

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 – 2013

BAKALÁŘSKA PRÁCA

Lukáš Črmáček

Nezamestnanosť a jej negatívny dopad na život mladých ľudí

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ernest Kováč

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Lukáš Črmáček

**Unemployment and its negative impact on young people's
lives**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Ernest Kováč

Prehlásenie

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

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa

Meno autora

Pod'akovanie

Moje pod'akovanie patrí predovšetkým PhDr. Ernestovi Kováčovi, ktorý ma počas vypracovania mojej bakalárskej práce viedol a usmerňoval svojimi odbornými radami.

Anotácia

Bakalárska práca „Nezamestnanosť a jej negatívny dopad na život mladých ľudí“ je zameraná na mladých ľudí, ktorí sa pripravujú na svoju úlohu na trhu práce. Slovensko má veľmi rozdielne možnosti uplatnenia sa mladých ľudí v pracovnej činnosti a tieto možnosti vplývajú i na myslenie mladých ľudí a ich plány na budúce zaradenie sa v oblasti zamestnanosti. Zmyslom tejto bakalárskej práce je zhodnotiť, či sa rozchádzajú názory odborníkov z oblasti ekonómie s názormi verejnosti pri riešení jednotlivých problémov pracovného trhu. Teoretické východiská a názory odborníkov na súčasnú situáciu v oblasti trhu práce sa tu porovnávajú s názormi širokej verejnosti získanými pomocou dotazníka. V závere práce sú uvedené odporúčania na zlepšenie zamestnanosti mladých ľudí pre daný región.

Kľúčové pojmy

Dotazníky, mladí ľudia, nezamestnanosť, poradenské služby, trh práce, úrad práce.

Annotation

Bachelor thesis, "Unemployment and its negative impact on young people's lives" is aimed at young people, who are preparing for their role in the labour market. Slovakia has very different options for applying to young people in work activity, and these options also affect the thinking of young people and their plans for future inclusion in the field of employment. The purpose of this work is to assess whether opinions diverge undergraduate professionals in the field of Economics with the views of the public in solving the various problems of the labour market. The theoretical background and the views of the experts on the current situation in the field of the labour market are here compared with the views of the general public, obtained by using a questionnaire. At the conclusion of the work are given recommendations for the improvement of the employment of young people for the region.

Key words

Advisory services, employment bureau, labour market, questionnaires, unemployment, young people.

Obsah

ÚVOD.....	8
1 MLÁDEŽ AKO VEKOVO-SOCIÁLNA SKUPINA.....	9
1.1 Historický vývoj pojmu mládež.....	9
1.2 Právne ponímanie mládeže	11
1.3 Ekonomické ponímanie mládeže	11
1.4 Biologické osobitosti.....	11
1.5 Psychologické osobitosti.....	12
1.6 Sociálne osobitosti	13
2 PRÁCA A NEZAMESTNANOSŤ.....	16
2.1 Charakteristika a význam pojmu práca	16
2.2 Pojem nezamestnanosť.....	17
2.3 Formy nezamestnanosti.....	21
3 NEZAMESTNANOSŤ.....	24
3.1 Nezamestnanosť ako sociálny problém.....	24
3.2 Nezamestnanosť a mladí ľudia.....	26
3.3 Vzťah medzi nezamestnanosťou a kriminalitou	27
3.4 Príčiny nezamestnanosti u mladých ľudí	30
3.5 Dôsledky nezamestnanosti	31
4 NEZAMESTNANOSŤ MLÁDEŽE A NÁSTROJE RIEŠENIA PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	32
4.2 Aktivity prispievajúce k riešeniu nezamestnanosti	32
4.3 Nástroje riešenia nezamestnanosti	32
4.3.1 Európske služby zamestnanosti – EURES	33
4.3.2 Absolventské stáže Európskej únie.....	34
4.5 Aktuálny stav a analýza nezamestnanosti mladých ľudí v SR.....	34

5	EMPIRICKÁ ČASŤ	36
5.1	Problém prieskumu	36
5.2	Prieskum, ciele a otázky.....	36
5.3	Premenné.....	37
5.4	Hypotézy prieskumu	37
5.5	Metodická časť prieskumu	37
5.6	Prieskumná vzorka	38
5.7	Vyhodnotenie a záver výsledkov prieskumu	38
5.8	Diskusia a verifikácia hypotéz	47
5.8.1	Overovanie hypotéz	48
5.9	Záver a odporúčania.....	50
	ZÁVER	52
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	53
	ZOZNAM GRAFOV	56
	ZOZNAM PRÍLOH.....	57

ÚVOD

Bakalárska práca je zameraná na často spomínanú tému, či už v médiách alebo v tlači, a tou je nezamestnanosť. Konkrétne sa v práci pojednáva o nezamestnanosti a jej negatívnom dopade na život mladých ľudí. Bakalárska práca je tematicky rozdelená do piatich ucelených kapitol s podkapitolami. V práci sú obsiahnuté názory viacerých odborníkov a dá sa povedať, že práca popisuje nezamestnanosť z viacerých uhlov pohľadu.

Prvé tri kapitoly bakalárskej práce sú čisto teoretické. V prvej kapitole sa definuje pojem mládež z viacerých hľadísk, ako sú historické, právne a ekonomické. Popisujú sa tu rôzne rozdiely, či už biologické, psychologické alebo sociálne.

V druhej kapitole sa charakterizuje význam pojmu práca, vymedzuje sa pojem nezamestnanosť a rozdeľujú sa tu formy nezamestnanosti do celkov.

Tretia časť práce porovnáva nezamestnanosť z viacerých hľadísk a vzťahov. Definujú sa v nej vzťahy nezamestnanosti a mladých ľudí, nezamestnanosť a kriminalita. V závere tretej kapitoly sú spomenuté dôsledky nezamestnanosti.

Riešeniu problému nezamestnanosti mladých ľudí je venovaná štvrtá časť práce. Popisujú sa v nej aktivity a možné teoretické pomôcky k zlepšeniu zamestnanosti. Ďalej sa popisujú nástroje riešenia nezamestnanosti a rôzne súťaže, či pracovné trhy, čo zastrešuje Európska únia. Záver štvrtej časti je zameraný na aktuálny stav a analýzu nezamestnanosti v Slovenskej republike.

Piata kapitola je empirickou časťou, popisuje postup, ako bol vykonávaný prieskum medzi respondentmi. Obsahuje praktický výskum prostredníctvom dotazníka, ktorý je formulovaný tak, aby odhalil nedostatky a prípadne porovnal, či sa rozchádzajú teoretické východiská odborníkov s praxou. V tejto kapitole sú zahrnuté samozrejme aj hypotézy prieskumu, ktoré sa v závere potvrdzujú alebo vyvracajú podľa výsledkov dotazníka.

Záverečná časť práce obsahuje odporúčania a rady pre zlepšenie zamestnanosti. Tieto odporúčania a rady by mohli slúžiť na zlepšenie zamestnanosti nie len v skúmanom regióne - Žilina, ale aj na celom Slovensku.

Cieľom práce bolo nájsť vlastné teoretické a možno i praktické riešenia pre ľudí, teda hlavne mladých ľudí, čo majú problém zamestnať sa, pretože nemajú potrebnú prax alebo nespĺňajú očakávania zamestnávateľa.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 MLÁDEŽ AKO VEKOVU-SOCIÁLNA SKUPINA

Životné etapy človeka ako detstvo, dospelosť či mladosť nie je možné časovo striktno ohraničiť a jednoznačne vymedziť. Napriek rôznorodým koncepciám vymedzenia tohto pojmu môžeme konštatovať, že medzi obdobím detstva a dospelosti existuje etapa v živote človeka nazývaná mladosť. Ľudia, ktorí svojimi osobitosťami a charakteristickými znakmi patria do tejto etapy, tvoria veľkú sociálnu skupinu, nazývanú mládež.

Sociológia mládeže, ako jedna z najmladších čiastkových sociologických disciplín, nám umožňuje vyriešiť otázku ako vymedziť mládež ako vekovo-sociálnu skupinu. Táto vedná disciplína skúma mládež ako sociálny jav.¹ Podľa Macháčka (2002, s.29): „Sociológia mládeže v súčasnosti utvára potrebný referenčný rámec na komplexnú charakteristiku mládeže z hľadiska premien jej sociálnej štruktúry a vývoja sociálnej mobility, úrovne a foriem občianskej participácie v politickom systéme. Z hľadiska rozvoja politickej kultúry sa objasňuje jej činnosť v systéme subjektov práce s mládežou, najmä v občianskych združeniach mládeže.“

Táto disciplína teda nachádza odpovede na otázky týkajúce sa vnútornej štruktúry tejto špecifickej sociologickej kategórie, pozoruje vzájomné vzťahy mládeže a spoločnosti, vzťahy k iným spoločenským skupinám, inštitúciám a organizáciám. Skúma taktiež podiel mládeže na ekonomickom a politickom živote spoločnosti a štátu. Z hľadiska sociológie sa zaoberá aj spôsobom zaradenia sa mládeže do pracovného procesu či voľno-časových aktivít. V súvislosti s dôsledkami modernizácie spoločnosti sa medzi mladými ľuďmi v čoraz väčšej miere objavujú sociálno-patologické javy. Sociológia mládeže sa tak pokúša zodpovedať aj na otázky, ako riešiť kriminalitu mládeže, problematiku mladých rodín a mladých dospelých, drogovú a alkoholickú závislosť.²

1.1 Historický vývoj pojmu mládež

Napriek tomu, že mladí ľudia žili podobným spôsobom života v minulosti aj dnes, môžeme tvrdiť, že pojem mládež je relatívne mladým a moderným pojmom.

