie sú dostačujúce k dosiahnutiu takej životnej úrovne, ktorá je akceptovateľná. V slovenskej legislatíve pojem chudoba nie je legislatívne upravený, používa sa označenie hmotná núdza. „*Hmotnou núdzou sa myslí stav, keď príjem občana nedosahuje životné minimum ustanovené osobitným predpisom.*“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 18) Nezamestnanosť je tiež faktorom, ktorý môže človeka dostať do hmotnej núdze, najmä ak ide o dlhodobú nezamestnanosť viacerých členov rodiny, prípadne rodiny s vyšším počtom nezaopatrených detí.

Hoci je v súčasnej dobe uvoľňovanie zamestnancov z dôvodu organizačných zmien a následnej nadbytočnosti úplne prirodzeným javom, mnoho ľudí znáša prepustenie zo zamestnania veľmi ťažko. Okrem toho, že stratou zamestnania jednotlivec stráca zdroj príjmu, môže mať tento stav aj ďalšie negatívne účinky na jeho osobnosť. V nasledujúcich podkapitolách sa budeme zaoberať najmä dôsledkami nezamestnanosti na osobnosť človeka, na jeho fyzické i psychické zdravie. Všetky tieto skutočnosti sú navzájom prepojené a odrážajú celkový stav osoby nezamestnaného človeka.

Každý človek je jedinečná bytosť s jedinečnými osobitými vlastnosťami a schopnosťami. Preto sa aj so stratou zamestnania a prípadnými problémami so zaradením sa do pracovného procesu každý vyrovnáva odlišne. Na niektorých jedincoch sa nezamestnanosť výrazne prejaví, iní ju zvládajú ľahšie a oveľa viac zmobilizujú svoje vnútorné sily k uplatneniu sa na pracovnom trhu. Žiaden nezamestnaný nemôže nečinne čakať, že mu štát cestou ÚPSVaR ponúkne pracovné miesto s výhodnými pracovnými a mzdovými podmienkami. Kto chce pracovať, musí sám vyvíjať určité aktivity, hľadať spôsoby uplatnenia sa aj v inej oblasti, v akej pracoval v minulosti. Treba si uvedomiť, že ÚPSVaR je len pomocníkom pri hľadaní práce, pri sprostredkovaní informácií o voľných pracovných pozíciách a prípadnej rekvalifikácii.

2.1 Vplyv nezamestnanosti na osobnosť človeka

Demografický vývoj v posledných desaťročiach preukazuje nižšiu pôrodnosť, čo má v nasledujúcich obdobiach za následok nižší počet ekonomicky činného obyvateľstva. Aj to bolo jedným z dôvodov predĺženia veku na odchod do starobného dôchodku. „*Po zvýšení dôchodkového veku žien bude približne dvestotisíc žien musieť zotrvať na trhu práce dlhšie, než očakávali. Mnohé z nich už dnes zažívajú stres a obavy z toho, či pred dosiahnutím dôchodkového veku neprídu o prácu.*“ (Filadelfiová, 2007, s. 106) Aj z našich údajov, uvedených v tabuľkách 1 a 2 v prvej kapitole vyplýva, že podiel nezamestnaných žien vo veku nad 50 rokov v roku 2011 stúpil oproti predošlému roku. Treba však pripomenúť, že hoci u mužov tejto vekovej kategórie je badateľný mierny medziročný pokles miery nezamestnanosti, počet nezamestnaných je aj tak vysoký. Práve nezamestnaní vo vyššom veku sa so stratou zamestnania ťažko vyrovnávajú. Ide o generáciu, ktorá žila prevažnú časť života v bývalom režime, kde bolo povinnosťou každého pracovať a nájsť si zamestnanie v tom období nebol žiaden problém. Stratu zamestnania generácia vo veku 50 a viac neraz prijíma ako nevďak spoločnosti a štátu za svedomitú odrobenú roky.

„*Práca má v našej kultúre hlboké zakotvenie ako v usporiadaní spoločnosti, tak v psychike človeka, i keď nie je zhoda v tom, prečo je pre človeka tak dôležitá.*“ (Mareš, 2002, s. 68) Chápanie práce ako možnosti identity človeka a jeho seberealizácie vyplýva z prostredia, v ktorom žijeme. Vzdelávanie prijímame ako prípravu na budúcu povolanie. Strata zamestnania prináša nielen stratu príjmu, ale nezanedbateľná je aj strata vlastnej hodnoty, osobného statusu, postavenia a neistota o budúcnosť. Významom práce pre človeka sa zaoberalo množstvo ekonómov, psychológov, sociológov, ale aj odborníkov z iných vedných disciplín. V spoločnosti sa vo všeobecnosti očakáva, že každý, kto môže pracovať, by pracovať mal. A ak prácu stratí, mal by si aktívne hľadať novú a nespoliehať sa na iných. Práca je pre život človeka dôležitá a jej význam pre každého jedinca môžeme zhrnúť do týchto kľúčových faktorov : (Mareš, 2002, s. 70-71)

- prácou získava človek peniaze, ktoré sú hlavným zdrojom uspokojovania jeho potrieb a podľa objemu týchto peňazí si určuje svoje potreby,
- získavanie zručností a schopností vykonávať určitú prácu,
- zmena prostredia, kde na rozdiel od domáceho prostredia sa človek pohybuje v širšom prostredí či už po ceste do zamestnania, alebo v práci,
- usporiadanie denných aktivít v súlade s pracovným časom, organizovanie voľného času na zmysluplné využitie,
- stretáva ďalších ľudí, vytvára si nové interpersonálne vzťahy,
- človek sa môže v práci realizovať a nájsť svoju identitu.

Nezamestnaný človek stráca všetky uvedené možnosti. Čím je nezamestnanosť dlhšia, tým sú jej dôsledky na osobnosť jedinca ťažšie. Okrem straty pravidelného finančného príjmu ako prvé zväčša nezamestnaný pociťuje voľný čas, ktorý má k dispozícii a nie je schopný ho účelne a zmysluplne využiť. Dochádza k absencii pravidelných činností, ktoré bežne vykonával, kým bol zamestnaný. Nezamestnanosťou človek stráca aj sociálne kontakty s inými ľuďmi a tie sa obmedzia na najbližšiu rodinu a niekedy dôjde k úplnej izolácii nezamestnaného od okolitého prostredia. Následne môže dôjsť k rozpadu rodinných vzťahov, k zmene jeho postavenia v rodine, strate sebaúcty a záujmu o okolité dianie. Neraz nezamestnaný človek obráti svoje sklamanie zo straty zamestnania voči najbližším príbuzným, ale aj voči verejným autoritám, politikom a vláde, ktorých viní zo svojho postavenia. Dlhodobá nezamestnanosť tak predstavuje vážny problém pre celú spoločnosť. *„Ak trvá nezamestnanosť dlho, vedie k chudobe, k sociálnej izolácii alebo aspoň k redukcii sociálnych kontaktov.“* (Rievajová, 2006, s. 152)

So zhoršujúcou sa situáciou nezamestnaného sa znižujú aj jeho nároky a očakávania vo veci zamestnania. *„Očakávania pracovníkov, t.j. určité vnútorné, osobné kritéria a požiadavky jednotlivca voči pracovisku i jeho konkrétnym znakom“* (Kollárik 2002, s. 102-103) nie sú ničím nemenným

a stabilným. Iné očakávania má nezamestnaný človek, iné mladý vzdelaný človek, iné človek pred dôchodkom. Nezamestnanosťou a následným zhoršením životných podmienok si človek dáva do popredia záujmu najmä existenčné dôvody, teda zabezpečenie zdroja príjmu a je ochotný pracovať aj v zhoršených pracovných podmienkach, nepravidelnom pracovnom čase a pod. Zmierenie sa s týmto statusom však negatívne vplyva na sebaúctu človeka, postoj k zamestnávateľovi a k práci. „*Spokojnosť – nespokojnosť v práci je takým silným faktorom, že dokáže zmeniť správanie človeka.*“ (Kollárik, 2002, s. 118) Nespokojný zamestnanec nie je dostatočne motivovaný, jeho výkonnosť môže byť nevyhovujúca a následne môže znova stratiť zamestnanie, čím sa dostane opäť do ťažko riešiteľnej situácie.

Každý človek by chcel viesť kvalitný život. „*Kvalita života je v súčasnosti v sociológii chápaná ako kategória, s ktorou je spojený celý komplex dimenzií (kvalít) ľudského života a podmienok ich dosahovania.*“ (Gajdoš, 2002, s. 349) Do tejto kategórie zahŕňame prostredie, v ktorom človek žije, jeho fyzické a psychické zdravie, úroveň bývania, spôsoby oddychovania, medzilľudské vzťahy, sebauplatnenie, sociálne istoty, osobnú a kolektívnu bezpečnosť a množstvo ďalších. Stratou zamestnania a následnou stratou primeraného príjmu človek musí prijať určité obmedzenia, čo pociťuje ako zníženie kvality svojho života a určitú nespravodlivosť. Aj táto skutočnosť nepriaznivo vplyva na osobnosť nezamestnaného človeka, čo môže spolu s ostatnými faktormi súvisiacimi s nezamestnanosťou viesť k zvratu v osobnosti jednotlivca.

Zložitý hospodársky vývoj na Slovensku napriek mnohým opatreniam štátu viedol k tomu, že „*slovenská spoločnosť je sociálne značne diferencovaná, regionálne rozdiely z hľadiska životnej úrovne, miery industrializácie a urbanizácie i spôsobu života sú stále značné a v poslednom období sa začínajú ešte viac prehĺbovať.*“ (Gajdoš, 2002, s. 143) Menej rozvinuté regióny sa tak stávajú nezaujímavými pre možných investorov a nevytvárajú sa žiadne nové pracovné miesta, čo prináša vysokú mieru nezamestnanosti a zhoršenie podmienok života obyvateľstva, čo vedie k územnej chudobe.

2.2 Vplyv nezamestnanosti na fyzické zdravie človeka

Vplyv nezamestnanosti na fyzické zdravie človeka bol preukázaný už v 30. rokoch minulého storočia v čase Veľkej hospodárskej krízy, kedy nárast nezamestnanosti viedol k rozsiahlej chudobe, úplnému nedostatku nielen ošatenia a bývania, ale aj následnej podvýžive obyvateľstva, čo sa prejavilo na jeho fyzickom zdraví. „*Dnešný sociálny štát kryje životné minimum preda len lepšie, preto i dôsledky nezamestnanosti na fyzické zdravie nezamestnaných a členov ich rodín sú teraz menej nepriaznivé, ako v minulosti.*“ (Mareš, 2002, s. 84)

Choroby súvisiace s podvýživou u nás už neexistujú, ale súčasná hyperaktívna a stresová doba priniesla nové ochorenia a choroby. Tie sa síce nevyhýbajú ani pracovne aktívnym ľuďom, ale u nezamestnaných sa prejavujú vo väčšej miere. „*Väčšina štúdií na túto tému sa opiera o analýzu dlhodobých trendov v úmrtnosti a chorobnosti v súvislosti s trendmi nezamestnanosti, čo nebýva metodologicky príliš presvedčivé, lebo nie je možné preukázať, že ide o kauzálny vzťah, a nie len o časovú koexistenciu javov.*“ (Mareš, 2002, s. 70-84) Boli však vykonané aj výskumy, ktoré pozorovali zhoršenie zdravotného stavu v súvislosti s nezamestnanosťou, najmä zvýšený výskyt ochorení dýchacieho ústrojenstva a problémov so srdcovou činnosťou.

V súčasnosti sa za najvýraznejší nepriaznivý faktor považuje stres, ktorý je vyvolaný nezamestnanosťou, znížením úrovne života, hrozbou dlhodobej nezamestnanosti a tým nedostatočným finančným zabezpečením rodiny. Stres (z angl. stress) chápeme ako určitý tlak, záťaž na ľudský organizmus, ktorý môže byť spôsobený prostredím (napr. horúčavou, nedostatkom kyslíka a pod.) a psychický, ktorý je spôsobený určitými emóciami (negatívnymi i pozitívnymi), nevhodnými medziľudskými vzťahmi, ale aj nečakanými životnými situáciami, medzi ktoré zaraďujeme aj stratu zamestnania. „*Stres vzniká, pokiaľ na človeka pôsobí nadmerne silný podnet dlhú dobu, alebo keď sa ocitne v neznesiteľnej situácii, ktorej sa nemôže vyhnúť a v ktorej musí zotrvať.*“ (Vymětal, 2009, s. 111) Stresovou situáciou je stav, kedy človek musí riešiť určitý problém, na ktorý nestačia jeho

doterajšie skúsenosti. Človek sa musí najprv na vzniknutý stav adaptovať. Ak obdobie, kedy je človek vystavený mimoriadnej záťaži je príliš dlhé, môže dôjsť k zmenám vo fyziologickom, ale aj duševnom zdraví. Pre rôznych ľudí tá istá situácia je inak náročnou, pre niekoho je rutinnou záležitosťou, pre iného miernym problémom a pre ďalšieho neriešiteľným resp. ťažko riešiteľným problémom.

„*Cesta k novému pracovnému miestu sa začína od seba samého.*“ (Reichel, 1995, s. 6) Každý nezamestnaný musí poznať vlastné schopnosti a objektívne posúdiť, aké má možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Vysoké nároky nezamestnaného môžu viesť k neúspechom. Dôsledky neúspechu pri hľadaní zamestnania môžu vyvolať tieto negatívne javy : (Siegel, 2003, s. 87)

- zníženie až strata sebavedomia a sebadôvery,
- stratu motivácie,
- postupný prechod k pasivite,
- nezájum o ďalšie hľadanie zamestnania.

Tak sa vlastne prvotný neúspech stáva zdrojom ďalšieho zhoršovania situácie nezamestnaného a ten nadobudne presvedčenie, že napriek jeho všetkým snahám situáciu nedokáže zmeniť a preto sa prestane snažiť nájsť si zamestnanie. Každý nezamestnaný by si mal uvedomiť, že neúspech je bežnou súčasťou života a u osobnostne silných jedincov môže posilniť jeho snahu a aktivity pri hľadaní zamestnania.

„*Ukazuje sa, že materiálna deprivácia a pokles príjmu nezamestnaných sú pre väčšinu z nich značné a že významne zhoršujú celkové prežívanie situácie nezamestnanosti.*“ (Sirovátka, 2004, s. 72) Nezamestnaní tak pociťujú množstvo nevýhod vyplývajúcich zo statusu nezamestnaný ako sú sociálna izolácia, strata kontaktov, narušeníu štruktúry denného času, čo môže viesť k stresu z osamelosti a nepotrebnosti.

Pod tlakom neľahkej situácie a nemožnosti nájsť si zamestnanie sa niektorí ľudia začnú izolovať od spoločnosti. Stávajú sa aj prípady, že

nezamestnaný človek začne zanedbávať základné hygienické návyky a stáva sa apatickým, uzatvára sa sám do seba. Stres je z lekárskeho hľadiska príčinou najmä porúch imunitného systému a kardiovaskulárneho systému. Dôsledky dlhodobej nezamestnanosti sa potom prejavia ako : (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 42)

- devalvácia pracovných zručností,
- deštruktívny vplyv na osobnosť,
- sociálny chaos.

Nezamestnaní, ktorí majú ťažkosti s hľadaním nového pracovného miesta, často trpia nespavosťou, bolesťami hlavy a nevoľnosťami. Sústavné zaťaženie organizmu stresom môže viesť k dysfunkcii vegetatívneho nervového systému, v dôsledku čoho dochádza k hypertenzii (zvýšeniu tlaku krvi) a tiež k zvýšeniu hladiny cholesterolu a sacharidov, čo môže následne viesť k ochoreniu tráviaceho traktu a diabetesu.

Vplyvom straty zamestnania sa mení človeku jeho denný režim. Je nebezpečné, ak nezamestnaný začne len oddychovať. „*Čas prestáva hrať dôležitú úlohu a je vyplňovaný pocitom nudy.*“ (Mareš, 2002, s. 78) Niektorí ľudia, ktorí boli počas svojho pracovného pomeru aktívni aj vo voľnom čase, si v čase nezamestnanosti vyplňajú získaný voľný čas rôznymi aktivitami, ktoré ich zas udržujú v dobrej fyzickej i psychickej kondícii a stres zo straty zamestnania a z dočasných neúspechov pri hľadaní zamestnania znášajú ľahšie bez vážnej ujmy na zdraví. „*Strata cieľov, pocit neužitočnosti a nepotrebnosti, ktoré s tým súvisia, sú ťažkým bremenom značnej časti nezamestnaných.*“ (Mareš, 2002, s. 79) Niektorí jednotlivci si zvyknú na život bez každodenných povinností súvisiacich so zamestnaním a prispôbia sa skromnejším pomerom zo sociálnych dávok. Stratia vieru, že sa im podarí nájsť zamestnanie a nevyvíjajú žiadne, alebo vyvíjajú len nevyhnutné úsilie na hľadanie nového zamestnania. „*Rastúci počet odradených pracovníkov bez motivácie*

k ďalšiemu hľadaniu pracovného miesta spôsobuje, že časť nezamestnanosti sa mení z nedobrovoľnej na dobrovoľnú.“ (Brožová, 2003, s. 95)

Na druhej strane ak človek dlhodobo nepracuje, potenciálny zamestnávateľ má pochybnosti o schopnosti tohto človeka opätovne si zvyknúť na pracovný režim, pracovné povinnosti a radšej takého uchádzača odmietne a prijme iného.

2.3 Vplyv nezamestnanosti na psychické zdravie človeka

Nezamestnanosť má vplyv nielen na fyzické, ale aj na psychické zdravie človeka. Už spomínaný stres z nezamestnanosti zanecháva svoj vplyv aj na psychike človeka. Nezamestnanosť môže ovplyvňovať psychické zdravie z nasledovných príčin : (Mareš, 2002, s. 85)

- finančné problémy, pokles príjmu, sústavné obavy z nedostatku prostriedkov,
- zmena spoločenského správania, zúženie spoločenských kontaktov a sociálneho prostredia,
- obmedzené možnosti rozhodovania vzhľadom na nedostatok finančných zdrojov,
- nedostatok príležitostí pre rozvoj nových zručností a skúsenosti a zastavenie využívania tých starých,
- nárast ponížujúcich skúseností ako sú žiadať o prácu, byť odmietaný, podrobovať sa mnohým byrokratickým úkonom,
- narastanie pocitu úzkosti z budúcnosti,
- redukcia kvality interpersonálnych kontaktov.

Finančné obavy z budúcnosti sú dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje psychické zdravie človeka, ale nie je jediným. Psychickú rovnováhu nezamestnaného narušujú aj ďalšie faktory ako sú úplné narušenie zaužívané

životného štýlu, organizovaného využívania času, strata možnosti sebarealizácie v zamestnaní, strata spoluúčasti na rozhodovaní o pracovných cieľoch a úlohách na ich splnenie, strata širokých zamestnaneckých vzťahov a ďalšie. Najhoršie na nezamestnaného vplýva, ak si sám seba prestáva vážiť a zákonite vníma, že si ho nebude vážiť ani jeho okolie. Vnútorým samo rozvíjaním pocitu menejcennosti môže u neho dôjsť až k ohrozeniu jeho morálnych pravidiel a sústavné úzkostné stavy niekedy nezamestnaní začnú rieši alkoholom alebo drogami. „*Dlhodobá nezamestnanosť vedie k úpadku morálnych hodnôt, dochádza ku kríze v rodine, následnými prvkami sú násilie, kriminalita, alkoholizmus, toxikománia, prostitúcia a iné negatívne javy, ktoré s nezamestnanosťou priamo či nepriamo súvisia.*“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 43) Násilie nezamestnaného sa obracia najmä voči najbližším, vo svojej domácnosti. Násilie je často sprevádzané alkoholizmom. Násilník má nízku sebakontrolu, ktorú ešte znižuje prípadné požitie alkoholu.

Nezamestnaný človek svoj status môže prijímať veľmi ťažko. Okrem zdravotných problémov súvisiacich s fyzickým zdravím, môže sa zmeniť aj emociálne. Príznakmi môže byť „*úplná ľahostajnosť, beznádej, šok, strach, panika, úzkosť, hnev, zlosť, depresívne stavy, pocity viny.*“ (Vymětal, 2009, s. 70) Ďalším znakom je vyhýbavé chovanie, podráždenosť, poruchy koncentrácie a pod. Väčšina ľudí sa dokáže s nepriaznivou situáciou vzniknutou jeho nezamestnanosťou vnútorne vyrovnáť a svoj problém aktívne riešiť. Ale sú i takí, ktorí sa stanú apatickými a tým si svoje postavenie ešte zhoršujú. Stanú sa nezamestnateľnými a neraz v súvislosti s nedostatkom finančných zdrojov na uspokojovanie svojich potrieb strácajú morálne zábrany a páchajú trestnú činnosť. Môžu si vybudovať silný odpor k spoločnosti ako celku a k úspešným ľuďom zo svojho okolia osobitne. Za svoju nepriaznivú situáciu vinia iných, bývalého zamestnávateľa, jeho vedúcich pracovníkov, ale aj štát, ktorý sa nevie o nich dostatočne postarať. „*Spájanie dlhodobo nezamestnaných so skupinou ľudí najviac ohrozených chudobou je dané samotným vymedzením modernej spoločnosti, ktorá sa chápe ako pracovná spoločnosť.*“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 43) Aby sa predchádzalo rozširovaniu chudoby, je potrebné riešiť aj nezamestnanosť. V súčasnosti „*ide*

o nezamestnanosť kvalitatívnu, kde sú nezamestnaní dôsledkom nedostatočného vzdelania ako nevyhnutného predpokladu úspešnosti na trhu práce,“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 43) nakoľko súčasná doba je na vysokej technologickej a informačnej úrovni. Preto vystupuje do popredia nutnosť celoživotného vzdelávania ako cesty úspešného uplatnenia na trhu práce a v prípade nezamestnanosti a možnosti podstúpiť rekvalifikáciu k lepšiemu pracovnému uplatneniu. K chudobe je veľmi blízky negatívny jav súčasnosti – bezdomovstvo. A človek bezdomovec už riadne zamestnanie dokáže len veľmi ťažko nájsť a ani zväčša oň nemá ani záujem.

Nezamestnanosť a negatívne javy s ňou súvisiace niektorí prijímajú popieraním skutočnosti. *„V prípade poprenia sú emócie strachu potlačené.“* (Vymětal, 2009, s. 76) Človek si nechce pripustiť, že je v ťažkej situácii a snaží sa žiť tak, ako predtým. Necítia za nič zodpovednosť a čakajú, že problém sa sám vyrieši, miesto toho, aby aktívne svoju situáciu riešili.

Za veľmi nebezpečný dopad nezamestnanosti na človeka možno považovať duševnú depresiu. *„Môže zahŕňať pocity smútku, beznádeje, únavy, znížené sebahodnotenie a pokles sebavedomia, poruchy spánku a rôzne, často mnohopočetné bolesti. Smútok určite pozná každý z nás. Obyčajne vzniká po nepríjemnom zážitku či strate niekoho dôležitého.“* (Liga za duševné zdravie, [cit. 24.02.2012]. Dostupné na internete: < <http://www.dusevnezdravie.sk/depresia.html>>)

Zo zdravotného hľadiska považujeme depresiu za vážne duševné ochorenie, sprevádzané skleslosťou, pocitom smútku až žiaľu, s nerozhodnosťou až s útlmom, v dôsledku ktorého človek reaguje celkovo spomalene. Silne depresívny človek môže mať aj samovražedné sklony. *„Najmä nedokonané samovraždy sú významným výrazom psychických potiaží.“* (Mareš, 2002, s. 91) K tomu, aby sa u nezamestnaného vyvinula depresia však nestačí len skutočnosť, že príde o zamestnanie. Reakcia konkrétneho človeka na stratu zamestnania je vždy závislá od množstva faktorov ako sú výchova a vzdelanie, podpora rodiny a okolia, jeho záujmy a zručnosti a pod.

Nezamestnanosť, najmä v prípade dlhodobej nezamestnanosti a hrozby chudoby, môže vyvolať psychosociálne narušenie integrity nezamestnaného. Poruchy sociálneho správania sa z hľadiska závažnosti rozdeľujeme na :

(Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 66)

- disociálne správanie, ktoré nie je spoločensky nebezpečné, ale vymyká sa z noriem,
- asociálne správanie, kde zaraďujeme narkomániu, závislosť od hier, krádeže a pod.,
- antisociálne správanie, ktoré je najzávažnejšou poruchou správania a je cieľené protispoločensky, lebo narúša právne normy spoločnosti, používa sa aj termín delikvencia alebo kriminalita.

Nezamestnanosť je krízou v živote jednotlivca, ktorá ovplyvňuje celú jeho rodinu. Ako túto záťaž nezamestnaný dokáže prekonať, závisí od jeho individuálnych schopností a od rodinných vzťahov. Nezotrvať dlho v pozícií nezamestnaného je najvhodnejším východiskom a najlepším predpokladom zvládnutia danej situácie. Z mnohých štúdií a štatistických zisťovaní je známa skutočnosť, že sú na Slovensku regióny, kde je obtiažné sa zamestnať. Politika zamestnanosti sa zameriava aj na túto problematiku a snaží sa regionálne rozdiely na trhu práce sústavne znižovať. „*Minimalizácia počtu nezamestnaných je prioritou sociálnych politík vo všetkých európskych krajinách.*“ (Matoušek, 2007, s. 79) Cieľom tejto politiky je minimalizovať dopady nezamestnanosti na zdravie svojich občanov a na ich životnú úroveň.

3 Dopady nezamestnanosti na spoločnosť

Nezamestnanosť ako sme už uviedli v predošlých častiach prináša so sebou ekonomické a sociálne dôsledky. „*Snaha o vytvorenie nových pracovných príležitostí, ako aj snaha o zmenšenie ťarchy nezamestnanosti, je vážnym ekonomickým problémom, ale aj sociálnym a politickým.*“ (Lisý, 1998, s. 351) Situácia na trhu práce je výrazne ovplyvňovaná aj demografickým vývojom v jednotlivých regiónoch, rozvojom infraštruktúry a vzdelanosťou obyvateľstva. Nezamestnanosť je zložitý sociálny jav a proces, ku ktorému dochádza z viacerých príčin. Dôsledky nezamestnanosti sú vážne tak pre jednotlivca, ako aj na celú spoločnosť. Za najčastejšie príčiny nezamestnanosti možno považovať : (Nový, 1997, s. 132)

- technický rozvoj, ktorý v konečnom dôsledku znižuje potrebu ľudskej práce,
- vysoká pôrodnosť najmä v zaostalých oblastiach,
- predlžovanie pracovného dňa, teda prácou nadčas mnohých zamestnancov a tým vlastne nevytvorenie nového miesta na tieto práce,
- vysoká zadlženosť a likvidácia drobných výrobcov a podnikateľov,
- nízka úroveň akumulácie kapitálu, teda nižšie investovanie do rozširovania výroby,
- dosiahnutý stupeň ekonomickej prosperity a materiálneho bohatstva krajiny, ktoré sa prejavujú v tom, že hospodársky vyspelé krajiny dosahujú vyššiu mieru zamestnanosti vo všetkých vekových i rodových kategóriách.

„*Črtajú sa dva rôzne spôsoby aktívnej účasti na trhu práce : mužský, ktorý charakterizuje kontinuálna pracovná kariéra a ženský, ktorý sa vyznačuje prerušovanou pracovnou kariérou.*“ (Filadelfiová, 2007, s. 63) Prerušenie pracovnej kariéry žien je najmä v dôsledku ich materstva a následnej opaterý malých detí. Opätovný návrat do zamestnania je síce bežnou záležitosťou, ale

ich uplatnenie je v porovnaní s mužmi znevýhodnené. Počas doby prerušenia výkonu práce sa zastavil ich možný rast, získavanie nových zručností a rastu kvalifikácie. Ich postavenie na trhu práce je teda horšie ako u osôb, ktoré si sústavne budujú svoju kariéru bez prerušení. Čím je prerušenie práce zo strany ženy dlhodobejšie, tým ťažšie sa uplatní na trhu práce. Tento návrat do práce môže byť problematický a „*môže znamenať zaradenie do takého segmentu trhu práce, ktorý je marginalizovaný, či inak nezvýhodnený.*“ (Filadelfiová, 2007, s. 63) O diskriminácii žien na trhu práce sa povedalo a popísalo už veľa. Preto je treba tejto problematike venovať značnú pozornosť pri realizácii politiky zamestnanosti v krajine.

Človek, ktorý prežil väčšinu života v pracovnom vzťahu po strate zamestnania často mobilizuje svoje sily a snaží sa čo najskôr zamestnať. Ak sa mu to nepodarí, neraz postupne rezignuje a svoju iniciatívu pri hľadaní uplatnenia na trhu prácu znižuje, až dospeje do štádia, kedy stráca akýkoľvek záujem robiť niečo pre zmenu svojho statusu, je vopred presvedčený o svojom neúspechu. Tento stav je najviac viditeľný u dlhodobo a opakovane nezamestnaných osôb. Postupne upadajú vo vlastných očiach, strácajú zmysel pre výkon každodenných činností, stávajú sa podráždenými a konfliktnými k okoliu a následne môže nastať zhoršenie nielen duševného, ale aj telesného zdravia. Najmä nezamestnaní vo vyššom veku a s nižšou vzdelanostnou úrovňou majú ťažšie podmienky nájsť si stabilné zamestnanie a preto znášajú nezamestnanosť najhoršie. Mimoriadne dôležitá je podpora najbližších a to nielen materiálna, ale aj morálna a emocionálna.

Demografický vývoj je na Slovensku rôznorodý. „*Územné diferenciácie v rozmiestnení obyvateľstva – nerovnomernosť rozmiestnenia sa prejavuje tak v republikovej, ako i regionálnej úrovni.*“ (Gajdoš, 2002, s. 213) Zvýšená hustota obyvateľstva v produktívnom veku na niektorých malých územiach so slabšou priemyselnou vybavenosťou prináša vyššiu nezamestnanosť. Migrácia za prácou do iných oblastí u nás nie je veľmi rozšírená napriek tomu, že je podporovaná štátom. Samozrejme, veľký dôraz pri výbere zamestnancov sa kladie na vzdelanostnú úroveň uchádzačov, ktorá je v jednotlivých regiónoch SR rôzna. Najťažšie sa zamestnávajú osoby s nízkym

vzdelaním a slabými pracovnými návykmi v dôsledku dlhodobej, resp. opakovanej nezamestnanosti.

Nezamestnanosť má aj vážne sociálne dopady. Nenaplnenie snahy nezamestnaného pracovne sa uplatniť môže mať negatívny vplyv na jeho osobnosť a ďalšie správanie, ktoré môže viesť až k určitému druhu nezávislosti, prípadne až k trestnej činnosti. „*Za poruchu sociálneho správania možno považovať aj konanie nezamestnaných, ktorí odmietajú účasť na spoločenskom procese, pričom ako ospravedlnenie ich neúčasti uvádzajú rôzne vykonštruované dôvody, pričom ale jediným je ich dlhodobá nezamestnanosť a z toho prameniaca sociálna izolovanosť.*“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 42-43) Títo nezamestnaní sa snažia z akéhosi ostychu zo svojho postavenia v spoločnosti stať sa neviditeľnými, prerušia svoje sociálne kontakty a prežívajú takto pocity krivdy voči svojej osobe, vytvárajú si vlastné teórie zodpovednosti za ich stav, čo vedie k ich ďalšej sociálnej izolácii. Niekedy prejavujú aj násilne, hoci predtým boli považovaní za priateľských a príjemných spoločníkov.

Človek je od prírody tvor spoločenský, teda naučený žiť medzi ľuďmi a ak sa uzavrie sám do seba, prináša táto izolácia vážne negatívne dôsledky na jeho duševnom zdraví, čo sa zas následne prejavuje aj poruchami telesného zdravia.