¹Ondrejko (2003)

²Ondrejko (2003)

Osobitosti a charakteristiky, ktorými disponuje dnešná mládež, sa výrazne odlišujú od charakteristík mladých ľudí žijúcich v tradičných spoločnostiach či predindustriálnej Európe.

Pohľad do dejín vývoja tejto vekovo – sociálnej skupiny nám prináša Kővérová, ktorá tvrdí, že *„Mládež ako špecifická sociálna skupina s osobitou sociálnou pozíciou, právami a možnosťami sa začína objavovať až v období moderných spoločností. V archaických a v tradičných spoločnostiach mládež ako generačná skupina neexistovala.“*³

Život mladých ľudí bol viazaný zväčša na ich pôvod. V predindustriálnej Európe, v 16. až 18. storočí, jestvovali roľnícke a remeselnícke rodiny. Mladí ľudia pochádzajúci z týchto rodín nemali možnosť prijímať rozhodnutia ohľadom vzdelania či výberu povolania. V tomto období neexistovali ani problémy týkajúce sa hľadania vlastnej identity. O životnej dráhe týchto detí bolo už dávno rozhodnuté. Z obdobia detstva prechádzali priamo do role pracovnej sily. K vzniku fenoménu mládeže tak dochádza až koncom 18. storočia, vznikom občianskej spoločnosti. Prelom nastal v období industrializácie, v 19. storočí, kedy vzrástla priemyselná výroba a tá potrebovala čoraz väčšie množstvo pracovnej sily. Zložitost' výroby si však vyžadovala vzdelanie. Vznikali tak školy, ktoré pripravovali svojich absolventov na výkon práce. Z hľadiska významu vzniku mládeže je dôležitý čas. Bolo potrebné stanoviť dĺžku obdobia, kedy sa mladí ľudia pripravovali na povolanie a zároveň nemuseli vykonávať pracovnú činnosť v plnom rozsahu (na rozdiel od predchádzajúceho obdobia). Postupne dochádzalo k diferenciacii, pretože priemyselná veľkovýroba potrebovala vysoko odbornú, ale aj menej kvalifikovanú prácu. Tieto zmeny prebiehali najmä vo fáze života, ktorú nazývame mladosť a ktorej súčasťou sú mladí ľudia. Od polovice 20. storočia dochádza k ďalším významným zmenám, kedy došlo k predlžovaniu školskej dochádzky. Osobitný nárast nastal vo vzdelávaní dievčat a vzdelanie bolo sprístupnené aj nižším sociálnym vrstvám. To malo za následok predlženie mladosti a mladosť sa stala aktuálnou fázou života mladých ľudí.⁴

Mládež disponuje špecifickými znakmi a osobitosťami, na základe ktorých ich charakterizujeme. Samotný pojem mládež možno vymedziť z rôznych hľadísk.

³Kővérová (2003, s. 66)

⁴Ondrejko (2003)

1.2 Právne ponímanie mládeže

Právny poriadok SR pojem „mládež“ nedefinuje. Jednotlivé zákony vymedzujú príbuzné pojmy, na základe určitého vekového ohraničenia. Podľa Občianskeho zákonníka získava osemnásťročná osoba plnoletosť. Trestný zákon používa pojem mladistvý, vo veku 15 až 18 rokov. Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí využíva označenie dieťa do veku 18 rokov a pojem mladý dospelý do veku 25 rokov. Podľa Zákonníka práce je pojem mladistvý zamestnanec označením zamestnanca vo veku do 8 rokov.⁵

1.3 Ekonomické ponímanie mládeže

Kövérová, pre porovnanie uvádza, že z ekonomického hľadiska zostávame v generačnej skupine mladých ľudí v mnohých prípadoch oveľa dlhšie ako z hľadiska právneho. Mladí ľudia dovŕšením osemnástich rokov nekončia svoje vzdelávanie. Dnešným fenoménom je študovať ďalej a špecializovať sa na svoje budúce povolanie. Z ekonomického hľadiska sa stávame dospelými v čase zaradenia sa do pracovného procesu, v čase, kedy sa stávame ekonomicky nezávislými. V dnešnej dobe je však vstup do zamestnania posúvaný na neskoršie obdobie a to z dôvodu predlžovania školskej prípravy. Nastávajú aj prípady, kedy mladí napriek ukončeniu prípravy na povolanie ostávajú ekonomicky závislí od svojich rodičov. Iní vycestujú do zahraničia.⁶

1.4 Biologické osobitosti

Človek sa počas svojho života neustále vyvíja. Mentálne a zároveň aj fyzicky. Pri dospievaní sa výrazne mení fyziologický stav človeka a tak môžeme konštatovať, že z dieťaťa sa postupne stáva dospelý človek. Rastie, vyvíja sa, mení svoj vzhlád. Dochádza k vonkajším, telesným zmenám, ktoré posudzujeme z hľadiska biologického. Ondrejkovič definuje obdobie biologického dospievania pojmom puberta. Chápe ho ako komplex telesných a hormonálnych zmien počas ktorého sa dieťa mení na dospelého človeka. Dochádza k významným rastovým telesným zmenám. Vyvíjajúci sa človek zároveň naberá nové skúsenosti, koriguje svoju vlastnú predstavu o svojom tele aj o sebe samom. Tieto biologické zmeny človeka sa neuskutočňujú nezávisle od pôsobenia spoločnosti a od vonkajších vplyvov. Na základe zlepšených životných

⁵Legislatíva (2013)

⁶Kövérová (2003)

podmienok môžeme konštatovať, že puberta sa dnes dostavuje oveľa skôr ako v minulosti. Dôvodom je aj zlepšená výživa detí či zlepšené podmienky bývania.⁷ Podľa Zelovej: „Náplňou tohto obdobia je dosiahnutie biologickej (pohlavnej) zrelosti.“

Košco a kol. sa venuje fyziologickému dozrievaniu osobnosti v období staršieho školského veku, vo fáze adolescencie, počas ktorej „*Prebiehajú procesy harmonizácie somatických proporcií, koordinácie výrazu, nadobúdania foriem zrelosti a dospelosti muža a ženy, pokrokov v psychosomatickej zaťažiteľnosti a výkonnosti, určitej stabilizácie a typovej profilácie psychosomatickej štruktúry individuí, i keď nemožno hovoriť o súbežnom všestrannom a harmonickom vývine všetkých zložiek.*“⁸

V procese takto vymedzených biologických zmien síce dochádza k pohlavnému dozrievaniu, ale človek ešte nezískava status plnohodnotného dospelého človeka. Súčasne s biologickými premenami sa človek formuje aj po stránke psychickej. V živote mladých sa začína všetko meniť, spoločnosť sa k nim začína správať ako k dospelým, kladie na nich množstvo požiadaviek v čase, kedy sami nie sú so zmenami vyrovnaní. Začínajú sa tak hlavne zameriavať na svoje vnútro a svoju osobnosť, hľadajú dôvod existencie a cesty ich životného smerovania.

1.5 Psychologické osobitosti

Košco a kol. (1987, s. 248) sa vo svojej práci opiera o E. H. Eriksona, ktorý z hľadiska utvárania osobnosti hovorí o „štádiu dosahovania identity v porovnaní s jej konfúznosťou, o riešení ďalšieho stupňa vývinovej krízy ako o jadrovom konflikte tohto štádia.“

V tomto štádiu sa jednotliviec snaží dosiahnuť vyšší stupeň sebaistoty. Formuje svoje vlastné ja. Dostáva sa do konfliktného vzťahu so svojimi skúsenosťami z detstva a novými skúsenosťami, ktoré nadobudol. Syntetizuje a integruje ich a na ich základe si vytvára obraz o svojej budúcnosti. Definuje svoje ciele, možnosti a uvedomuje si kým chce byť, kam smeruje, čo chce v živote dosiahnuť, aké životné úlohy musí splniť a aké životné roly chce plniť. Zároveň prekonáva rozpory medzi požiadavkami vlastnými a požiadavkami, ktoré na jednotlivca kladie spoločnosť. Vyrovnáva sa s problémami, ktoré nastávajú pri nezlučiteľnosti predstáv vlastných a predstáv iných o sebe. To všetko

⁷Ondrejko (2003)

⁸Zelová (1997, s.137)

spôsobuje výraznú labilitu v procese formovania osobnosti človeka. Jeden z najzávažnejších problémov tohto obdobia, ktorému sa chceme venovať, je rozhodovanie o voľbe povolania. Prebieha práve v čase formovania osobnosti, v období medzi dospievaním a dospelosťou.⁹

Zelová definuje toto obdobie človeka ako „*Obdobie mladej dospelosti*“ (od 19. – 20. roku po 30. rok) a tvrdí, že ide o „*Začiatok profesionálnej kariéry aj hľadanie životného partnera.*“¹⁰

Mladí ľudia nadobúdajú skúsenosti, vzdelávajú sa a formujú svoju osobnosť. Dávajú svojmu životu zmysel a vytyčujú si ciele. Prostredie, v ktorom sa nachádzajú taktiež a v nemalej miere ovplyvňuje ich vývin. Mladí ľudia sú v neustálej interakcii so spoločnosťou a na základe týchto skutočností možno vymedziť sociálne osobitosti mládeže.