Ekonomické dopady nezamestnanosti môžeme hodnotiť z dvoch pohľadov a to ako stratu na výrobe statkov a služieb, ktoré by mohol človek vyprodukovať, ak by pracoval a ako výdavok zo štátneho rozpočtu na poskytnutie podpory v nezamestnanosti, prípadne u dlhodobo nezamestnaných ako sociálne dávky, aby aj táto skupina obyvateľstva mohla žiť dôstojným životom.

3.1 Demografické trendy a trh práce

„Medzi svetom práce a demografickým vývojom je silný a mnohvrstevný vzťah. Obidva zasahujú tak do sveta jednotlivcov, ako aj do spoločenskej sféry, vzájomne sa ovplyvňujú, jeden voči druhému sú

podmienkou i dôsledkom.“ (Filadelfiová, 2007, s. 9) Situácia na trhu práce ovplyvňuje celé rodiny a jej nepriaznivý vývoj má pre ne nepriaznivý dopad . Výrazne sa zmenila aj situácia v pracovnej aktivite žien, hoci majú vo všeobecnosti ťažšie uplatnenie a to najmä vo vedúcich funkciách. Hoci je Slovensko pomerne malou krajinou, demografické rozdiely medzi jednotlivými regiónmi sú výrazné . „Slovensko patrilo až do konca 80. rokov 20. storočia ku krajinám s najvyššou pôrodnosťou v Európe, malo však aj vysokú úmrtnosť, vysokú potratovosť a nepriaznivý trend vo vývoji rozvodovosti.“ (Gajdoš, 2002, s. 212) Do manželstva vstupovali veľmi mladí ľudia, ktorí sa rýchle stávali rodičmi a tieto svoje záväzky neraz nezvládali z dôvodu nedostatočných životných skúsenosti. Zmenou režimu v našej krajine, vytvorením nových, zaujímavých pracovných možností, došlo od roku 1990 k podstatnej zmene demografického vývoja na Slovensku. Došlo k prudkému poklesu pôrodnosti a sobášnosti. Mladí ľudia nachádzali lepšie uplatnenie a využívajú aj možnosti zamestnania sa v zahraničí, čo prinieslo migračný pohyb za prácou. V súčasnosti si zväčša zakladajú rodiny vo vyššom veku, majú menej detí, často len jedno. Svoje uplatnenie a naplnenie ambícií vidia viac v profesijnom živote, ako tomu bolo v minulom režime.

V dôsledku zmeny spôsobu života sa znížil prirodzený prírastok obyvateľstva, dochádza k starnutiu populácie a predlžuje sa vek obyvateľstva. Podľa štatistických údajov sa od roku 2006 nepriaznivý stav v počte narodených detí zlepšuje a postupne narastá. Štát v rámci svojej sociálnej politiky upravil aj výšku a podmienky poskytnutia príspevku pri narodení dieťaťa, čo sa odzrkadlilo vo vysokom náraste tejto nákladovej položky štátneho rozpočtu. Údaje o počte narodených detí a vývoji výšky príspevku pri narodení dieťaťa sme spracovali v tabuľke 6.

Tabuľka 6 Prehľad o počte narodených detí a výške vyplateneho príspevku v mil. €

Obdobie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet narodených detí	50 519	51 384	53 451	54 110	53 637	54 194	57 151	60 981	60 164
Výška príspevku	5,15	5,31	6,97	7,1	7,6	7,5	22,77	40,79	43,92

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=506&m_sso=2&m_so=35&ic=288>.

„V poslednom desaťročí sa v demografickom vývoji na Slovensku výraznejšie prejavujú viaceré tendencie, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňujú zmeny v štruktúre, vývoji,

ale i v priestorovom rozmiestnení obyvateľstva.“ (Gajdoš, 2002, s. 213) Aj samotné prírodné podmienky boli dôležitým ukazovateľom osídlenia oblastí. Regionálne rozdiely medzi mestami a dedinami sa sústavne zvyrazňujú, tiež aj rozdiely medzi jednotlivými oblasťami Slovenska. Tieto rozdiely sú podmienené historickými, ale i ekonomickými a politickými javmi. Množstvo politických rozhodnutí viedlo k ekonomickému rozvoju (na strane druhej k úpadku) určitých oblastí našej krajiny.

„Percento prirodzenej miery nezamestnanosti má tendenciu k rastu v závislosti od rozdielu medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest. Príčinami tohto vývoja sú demografické zmeny, vládna politika a štruktúrne zmeny.“ (Lisý, 1998, s. 357) Ako sme v časti o miere nezamestnanosti už uviedli, sú zreteľné regionálne diferencie v jednotlivých regiónoch Slovenska. Hlavné príčiny sú : (Lisý, 1998, s. 359)

- nízka diverzifikácia odvetví zamestnanosti,
- rozdiely v objeme zahraničných investícií.

Množstvo demografických ukazovateľov, ako je pôrodnosť, sobášnosť, rozvodovosť, úmrtnosť a zvyšovanie veku dožitia, sa v jednotlivých oblastiach Slovenska výrazne líši. *„Slovensko sa vyznačuje veľkou heterogenitou aj z hľadiska sociálnych, životných a kultúrnych podmienok, čo sa odráža aj v demografických ukazovateľoch.“* (Filadelfiová, 2007, s. 16) Najnepriaznivejšie hodnoty v sledovaných demografických údajoch sa vykazujú v oblastiach, ktoré sú charakteristické vysokým počtom rómskej

populácie. Ide o marginalizované oblasti s vysokou pôrodnosťou a obmedzenými pracovnými príležitosťami, teda následne s vysokou mierou nezamestnanosti. Nízka vzdelanostná úroveň obyvateľstva týchto oblastí v spojení s nízkym počtom pracovných pozícií je sprevádzaná dlhodobou nezamestnanosťou.

Záujem zahraničných investorov o vybudovanie nových zamestnávateľských spoločností predpokladá splnenie množstva podmienok, pričom za základné možno považovať kvalitnú infraštruktúru a dostatok kvalitnej (vzdelanej) pracovnej sily. Je všeobecne známou skutočnosťou, že diaľničné a cestné komunikácie na Slovensku ešte stále nie sú na dostatočnej úrovni a treba ich sústavne rozširovať a udržiavať v kvalitnom stave. Potenciálny investor potrebuje svoje produkty expedovať na predaj a k tomu je nevyhnutný prístup k výhodnej preprave tovaru. Aj preto sa musí politika krajiny zameriavať na dobudovanie infraštruktúry na celom území Slovenska, čím štát vytvorí predpoklady na zahraničné investície, čo v konečnom dôsledku prinesie nové pracovné miesta v danom regióne a tým zníži počet nezamestnaných.

Obyvateľstvo krajiny môžeme rozdeliť do troch základných skupín a to predproduktívnu, produktívnu a poproduktívnu. Vo všetkých skupinách došlo k demografickým zmenám. „*Demografické zmeny majú svoj pôvod v meniacej sa demografickej štruktúre pracovnej sily, najmä v rastúcom podiele mladých ľudí a žien na celkovej počte pracovných síl.*“ (Lisý, 1998, s. 357) Nižšia pôrodnosť, vytváranie menej početných rodín ovplyvnilo vývoj počtu osôb v predproduktívnom veku, teda deti do 15 rokov. Produktívny vek zmenou legislatívy prostredníctvom dôchodkovej reformy sa predĺžil a tým došlo k zvýšeniu osôb v produktívnom veku, pričom početnú časť tvoria najmä ženy, u ktorých došlo k podstatnej zmene nároku na odchod do starobného dôchodku. Podľa predošlej právnej úpravy ženy spĺňali túto podmienku skôr ako muži a to v závislosti od počtu narodených detí, o ktoré sa starali. Aj u mužskej populácie došlo k zvýšeniu veku odchodu do starobného dôchodku a je rovnaký pre obe pohlavia a to 62 rokov veku. Uvedenou úpravou sa počet osôb v produktívnom veku zvýšil o mužov, u ktorých sa dôchodkový vek

predĺžil o 2 roky, ale najmä u ženskej populácie, kde ide o niekoľko stotisíc osôb. Táto skutočnosť sa však výrazne neprejavila v celkovej miere zamestnanosti žien, čo nám vyplýva z údajov štatistického úradu, ktoré sme spracovali v tabuľke 7. Štatisticky sa sleduje veková štruktúra do 64 rokov a preto sme tento údaj spracovali v našej tabuľke.

Tabuľka 7 Miera zamestnanosti podľa pohlavia vo vekovej skupine 15-64 rokov

Obdobie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži	62	63	63	64,6	67	68,4	70	67,6	65,2
Ženy	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9	53,1	54,6	52,8	52,3
Spolu	56,7	57,6	56,9	57,7	59,4	60,7	62,3	60,1	58,8

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=958&m_sso=2&m_so=15&ic=39 >.

Vo vekovej kategórii 50 – 64 rokov zamestnaných je posun v miere zamestnanosti žien badateľný, o čom svedčia údaje štatistického úradu spracované v tabuľke 8.

Tabuľka 8 Miera zamestnanosti podľa pohlavia vo vekovej skupine 50 - 64 rokov.

Obdobie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži	55,6	56,2	57,3	60,8	62,4	64,1	67,1	65,4	63,3
Ženy	32,6	34,2	35	38,2	40,1	41,5	44,1	43,5	44,7
Spolu	43,3	44,4	45,5	48,8	50,6	52,2	55	53,8	53,5

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=958&m_sso=2&m_so=15&ic=39>.

„V sociálnom systéme založenom na výmene medzi generáciami vytvárajú ekonomicky aktívni obyvatelia zdroje aj pre populáciu pred produktívnym vekom a po ňom.“ (Filadelfiová, 2007, s. 25) Tento vzťah sa vyjadruje v ekonómii ako index ekonomického zaťaženia. Je to vzťah, ktorý vyjadruje, koľko detí a osôb v poproduktívnom veku pripadá na sto osôb v produktívnom veku. Zvyšovaniu veku, ktorého sa ľudia dožívajú, teda starnutím populácie, sa skupina osôb v poproduktívnom veku neustále zvyšuje. Nepriaznivým javom však je, že sa rodí málo detí a o niekoľko desaťročí pri tomto trende bude málo osôb ekonomicky činných, čo môže spôsobiť výrazné zvyšovanie rastu indexu ekonomického zaťaženia a vážne problémy v sociálnom systéme.

3.2 Sociálne dopady nezamestnanosti

Sociológovia sa zaoberajú dopadom nezamestnanosti na obyvateľstvo, čo môže viesť až k sociálnej stratifikácii. „Sociálna stratifikácia je výrazom socioekonomických nerovností a v jej pozadí stojí spoločenská delba práce.“ (Šanderová, 2004, s. 25) Rozumieme ňou určité usporiadanie spoločnosti do skupín, resp. vrstiev, v ktorých sa zoskupujú jednotlivci podľa svojej účasti na moci v krajine, tiež podľa svojho bohatstva a postavenia. Medzi týmito skupinami môže, ale aj nemusí byť pohyb. Kritéria, podľa ktorých dochádza k vytváraniu vrstiev sa odvíjajú od množstva okolností a preto sú rôznorodé. Významné postavenie v stratifikácii zohráva postavenie v zamestnaní resp. skutočnosť, či je jedinec vôbec zamestnaný.

„Sociálne dôsledky sú spojené s dopadmi nezamestnanosti na sociálnu situáciu, chovanie a postoje nezamestnaných jedincov a na spoločenský život.“ (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 20) Stratou zamestnania stráca človek svoj

status, ktorý ho zarad'oval do určitej vrstvy a to bez ohľadu na to, akú pozíciu v zamestnaní zastával. Nezamestnaný človek nepatrí do žiadnej kategórie zamestnaných, ale sa dostáva do skupiny nezamestnaných. A z toho mu vyplýva nutnosť prijímať dopady svojej nezamestnanosti. Atribútom nezamestnanosti je zníženie príjmu a hrozba chudoby. Čím trvá nezamestnanosť dlhšie, tým je vyšší predpoklad rozvoja chudoby. „*Pôvodne bola definovaná iba ako nedostatok zdrojov na uspokojovanie základných potrieb. Za chudobu, ktorá vedie až k sociálnemu vylúčeniu, sa v súčasnosti v prevažnej miere považuje aj nedostatok možností v prístupe k inštitúciám, ktoré ovplyvňujú životné šance ľudí a nedostatok možností participovať na ekonomickom, sociálnom a občianskom živote.*“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 10) Takto širšie chápaný pojem chudoby poukazuje na to, že chudoba nie je len malý majetok, ale aj málo šanci a dostupných prostriedkov.

„*Vo všeobecnosti môžeme povedať, že chudoba je stav, ktorý je dôsledkom nerovnakého prístupu k rozdeľovaniu bohatstva spoločnosti, k jej materiálnym zdrojom, keď životné podmienky a uspokojovanie základných potrieb nie je v potrebnej miere zabezpečované dostatočnými zdrojmi.*“ (Stanek, 2008, s. 87-88) Z historických kultúrnych tradícií u nás často vyplýva diskriminácia žien a chudoba sa častejšie vyskytuje u žien. „*Často trpia násilím zo strany mužov a sú viac ohrozené rizikom nevzdelanosti alebo politického a sociálneho vylúčenia zo spoločnosti.*“ (Stanek, 2008, s. 96) V konečnom dôsledku majú aj slabšie možnosti zamestnať sa.

Zmiernenie dopadu nezamestnanosti na jednotlivcov ako aj celé rodiny, štát realizuje cestou sociálnej politiky a to zabezpečením a poskytnutím životného minima, u ktorého rozlišujeme jeho dve úrovne : (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 19)

— *existenčné minimum*, ktoré vyjadruje minimálne náklady na základné existenčné potreby človeka, ktorými sú strava, nevyhnutný odev a prístrešie,

- *sociálne minimum*, ktoré vyjadruje spoločensky minimálnu úroveň životného štandardu a zaručuje na minimálne spoločensky prijateľnej úrovni a s minimálnymi nákladmi uspokojovanie životných potrieb bežných v danej spoločnosti na dosiahnutom stupni hospodárskeho a spoločenského vývoja.

Existenčné minimum predstavuje vždy nižšiu hranicu ako sociálne minimum a znamená už absolútnu chudou, ľudovo označovanú výrazom bieda. Ak domácnosť nedosahuje sociálne minimum, značí to určité obmedzovanie, strádanie a používa sa v takom prípade označenie relatívna chudoba. „*Za národný indikátor chudoby na Slovensku sa považuje aj životné minimum, alebo počet poberateľov a osôb závislých na sociálnej pomoci (pomoc v hmotnej núdzi).*“ (Tvrdoň, Kasanová, 2004, s. 20) Tu treba poznamenať, že dávka v hmotnej núdzi nedosahuje výšku životného minima a nie je explicitne odvodená od priemernej životnej úrovne v krajine.

Miera rizika chudoby u nezamestnaných osôb podľa pohlaví je rozdielna a to najmä z historicky zaužívaného pohľadu na postavenie ženy matky, starajúcej sa o rodinu a domácnosť a muža ako živiteľa rodiny. Štatistické údaje o miere rizika chudoby nezamestnaných podľa pohlaví sme spracovali v tabuľke 9.

Tabuľka 9 Miera rizika chudoby u nezamestnaných osôb podľa pohlaví v %

Obdobie	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži	40,6	46,9	50,7	50,8	55,7	42,3
Ženy	37,6	35,7	40,9	37,6	42,2	39,7
Spolu	39	40,8	45,1	43,2	48,6	41,1

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR Slovstat. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2424&m_sso=2&m_so=40&ic=80>.

„Hlavné faktory determinujúce chudobu a vytvárajúce tlak na systém sociálnej pomoci sú : výška vzdelania, pozícia na trhu práce, demografické charakteristiky (počet nezaopatrených a závislých členov domácnosti) a úroveň regionálneho rozvoja.“ (Radičová, 2003, s. 17) Neodškriepiteľnou skutočnosťou je, že bez pomoci nástrojov sociálnej pomoci, t.j. dávok zo štátneho rozpočtu by miera chudoby na Slovensku bola oveľa vyššia. Sociálna politika smerujúca k sociálnej spravodlivosti vychádza z princípu solidarity. Solidaritu chápeme ako výraz porozumenia a pospolitosti medzi ľuďmi, ale tiež aj vzájomnej súdržnosti a tiež zodpovednosti. Sociálna solidarita má niekoľko rozmerov : (Radičová, 2003, s. 4)

- *medzinárodný* – sú to aktivity svetových organizácií a ich podpora je prejavom etosu solidarity,
- *celoštátny* – je to celospoločenská solidarita organizovaná štátom na tvorbe zdrojov na financovanie celospoločensky významných aktivít,
- *miestny či regionálny* rozmer v rámci určitých užších sociálnych skupín,
- *individuálny* – solidarita jednotlivcov či rodín.

Všetky činnosti sociálnej politiky smerujú k zmierneniu dopadu nepriaznivej situácie jednotlivca, prípadne celých rodín, ktoré zasiahla udalosť, následkom ktorej je zhoršenie životnej situácie. Takou udalosťou je aj strata zamestnania. Podľa platnej právnej úpravy pri splnení zákonom stanovených podmienok prináleží nezamestnanému podpora v nezamestnanosti. Počet poberateľov tejto podpory sa zvyšuje so zvyšovaním miery nezamestnanosti. Poberanie podpory v nezamestnanosti je časovo ohraničené a ak nenastane

zmena v situácii nezamestnaného, následne mu prináleží dávka v hmotnej núdzi. Obe tieto dávky zaťažujú štátny rozpočet, z ktorého sú vyplácané. Čím je viac poberateľov štátnych dávok, tým je zaťaženie verejných financií vyššie, čo môže viesť k zvyšovaniu deficitu verejných financií.

Hlavným problémom v sociálnej politike je nízka zamestnanosť, odzrkadlená vo vysokej miere nezamestnanosti a najmä vysoké percento dlhodobo nezamestnaných osôb. *„Pod pojmom zamestnanosť sa teda rozumie skutočnosť, že časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva si prostredníctvom svojho zapojenia sa do pracovného procesu zabezpečuje prostriedky pre zaistenie svojej existencie a uspokojovanie svojich potrieb.“* (Nový, 1997, s. 130)

Preto sú dôležité preventívne opatrenia smerujúce k znižovaniu nezamestnanosti a aktívna politika na trhu práce, smerujúca nielen k znižovaniu nákladov na sociálne opatrenia štátu, ale aj k podpore vytvárania nových pracovných miest pre široké masy obyvateľstva.

Všeobecne problém s uplatnením sa na trhu práce majú absolventi škôl, ktorí sú bez praxe a pracovných skúseností a zručnosti, občania vo vyššom veku, kde je predpoklad, že bude dochádzať k znižovaniu ich pracovnej aktivity, dlhodobo nezamestnaní, ktorí stratili pracovné návyky, ľudia s nízkym vzdelaním a iné marginalizované skupiny občanov. Aktivita ÚPSVaR by sa mala preto podľa nášho názoru zamerať najmä na tieto skupiny, lebo sú najviac existenčne ohrozené.

3.3 Nezamestnanosť ako ekonomický problém

Nezamestnanosť, jej vznik a príčiny, skúmajú rôzne vedy a jednou z nich je ekonómia, ktorá chápe nezamestnanosť ako ekonomický problém, ovplyvňujúci rast resp. stagnáciu, prípadne pokles HDP. *„Klasická a neoklasická teória chápe pracovný trh ako čistý trh, na ktorom ide v podstate o neobmedzenú súťaž, ktorá určuje nie len distribúciu osôb na tomto trhu, ale aj výšku ich mzdy.“* (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 23) Stav ekonomiky

krajiny sa hodnotí podľa viacerých ukazovateľov. *„Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast danej krajiny je determinovaný efektívnou činnosťou a vzájomnou spoluprácou štyroch sektorov, t.j. domácnosti, firiem, štátu a zahraničia, ktoré tvoria ucelený, vzájomne sa ovplyvňujúci a vzájomne závislý systém vzťahov.“* (Lisý, 2005, s. 7) Cieľom ekonomického rastu každej krajiny je rast úrovne života jej obyvateľov. Ekonomický rast výrazne ovplyvňuje rozvoj nových technológií, ktoré zabezpečujú práce predtým vykonávané ľudskou pracovnou silou. Pritom ide nielen o rutinnú, stereotypnú prácu, ale neraz aj prácu tvorivú. *„Objavuje sa technika, ktorá dokáže produkovať lacné služby vysokej kvality a toho druhu, ktoré predtým vyžadovali veľké investície do ľudského času, kvalifikácie a vzdelania.“* (Mareš, 2002, s. 48) V dôsledku toho sa znížila potreba pracovnej sily a tiež sa výrazne zmenila požiadavka na štruktúru vzdelania zamestnancov.

O zdravom vývoji ekonomiky svedčí rast hrubého domáceho produktu (ďalej len HDP), pričom sa porovnáva HDP v predchádzajúcom období s HDP dosiahnutom v sledovanom období. *„Hrubý domáci produkt zohľadňuje územný princíp. Zahŕňa objem finálnej produkcie, ktorú vyrobili výrobné faktory pôsobiace na území určitého štátu bez ohľadu na to, ktorý národ je vlastníkom výrobných faktorov.“* (Hontyová, Lisý, 1994, s. 81) Hrubý domáci produkt sa vyказuje vo finančnom vyjadrení, teda je súhrnom finančne ocenených produktov. Priaznivý vývoj HDP je možný aj pri určitej miere nezamestnanosti, teda prirodzenej miere nezamestnanosti, ktorá sa síce nerovná nule, ale dosahuje určité percento, ktoré neznižuje a ani nezvyšuje infláciu. *„Inflácia sa prejavuje dlhodobým rastom cenovej hladiny výrobkov a služieb, prípadne trvalým znižovaním kúpnej sily peňažných jednotiek. Je to proces vyvolaný poruchami v mikroekonomickej a makroekonomickej rovnováhe, v peňažnej sfére, ale aj vo sfére reálnej ekonomiky.“* (Lisý, 1998, s. 335) S infláciou súvisí miera zmien nominálnych miezd a nezamestnanosti. Tento vzťah sa v ekonómii vyjadruje tzv. Phillipsovou krivkou. Z tejto krivky vyplýva, že nízka miera nezamestnanosti implikuje vyšší záujem o pracovnú silu, ktorá má záujem získať čo najvyššie mzdy a to sa následne premieta do vysokej miery inflácie.

Z ekonomického hľadiska vyplýva, že medzi nezamestnanosťou a hrubým domácim produktom je závislosť. Vychádzame pri tom z predpokladu, že ak rastie HDP, znižuje sa nezamestnanosť, t.j. rastie zamestnanosť. Tento vzájomný vzťah je známy pod pomenovaním Okunov zákon. „*Ak tempo rastu reálneho HDP je za obdobie jedného roka o jedno percento nad úrovňou potenciálneho produktu, tak miera nezamestnanosti klesne o pol percenta.*“ (Lisý, 2005, s. 78) Reálny HDP je v podstate potenciálny hrubý národný produkt, „*ktorý by ekonomika dokázala vyprodukovať pri plnom a racionálnom využití zdrojov pri danom stave technológie a počte obyvateľstva.*“ (Mlynarovič, 1998, s. 31) Využitie poznatkov vyplývajúcich z Okunovho zákona môže byť prostriedkom na regulovanie ekonomického rastu, čím sa môže ovplyvňovať nezamestnanosť.

Ekonomovia sa skúmaním nezamestnanosti zaoberajú dlhodobo a pokúšajú sa nájsť vysvetlenie jej vzniku. Súčasne sa pokúšajú nájsť riešenia, ako tento negatívny jav odstrániť, prípadne eliminovať na mieru, ktorá je považovaná za prirodzenú mieru nezamestnanosti a ktorá je pre trhovú ekonomiku úplne prirodzená. Mikroekonomické prístupy k nezamestnanosti vychádzajú z dvoch možností : (Gowland, 1990, s. 134)

- ponuka pracovnej sily by sa mohla zmeniť, keby sa pracujúci rozhodli, že zmenia podmienky, za ktorých sa zamestnajú, z dôvodu, že došlo k zmenám v štruktúre podpory v nezamestnanosti,
- dopyt po pracovnej sile by sa mohol zmeniť, keby zamestnávatelia zmenili podmienky, za ktorých ponúkajú prácu a prijímajú zamestnancov.

„*Významné je aj sledovanie vzťahu medzi vývojom produktivity práce a vývojom miezd.*“ (Lisý, 2005, s. 79) Znakom stabilného vývoja ekonomiky je rast miezd primeraný rastu produktivity práce, čo je predpokladom, že miera inflácie nebude rásť. Dopyt po pracovnej sile vyplýva z dopytu po produktoch, ktoré pracovná sila vytvára. „*Nezamestnanosť je definovaná ako prebytok*

pracovnej sily pri akejkol'vek reálnej mzde.“ (Gowland, 1990, s. 133) Nerovnováha na trhu práce ovplyvňuje mzdu. Ak má reálna mzda nízku hladinu a prípadne ešte klesá, záujem o prácu klesá a výrobca následne mzdu zvyšuje. Opačná situácia nastáva vtedy, ak je nezamestnanosť vysoká, výrobca si vyberá z pracovnej sily a určuje mzdy, ktoré však musia dosahovať takú úroveň, za ktorú je pracovná sila ochotná pracovať. Oba prípady smerujú k dosiahnutiu stavu rovnováhy medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Pri rovnováhe na trhu práce *„v dôsledku vzájomného pôsobenia dopytu po práci a ponuky práce sa vytvára cena práce – mzda.*“ (Holková, 2003, s. 304) Mzdou rozumieme všetky formy odmeňovania pracovnej sily za jej prácu. Celý objem finančných prostriedkov za vykonanú prácu nazývame nominálna mzda. Ďalším pojmom v ekonómii je reálna mzda, ktorá predstavuje objem tovarov a služieb, ktoré si za svoju nominálnu mzdu môže jednotlivec kúpiť. Hodnotiacou jednotkou pri posudzovaní životnej úrovne je reálna mzda.

V čase, keď nezamestnanosť neprekračuje svoju prirodzenú mieru, podpora v nezamestnanosti bolo prostriedkom na preklenutie krátko obdobia, počas ktorého si jednotlivec hľadal prácu. V prípade masovej, resp. dlhodobej nezamestnanosti sa podpora v nezamestnanosti a ostatné sociálne dávky stávajú pre čoraz vyšší počet rodín a domácností jediným regulárnym zdrojom príjmov. *„Tým sa však veľká časť populácie dostáva do situácie dlhodobej závislosti na štátnych inštitúciách a na pravidlách a normách vymedzujúcich nie len podmienky pre získanie tohto príjmu, ale regulujúcich do značnej miery i spôsob života príjemcov týchto dávok.*“ (Mareš, 2002, s. 48) Teda možno konštatovať, že veľká časť populácie neprodukuje žiadne statky a neprispieva k tvorbe HDP a ekonomickému rastu krajiny, ale zaťažuje verejné financie, z ktorých sú jej vyplácané všetky zo zákona nárokovateľné dávky.

V objeme vyplácanej podpory v nezamestnanosti sledujeme od roku 2006 stúpajúcu tendenciu. Evidované celoslovenské štatistické údaje sme spracovali v tabuľke 10.

Tabuľka 10 Výdavky na podporu v nezamestnanosti v mil. €

Obdobie	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Miera nezamestnanosti	18,2	17,8	15,2	13,2	11,6	10,4	8,4	7,7	11,4
Výdavky na podporu	226	279	404	464	271	292	345	404	653

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov Štatistického úradu SR,. Dostupné na internete :

<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=16109>>.

Zaujímavým zistením je, že napriek tomu, že od roku 2001 miera nezamestnanosti sústavne klesala až do roku 2008, výdavky na podporu v nezamestnanosti nemali klesajúci charakter. Príčinu nerovnakého vývoja možno hľadať v raste miezd. Do statusu nezamestnaného sa v posledných rokoch dostali aj ľudia s vyšším zárobkom, ktorý je základom pre výpočet podpory v nezamestnanosti (pravidlá výpočtu výšky podpory v nezamestnanosti sú upravené zákonom) a teda aj ich podpora v nezamestnanosti dosahuje vyššiu hodnotu.

Zníženie finančných príjmov v čase nezamestnanosti sa odzrkadlí predovšetkým na spotrebe nezamestnaného a jeho rodiny. Svoju spotrebu musí celá rodina znížiť, čo zas znižuje životnú úroveň celej rodiny. Evidentný je rozdiel v peňažných výdavkoch domácnosti, kde sú členovia zamestnaní ako vo výdavkoch domácnosti celkom. Údaje sú spracované v tabuľke 11.

Tabuľka 11 Výdavky domácností v € na osobu a mesiac v členení domácnosti spolu a osobitne domácnosti, kde sú členovia domácnosti zamestnaní.

Obdobie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Domácnosti spolu	265,52	277,5	321,89	352,05	378,18	355,69	348,87
Domácnosti zamestnancov	286,99	298,38	345,3	350,44	404,1	381,04	389,39

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2324&m_sso=2&m_so=40&ic=42>.

Rok 2009 bol na Slovensku rokom dopadu dôsledkov globálnej hospodárskej a finančnej krízy, kedy došlo k výraznému poklesu výdavkov v domácnostiach bez ohľadu na to, či ide o domácnosti so zamestnanými osobami alebo všetky domácnosti. Obavy z budúcnosti sa prejavujú na celkovej spotrebe, čo má zas nepriaznivý dopad na životnú úroveň obyvateľstva.

Ekonomické dôsledky nezamestnanosti sú *„spojené s tým, že ekonomika nevyrába toľko produkcie, koľko je schopná vyrábať. Dochádza k mrhaniu spoločenskej práce.“* (Krebs, 2007, s. 294) Ekonomická strata sa dá finančne vyčíslieť a keďže s narastajúcou nezamestnanosťou priamo úmerne rastie aj strata pre ekonomiku, nezamestnanosť je potrebné sústavne riešiť. *„Riešenie súčasnej zložitej situácie s vysokou mierou nezamestnanosti možno vidieť v nevyhnutnej podpore tvorby pracovných miest podnikateľskými subjektmi a snahou o ich racionálnu regionálnu distribúciu.“* (Gajdoš, 2002, s. 144) Kreovanie nových pracovných miest najmä v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou je možné dosiahnuť nielen podporou veľkých spoločností, ale aj podporou malého a stredného podnikania a najmä živnostníkov.

„Ak má vývoj nezamestnanosti na Slovensku a jej prehlbujúca sa regionálna diferenciácia dosiahnuť bod obratu, je potrebné v oblastiach hospodárskej politiky podstatne skvalitniť koncepčnú a realizačnú prácu a vôbec hľadať efektívnejšie cesty riešenia.“ (Gajdoš, 2002, s. 144) Dôsledné realizovanie aktívnej politiky na trhu práce, vedúcej v konečnom dôsledku k zvýšeniu zamestnanosti, je dôležitou úlohou štátu. Len tak môže byť zabezpečený ekonomický rast krajiny a lepšie životné podmienky občanov.

4 Nezamestnanosť ako spoločný problém Európskej únie

Nepriaznivý vývoj nezamestnanosti v súčasnosti je evidentný u vyspelých krajín celého sveta, teda aj krajín EÚ. Miera nezamestnanosti sa v EÚ sleduje podľa obdobných kritérií ako u nás, teda celková miera nezamestnanosti, dlhodobá nezamestnanosť, veková a vzdelanostná nezamestnanosť a podobne. Údaje sú získavané zo štatistík jednotlivých krajín a spracované v štatistickej databáze Eurostat.

Podľa posledných zverejnených štatistických údajov (Databáza Eurostat) sa priemerná nezamestnanosť v členských krajinách EÚ aj v súčasnosti zvyšuje. V januári 2012 v porovnaní s decembrom 2011 vzrástol počet nezamestnaných v EÚ o 191 tis. osôb a v porovnaní s januárom 2011 až o 1.488 tis. osôb.