1.6 Sociálne osobitosti

Ako sme už uviedli, problematikou mládeže sa zaoberá sociológia mládeže. Ponúka nám možnosti skúmania mládeže ako skupinu mladých ľudí, ktorá žije v spoločnosti a zúčastňuje sa na rôznych spoločenských vzťahoch. „*V sociologickom výskume definujeme mládež ako mladých ľudí od 15 do 24 rokov.*“¹¹

Ondrejkovič chápe mládež ako „*Svojrázny a svojbytný komplex sociálno-vekových skupín, ktorý v mnohom konkuruje spoločnosti dospelých a ktorý ju ako celok konfrontuje so svojimi vlastnými potrebami a cieľmi.*“

Jedným hlavným z kľúčových pojmov v sociológii a sociologických vedách je pojem socializácie, ktorý vlastne vysvetľuje určitý vzájomný vzťah medzi sociálnym prostredím a človekom. Dnes potrebuje človek žiť v spoločnosti. Ľudia sa neustále vyrovnávajú so svojím prostredím v ktorom žijú, a hlavne sa prispôbujú pravidlám, ktoré pre súčasný život v spoločnosti platia. Predovšetkým mladí ľudia, ktorí sa z času na čas snažia úplne osamostatniť od svojej rodiny - rodičov. Často krát si svoje miesto hľadajú v spoločnosti a nadväzujú nové kontakty, priateľstvá a často si vytvárajú rôzne partnerské vzťahy.¹²

⁹Košco a kol. (1987)

¹⁰Zelová (1997, s.138)

¹¹Macháček (2006, s.12)

¹²Zelová (1997)

„Pod socializáciou mládeže rozumieme najčastejšie vysoko pozitívny proces, proces aktívnej adaptácie človeka k spoločenskému systému. V tomto procese si jednotlivec osvojuje hodnoty a normy konania, učí sa rozumieť kultúre, učí sa preberať a vykonávať spoločenské roly.“¹³

Z pohľadu sociologickej teórie základným znakom mládeže je jej individualizácia. Individualizácia predstavuje proces, v ktorom sa jednotlivci a jednotlivci stále vo väčšej miere snažia odlišiť od ostatných jednotlivcov a hľadajú predovšetkým identitu svojho ja. Determinuje vznik neopakovateľnosti, jedinečnosti a autentičnosti jednotlivcov. Individualizácia je dôsledkom predchádzajúcich socializačných procesov a tento jej proces sa uskutočňuje iba prostredníctvom osvojovania si spoločenských noriem a hodnôt. Samotný proces individualizácie prebieha výlučne:

- v spoločnosti,
- „voči spoločnosti“.

S týmto procesom individualizácie môžeme spájať aj proces odkladov ekonomickej aktivity. Takzvaní mladí dospelí stále zotrávajú vo vzdelávacom systéme. Presne vďaka obdobiu, v ktorom žijú sa dokážu stále ľahšie osamostatniť a stávajú sa indivíduami v pravom slova zmysle.

Výsledkom procesu individualizácie je výber vlastnej životnej cesty, povolania. S individualizáciou mládeže môžeme spájať aj nárast diverzifikácie sociálnych situácií, v ktorých sa mladí ľudia veľaokrát ocitnú. Títo mladí ľudia nielen, že prekonávajú sociálne tlaky, ale zároveň sa dostávajú aj do konfrontácie so sociálnymi inštitúciami, ktoré nemôžu sami ovplyvniť. Táto Individualizácia mladých sa tak stáva procesom výrazne zložitejším a ťažším. Zložitost' tohto procesu je ovplyvňovaná podmienkami vytvorenými:

- na trhu práce,
- v systéme vzdelávania a výchovy,
- v systéme sociálneho zabezpečenia.

¹³Ondrejko (2003, s.120)

Tieto zložitosti ohraničujú mladého človeka v procese osamostatňovania. Počas individualizácie nastáva najmä u dievčat a mladších žien typický problém, ktorý súvisí s preklenutím či už osobného, ale aj pracovného života. Často krát tieto mladé ženy hľadajú vzorce, ako zlúčiť prácu s rodinou, pretože podľa nich je to v praxi len zriedka možné.¹⁴

Podľa Macháčka: „Dôležité pre správne pochopenie individualizácie mládeže je, že v istých oblastiach získavajú mladí ľudia vysoký stupeň autonómnosti, možnosť voľby alternatív, prípadne individuálneho stvárnenia každodennosti. To všetko sa však odohráva v nestabilnom sociálnom kontexte, v ktorom je sociálna pozícia „postadolescenta“ alebo „mladého dospelého“ dočasná a neurčitá najmä preto, že istota realizácie zásadných životných plánov v budúcnosti neexistuje.“¹⁵

Jandourek uvádza, že mladej generácii sa pripisuje „Úloha významného spoločenského subjektu a charakterizuje sa ako progresívny subjekt vývoja.“¹⁶

Na základe týchto charakteristík môžeme jasne tvrdiť, že mladí ľudia sú a budú dôležitou súčasťou spoločnosti a svojim správaním a pôsobením dokážu významne ovplyvniť aj jej budúci vývoj. Napriek tomu predstavuje vážny problém pre tzv. „mladého dospelého“ neschopnosť uplatniť sa na trhu práce. Potreba sebarealizácie a uplatnenia sa po skončení štúdia je zložitá v súčasných ekonomických podmienkach. Je preto dôležité špecifikovať aký význam má práca pre mladých ľudí a aké problémy postihujú mladých nezamestnaných v súčasnosti.

¹⁴Ondrejko (2003)

¹⁵Macháček (2002, s.50)

¹⁶Jandourek (2001, s.51)

2 PRÁCA A NEZAMESTNANOSŤ

2.1 Charakteristika a význam pojmu práca

Charakteristika

Práca je chápaná ako najčastejšia ľudská aktivita, ktorá sprevádza človeka v prevažnej časti jeho života a zabezpečuje uspokojovanie jeho ľudských potrieb. Najšť vhodnú definíciu nie je veľmi jednoduché. Práca, má množstvo typov, zameriava sa na rozličné ciele. Čo autor, to rôzna definícia.

Podľa Freuda je práca puto, ktoré nás viaže k realite. Ak teda nemáme povinnosť každé ráno vstať, ísť do zamestnania, hrozí nám reálne nebezpečenstvo, že stratíme zdravý pohľad na svet a predstavu o svojom živote. Nejde však o akýkoľvek typ práce, ale o prácu, vykonávanú v zamestnaní, za ktorú je zamestnanec odmeňovaný platom.¹⁷

Podľa iných, je práca je činnosťou, ktorá potvrdzuje jedinečnosť človeka vo vzťahu k spoločnosti. Na jednej strane sa človeku poskytuje materiálny úžitok a na druhej strane sa uspokojuje jeho potreba seberealizácie a potreba spoločenskej užitočnosti. Po rozumovej a emocionálnej stránke tak formuje človeka.

Zamestnanie predstavuje v našej spoločnosti centrálnu inštitúciu, prostredníctvom ktorej sa definujeme. Na základe nášho zamestnania dokážeme vytvárať sociálne kontakty, definujeme svoje ciele, získavame určitú pozíciu v rámci spoločnosti a dávame zmysel našim dňom. Vzdelaním sa na výkon práce pripravujeme a vo svojom voľnom čase nadobúdame ďalšie skúsenosti či zručnosti a získavame potrebnú energiu pre ďalší výkon práce v zamestnaní.¹⁸ Prácu, najmä platenú, môžeme považovať ako zdroj dôstojného a kvalitného života. Predovšetkým v živote mladých ľudí zohráva významnú rolu.

Význam práce

Z hľadiska životnej dráhy, práca predstavuje začiatok a koniec ekonomickej aktivity človeka. V našej spoločnosti sa jej pripisuje vysoká hodnota. Je základnou a prvotnou činnosťou človeka a jej význam taktiež ovplyvňuje skutočnosť, že právo na prácu má každá ľudská bytosť a tvorí súčasť základných ľudských práv.¹⁹

¹⁷Mareš (1994, s. 56)

¹⁸Mareš (1994)

¹⁹Fedáková (2003)

Napriek tomu, že neexistuje zhoda v tom, že prečo je práca pre človeka tak významná, má v našej kultúre hlboké korene. Práca je pre človeka veľmi dôležitá. Jej význam spočíva najmä v tom, že ovplyvňuje jeho existenciu a zároveň je dôležitá aj pre spoločnosť ako celok. Strata zamestnania je pre každého negatívnym zážitkom. Výrazne ovplyvní kvalitu ľudského života. Pracovné vzťahy tak možno považovať za zdroj identity človeka a prostriedkom spoločenského rastu.²⁰

Iní však tvrdia, že práca neslúži len k výrobe statkov alebo k vykonávaniu služieb, ale vytvára sociálne pole štruktúrovaných kontaktov s možnosťou viesť rozhovory, stretávať iných ľudí a uzatvárať priateľstvá.²¹

Mareš²² sa vo svojej práci opiera o Giddensa, ktorý vymedzuje 6 charakteristík platenej práce, ktoré majú pre ľudí nesporný význam:

- **peniaze**, ako finančný prostriedok na uspokojovanie ľudských potrieb,
- **úroveň činností**, práca je zdrojom získavania nových zručností a schopností aj v prípade ak ide len o rutinnú prácu,
- **rozmanitosť života** - zamestnanie umožňuje vytvárať sociálne vzťahy, kontakty odlišné od domáceho prostredia,
- **štruktúra času**, predstavuje organizáciu času v súvislosti s pracovným režimom, ide o zmysluplné usporiadanie denných aktivít,
- **sociálny kontakt**, možnosť zúčastňovania sa na aktivitách v pracovnom prostredí, možnosť vytvárať priateľstvá,
- **osobná identita**, zamestnanie prispieva k vytvoreniu stabilnej osobnej identity.

2.2 Pojem nezamestnanosť

Naša spoločnosť je neustále sa vyvíjajúca. V dôsledku sociálnych, ekonomických, politických zmien, zaznamenala mnoho úspechov, no na druhej strane, riešila aj veľké množstvo problémov. Pri pohľade na jednotlivé problémy je nevyhnutné upozorniť na problematiku pracovného trhu. Nedostatok pracovných miest, neefektívne využívanie pracovnej sily, v súčasnej doba aj neochota zamestnávateľov prijať do práce mladých absolventov škôl a mnohé ďalšie faktory spôsobovali problém

²⁰Mareš (1994)

²¹Buchtová et al. (2002, s.75)

²²Mareš (1994)

nezamestnanosti, ktorý môžeme označiť ako jeden z najzávažnejších v dnešnej „modernej“ dobe.

Neistota práce a strach zo straty zamestnania spôsobujú ťažkosti nielen ekonomické, ale aj sociálne a psychologické. Neistota práce je vážnym spoločenským, ale aj ľudským problémom. V slovenských podmienkach sa síce nespája s dlhou históriou, no je typická rýchlym, dynamickým priebehom. Situácia človeka, ktorý sa ocitne v pozícii nezamestnaného výrazne ovplyvní kvalitu jeho života. Je to situácia ťažká, nepríjemná, zložitá a problémová. Mnohokrát je spájaná s ohrozením a následným poškodením psychického a fyzického zdravia. Preto je nezamestnanosť predmetom skúmania viacerých vedných disciplín, ktoré k tomuto problému súčasnosti vytvárajú rôzne stanoviská.²³

„Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dôsledok a prejav nerovnováhy na trhu práce, a to medzi ponukou a dopytom po práci. Výška nezamestnanosti je mierou ekonomického zdravia štátu.“²⁴

Pojem nezamestnanosti môžeme vymedziť z rôznych hľadísk, napr.:

- **z hľadiska ekonomického** je nezamestnanosť spôsobená tým, že disponibilná pracovná sila je na trhu práce nedostatočne využívaná,
- **z hľadiska psychologického** je pre jedinca nezamestnanosť situáciou frustrujúcou a negatívnou, ktorú ľudia spájajú s vlastným zlyhaním a pocitom neužitočnosti,
- **zo sociologického hľadiska**, nezamestnanosťou môže dôjsť k spôsobeniu útlmu alebo až zániku schopností a zručností pracovníka, ktoré získal počas pracovného vývoja- v tom prípade dochádza k znehodnoteniu ľudského a pracovného potenciálu,
- **z hľadiska sociálneho** je nezamestnanosť spájaná so vznikom sociálno-patologických a sociálno-negatívnych javov,
- **z individuálneho hľadiska** je nezamestnanosť chápaná ako jeden zo stavov, kedy jedinec nevykonáva platenú činnosť,
- **zo spoločenského hľadiska**, nezamestnanosť predstavuje sociálny jav, ktorý má v spoločnosti prirodzený charakter alebo naopak, negatívny charakter.²⁵

²³Frankovský (2003)

²⁴Krupinski a kol. (2002, s. 3)

²⁵Žilová (2003)

Nezamestnanosť ako faktor závažnej zmeny spôsobu života je udalosťou, ktorá si vyžaduje veľké adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu.²⁶

Nevyhnutné je však poukázať na skutočnosť, že nezamestnanosť nepredstavuje významný ekonomický a sociálny problém v prípade, ak nejde o masovú nezamestnanosť. Vo všeobecnosti má nezamestnanosť prirodzený charakter a je súčasťou každej demokratickej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme.

Existencia prirodzenej nezamestnanosti je ospravedlňovaná potrebami:

- **pohybu ekonomiky a taktiež zodpovedajúcemu pohybu pracovníkov**, ktorý je určený časom a počas ktorého sa oba pohyby navzájom prispôbujú,
- **slobodnej voľby a slobodného rozhodovania** osôb o tom, či príjmu zamestnanie alebo ostanú závislí od iných zdrojov financií, najčastejšie od poskytovaných sociálnych dávok.

V prípade masovej nezamestnanosti ide o stav, kedy je nerovnováha na trhu práce spôsobená takou zmenou ponuky a dopytu po pracovnej sile, že vyvolá masovú prevahu na strane ponuky. Nezamestnanosť sa tak stáva stredobodom pozornosti spoločnosti a rozličných štátnych inštitúcií a spôsobuje nemalé finančné či organizačné problémy.²⁷

Charakteristika nezamestnaného

Nezamestnaného možno charakterizovať ako človeka, ktorý je schopný pracovať, je ochotný v priebehu určitého času nastúpiť do práce, nemá platené zamestnanie ani sebazamestnanie, aktívne ho hľadá. Patria sem tiež tí, ktorí boli z práce uvoľnení a čakajú na výzvu do práce alebo čakajú na nástup na nové pracovné miesto.

Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl sú za nezamestnaných považované všetky osoby vo veku od 15 rokov a vyššie, musia však súčasne spĺňať tri podmienky:

- v referenčnom týždni nemali žiadnu platenú prácu,
- v posledných štyroch týždňoch si aktívne hľadali prácu alebo si prácu našli a do zamestnania nastúpia najneskôr do 3 mesiacov,

²⁶Fedáková (2003)

²⁷Mareš (1994)

-
- sú schopní nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. (ŠÚSR, 2011)²⁸

Miera nezamestnanosti

K zisťovaniu vývoja a stavu nezamestnanosti v našej spoločnosti slúži miera nezamestnanosti. Predstavuje podiel nezamestnaných k celkovému počtu pracovnej sily. Samotná miera nezamestnanosti môže byť všeobecná alebo špecifická. Všeobecná miera závisí na faktoroch, ktoré ovplyvňujú celú ekonomiku- ekonomický vývoj, príviv nových pracovných síl. Špecifická sa týka určitých kategórií osôb, ako sú napríklad muži, ženy, mládež, menšiny a pod.²⁹

V súvislosti s prirodzenou mierou nezamestnanosti hovoríme o takej miere, kde sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. Je označovaná ako zlatý stred medzi príliš vysokou a príliš nízkou mierou nezamestnanosti. Spája sa s procesom inflácie, ktorá nerastie v dôsledku nadbytočného dopytu a ani neklesá v dôsledku nadbytočnej ponuky na trhoch práce. Pri prirodzenej miere ide o najnižšiu udržateľnú mieru nezamestnanosti, ktorú možno v trhovej ekonomike zabezpečiť s vylúčením rizika, že bude infláciu zrýchľovať. Ľudia bez zamestnania sa však objavujú aj v ekonomikách s vysokou zamestnanosťou, preto nemožno tvrdiť, že prirodzená miera nezamestnanosti sa rovná nule.³⁰

Metódy merania nezamestnanosti

V súvislosti s mierou nezamestnanosti je nevyhnutné poukázať na základné metodické prístupy slúžiace na meranie jej veľkosti. Medzi základné a oficiálne systémy, na území Slovenskej republiky, zaradíme:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
- Štatistický úrad SR.

Jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú informácie o počte evidovaných nezamestnaných osôb ku koncu každého mesiaca. Tento systém umožňuje popri celkovom počte evidovaných nezamestnaných sledovať aj disponibilný počet evidovaných nezamestnaných. Do tohto počtu nepatria tí, ktorí z dôvodu rekvalifikácie, dočasnej práceneschopnosti či materskej dovolenky, nie sú schopní nastúpiť

²⁸ŠÚSR (2011)

²⁹Mareš (1994)

³⁰Lisý a kol. (2005)

do zamestnania priamo. V rámci tejto metodiky možno pozorovať jadrovú nezamestnanosť, ktorá prezentuje disponibilnú nezamestnanosť očistenú o vplyv sezónnosti a verejnoprospešných prác.³¹

Štatistický úrad Slovenskej republiky využíva na meranie veľkosti nezamestnanosti metodiku, ktorá vychádza z odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a Eurostatu- Európsky štatistický úrad. Uskutočňuje sa na základe výberového zisťovania pracovných síl. Zisťovanie prebieha u obyvateľov pri náhodnom výbere bytov, ktorý pokrýva celé územie SR. Vzorku tvorí približne 10 000 bytov. Spracované výsledky štatistického úradu sú zverejňované so štvrtročnou periodicitou.³²

Meranie nezamestnanosti nie je vôbec jednoduchým procesom. Samotný problém nastáva už v snahe určiť, kto patrí do skupiny nezamestnaných. Niektorí majú snahu nájsť si prácu, iní sa naopak spoliehajú na finančnú podporu vlády a neusilujú sa o získanie zamestnania. Napriek možným nedokonalostiam môžeme tvrdiť, že využívané metodické prístupy na meranie nezamestnanosti sú v našej spoločnosti užitočné a významné.

2.3 Formy nezamestnanosti

V každej spoločnosti existuje množstvo dôvodov spôsobujúcich nezamestnanosť. Z hľadiska príčin vzniku nezamestnanosti rozlišujeme tri formy nezamestnanosti, a to:

- **frikčná nezamestnanosť** - vzniká v dôsledku presunu osôb medzi pracovnými miestami či rôznymi etapami životného cyklu. Týka sa predovšetkým ľudí, ktorí si hľadajú zamestnanie po absolvovaní školy, skončení materskej dovolenky alebo v dôsledku odchodu do iného mesta. Podľa Oldřicha Matouška a kol. (2005) vzniká vtedy, keď sa zamestnaná osoba dobrovoľne vzdá svojho miesta, pretože si hľadá iné zamestnanie (napríklad kvôli vyššiemu platu, kvôli očakávanému prepusteniu).³³
- **štruktúrna nezamestnanosť** - predstavuje nesúlad medzi ponukou daného druhu práce a dopytom po inom druhu práce v dôsledku toho, že jednotlivé odbory prosperujú a iné nie. Táto nezamestnanosť je spájaná s nedostatkami trhu, štruktúrami trhu či s inštitucionálnymi štruktúrami. Podľa Richarda

³¹Uramová (2005)

³²ŠÚSR (2007)

³³OldřichMatoušek a kol. (2005)

Gefferta (2009) je nezamestnanosťou strednodobou a dochádza pri nej k zmene štruktúry národného hospodárstva, jedno alebo viacero odvetví upadá a naopak iné odvetvie, alebo odvetvia sa rozvíjajú. Vzniká situácia, kedy zamestnanci v jednom odvetví sa stávajú nepotrební a sú nezamestnanými. V iných odvetviach je dopyt po pracovných silách, avšak je potrebné sa rekvalifikovať, prípadne získať novú kvalifikáciu.³⁴

- **technologická nezamestnanosť** – podľa Mareša (1994) vzniká vtedy, keď osoby strácajú zamestnanie v dôsledku zrušenia pracovných miest a nahradenia ľudskej práce technikou. Je daná poklesom dopytu po pracovníkoch v dôsledku technologického a technického vývoja.³⁵
- **cyklická nezamestnanosť** vzniká v dôsledku klesajúceho produktu (HDP), kedy celkový dopyt po práci klesá.³⁶
- **sezónna nezamestnanosť** - je nezamestnanosť pravidelná a spojená s prírodným cyklom. Typická najmä pre odvetvia stavebníctva či poľnohospodárstva.
- **skrytá nezamestnanosť** - predstavuje formu nezamestnanosti, pri ktorej sa nezamestnané osoby nesnažia nájsť si prácu a ako nezamestnaní sa ani neregistrujú. Podľa Matouška a kol., (2005) si pri nej ľudia prácu nehľadajú a ani sa ako nezamestnaní neregistrujú. Väčšinu týchto nezamestnaných tvoria vydaté ženy a mladiství, ktorí na hľadanie práce rezignovali (unikli do iného statusu – práce v domácnosti, cesta do zahraničia, materstvo), alebo si hľadajú prácu priamo u zamestnávateľa bez registrácie na úrade práce.³⁷
- **neúplná nezamestnanosť** - je prostriedkom, ktorým sa spoločnosť snaží čeliť masovej nezamestnanosti. Týka sa pracovníkov, ktorí musia rešpektovať prácu na znížený úväzok či nemožnosť plného využitia ich kvalifikačných schopností.
- **nepравá nezamestnanosť** - sa týka nezamestnaných osôb, ktoré sa plne spoliehajú na podporu v nezamestnanosti. Do tejto skupiny patria aj oficiálne nezamestnaní, ktorí vykonávajú prácu nelegálne.³⁸
- **dobrovoľná nezamestnanosť** - je taká, o ktorej hovoríme vtedy, keď časť pracovných síl nechce pri určitých mzdách pracovať (pracovné miesta existujú,

³⁴Richarda Gefferta (2009)

³⁵Mareša (1994)

³⁶Vavrínek a kol (2005)

³⁷ Matoušek a kol. (2005)

³⁸Vavrínek a kol. (2005)

ale nie je o nich pri danej mzdovej sadzbe záujem), alebo nechce pracovať vôbec (uprednostňuje voľný čas, žije z charít a z podpôr, alebo takýto životný štýl umožňujú úspory či občasný zárobok).³⁹

- **nedobrovoľná nezamestnanosť** - vzniká v dôsledku toho, že pri vyšších mzdových sadzbách existuje viac pracovníkov, ktorí sú ochotní pracovať, ako existuje počet pracovných miest. Teda dopyt po práci je nižší ako celková ponuka, časť pracovníkov pri bežnej mzdovej sadzbe nenachádza prácu, je nedobrovoľne nezamestnaná.⁴⁰
- **krátkodobá nezamestnanosť** – je v trvaní do 12 mesiacov a dlhodobá nezamestnanosť trvá dlhšie ako 12 mesiacov. Nezamestnaní mladí ľudia sa môžu dostať z rôznych foriem nezamestnanosti po zistení príčin, ktoré ich priviedli do stavu nezamestnanosti. Ozrejmenie príčin nezamestnanosti ich bude nabádať k intenzívnejšiemu hľadaniu si zamestnania.⁴¹

Akákoľvek forma nezamestnanosti privádza jednotlivca do nepríjemnej a väčšinou nechcenej situácie. Nemalé problémy spôsobuje mládeži, ktorá je na trhu práce „nováčikom“.

³⁹Gefferta (2009)

⁴⁰Geffert (2009)

⁴¹Matoušek

3 NEZAMESTNANOSŤ

3.1 Nezamestnanosť ako sociálny problém

Situácia mladej generácie sa v procese prechodu medzi vzdelávaním, výcvikom a pracovným trhom objektívne zhoršila. Svedčia o tom aj fakty, že miera nezamestnanosti mládeže prudko narastá oproti celkovej miere nezamestnanosti. Produkuje sa veľká skupina vysoko zraniteľných mladých ľudí, ktorým hrozí riziko, že sa ocitnú v stave dlhodobo sociálne a ekonomicky odkázaných od iných.