4.1 Vývoj nezamestnanosti v Európskej únii

Nárast nezamestnanosti bol evidovaný od prvého štvrťroku 2008 a od tej doby vo väčšine členských krajín sústavne rastie. V období rokov 2009 a 2010 miera nezamestnanosti v dôsledku globálnej krízy vzrástla vo všetkých členských krajinách EÚ s výnimkou Nemecka, Luxemburska, Malty a Rakúska. Vývoj miery nezamestnanosti od roku 2002 do roku 2011 sme spracovali v tabuľke 12.

Tabuľka 12 Miera nezamestnanosti v krajinách Európskej únie za obdobie 2002 – 2011.

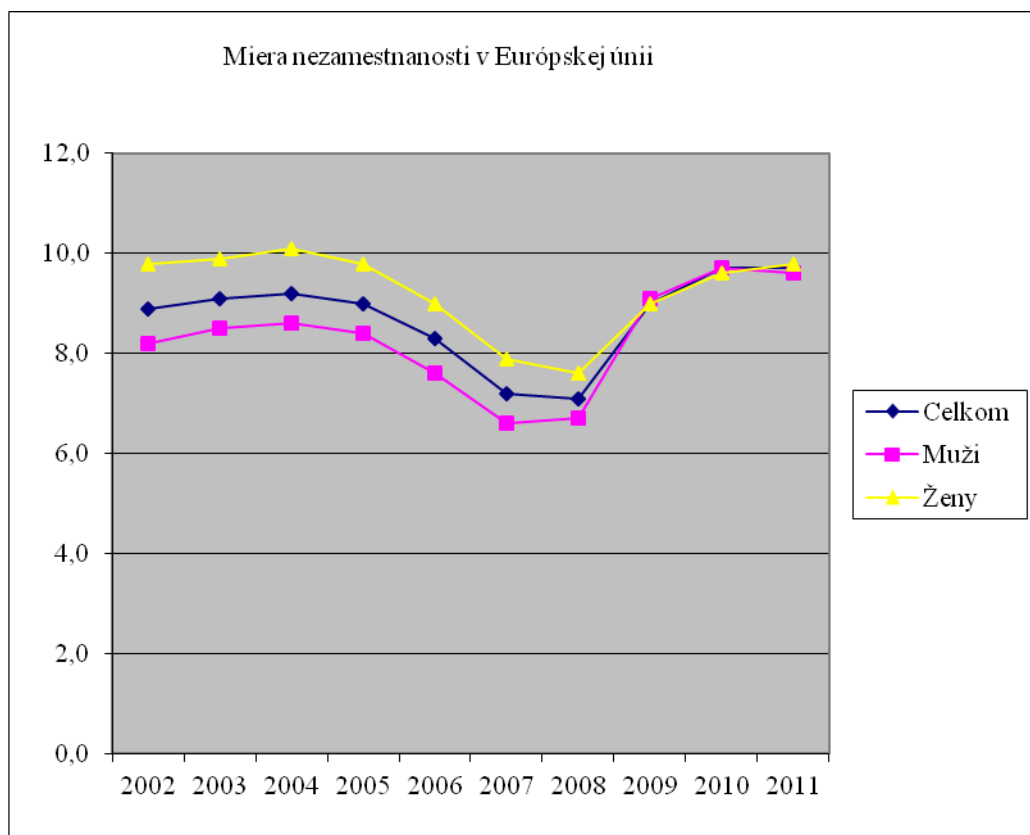
Obdobie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkom	8,9	9,1	9,2	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7
Muži	8,2	8,5	8,6	8,4	7,6	6,6	6,7	9,1	9,7	9,6
Ženy	9,8	9,9	10,1	9,8	9,0	7,9	7,6	9,0	9,6	9,8

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

Najpriaznivejší trend vo vývoji nezamestnanosti bol v období rokov 2005 až 2008, kedy bol sústavne evidovaný pokles miery nezamestnanosti a to aj u mužov, ako aj u žien. Prepuknutím krízy vo svete sa tento stav obrátil a najmä rok 2009 bol poznačený vysokým nárastom nezamestnaných. Štatistické údaje o vývoji nezamestnanosti v Európskej únii sme spracovali v grafe 1 a index miery nezamestnanosti v tabuľke 13.

Graf 1 Miera nezamestnanosti v krajinách Európskej únie za obdobie 2002 – 2011.



Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

Tabuľka 13 Index miery nezamestnanosti v Európskej únii.

	2005/2004	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010
Celkom	-0,2	-0,7	-1,1	-0,1	1,9	0,7	0,0
Muži	-0,2	-0,8	-1,0	0,1	2,4	0,6	-0,1
Ženy	-0,3	-0,8	-1,1	-0,3	1,4	0,6	0,2

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

Vývoj nezamestnanosti v jednotlivých krajinách EÚ sa odlišuje. Mieru nezamestnanosti za roky 2010 a 2011 sme spracovali v tabuľke 14. U niektorých krajín nie sú ešte údaje za rok 2011k dispozícií a sú označené znakom X.

Tabuľka 14 Miera nezamestnanosti členských krajín Európskej únie za roky 2010 – 2011.

Obdobie	2010	2011	Index 2011/2010
Belgicko	8,3	7,2	-1,1
Bulharsko	10,2	11,1	0,9
Česko	7,3	6,8	-0,5
Dánsko	7,5	7,6	0,1
Nemecko	7,1	5,9	-1,2
Estónsko	16,9	12,5	-4,4
Írsko	13,7	14,4	0,7
Grécko	12,6	X	X
Španielsko	20,1	21,7	1,6
Francúzsko	9,8	9,7	-0,1
Taliansko	8,4	X	X
Cyprus	6,2	7,8	1,6
Lotyšsko	18,7	X	X
Litva	17,8	15,4	-2,4
Luxembursko	4,6	4,8	0,2
Maďarsko	11,2	10,9	-0,3
Malta	6,9	6,4	-0,5
Holandsko	4,5	4,4	-0,1
Rakúsko	4,4	X	X
Poľsko	9,6	9,7	0,1
Portugalsko	12,0	12,9	0,9
Rumunsko	7,3	7,4	0,1
Slovinsko	7,3	8,1	0,8
Slovensko	14,4	13,4	-1,0
Fínsko	8,4	7,8	-0,6
Švédsko	8,4	7,5	-0,9
Veľká Británia	7,8	8,1	0,3
Chorvátsko	11,8	13,2	1,4
Turecko	10,7	X	X
Nórsko	3,5	X	X

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

Podobný trend vo vývoji nezamestnanosti bol zaznamenaný aj v krajinách eurozóny, ktorej súčasťou je aj Slovensko. Najpriaznivejší vývoj nezamestnanosti bol tiež v období rokov 2005 až 2008. Vývoj miery nezamestnanosti v Eurozóne za obdobie 2002 až 2011 sme spracovali v tabuľke 15.

Tabuľka 15 Miera nezamestnanosti v krajinách Eurozóny za obdobie 2002 – 2011.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkom	8,5	9,0	9,3	9,2	8,5	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2
Muži	7,4	8,0	8,3	8,3	7,6	6,7	7,0	9,4	10,0	9,9
Ženy	9,9	10,3	10,6	10,3	9,7	8,7	8,5	9,8	10,3	10,5

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

V tabuľke 16 sme spracovali index miery nezamestnanosti v Eurozóne.

Tabuľka 16 Index miery nezamestnanosti v Eurozóne.

	2005/2004	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2009
Celkom	-0,1	-0,7	-0,9	0,0	2,0	0,5	0,1
Muži	0,0	-0,7	-0,9	0,3	2,4	0,6	-0,1
Ženy	-0,3	-0,6	-1,0	-0,2	1,3	0,6	0,2

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

Z uvedených údajov vyplýva, že najpriaznivejšie obdobie vo vývoji nezamestnanosti v celej Európskej únii ako aj v krajinách Eurozóny boli roky 2005 až 2007, kedy bol zaznamenaný pokles celkovej nezamestnanosti, ale aj v kategóriách mužov i žien. Rok 2008 ešte neodrážal dopady svetovej krízy a miera nezamestnanosti začala nepriaznivo stúpať až od roku 2009.

4.2 Demografické trendy v nezamestnanosti v Európskej únii

Rozdiely vo vývoji nezamestnanosti podľa pohlaví a veku nie sú len na Slovensku, ale aj v krajinách Európskej únie. Mieru nezamestnanosti členských krajín EÚ podľa pohlaví sme spracovali v tabuľke 17.

Tabuľka 17 Miera nezamestnaností krajín Európskej únie za rok 2010 podľa pohlaví.

Rok 2010	Muži	Ženy
Belgicko	8,1	8,5
Bulharsko	10,9	9,5
Česko	6,4	8,5
Dánsko	8,2	6,6
Nemecko	7,5	6,6
Estónsko	19,5	14,3
Írsko	16,9	9,7
Grécko	9,9	16,2
Španielsko	19,7	20,5
Francúzsko	9,4	10,2
Taliansko	7,6	9,7
Cyprus	6,4	6,7
Lotyšsko	21,7	15,7
Litva	21,2	14,5
Luxembursko	4,0	5,3
Maďarsko	11,6	10,7
Malta	6,6	7,2
Holandsko	4,4	4,5
Rakúsko	4,6	4,2
Poľsko	9,3	10,0
Portugalsko	10,0	12,1
Rumunsko	7,9	6,5
Slovinsko	7,5	7,1
Slovensko	14,2	14,6
Fínsko	9,1	7,6
Švédsko	8,5	8,2
Veľká Británia	8,6	6,8
Chorvátsko	11,0	12,8
Turecko	10,4	11,4
Nórsko	4,0	3,0

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

V období január 2011 a január 2012 sa miera nezamestnanosti mužov zvýšila z 9,7 % na 10,5 % v Eurozóne a z 9,4 % na 10,1 % v EÚ. U žien sa zvýšila z 10,3 % na 10,9 % v Eurozóne a z 9,6 % na 10,1 % v EÚ.

Nepriaznivý vývoj bol zaznamenaný aj v nezamestnanosti mládeže vo veku do 25 rokov. Údaje o nezamestnanosti podľa veku za rok 2010 sme spracovali v tabuľke 18.

Tabuľka 18 Miera nezamestnaností krajín Európskej únie za rok 2010 podľa veku.

Rok 2010	do 25 rokov	od 25 do 74 rokov
Belgicko	22,4	7,0
Bulharsko	23,2	9,1
Česko	18,3	6,4
Dánsko	13,8	6,2
Nemecko	9,9	6,7
Estónsko	32,9	15,0
Írsko	27,8	11,9
Grécko	32,9	11,1
Španielsko	41,6	18,0
Francúzsko	23,3	8,2
Taliansko	27,8	7,0
Cyprus	17,8	5,3
Lotyšsko	34,5	16,6
Litva	35,1	16,1
Luxembursko	16,1	3,8
Maďarsko	26,6	10,0
Malta	12,9	5,6
Holandsko	8,7	3,7
Rakúsko	8,8	3,7
Poľsko	23,7	8,1
Portugalsko	22,4	10,0
Rumunsko	22,1	5,8
Slovinsko	14,7	6,5
Slovensko	33,6	12,5
Fínsko	21,4	6,6
Švédsko	25,2	5,9
Veľká Británia	19,6	5,8
Chorvátsko	30,7	9,4
Turecko	19,7	8,8
Nórsko	8,9	2,6

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

V januári 2011 bola miera nezamestnanosti tejto kategórie 21,1 % a v januári 2012 stúpila na 22,4 %, čo predstavuje 5.507 milióna mladých ľudí vo veku pod 25 rokov. Najnižšie hodnoty sú dosahované v Nemecku (7,8 %), Rakúsku (8,9 %) a Holandsku (9,0 %) a najvyššie v Španielsku (49,9 %), Grécku (48,1 %) a na Slovensku (36,0 %). Z údajov za rok 2011 vyplýva, že každý piaty mladý človek Európskej únie je nezamestnaný, hľadá si prácu a je k dispozícii na pracovnom trhu.

Vážnym problémom v krajinách EÚ je aj dlhodobá nezamestnanosť. Podľa štatistických údajov viac ako 3,8 % pracovnej sily tvorili osoby nezamestnané dlhšie ako jeden rok a asi polovica z nich dlhšie ako dva roky (databáza Eurostat).

Zaujímavý pohľad na vývoj nezamestnanosti získame z údajov o krajinách V4, kde sú zoskupené štyri stredoeurópske krajiny a to Slovensko, Maďarsko, Poľsko a Česko. Dostupné údaje o miere nezamestnanosti v týchto krajinách sme spracovali v tabuľke 19.

Tabuľka 19 Vývoj miery nezamestnanosti v krajinách V4 za roky 2002-2011.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Česko	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,8
Maďarsko	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
Poľsko	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Slovensko	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,4

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Eurostat. Dostupné na internete :

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

Porovnaním uvedených údajov s vývojom miery nezamestnanosti v Európskej únii sme zistili, že pod priemernú mieru nezamestnanosti sa v celom sledovanom období zaraďuje len Česká republika. Do roku 2006 dosahovalo nižšiu mieru nezamestnanosti oproti priemeru EÚ aj Maďarsko, ale počnúc rokom 2007 sa situácia zmenila a Maďarsko má vyššiu mieru nezamestnanosti ako celá EÚ. V Poľsku bola vyššia miera nezamestnanosti až do roku 2007 a následne od roku 2008 táto klesá a je sústavne nižšia alebo

rovná priemeru EÚ. Slovensko ako jediná krajina z V4 sa nikdy v sledovanom období nedostalo pod priemernú mieru nezamestnanosti EÚ.

4.3 Politika zamestnanosti v Európskej únii

Európska stratégia zamestnanosti bola schválená na summite v Luxemburgu v novembri 1997 a doplnená v roku 2005. Vytvárajú sa programy politiky zamestnanosti, ktoré sú zosúladené s požiadavkami trhu práce členských krajín. V marci roku 2010 Európska Komisia zahájila stratégiu Európa 2020, ktorej cieľom je trvalo udržateľná miera nezamestnanosti a dosiahnutie rastu zamestnanosti. Bolo prijatých päť základných cieľov, ktoré vychádzajú z najväznejších problémov v zamestnanosti. Členské štáty môžu mať svoje vlastné národné ciele zapracované do národných reformných programov zamestnanosti, ktoré implementujú základné ciele politiky zamestnanosti Európskej únie.

Podpora pružných pracovných podmienok je základnou podmienkou úspechu. EÚ upozorňuje aj na zlepšenie vedľajších podmienok pre zamestnávanie ako je vylepšenie dostupnosti zariadení starostlivosti o deti, viac príležitostí pre celoživotné vzdelávanie, uľahčenie pracovnej mobility a podobne. Súčasne je potrebné zamerať sa na flexibilitu trhov práce, riešenie pracovných vzťahov, ale aj na sociálnu ochranu občanov.

V politike zamestnanosti kladie EÚ dôraz na znižovanie regionálnych rozdielov a na zamestnávanie mladých ľudí, žien a osôb vo vyššom veku. Miera zamestnanosti v krajinách EÚ je vo všeobecnosti nižšia u žien a starších pracovníkov. V roku 2010 miera zamestnanosti mužov dosiahla 70.1% v EÚ, v porovnaní s 58,2% zamestnaných žien.

Veľké rozdiely v zamestnanosti sú aj podľa úrovne dosahovaného vzdelania. Z ľudí s ukončeným vysokoškolským vzdelaním sa zamestná v rámci EÚ až 84 % (údaj z roku 2010). Ľudia so stredoškolským vzdelaním dosahujú mieru zamestnanosti približne 54 %. Mnoho ľudí so stredoškolským vzdelaním sa vzdeláva formou pomaturitného neuniverzitného vzdelávania

a úspešnosť ich následného zamestnávania je približne 73 %. Aj preto medzi hlavnými cieľmi politiky zamestnanosti v rámci Európskej únie je zvyšovanie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva členských krajín.

Európska únia ako celok sa aktívne zameriava na odstraňovanie rozdielov v zamestnanosti svojich členských krajín. Voľný pohyb pracovných síl je jedným z nástrojov na uplatnenie sa občanov členských krajín na trhu práce v ktorejkoľvek členskej krajine. Vývoj nezamestnanosti na Slovensku odráža základné problémy celej EÚ a preto politika zamestnanosti vychádza zo stratégie Európskej únie.

5 Úlohy štátu v riešení problému nezamestnanosti

Nezamestnanosť je prirodzeným atribútom každej spoločnosti s trhovým hospodárstvom. Aj Slovensko sa s jej prudkým nárastom stretlo až po zmene politického zriadenia a prechode na novú ekonomiku. *„Nezamestnanosť je totiž tiež prejavom mikro štrukturálnej adaptácie ekonomiky. Je prejavom a dôsledkom vzniku, zániku a obmedzovania či naopak podpory niektorých výrobných a činností a teda i pracovných miest.“* (Krebs, 2007, s. 293) Prvé problémy boli zaznamenané v roku 1991, kedy došlo k strate odbytových trhov smerom na východ a veľa podnikov prešlo do likvidácie alebo konkurzu, v dôsledku čoho stratilo množstvo ľudí prácu. Uvoľňovali sa ľudia zo zamestnania s cieľom redukovať počet zamestnancov, ale nové pracovné príležitosti sa nevytvárali v dostatočnej miere. Dovtedajšia výroba prešla transformáciou a reštrukturalizáciou, niektoré podniky vytvorili nový výrobný program, ktorého produkty mohli konkurovať zahraničiu, iné zanikli.

Nezamestnanosť so svojimi dopadmi na občanov krajiny a ekonomiku krajiny, odrážajúcu vývoj HDP, je vážnym problémom súčasnosti. Ide o problém, ktorý sa týka mnohých krajín. *„Vlády jednotlivých krajín, odbory i verejnosť sa zhodujú v tom, že zníženie úrovne masovej nezamestnanosti je dnes politickou prioritou.“* (Mareš, 2002, s. 113) Aj vláda Slovenskej republiky stojí pred riešením problematiky vysokej nezamestnanosti, ktorá

podľa štatistických údajov aktuálne k 31. januáru 2012 dosiahla mieru 13,69 %, čo predstavuje 408 874 evidovaných nezamestnaných osôb. Mieru nezamestnanosti 20 % bola prekročená v Banskobystrickom kraji a o percento menej v Prešovskom a Košickom kraji. Najnižšia miera nezamestnanosti bola už tradične dosiahnutá v Bratislavskom kraji a to 5,24 %. Tieto údaje jednoznačne poukazujú na demografické problémy na trhu práce na území našej krajiny. Najťaživejšia je situácia v dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je v uvedených troch krajoch najvyššia. Podstatnú časť dlhodobo nezamestnaných tvoria nízko kvalifikovaní mladí ľudia alebo občania vo veku nad 50 rokov. Dlhodobá nezamestnanosť je deštruktívna, znehodnocuje človeka ako ľudský kapitál, lebo sa devalvujú jeho pracovné zručnosti. V súčasnej dobe s prehlbujúcou sa krízou na celom svete je vysoká nezamestnanosť vo všetkých vyspelých krajinách a obzvlášť nepriaznivá situácia je v zamestnávaní mladých ľudí do 25 rokov.

Krajiny Európskej únie ku koncu roku 2011 dosahovali rozličnú mieru nezamestnanosti, pričom najnižšiu dosiahli v Rakúsku 4,1 %, Holandsku 4,9 % a v Luxemburgu 5,2 %. Najvyššia bola v krajinách, ktoré sa zmietajú v hospodárskych problémoch a to v Španielsku 22,9 %, Grécku 19,2 % a Litve 15,3 %. Za znepokojujúci fakt môžeme považovať skutočnosť, že miera nezamestnanosti u mladých ľudí vo veku do 25 rokov v krajinách Európskej únie priniesla Slovensku nelichotivé 3. miesto s 35,6 % po Grécku so 42,7 % a Španielsku so 48,7 % mierou nezamestnanosti tejto populácie. (Slovenský štatistický úrad, [cit. 28.02.2012]. Dostupné na internete: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>>)

Najvyššie čísla v miere nezamestnanosti na Slovensku evidujeme vo vekovej kategórii 20 až 24 rokov, čo dokazujú aj spracované štatistické údaje v tabuľke 13. Roky 2009 a 2010 dosahovali takmer 70 % mieru nezamestnanosti, čo znamená, že viac ako 2/3 mladých ľudí vo veku od 20 do 24 rokov, ktorí sa už nepripravovali štúdiom na svoje povolanie, nebolo zamestnaných.

Tabuľka 20 Miera evidovanej nezamestnanosti občanov vo veku od 20 do 24 rokov

Obdobie	1. štvrťrok 2008	4. štvrťrok 2008	4. štvrťrok 2009	4. štvrťrok 2010	3. štvrťrok 2011
Osoby vo veku 20-24 rokov	40,7	35,9	69,4	69,2	58,9

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov databázy Štatistického úradu SR

Slovstat. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=971&m_sso=2&m_so=15&ic=41>.

Rok 2011 dokazuje už zníženie tohto percenta o viac ako 10 %, ale evidované číslo je stále alarmujúce. Tlačová agentúra SR dňa 31.1.2012 zverejnila správu, že „*Európska komisia (EK) chce pomôcť Slovensku a ďalším ôsmim krajinám v boji proti nezamestnanosti mladých ľudí. Do polovice apríla 2012 má byť pripravený plán opatrení, ktoré by viedli k zlepšeniu situácie.*“ (Zoznam.sk, [cit. 28.02.2012]. Dostupné na internete: <<http://openiazoch.zoznam.sk/cl/117218/EK-chce-Slovensku-pomoc-v-boji-proti-nezamestnanosti-mladych-ludi>>)

Boj s nezamestnanosťou mladých a nezamestnanosťou celkom spočíva vo viacerých možnostiach a to najmä : (Mareš, 2002, s. 113)

- ekonomická politika na strane dopytu po práci, ktorá zahŕňa :
- vytváranie prostredia pre investície a stimuláciu ekonomického rastu v ziskovej sfére ekonomiky,
- vytváranie pracovných príležitostí financovaných z verejných zdrojov, prostredníctvom verejných služieb a verejne prospešných prác, alebo vytváraním spoločensky prospešných miest,
- vytváranie pracovných príležitostí v službách sociálneho štátu ako v neziskovej sfére ekonomiky,

- politika trhu práce, regulácia trhu práce na strane ponuky pracovnej sily, ktorá zahŕňa :
- reguláciu veľkosti ponuky práce pomocou regulácie vstupu na trh práce a odchodu z neho,
- prispôsobovanie ponuky a dopytu na trhu práce z hľadiska ich štruktúry a to následne cestou rekvalifikácie dospelých, alebo podporovaním územnej mobility a preventívne regulovaním obsahu a foriem vzdelávacieho systému,
- sprostredkovaním informácií a kontaktov medzi stranami dopytu a ponuky na trhu práce, najmä sprostredkovanie pracovných miest,
- legislatívna regulácia podmienok pracovných kontraktov a podmienok práce a sprostredkovateľská činnosť v pracovných sporoch,
- podpora nezamestnaným, ktorá im umožňuje existenčné prežitie na určitom štandarde a zároveň predstavuje určitú kúpnu silu.

Vysoká miera nezamestnanosti znamená vysokú ponuku pracovnej sily. „*Otázka ponuky práce sa tradične skúma v rámci rozhodovania sa individua medzi prácou a voľným časom.*“ (Mlynarovič, Miťková, 2010, s. 291) Stručne môžeme povedať, že každý jednotlivec si individuálne zhodnotí, akú mzdu musí dostať, aby bolo pre neho výhodné nastúpiť do práce. Táto možnosť vyplýva každému jednotlivcovi z jeho práva slobodne sa rozhodnúť, či sa zamestná, alebo nie. Práca je ľudský kapitál, ktorého efektívnosť je závislá od naplnenia viacerých podmienok.

Za základné môžeme považovať : (Tomašovičová, 2009, s. 84)

- vzdelanie,
- kvalifikácia,
- prax,
- iniciatíva,
- tvorivosť.

Nezamestnanosťou sa musí zapodievať štát a svojimi zásahmi sa snažiť o jej zníženie. Nezamestnanosť prináša človeku ekonomické problémy spôsobené stratou príjmu a tieto následne ovplyvňujú emócie a správanie nezamestnaného, čo má zas nevhodný vplyv na jeho rodinný život. Sú však aj také osobnosti, ktoré svoju nezamestnanosť príjmu ako fakt, bez vážnejších dôsledkov na ich správaní a ktoré snažia sa o čo najrýchlejšiu zmenu svojho postavenia aktívnym hľadaním práce.

„Nezamestnanosť je spojená s vysokými spoločenskými nákladmi. Na jednej strane ide o plytvanie zdrojmi, pretože pri vysokej nezamestnanosti nevyrába ekonomika toľko, koľko je schopná. Na druhej strane musí čeliť sociálnym dôsledkom nezamestnanosti.“ (Mlynarovič, 1998, s. 31) Prináša so sebou zvyšovanie nákladov na programy náhrady príjmu zo zamestnania či už formou podpory v nezamestnanosti, alebo po jej vyčerpaní dávkami v hmotnej núdzi. Ide o prostriedky, ktoré by mohli byť využité na iné sociálne programy.

V každej vyspelej krajine sa problémami nezamestnanosti a jej riešením zaoberá štát cestou politiky zamestnanosti o ktorej budeme hovoriť v ďalšej podkapitole.

5.1 Politika zamestnanosti

Politika zamestnanosti je zameraná na podporu zamestnanosti, vytváranie nových pracovných príležitostí, zlepšovanie odbornej prípravy a vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. *„Všeobecne sa dá politika zamestnanosti vymedziť ako súbor opatrení, ktorými sú spolu utvárané podmienky na dynamickú rovnováhu na trhu práce a na efektívne využitie pracovných síl. Táto politika je spravidla výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov, firiem, zamestnancov a odborov.“* (Rievajová, 2006, s. 184) V súlade s článkom 26 Listiny základných práv a slobôd má každý občan právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu na toto povolanie. Preto možno považovať za hlavný cieľ štátnej politiky zamestnanosti napĺňanie práva na zamestnanie. Rozlišujeme aktívnu a pasívnu politiku zamestnanosti. *„Aktívna*

politika trhu práce je systém nástrojov na podporu zvýšenia zamestnanosti, prostredníctvom ktorých môže fyzická alebo právnická osoba získať príspevok v súlade so zákonom o službách zamestnanosti, vyhláškou MPSVaR SR č. 44/2004 Z.z., s príslušnými smernicami a nariadeniami Európskeho spoločenstva a právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na poskytovanie štátnej pomoci de minimis.“ (Tomašovičová, 2009, s. 154) Bližšie sa s nástrojmi aktívnej politiky budeme zaoberať v nasledujúcej podkapitole.

Politika zamestnanosti zasahuje svojimi aktivitami do trhu práce. Orientuje sa najmä na : (Rievajová, 2006, s. 184)

- rozvoj infraštruktúry trhu práce, cez sieť špecializovaných inštitúcií zabezpečuje sprostredkovateľské, informačné a poradenské služby,
- podporu vytvárania nových pracovných miest a pracovných činností,
- zvyšovanie adaptability pracovnej sily organizovaním a podporou rozmanitých rekvalifikačných programov.

Tieto aktivity na trhu práce sú zamerané k aktivizácii nezamestnaných a používame pre ne spoločné pomenovanie aktívna politika zamestnanosti. „*Financovanie aktívnej politiky trhu práce je v prevažnej miere hradené z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.*“ (Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sociálna politika a zamestnanosť, 2/2008, s. 3) Pasívna politika zamestnanosti spočíva v kompenzácii straty príjmu nezamestnaných po dobu nezamestnanosti, aby mali zabezpečený dôstojný život.

Okrem toho však štátna politika zamestnanosti sleduje ďalšie dôležité ciele a to : (Durdisová, 2005, s. 59)

- priebežné sledovanie a vyhodnocovanie situácie na trhu práce,
- spracovávanie prognóz a koncepcie zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov,
- uplatňovanie aktívnej politiky zamestnanosti,

- poskytovanie podpôr v nezamestnanosti,
- hospodárenie s prostriedkami na politiku zamestnanosti,
- usmerňovanie zamestnávania pracovných síl zo zahraničia na domácom území,
- usmerňovanie zamestnávania našich občanov na zahraničných pracovných trhoch.

Slovensko ako členský štát Európskej únie politiku zamestnanosti rieši v súlade so základnými prístupmi krajín EÚ, ktorá v politike zamestnanosti stanovila zásadné ciele a to: (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 44)

- zamerať sa prednostne na zvyšovanie zamestnanosti než na znižovanie nezamestnanosti,
- zlepšovať nielen fungovanie trhu práce, ale tiež širšie podmienky zamestnávania, s osobitnou pozornosťou na bariéry brániace tvorbe miest, ktoré spočívajú v oblasti zdaňovania a vo fiškálnom systéme,
- zvyšovanie investícií do ľudského kapitálu.

Vytvorený Európsky sociálny fond, ktorý je dotovaný z príspevkov členských krajín, prispieva na čiastočné krytie nákladov zameraných na napĺňanie stanovených cieľov. EÚ si každý rok, respektíve každé obdobie stanovuje určité ciele. Momentálne chce EÚ do roku 2020 dosiahnuť tieto ciele : (Európska únia, [cit. 28.02.2012]. Dostupné na internete <http://europa.eu/pol/socio/index_sk.htm>)

- 75-percentnú mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov,
- zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 % a zvýšenie počtu obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným vyšším vzdelaním na min. 40 %,
- zníženie počtu osôb, ktorým hrozí chudoba a sociálne vylúčenie, aspoň o 20 miliónov.

Nikto nepochybuje, že ide o ciele veľmi náročné najmä s prihliadnutím na súčasnú situáciu v nezamestnanosti mnohých členských krajinách EÚ. „Krajiny EÚ disponujú na úseku ponuky práce veľkým potenciálom pre ekonomický rast a prosperitu. Aby sa však zmenil na reálnu silu, je potrebné rozvíjať novú kultúru spôsobilosti získať zamestnanie.“ (Brožová, 2003, s. 140)

Vzdelávanie je potrebné prispôbiť novým žiadaným potrebám, aby mohli byť využité všetky príležitosti na prácu a tým uľahčený život jedincov. Každá krajina sa musí zamerať na problém, ktorý je na jej území najväčším. Politika zamestnanosti sa sústavne vyvíja tak v rámci EÚ, ako aj v jednotlivých krajinách a tvorí jednu z priorít vo väčšine krajín. Vždy však pôsobia určité faktory, ktoré ovplyvňujú výsledky v dosahovaní stanovených cieľov aktívnej politiky zamestnanosti. Za hlavné z nich možno považovať : (Rievajová, 2006, s. 187)

- dostatočný rozsah opatrení aktívnej politiky zamestnanosti, smerujúcich k prerozdeleniu nezamestnanosti v prospech nezamestnaných s najnižšími šancami,
- vhodná štruktúra aktívnych opatrení, ktorá závisí od stavu a vývojových tendencií na trhu práce a vychádza z analýzy konkrétnych lokálnych podmienok,
- cielenosť aktívnych opatrení smerom k ťažko umiestniteľným skupinám,
- kvalita opatrení aktívnej politiky zamestnanosti, ktoré musia vychádzať z potrieb trhu práce ako aj z možností, potrieb a motivácií uchádzačov o zamestnanie.