Mladí ľudia vysoko hodnotia prácu, predovšetkým istotu v zamestnaní. Tá sa však dosahuje veľmi ťažko. Reakciou na tieto skutočnosti je, že čoraz viac mladých ľudí, sa usiluje vyskúšať rôzne vzdelávacie a výcvikové programy, ktoré znásobujú šance na ich budúce uplatnenie.⁴²

Sociálne prostredie sa bezprostredne dotýka každého človeka vo svete práce. Ovplyvňuje ho a vplýva naň pozitívne v zmysle vytvárania sociálnych, pre život potrebných kontaktov. Človek v zamestnaní vytvára formálne aj neformálne vzťahy. Má možnosť získať nové skúsenosti, odlišné od domáceho prostredia. Nadväzovanie kontaktov prináša človeku psychickú pohodu, preto je strata zamestnania príčinou izolácie či osamelosti. Pokiaľ nemôže nájsť nezamestnaný prácu v dlhšom časovom období, dostáva sa do fázy adaptácie na štýl života nezamestnaného. Takýto človek rezignoval, vyhovuje mu takýto stav a je pasívny voči všetkým možným novým možnostiam. Nezamestnanosť často spôsobuje pocit menejcennosti, kedy sa človek neusiluje o zmenu života a nerieši situáciu, v ktorej sa ocitol. Takáto reakcia je zväčša častá u ľudí s nižším vzdelaním, ktorých veľakrát poznačili mnohé negatívne skúsenosti.⁴³

Obdobie prvej kariéry mladých ľudí je obdobím finančnej závislosti. Výdavky a dlhy v ich živote sú neprimerane vysoké a platy nepostačujúce. Takáto situácia vedie k panike a strachu a zároveň aj prijatiu zamestnania, ktoré im neprináša hlavné uspokojenie. Napriek tomu, je pre udržanie nadobudnutých vedomostí, schopností a pracovných zručností prijatie menej platenej práce na určitý čas prospešné.⁴⁴

⁴²Chisholm (2001)

⁴³Fedáková (2003)

⁴⁴Buchtová et al. (2002)

Na nevyhnutnosť prvotného zamestnania u mladej generácie poukazujú mnohí autori, ktorí vo svojich prácach upozorňujú jednak na špecifické problémy mladých nezamestnaných, pretože podľa ich slov, zamestnanie predstavuje znak dospelosti. Tvrdí sa, že len vtedy, keď sa mladý človek stane nezamestnaným, stáva sa v súčasnej priemyselnej spoločnosti aj dospelým. Preto sa práca čoraz viac stáva potrebou sociálnou, ako ekonomickou. Negatívom aktuálneho stavu na pracovnom trhu je, že počet nezamestnaných absolventov škôl zo dňa na deň neustále stúpa. V súvislosti s nezamestnanosťou klesá ich interakcia s ľuďmi, a preto je nevyhnutné a dôležité, aby sa venovali predovšetkým záujmovej činnosti sociálneho charakteru. Môžeme však konštatovať, že u mladých ľudí existuje množstvo faktorov, ktoré ovplyvňujú prežívanie nezamestnanosti, napr.:

- prostredie, v ktorom sa nachádzajú,
- rodina,
- priatelia,
- aktivity, ktorým sa vo voľnom čase venujú.

Narušený denný režim tak spôsobuje odlišné vnímanie času. Ľudia častokrát nerozlišujú rozdiel medzi pracovným dňom a dňom pracovného voľna. Každodenná nuda a spoliehanie sa na podporu na jednej strane rodiny a blízkych a na druhej strane na pomoc štátu, vyvoláva v človeku pocit pohodlia. Je na ľuďoch, či sa tomuto životu prispôbia alebo nie. Zo skúseností môžeme povedať, že mnohí sa dokážu takémuto životu prispôbiť, s čím sú povinní znášať následky sociálno-patologických javov, napr. kriminalita.⁴⁵

Nezamestnanosťou sú postihnutí predovšetkým mladí ľudia, ktorí dosiahli základne vzdelanie alebo dokončili školu a nemajú žiadnu prax.

Kriminalita postihuje predovšetkým túto skupinu mladých ľudí a nie je vôbec prekvapujúce, že je jednou z prítlačných východísk nepriaznivej situácie, v ktorej sa mladá, nízko vzdelaná generácia ocitá. Na to, aby sa riziko kriminality nezvyšovalo, je potrebné, aby hodnota práce pre jednotlivca bola vyššia než ziskovosť kriminality.

⁴⁵Laca S., Michel R., Laca P. (2011)

3.2 Nezamestnanosť a mladí ľudia

Problém, ktorému sa chceme prioritne venovať, je problém uplatnenia sa mladých ľudí na trhu práce. Mladá generácia, teda najmä absolventi škôl majú v súčasnej ekonomicky nepriaznivej dobe výrazný problém zaradiť sa do pracovného procesu.

Mládež predstavuje istú sociálnu skupinu ľudí, ktorá má najkritickejšie postavenie na trhu práce. Najmä v čase ekonomickej krízy nie je pre mládež jednoduché uplatniť sa, či udržať svoje pracovné miesto. Samotné prepúšťanie sa týka v prvom rade mladej generácie. Dôležitým faktorom, ktorý znevýhodňuje postavenie mladých ľudí v zamestnaní, je výkon práce na dohodu alebo na základe zmlúv na dobu určitú. Takáto forma zamestnania nechráni zamestnanca dostatočne. Napriek tomu, že súčasná mládež je považovaná za najvzdelanejšiu v histórii, problém nezamestnanosti pretrváva. Deje sa to predovšetkým v dôsledku nezrovnalostí medzi dosiahnutým vedomostným vzdelaním mládeže a nepostačujúcimi praktickými skúsenosťami na výkon určitého druhu práce. Mnohokrát je príčinou aj nedostatok financií na rozbehnutie vlastnej podnikateľskej činnosti.⁴⁶ Mnohí autori uvádzajú, že nezamestnanosť a dĺžka nezamestnanosti súvisí okrem iného aj s pracovnými skúsenosťami. Na konci každého školského roka rady nezamestnaných rozširujú absolventi škôl, pretože nedostatok pracovných skúseností znižuje ich šancu rýchlo sa zamestnať v konkurencii starších skúsenejších pracovníkov.⁴⁷

Fedáková približuje rozdiel v nezamestnanosti absolventov vysokých škôl a absolventov škôl s nižším stupňom vzdelania, ktorí svoje štúdium ukončia v mladšom veku. Táto mládež nie je motivovaná k hľadaniu práce, pretože sú slobodní, bez záväzkov a žijú s rodičmi. To výrazne znižuje ich finančné nároky. Naopak, u absolventov vysokých škôl vystupuje ekonomické hľadisko výrazne dopredu. Hlavným dôvodom je, že mnohí z dôvodu vyššieho veku si už rodiny zakladajú alebo v nich žijú. Nedostatočný príjem tak postihuje členov celej rodiny.

Problematiku mladých ľudí špecifikuje aj Andrikovičová, ktorá tvrdí, že *„Najväčšou chybou, ktorú mladí ľudia robia, je ich pasivita a to, že sa často pri hľadaní nového zamestnania spoliehajú na pomoc štátu.“*⁴⁸

⁴⁶Hulmanová (2010)

⁴⁷Rievajová, Stanek a Krausová (1997, s. 69)

⁴⁸Andrikovičová (2007, s.14)

Pasivitu mladých však nemožno absolutizovať. Na aktívnych absolventov poukazujú Paukovič a Holovčáková, ktorí tvrdia, že *„Hoci spočiatku nemali absolventi záujem o rozvoj vlastných podnikateľských aktivít, dlhodobá nezamestnanosť a prakticky žiadna perspektíva zamestnať sa vo svojom regióne priviedla mladú generáciu k uchopeniu iniciatívy a rozbehnutiu aktivít, ktoré im v mnohých prípadoch zabezpečia vyššiu úroveň ako sociálne dávky.“*⁴⁹

Absolventi jednotlivých škôl, či už stredných alebo vysokých, prekonávajú mnohé prekážky na pracovnom trhu. Množstvo bariér bráni mladšej generácii nájsť si vhodnú prácu. Medzi najčastejšie prekážky patrí:

- nedostatok praxe,
- nepostačujúce vzdelanie,
- neovládanie práce s počítačom,
- neznalosť cudzích jazykov,
- nevýhodné cestovné spojenie.

Nezamestnanosť mládeže, v dlhšom časovom horizonte, má za následok stratu schopností, zručností či vedomostí nadobudnutých počas štúdia. Ľuďom bez práce sa zmení denný režim a rizikom je najmä odvyknutie si od zamestnaneckých aktivít.⁵⁰

Nezamestnanosť mladých ľudí môžeme chápať ako veľmi výrazný problém, ktorý rovnako postihuje nielen jednotlivca, ale aj celú spoločnosť. Predovšetkým nezamestnanosť znehodnocuje ľudský pracovný potenciál a ovplyvňuje vznik negatívnych sociálnych javov.

3.3 Vzťah medzi nezamestnanosťou a kriminalitou

Na verejnosti je veľmi rozšírený názor, že hlavnou príčinou kriminality je nezamestnanosť. Z teoretického hľadiska vyzerá toto presvedčenie rozumne, pretože podľa ekonomickej teórie kriminality nezamestnaní nemajú príležitosť legálneho zárobku, a preto je u nich vyššie riziko pravdepodobnosti, že budú páchať trestnú činnosť skôr ako spoluobčania, ktorí majú prácu. Okrem tejto ekonomickej argumentácie má nezamestnanosť aj psychologické následky, ktoré podporujú delikventné, napríklad násilné správanie. Na druhej strane, však zvýšená prítomnosť

⁴⁹Paukovič a Holovčáková (2008, s. 187)

⁵⁰Laca S., Michel R., Laca P. (2011)

nezamestnaných v mieste bydliska, môže naopak zvýšiť ochranu obydliia a dohľad nad mládežou, čo môže naopak kriminalitu vo veľkom rozsahu znížiť. Tiež kvalitná sociálna sieť by v prípade nezamestnanosti mala obmedziť existenčné problémy nezamestnaných, ktoré ich môžu nasmerovať k páchaniu trestnej činnosti.⁵¹

Inak povedané: „*Nezamestnanosť robí kriminalitu príťažlivejšou, ak jej alternatívou je život v chudobe.*“ (EID, E.; Economics of criminal behavior, 2000, s 362)

Ďalej by sme chceli stručne poukázať na niektoré teoretické vzťahy medzi jednotlivými druhmi kriminalít a nezamestnanosťou. Najskôr by sme si analyzovali teoretický vzťah majetkovej kriminality a nezamestnanosti. Jednou z príčin nárastu majetkovej kriminality v tomto období možno považovať neriešenie sociálnych a ekonomických problémov spoločnosti, predovšetkým vysokú mieru nezamestnanosti, a tiež zvyšujúci sa počet občanov odkázaných na sociálnu podporu štátu. V snahe zabezpečiť si základné potreby pre chod rodiny sa stále viac rozširovala, a aj rozširuje „sociálna kriminalita“.⁵²

Domnievame sa však, že aj keď na prvý pohľad by mala hlavne majetková kriminalita byť najviac previazaná s nezamestnanosťou, nemusí to tak byť, pretože u nás funguje relatívne silný sociálny štát, ktorý zabezpečuje všetkých jednotlivcov pred úpadkom do absolútnej chudoby. Inak povedané, keď nie je človek na hranici absolútnej chudoby, nemyslíme si vo všeobecnosti, že by tento jav mal na neho také silné dopady, ktoré by ho donútili zmeniť svoje základné princípy a postoje k životu a spoločnosti.

Mladí ľudia, ktorí ostanú ako nezamestnaní, disponujú množstvom voľného času. Ich školské povinnosti skončili, a keďže pracovné skúsenosti ešte nezískali, preto je len na nich ako sa s týmto problémom popasujú a ako tento čas pre seba využijú. Najmä pre mladú generáciu je toto medziobdobie kritické a väčšina sa uchýľuje k takým aktivitám, ktoré v krajných prípadoch riešia aj orgány činné v trestnom konaní a súdy. Mladí ľudia svoj voľný čas naplňajú rôzne - majú blízko aj k hazardným hrám. Keďže sú nezamestnanými, nemajú svoj vlastný príjem, toto životné sklznutie prichádza s vidinou získania financií. V hazardných hrách vidia zdroj zbohatnutia. Nepredpokladajú riziko podľahnutia patologickému hraniu.⁵³

⁵¹Holomek, J. a kol. (2010, s. 7)

⁵²Strémy, T. (2010, s. 102)

⁵³Kolláriková (2009, s. 3)

Treba poukázať aj na masovú nezamestnanosť, ktorá negatívne ovplyvňuje jedinca, no zároveň aj celú spoločnosť. U jednotlivca, ako sme už spomínali vyššie, vyvoláva dezorganizáciu v čase, ľahostajnosť, krádeže a iné kriminálne delikty a duševnú depriváciu, ktorá môže viesť dokonca až k samovražde. Analogicky vplyva nezamestnanosť aj na celú spoločnosť. V prípade mladej generácie upozorňuje najmä na zvýšenú konzumáciu alkoholu, fajčenie, užívanie drog, ku ktorým sa v dôsledku nezamestnanosti uchýľujú.

U 15 – 24 ročných nezamestnaných mladých ľudí nastáva prepojenie nezamestnanosti s rôznymi depresiami, stratou sebadôvery, s uchýľovaním k samovraždám, so zvýšeným krvným tlakom, či so zvýšeným užívaním marihuany, tabaku, či alkoholu. Zdravotné problémy, užívanie drog a nezamestnanosť majú bezpochyby v živote mladej generácie úzky súvis.

Hulmanová potvrdzuje, že *„Je dokázaný určitý vzťah medzi nezamestnanosťou a tzv. „sociálnou dislokáciou“, ktorá sa prejavuje zvýšenou rozvodovosťou, rastom počtu prípadov domáceho násillia, zhoršovaním zdravotného stavu a skracovaním očakávanej dĺžky života.“*⁵⁴

Niektorí však tvrdia, že nezamestnanosť mládeže v našich krajinách možno chápať ako masový sociálny problém, ale ešte nie ako skutočnú krízu, ktorá by ohrozovala základy novej spoločnosti. Mnohí mladí ľudia chápu, že spoločnosť, v ktorej žijú, prechádza rôznymi sociálnymi, ekonomickým, právnymi a inými zmenami. Dúfajú, že v budúcnosti ich čaká niečo lepšie. Napriek svojej situácii bez zamestnania je ich život naplnený rôznymi sociálnymi aktivitami. Pracujú na sebe, pomáhajú rodine a získavajú nové skúsenosti prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácii. Ich osobné šťastie a spokojnosť pramení z niečoho iného ako zo zamestnania.

Je dôležité a potrebné, aby o mladých ľuďoch bolo postarané. Úlohou každej krajiny je jednak vytváranie vhodných podmienok, a jednak prijímanie účinného opatrenia pre zaradenie mladej generácie do pracovného prostredia po ukončení školy. Súčasný ekonomický stav krajín však so sebou neprináša priaznivé vízie pre mladých ľudí.

⁵⁴Hulmanová (2010, s. 6)

3.4 Príčiny nezamestnanosti u mladých ľudí

V súvislosti so zisťovaním hlavných príčin nezamestnanosti absolventov zrealizovala Podnikateľská aliancia Slovenska (2007) prieskum medzi viac ako sto podnikmi.

Najčastejšie problémy v zamestnávaní mladých ľudí sú:

- slabé manažérske schopnosti,
- nízka úroveň znalosti cudzích jazykov,
- nepripravenosť absolventov škôl na prax.

Ďalšie nedostatky pri zamestnávaní mladých ľudí:

- cyklický charakter prílivu absolventskej pracovnej sily na trh práce, ktorý znižuje v jednom časovom úseku ich šance rýchle sa zamestnať,
- trvalý nesúlad medzi ponukou a dopytom po práci,
- nízka schopnosť ekonomiky podporovať tvorbu nových pracovných miest,
- nedostatočne adaptabilný školský systém, ktorý nereaguje na požiadavky trhu práce,
- vysoká miera nezamestnanosti a jej regionálny charakter,
- demografické charakteristiky, doznievajúci vplyv vstupu silných populačných ročníkov na trh práce,
- faktory subjektívnej povahy samotného absolventa školy (napríklad nesprávna voľba povolania často ovplyvnená rozhodnutím rodičov, nepripravenosť niektorých mladých ľudí vstúpiť na trh práce, existenčne sa osamostatniť, nezáujem časti absolventov pracovať v profesii, na ktorú sa pripravoval, nereálne predstavy o výške nástupného platu, nepripravenosť absolventov reálne zhodnotiť svoje možnosti prvého uplatnenia sa na trhu práce, neprispôsobilosť zamestnancov pracovným nárokom, zneužívanie zákonnej ochrany či ľahostajný prístup k práci).

Príčiny nezamestnanosti mladých ľudí sú rôzne. Je zrejmé, že niektorí mladí ľudia sa nedokážu uplatniť na trhu práce z dôvodu, že im chýbajú pracovné návyky, nemajú prax, prípadne nedisponujú vhodnou kvalifikáciou. Nezamestnanosť má negatívny dopad na ich život, život ich rodín aj na život v spoločnosti. Martincová

(2005) upozorňuje a upriamuje pozornosť na tie najvýraznejšie problémy v Slovenskej republike ako vysokú nezamestnanosť mladých ľudí a vysokú nezamestnanosť tých, ktorí sú nízko kvalifikovaní - osoby so základným vzdelaním. Ďalej vymedzuje problém dlhodobej nezamestnanosti, ktorá presahuje dĺžku 12 mesiacov, problém nezamestnanosti spôsobenej prehlbovaním regionálnych rozdielov. Čísla štatistických údajov o počte mladých ľudí bez zamestnania sa každoročne zvyšujú, sú nepriaznivé a v súčasnosti až kriticky vysoké.