Všetky opatrenia politiky zamestnanosti sú zamerané na vytváranie vhodných podmienok pre dynamickú rovnováhu pracovného trhu s maximálnym využitím pracovného potenciálu človeka. Európska únia vymedzila špecifické aktivity politiky zamestnanosti nasledovne : (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 44-47)

- regulácia nákladov na pracovnú silu a podpora tvorby pracovných miest,
- podpora flexibility foriem zamestnávania umožňujúcu tvorbu pracovných miest a to prispôbením legislatívy, aby aj pri skrátených úväzkoch bola zachovaná sociálna ochrana a rovnaké pracovné podmienky, minimalizovať nadčasovú prácu, podporovať kratší týždenný pracovný čas, zvýšenie flexibility v organizácii práce a pod.,
- absolútna a relatívna redukcia mzdových nákladov zblížením úrovne miezd,
- zvyšovanie úrovne kvalifikácie pracovnej sily, pričom dôraz sa kladie na kontinuálnu pracovnú prípravu,
- zlepšenie prístupu k trhu práce najmä pre znevýhodnené skupiny nezamestnaných, zlepšiť sprostredkovateľskú činnosť, prioritou je riešenie nezamestnanosti mládeže a dlhodobo nezamestnaných,
- rozvoj nových aktivít, najmä malých a stredných podnikov v rôznych odvetviach,
- vylepšenie daňového systému a pritom podporovať tvorbu miest nevyžadujúcich kvalifikáciu,
- zvyšovanie úrovne ľudského kapitálu, zlepšiť úroveň vzdelávania k povolaniu, koordináciu služieb pri umiestňovaní mladých ľudí, zlepšenie spolupráce školských zariadení a podnikateľského sektora,
- zameranie sa na špecifické skupiny a zvýšenie úsilia na integrovanie alebo reintegrovanie dlhodobo nezamestnaných a mladých nezamestnaných a to aj cestou alternatívnych aktivít smerujúcich k plynulému spojeniu s pracovným trhom.

Základnou službou štátu vo vzťahu k nezamestnaných je posilňovať aktivity pri ich umiestňovaní na trhu práce a to najmä u najviac ohrozených skupín obyvateľstva. Zvýšenie flexibility pracovného trhu s prihliadnutím na lokálne podmienky by malo byť predpokladom na zlepšenie stavu zamestnanosti. Súčinnosť zamestnávateľov s ÚPSVaR a prípadnými

sprostredkovateľskými organizáciami pri obsadzovaní voľných pracovných miest napomáha k plynulejšiemu prechodu obyvateľov z kategórie nezamestnaných do kategórie zamestnaných. Preto je potrebná zo strany štátu pomoc a akási odmena zamestnávateľom, ktorí prijímajú nezamestnaných z ohrozených skupín rôznou dostupnou formou. Cieľom je zvyšovanie zamestnanosti. A to je úlohou výkonných zložiek Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

5.2 Postavenie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je v Slovenskej republike organizačne začlenené pod Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Je súčasťou štátnej správy. „*Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je orgán príslušný pre riadenie, kontrolu, koordináciu a metodické usmerňovanie výkonu štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti, uskutočňovaný úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.*“ (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [cit. 02.03.2012]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/ustredie-prace-socialnych-vecia-a-rodiny.html>>) Svoju činnosť vykonáva v súlade so Zákonom č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Posledná novela zákona bola v roku 2011.

V problematike zamestnanosti je platná osobitná právna úprava a to Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (Zákon o službách zamestnanosti). Zákon vo svojich ustanoveniach upravuje poskytovanie informácií a služieb v súvislosti so zamestnanosťou, tiež poskytovanie určených finančných príspevkov k uľahčeniu vstupu na trh práce. Zákomom o službách zamestnanosti sa štát snaží o tvorbu, ale aj udržanie pracovných miest v potrebných odvetviach činnosti.

Pre ľahkú dostupnosť služieb ÚPSVaR širokým masám obyvateľstva na Slovensku je aktuálne zriadených celkom 46 Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len úrad).

Tieto orgány štátnej správy pôsobia v súčasnosti v troch systémoch sociálnej ochrany

a to : (Koldinská, 2007, s. 46)

- v politike zamestnanosti,
- v štátnej sociálnej podpore,
- v oblasti sociálnej pomoci.

Prvý styk občana s úradom by mal byť v informačno – poradenskom stredisku – IPS. Tieto strediská sú obsadené kvalifikovanými zamestnancami, ktorí návštevníkovi dokážu podať bezplatne uspokojivé odpovede na všetky otázky súvisiace s predmetom činnosti ÚPSVaR. Evidencia voľných pracovných miest na stredisku IPS je oveľa širšia, ako sú zväčša zverejnené pracovné ponuky na rôznych internetových portáloch a v tlači. *„Odborné poradenské služby sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi a požiadavkami, na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu.“* (Tomašovičová, 2009, s. 154) Stredisko IPS nie je určené len nezamestnaným, ale všetkým občanom, ktorý majú záujem o prácu.

Teda aj momentálne zamestnaný občan, ktorý z rôznych dôvodov uvažuje o zmene zamestnania, alebo občan, ktorý síce ešte pracuje, ale vie, že v krátkej dobe bude zo zamestnania uvoľnený, má právo na bezplatnú poradensko-informačnú pomoc IPS. Takúto osobu nazývame záujemca o zamestnanie a tiež mu môže byť poskytnutá možnosť vzdelávania, rekvalifikácie, pričom podmienky zaradenia na vzdelávanie sú individuálne

posudzované a základnou podmienkou je príprava na profesiu, ktorá umožní záujemcovi o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce.

Pri strate zamestnania z akéhokoľvek dôvodu je vhodné, aby sa prepustený zaevidoval na príslušnom ÚPSVaR ako uchádzač o zamestnanie. Vhodné je tak urobiť do 7 kalendárnych dní (vrátane) od ukončenia zamestnania a to z dôvodu, že štát bude hradiť jeho zdravotné poistenie bez prerušenia. Ide o skutočnosť, ktorú niektorí nezamestnaní podceňujú a následne ich zdravotná poisťovňa vyzýva k úhrade zdravotného poistenia z ich súkromných zdrojov.

Ak nezamestnaný podá žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, vznikajú mu týmto dňom určité práva a povinnosti, ktoré sú obsahom písomného poučenia preberaného nezamestnaným od pracovníka ÚPSVaR a sú zakotvené v Zákone č. 139/2008 Z.z. – novele zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V súlade s uvedenou právnou normou *„má občan právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení a priamej či nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.“* (Tomašovičová, 2009, s. 152-153) V kategórii uchádzačov o zamestnanie sa osobitne posudzuje každý jednotlivец a zvažuje sa, či nie je znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie. Do tejto kategórie sa zaraďujú napr. absolventi školy vo veku do 25 rokov, ktorý do dvoch rokov od ukončenia prípravy na povolanie nezískali platené pracovné miesto, občania vo veku nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní, občan, ktorý dlhodobo plnil rodičovské povinnosti, osamelý občan, ktorý sa stará o dieťa do 10 rokov, občan so zdravotným postihnutím a pod.

„Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce atď.“ (Zákon č. 139*2008 Z.z. § 14 od. 1) Každý uchádzač o zamestnanie je povinný

aktívne si hľadať zamestnanie a svoje hľadanie aj osobne preukazovať úradu podľa pokynov pracovníkov úradu, ale minimálne raz za kalendárny mesiac. Preukazovanie aktívneho hľadania je možné viacerými spôsobmi (bližšie upravené Vyhláškou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 31/2004 Z.z.).

Príslušný ÚPSVaR má povinnosť uchádzačovi o zamestnanie minimálne jedenkrát mesačne ponúknuť vhodné zamestnanie, prípadne ponúknuť účasť na aktívnych opatreniach na trhu práce, organizovaných úradom v rámci politiky zamestnanosti. Uchádzač o zamestnanie je povinný byť na tento účel k dispozícii do troch pracovných dní.

Vyradenie uchádzača o zamestnanie z evidencie úradu je možné za presne stanovených podmienok. Najúspešnejším je vyradenie z dôvodu nástupu do zamestnania, prípadne začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

5.3 Nástroje pomoci nezamestnaným

V súčasnosti je vo viacerých krajinách politika zamestnanosti zameraná najmä na investovanie do ľudí a do ich schopností s cieľom prispievať k ich ľahšiemu uplatneniu sa na trhu práce. *„Jedným z najviac používaných nástrojov štátnej politiky zamestnanosti, ktorý sa aktivuje ihneď po tom, čo nezamestnanosť vznikne a nezamestnaný ju oznámi, je sprostredkovanie zamestnania, vykonávané úradmi práce a agentúrami práce.“* (Koldinská, 2007, s. 127) Dosiachnutie takého stavu je najzmysluplnejším úspechom aktivít tak uchádzača o zamestnanie, ako aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, prípadne agentúry na sprostredkovanie zamestnania.

Ďalším silným nástrojom pomoci je rekvalifikácia. *„Rekvalifikáciou rozumieme získanie novej kvalifikácie alebo rozšírenie existujúcej kvalifikácie uchádzača o zamestnanie, alebo záujemcu o zamestnanie.“* Investovanie do vzdelávania ľudí je v súlade s cieľmi EÚ a so zmenami požiadaviek pracovného trhu na kvalifikáciu zamestnancov. Vzdelávanie vykonávajú akreditované zariadenia. Uchádzač o zamestnanie resp. záujemca

o zamestnanie môže absolvovať rekvalifikáciu na základe dohody s úradom, pričom na podporu vzdelávania je zo zdrojov ÚPSVaR financované nielen samotné vzdelávanie t.j. kurzovné, ale aj vedľajšie náklady na vzdelávanie pre uchádzačova o zamestnanie ako sú cestovné, stravné, ubytovanie a tiež aj príspevok na služby pre rodiny s deťmi uchádzačom o zamestnanie.

Dôležitým nástrojom politiky zamestnanosti sú investičné impulzy, ktorými sa podporuje vytváranie nových pracovných miest u zamestnávateľov, prípadne rekvalifikácia zamestnancov v záujme ich ďalšieho uplatnenia u zamestnávateľa. Náklady na rekvalifikáciu môžu byť hradené čiastočne, alebo aj úplne ÚPSVaR a poskytnuté prostriedky sú účelovo viazané, nie je ich možné použiť na iné účely.

Verejno - prospešné práce a spoločensky účelové pracovné miesta sú spôsobom dočasného vytvorenia pracovnej pozície po dohode s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý môže na takto vytvorené miesta zamestnávateľovi poskytovať príspevok, prípadne až do plnej výšky skutočne vyplatených mzdových nákladov s prihliadnutím na mieru nezamestnanosti v danej lokalite.

Ďalej sú z prostriedkov ÚPSVaR poskytované príspevky :
(Tomašovičová, 2009, s. 152-153)

- na samostatnú zárobkovú činnosť,
- na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- na vykonávanie absolventskej praxe,
- na aktivačnú činnosť,
- na sťahovanie za prácou.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky financuje z príspevkov Európskeho sociálneho fondu viacero projektov na podporu zamestnanosti. Na obdobie rokov 2007 až 2013 sú to napríklad : (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, [cit. 02.03.2012], Dostupné na internete:<<http://upsvar.sk>>

- Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, zameraný na zvyšovanie zamestnanosti adaptability a znižovanie nezamestnanosti, posilnenie integrácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených a podpora zosúladenia rodinného a pracovného života, zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky.
- Národný projekt 1-2/C – Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti.
- Národný projekt 1-2/A – Podpora zamestnanosti v období globálnej finančnej a hospodárskej krízy.
- Národný projekt II – 2 – Podpora zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím.
- Národný projekt V – 2 – Aktivácia uchádzačov o zamestnanie a mnoho ďalších

„Európsky sociálny fond slúži aj na podporu začlenenia a zlepšenia prístupu znevýhodnených skupín obyvateľstva k zamestnaniu a na zníženie národných, regionálnych a miestnych rozdielov v zamestnanosti.“ (Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Zamestnanosť a sociálna politika č. 10/2009, s. 4) V našich podmienkach sú tieto prostriedky využívané najmä na programy zlepšenia zamestnanosti v chudobou ohrozených oblastiach a komunitách. Poľutovaniahodnou skutočnosťou je, že aj v oblasti podpory z eurofondov dochádza k zneužívaniu a to korupciou niektorých zamestnancov v Sociálnej implementačnej agentúre, ktorá rozhoduje o rozdeľovaní časti eurofondov. *„Od žiadateľov, predkladajúcich projekty na čerpanie eurofondov pýtali 30 percent z celkovej sumy projektu, pod zámenkou, že zabezpečia jeho schválenie.“* (Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Práca. Život. Rodina č. 9/2011, s. 8) Riaditeľ agentúry po odhalení rezignoval na svoju funkciu a hoci zatiaľ neboli žiadni zamestnanci agentúry obvinení z korupcie, vyšetrowanie ďalej prebieha. Túto snahu Slovenska o očistenie

štrukturálnych fondov od korupcie ocenil aj šéf auditorov Európskej komisie. Rezort práce prijal opatrenia a ďalšie kontrolné mechanizmy, ktorými sa zabráni nožnej korupcii.

Ako sme už uviedli, veľmi zlá situácia je v zamestnanosti mládeže po ukončení štúdia, ktorým sa pripravovali na svoje povolanie. So zložitým uplatnením sa na trhu práce súvisí aj migrácia mladých ľudí a do zahraničia odchádzajú kvalifikované sily. *„Naša vyškolená mladá generácia teda nahradzuje v zahraničí nedostatok kvalitnej pracovnej sily a na našom trhu zákonite chýba.“* (Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Zamestnanosť a sociálna politika č. 6/2007, s. 15) Preto je dôležité zamerať sa na podporu práve tejto skupiny nezamestnaných.

Nástrojom pasívnej politiky zamestnanosti, zameraným na pomoc nezamestnaným, je príspevok v nezamestnanosti. *„Pasívne opatrenia politiky zamestnanosti sú v zásade tie, ktoré riešia vzniknutý následok – stratu (alebo nezískanie) zamestnania.“* (Rievajová, 2006, s. 192) Z hľadiska nákladov, ktoré v tejto súvislosti vznikajú, sem zahrňame aj platby do poisťných fondov, ktoré štát hradí za evidované nezamestnané osoby (zdravotné poistenie), ale tiež všetky náklady spojené s doručovaním písomnosti, resp. finančnej hotovosti evidovanému uchádzačovi o zamestnanie. Do pasívnej zložky politiky zamestnanosti zaraďujeme aj verejné výdavky na zabezpečenie tých, ktorí sa dostávajú v dôsledku straty príjmu do kategórie „hmotná núdza“.

V roku 2011 bola schválená novela Zákonníka práce, ktorý je základným dokumentom pracovno – právnych vzťahov. Nové zmeny poskytujú zamestnávateľovi väčšiu flexibilitu po dohode so zamestnancami. *„Nielen Zákonník práce, ale aj aktívne opatrenia trhu práce, medzitrh práce, reforma systému hmotnej núdze a úprava zákona o službách zamestnanosti – to všetko sú nástroje, ktoré ministerstvo práce v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny využíva v boji s nezamestnanosťou.“* (Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Práca. Život. Rodina č. 8/2011, s. 7) Najlepšie výsledky sa vo využívaní nástrojov politiky zamestnanosti dosahujú pri poskytovaní príspevkov na samostatnú zárobkovú

činnosť a príspevku na dochádzanie za prácou. Osobitne treba vyzdvihnúť vytvorenie úplne nového príspevku v roku 2010 – protipovodňový príspevok, vďaka ktorému za necelý rok získalo zamestnanie takmer 7 tisíc nezamestnaných. Rozšírenie okruhu poberateľov protipovodňového príspevku umožní zvýšenie takto vytvorených pracovných miest, ktoré prinášajú aj významný efekt celej spoločnosti pri ochrane zdravia a majetku. Za významný ho možno považovať z dôvodu, že v posledných rokoch bolo na území Slovenska viacero povodní, ktoré spôsobili nielen veľké majetkové škody, ale aj straty na životoch. Mnohé z povodní by nemuseli mať také katastrofálne dôsledky, keby boli vodné toky upravené.

Jedným z nových projektov na pomoc nezamestnaným je projekt zapojenia nezamestnaných do záchranu kultúrneho dedičstva, kedy budú pracovať na opravách slovenských hradov a iných historických objektov. Tu sa predpokladá vytvorenie niekoľko tisícov pracovných miest.

Možno teda konštatovať, že pomoc nezamestnaným je u nás na dobrej úrovni, ale je naďalej potrebné zameriavať sa na najväčšie problémy v súvislosti s nezamestnanosťou a najmä na predchádzanie nezamestnanosti aktívnou politikou zamestnanosti.

ZÁVER

Každý, kto sa už ocitol v pozícii nezamestnaného, vie, aké pocity tento status vyvoláva. Množstvo odborníkov sa zhoduje v tom, že ak nezamestnanosť trvá viac ako pol roka a človek napriek svojej aktívnej snahe nenájde pracovné uplatnenie, začne strácať pracovné návyky a zručnosti. Nezamestnanosť zanechá na duši i tele mnohé nepriaznivé dôsledky a to nielen na osobe nezamestnaného, ale aj jeho rodiny. Predchádzaním nezamestnanosti podporou tvorby pracovných miest sa predíde aj jej dôsledkom ako sú chudoba, deštrukcia fyzického a psychického zdravia a v niektorých prípadoch až bezdomovectvu.

Našou snahou bolo vysvetliť pojem zamestnanosť a nezamestnanosť a poukázať na vplyv nezamestnanosti na jednotlivca. V prvej kapitole sme sa zaoberali najmä triedením a vývojom nezamestnanosti a faktormi, ktoré ju najviac ovplyvňujú.

Nepriaznivé dopady nezamestnanosti na človeka sme analyzovali v druhej kapitole. Vzhľadom na to, že každý človek je osobitý, nezamestnanosť vníma každý jednotlivec inak. V niektorých prípadoch má však nezamestnanosť silný deštruktívny dopad na osobnosť človeka a preto je žiaduce zabrániť narastaniu nezamestnanosti, čím sa predíde jej zápornému vplyvu na človeka.

Tretia kapitola práce je venovaná dopadu nezamestnanosti na spoločnosť. Nebezpečenstvo nezamestnanosti spočíva aj v hrozbe chudoby nielen nezamestnaného, ale celej jeho rodiny. Ak ide o vysokú nezamestnanosť v určitom regióne, ohrozuje aj úroveň a rozvoj celého tohto regiónu, čo v konečnom dôsledku môže viesť k výraznej zaostalosti s ostatnými oblasťami krajiny.

Európska únia ako spoločenstvo európskych krajín štatisticky sleduje vývoj nezamestnanosti v jednotlivých členských štátoch, ako aj únie resp. Eurozóny ako celku. Od roku 2009 výrazne stúpla miera nezamestnanosti vo väčšine členských štátov a preto sa touto problematikou zaoberajú aj orgány EÚ. Cieľom opatrení EÚ je zníženie nezamestnanosti, vyššia zamestnanosť najmä žien, mladých ľudí a ľudí v pred dôchodkovom veku. EÚ kladie veľký

dôraz aj na zvyšovanie vzdelanosti občanov, čo je potrebným predpokladom lepšieho uplatnenia sa na trhu práce. Nezamestnanosť ako problém Európskej únie, vrátane základných úloh politiky zamestnanosti, sú obsahom štvrtej kapitoly.

Hlavným gestorom opatrení na znižovanie miery nezamestnanosti je štát a jeho orgány a inštitúcie. Ciele politiky zamestnanosti a úlohy štátnych orgánov na zlepšenie stavu v nezamestnanosti sú obsahom piatej kapitoly.

Systémové aktívne opatrenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny realizuje v úzkej spolupráci so zamestnávateľmi. Ich cieľom je podporovať tvorbu nových pracovných miest, resp. udržať existujúce pracovné miesta a to najmä v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti. Veľký dôraz je kladený na kvalifikáciu pracovnej sily a aj preto je zo strany evidovaných uchádzačov o zamestnanie pomerne veľký záujem o rôzne rekvalifikačné kurzy zabezpečované práve úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Politika zamestnanosti sa musí zameriavať na marginalizované skupiny práceschopného obyvateľstva, ktoré má zvyčajne nízku vzdelanostnú úroveň. Využívať všetky dostupné prostriedky na zvyšovanie ich vzdelania je úloha ťažká, ale dá sa očakávať, že prinesie úspechy v ich zamestnanosti. Pripravovaný Národný projekt komunitných centier by mal priniesť možnosti, *„kde by nezamestnaní mohli pracovať, resp. využívať programy vzdelávania, rekvalifikácie či vykonávať dobrovoľnícku prácu.“* (Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Práca. Život. Rodina č. 8/2011, s. 7)

Diskriminácia žien a absolventov škôl je tiež problémom, ktorý sa prejavuje aj v nezamestnanosti týchto osôb. Podpora vytvárania pracovných miest, kde si uvedená skupina nezamestnaných osvojí určité pracovné zručnosti a vedomosti, predpokladá ich lepšie pracovné uplatnenie v budúcnosti. Pri zabezpečovaní absolventskej praxe by malo dôjsť k podpore zamestnávateľov pri vytváraní nových pracovných miest pre absolventov škôl napríklad aj plným pokrytím nákladov na mzdu, alebo uhradením všetkých odvodov za absolventa po dobu absolventskej praxe (napríklad šiestich mesiacov alebo jedného roka). Mladý človek by tak mal možnosť získať zmysel pre povinnosť z dôvodu každodenného nástupu do práce, tiež by získal

určité pracovné skúsenosti, vďaka ktorým by sa mohol pravdepodobne ľahšie zamestnať. Určite by nešlo o malé finančné prostriedky, ale výsledný efekt t.j. získanie pracovných návykov a zručností mládeže a dosiahnutie vyššej zamestnanosti mládeže, je hodný týchto nákladov.

Je všeobecne známe, že podpore zamestnanosti sa u nás venuje veľa pozornosti. Podľa môjho názoru by sa však malo pristúpiť najmä k zvyšovaniu podpory malého a stredného podnikania našich občanov. Odstránenie administratívnych bariér pri začatí podnikania a výraznejšia pomoc malým podnikateľom nepriamymi formami ako je oslobodenie od platenia daní po určitú dobu napr. prvý rok podnikania a najmä zníženie odvodových povinností živnostníkov, ale aj ostatného podnikateľského sektora, by mohlo viesť k zvyšovaniu zamestnanosti. Daňové a odvodové zaťaženie podnikateľov je z ich strany hodnotené ako veľmi vysoké a čoraz častejšie vedie k ukončeniu podnikania rôznych drobných živnostníkov, (prípadne pozastaveniu živnosti), ktorí následne neraz majú problém nájsť si zamestnanie a tak sú nútení zaevidovať sa ako uchádzači o zamestnanie.

Zoznam použitej literatúry

BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Slon, 2003. s.140. ISBN80-86429-16-4.

DURDISOVÁ, J. a kol., 2005. *Sociální politika v ekonomické praxi*. Praha : Oeconomica, 2005. s. 246. ISBN 80-245-0850-8.

FILADELFIOVÁ, J., 2007. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava : IVO, 2007. s.116. ISBN 978-80-88935-91-9.

FILO, P., 2002. *Ako začať prvýkrát, ako začať odznova*. Bratislava : CULT, 2002. s. 95. ISBN 80-88701-01-6.

GAJDOŠ, P., 2002. *Človek, spoločnosť, prostredie, priestorová sociológia*. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2002. s. 374. ISBN 80-855444-15-6.

GOWLAND, D., 1990, *Makroekonomie*. Praha : Victoria Publishing, 1995. s. 238. ISBN 80-85865-22-X.

HOLKOVÁ, V. a kol. 2003. *Mikroekonómia*. Bratislava : Sprint, 2003. s. 319. ISBN 80-89085-26-1.

HONTYOVÁ, K., LISÝ, J., 1994. *Základy modernej ekonómie*. Bratislava : Elita, 1994. s. 152. ISBN 80-85323-60-5.

KOLDINSKÁ, K., 2007. *Sociální právo*. Praha : C.H.Beck, 2007. s. 176. ISBN 978-80-7179-620-6.

KOLLÁRIK, T., 2002. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava : UK, 2002. s. 192. ISBN 80-223-1731-4.

KREBS, V. a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha : ASPI, 2007. s. 504. ISBN 978-80-7357-276-1.

LISÝ, J., 2005. *Makroekonómia : Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast*. Bratislava : Iura Edition, 2005. s. 132. ISBN 80-8078-035-8.

LISÝ, J. a kol. 1998. *Ekonómia, všeobecná ekonomická teória*. Bratislava : Iura edition, 1998. s. 454. ISBN 80-88715-43-1.

MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vydanie. Praha : SLON. 2002. s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O. a kol., 2007. *Sociální služby : legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha : Portál, 2007. s. 184. ISBN 978-80-7367-310-9.

MLYNAROVÍČ, V., 1998. *Kvantitatívna makroekonómia*. Bratislava : Ekonóm, 1998. s. 303. ISBN 80-225-0986-8.

MLYNAROVÍČ, V., MIŤKOVÁ, V., 2010. *Makroekonomická analýza*. Bratislava : Iura Edition, 2010. s. 556. ISBN 978-80-8078-321-1.

NOVÝ, I. a kol., 1997. *Sociologie pro ekonomy*. Praha : Grada Publishing, 1997. s. 168. ISBN 80-7169-433-9.

RADIČOVÁ, I., 2003. *S.O.S. Sociálna ochrana na Slovensku*. Bratislava : Nadácia S.P.A.C.E., 2003. s. 197. ISBN 80-88991-17-X.

REICHEL, W., 1995. *Ako si hľadať zamestnanie*. Bratislava : Ikar, 1997. s. 63. ISBN 80-7118-256-7.

RIEVAJOVÁ, E. a kol., 2006. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava : Ekonóm, 2006. s. 288. ISBN 80-225-2263-5.

SIEGEL, Z., 2003. *Jak hledat a najít zaměstnaní*. Praha : Grada Publishing, 2003. s. 105. ISBN 80-247-0612-1.

SIROVÁTKA, T., ed. 2004. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupín*. Brno : Masarykova univerzita, 2004. s. 237. ISBN 80-210-3455-6.

STANEK, V. a kol. 2008. *Sociálna politika*. Bratislava : Sprint dva, 2008. s. 375. ISBN 978-80-89393-02-2.

ŠANDEROVÁ, J., 2004. *Sociální stratifikace – problém, vybrané teorie, výzkum*. Praha : Karolinium, 2004. s. 172. ISBN 80-246-0025-0.

TOMAŠOVIČOVÁ, A., 2009. *Základy ekonomiky pre sociálneho pracovníka*. 2. prepracované vydanie. Trnava : Oliva, 2009. s. 196. ISBN 978-80-89332-07-6.

TVRDOŇ, M., KASANOVÁ, A., 2004. *Chudoba a bezdomovstvo*. Nitra : UKF, 2004, s. 141. ISBN 80-8050-776-7.

THURZOVÁ, M., 2004. *Základy pracovného práva*. Bratislava, OZ Sociálna práca, 2004. s. 179. ISBN 80-89185-02-9.

VYMĚTAL, Š., 2009. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. Praha : Grada Publishing, 2009. s. 176. ISBN 978-80-247-2510-9.

WINKLER, J., WILDMANNOVA, M., 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press, 1999. s. 143. ISBN 80-7226-195-9.

Štatistické publikácie

Štatistický úrad SR, 2011. *Trendy sociálneho vývoja v Slovenskej republike*.
Bratislava : ŠÚ SR, 2011, s. 146. Číslo 600-0123/2011.

Časopisy

Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce,
sociálnych vecí a rodiny SR: Sociálna politika a zamestnanosť, 2/2008, s. 3.
ISSN 1336 5053.

Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce,
sociálnych vecí a rodiny SR: Zamestnanosť a sociálna politika č. 10/2009, s. 4.
ISSN 1336 5053.

Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce,
sociálnych vecí a rodiny SR: Sociálna politika a zamestnanosť, 6/2007, s. 15.
ISSN 1336 5053.

Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ÚPSVaR : Práca.
Život. Rodina č. 9/2011, s. 8.

Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ÚPSVaR : Práca.
Život. Rodina č. 8/2011, s. 7.

Zákony

Zákon č. 139/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z.z.

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

Zákon č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí,
rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
v platnom znení.

Internetové zdroje

Liga za duševné zdravie. [online]. [cit. 24.02.2012]. Dostupné na internete:

<<http://www.dusevnezdravie.sk/depresia.html>>.

Zoznam.sk. [online]. [cit. 28.02.2012]. Dostupné na internete:

<[chce-Slovensku-pomoc-v-boji-proti-nezamestnanosti-mladych-ludi>.](http://openiazoch.</p></div><div data-bbox=)

Európska únia. [online]. [cit. 28.02.2012]. Dostupné na internete:

<http://europa.eu/pol/socio/index_sk.htm>.

Štatistiky ÚPSVaR. [online]. [cit. 24.02.2012]. Dostupné na internete :

<http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254>.

Štatistický úrad SR, databáza Slovstat. [online]. [cit. 28.02.2012]. Dostupné na internete :

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo.explorer?obj=41&cmd=go&s=1002&sso=2&so=15>>.

Slovenský štatistický úrad. Databáza Eurostat. [online]. [cit. 28.02.2012].

Dostupné na internete:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>>.

Topjob.sk. [online]. [cit. 02.03.2012]. Dostupné na internete :

<<http://poradna.topjobs.sk/opustam-zamestnanie/outplacement/>>.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. [online].

cit. 2.03.2012]. Dostupné na internete:

<<http://www.employment.gov.sk/ustredie-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html>>.

Zoznam tabuliek a grafov

Zoznam tabuliek

Tab. 1 Nezamestnaní podľa pohlavia a veku v decembri 2010 a v decembri 2011.....	19
Tab. 2 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku za roky 2005 – 2011.....	26
Tab. 3 Vývoj nezamestnanosti za roky 1997 – 2004.....	27
Tab. 4 Vývoj nezamestnanosti absolventov škôl trvajúcej viac ako 3 mesiace za obdobie september 2005 až september 2011.....	28
Tab. 5 Vývoj nezamestnanosti v jednotlivých krajoch SR za roky 2008 – 2011.....	29
Tab. 6 Prehľad o počte narodených detí a výške vyplateného príspevku v mil. €.....	47
Tab. 7 Miera zamestnanosti podľa pohlavia vo vekovej skupine 15-64 rokov.....	50
Tab. 8 zamestnanosti podľa pohlavia vo vekovej skupine 50 - 64 rokov.....	50
Tab. 9 Miera rizika chudoby u nezamestnaných osôb podľa pohlaví v %.....	53
Tab. 10 Výdavky na podporu v nezamestnanosti v mil. €.....	59
Tab. 11 Výdavky domácností v € na osobu a mesiac v členení domácnosti spolu a osobitne domácnosti, kde sú členovia domácnosti zamestnaní.....	59
Tab. 12 Miera nezamestnanosti v krajinách Európskej únie za obdobie 2002 – 2011.....	61
Tab. 13 Index miery nezamestnanosti v Európskej únii.....	63
Tab. 14 Miera nezamestnanosti členských krajín Európskej únie za roky 2010 – 2011.....	64
Tab. 15 Miera nezamestnanosti v krajinách Eurozóny za obdobie 2002 – 2011.....	65
Tab. 16 Index miery nezamestnanosti v Eurozóne.....	65
Tab. 17 Miera nezamestnaností krajín Európskej únie za rok 2010 podľa pohlaví.....	66

Tab. 18 Miera nezamestnaností krajín Európskej únie za rok 2010 podľa veku.....	67
Tab. 19 Vývoj miery nezamestnanosti v krajinách V4 za roky 2002-2011.....	68
Tab. 20 Miera evidovanej nezamestnanosti občanov vo veku od 20 do 24 rokov.....	72

Zoznam grafov

Graf. 1 Miera nezamestnanosti v krajinách Európskej únie za obdobie 2002 – 2011.....	62
--	----

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Marcela Golianová

Odbor: Andragogika

Forma štúdia: kombinovaná

Názov práce: Dopady nezamestnanosti na spoločnosť

Rok: 2012

Počet strán textu bez príloh: 89

Celkový počet strán príloh: 0

Počet titulov literatúry a prameňov: 30

Počet internetových zdrojov: 8

Vedúci práce: PhDr. Jana Slezáková