3.5 Dôsledky nezamestnanosti

Nezamestnanosť má nepriaznivé dôsledky nielen na celú spoločnosť, ale aj na jednotlivca. Dôsledky možno rozdeliť do troch základných oblastí:

1. **Ekonomické dôsledky** – ak sa v ekonomike nevytvárajú potrebné pracovné miesta, pre spoločnosť to predstavuje stratu jedného z najdôležitejších zdrojov. Túto stratu predstavuje nevyrobená produkcia a služby. Ďalším veľmi závažným dôsledkom v tejto oblasti sú náklady na príspevok pre nezamestnaných, náklady na rekvalifikáciu a sociálnu záchranú sieť.
2. **Sociálne dôsledky** – nezamestnanosť je príčinou prehlbovania sociálnych rozdielov, rozdielov v kvalite života a životnej úrovni medzi jednotlivými spoločenskými skupinami, dôsledkom je aj sociálna neistota a zvýšená migrácia pracovných síl.
3. **Psychologické dôsledky** – sú rovnako dôležité. Ide o stratu sebadôvery, stratu chuti a potreby pracovať, nárast kriminality a pod.

Doprava je neodmysliteľnou súčasťou nielen hospodárstva a kvality života spoločnosti, ale i rastu zamestnanosti. Najdôležitejším prvkom, ktorý ovplyvňuje podmienky na podnikanie v regiónoch je kvalita cestnej infraštruktúry. Nízka kvalita cestnej infraštruktúry je považovaná za najvýraznejšiu bariéru rozvoja regiónov. Preto je potrebné prioritne sa venovať jej výstavbe. Aj cieľom nového európskeho plánu dopravy je zvýšiť nielen mobilitu ale i prehĺbiť integráciu dopravných sietí EÚ. Opatrenia na podporu investícií do infraštruktúry, ale i zmeny v oblasti prepravy nákladu a cestovných návykov ľudí by mali podporiť konkurencieschopnosť hospodárstva a tvorbu pracovných miest. S rozširovaním a narastajúcim podielom kvalitnej cestnej infraštruktúry dochádza k poklesu nezamestnanosti a k rastu priemerných miezd.

4 NEZAMESTNANOSŤ MLÁDEŽE A NÁSTROJE RIEŠENIA PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

4.2 Aktivity prispievajúce k riešeniu nezamestnanosti

Medzi hlavné aktivity, ktoré by svojou realizáciou mohli prispieť k riešeniu nezamestnanosti patrí, napríklad:

- zlepšenie programu verejnoprospešných prác,
- vytváranie projektov na zamestnávanie absolventov škôl a mladých ľudí,
- zefektívnenie programu zamestnávania ľudí v rámci cezhraničnej spolupráce,
- vytvorenie viac priemyselných parkov, vytvárať programy pre zamestnanie mladých ľudí do praxe.⁵⁵

Keďže podnikatelia vedia aké sú kladené požiadavky praxe, dôraz by sa mal klásť aj na nich. Tí by mohli učiť a zapájať ľudí do podnikateľského prostredia v tejto danej oblasti. Môžeme konštatovať, že riešenie spočíva najmä vo zvýšení výkonnosti celej ekonomiky, ktorú ťažko dosiahneme ak je nedostatok prílevu tuzemských a zahraničných investícií. Do tejto oblasti spadá budovanie priemyselných parkov, zefektívnenie malého a stredného podnikania, rozvoj infraštruktúry, reforma školského systému.⁵⁶

4.3 Nástroje riešenia nezamestnanosti

Pod politikou zamestnanosti sa rozumie komplex opatrení, ktoré smerujú k vytváraniu určitej rovnováhy na trhu práce. Opatrenia môžu byť buď aktívne alebo pasívne.

Aktívne opatrenia

Opatrenia trhu práce ktoré sú zamerané na riešenie nezamestnanosti a majú za cieľ udržať alebo získať prácu, prostredníctvom priamych a nepriamych nástrojov.⁵⁷

⁵⁵Mihálik (2002)

⁵⁶Mihálik (2002)

⁵⁷Rievajová (2006)

-
- a) *Priame nástroje*: sú uskutočňované na trhu práce prostredníctvom orgánov služieb zamestnanosti. Patria sem rekvalifikácie, výcviky, opatrenia na podporu (mladistvých, žien, zdravotne postihnutých), finančné a hmotné stimuly vytvárania a udržania pracovných príležitostí, verejnoprospešné práce, poskytovanie služieb umožňujúcich rýchlejší návrat do práce. Môžeme konštatovať, že tieto nástroje pôsobia v makro oblasti.
- b) *Nepriame nástroje*: ich podstata spočíva v makroekonomickej regulácii. Trh práce je ovplyvňovaný rôznymi legislatívnymi zložkami napr. v daňovej, mzdovej, vzdelávacej a iných politikách. Tieto politiky buď vplyvajú na rast dopytu po práci prípadne na zníženie ponuky práce.⁵⁸

Pasívne opatrenia:

Do tejto politiky zamestnanosti patrí podpora v nezamestnanosti, ktorú vypláca Sociálna poisťovňa a tak pomáha pracovníkom, ktorí prišli o prácu prekonať toto nepriaznivé obdobie a nájsť nové zamestnanie.⁵⁹

4.3.1 Európske služby zamestnanosti – EURES

Pre Európske služby zamestnanosti sa používa pojem EURES. Pre tieto Európske služby zamestnanosti, ktoré predstavujú efektívnu spoluprácu subjektov zabezpečujúcich voľný pohyb pracovných síl v Európskom hospodárskom priestore (krajiny Európskej únie, Island, Nórsko, Lichtenštajnsko) a Švajčiarsku. Poradenské služby a užitočné informácie zabezpečujú vyškolení poradcovia. V rámci celej Európskej únie títo poradcovia poskytujú informácie :

- o voľných pracovných miestach o životných a pracovných podmienkach jednotlivých krajín,
- o situácii na trhoch práce,
- o daniach v štátoch Európskej únie, o sociálnom a zdravotnom poistení a pod.

Európske služby zamestnanosti začali v podmienkach Slovenskej republiky pracovať po jej vstupe do Európskej únie. Od 01. 05. 2004 sú služby siete EURES dostupné na všetkých úradoch práce. Treba zdôrazniť a upozorniť na fakt,

⁵⁸Rievajová (2006)

⁵⁹Stanek (2011)

že prostredníctvom tejto medzinárodnej siete si v zahraničí našlo uplatnenie už vyše 50 000 Slovákov, a to svedčí o jej efektívite a kvalite.

4.3.2 Absolventské stáže Európskej únie

Mladí absolventi vysokých škôl majú možnosť zúčastniť sa rôznych zahraničných stáží, ktoré sú im poskytované. Európska komisia z roka na rok zabezpečuje dve päťmesačné stáže. Vďaka nim, si mladí absolventi osvojujú na jednej strane svoje odborné zručnosti a na strane druhej, pracovné skúsenosti v európskych inštitúciách.

Absolvent, na jednom z oddelení Komisie získava nielen odborné znalosti, ale dokonca sa aj zúčastňuje prednášok a svoje chvíle si spestruje návštevou ostatných európskych inštitúcií.⁶⁰

Podmienkou však je znalosť cudzieho jazyka, ktorá sa pre stáž vyžaduje. Jednou z nevyhnutných podmienok pre zúčastnenie sa stáži v zahraničí je ukončenie minimálne prvého stupňa vysokoškolského vzdelania. Tento nástroj je potrebné podporovať - pre absolventov nepredstavuje takmer žiadne náklady. Zároveň má stážista na jednom z pracovísk Európskej únie aj šancu sa následne natrvalo zamestnať. Okrem Európskej Komisie túto absolventskú stáž zabezpečuje aj Európsky parlament, Európsky ombudsman, Rada EÚ, Európsky súdny dvor, Dvor audítorov a iné. Jednotlivé organizácie pre prijímanie absolventov vymedzujú vlastné pravidlá, určujú čas dĺžky stáže. Okrem bezplatných absolventských stáží, sú aj platené. Avšak prijatie absolventa na zahraničnú stáž nezaručuje jeho automatické umiestnenie na jednom z pracovísk Európskej únie. V tomto prípade treba poznamenať, že nesmiernu úlohu zohráva kvalifikovaná komunikácia Slovákov s jednotlivými inštitúciami.⁶¹

4.5 Aktuálny stav a analýza nezamestnanosti mladých ľudí v SR

Nezamestnanosť mladých ľudí predstavuje v celej Európe ťaživý fakt, ktorý je potrebné nevyhnutne riešiť. Podľa štatistických údajov Eurostatu, je každý piaty mladý Európan nezamestnaný. Medzi najohrozenejšie krajiny v súčasnosti patrí Španielsko, Grécko a Slovensko. V týchto štatistikách v rámci nezamestnanosti mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov je Slovenská republika na 3. mieste. Podľa posledných zistení sa miera nezamestnanosti tejto vekovej skupiny v Slovenskej republike, vyšplhala až na

⁶⁰Stáže (2010)

⁶¹Králiková, Košťál (2007)

kritických 36 %.⁶² V rámci krajín Európskej únie sa účasť mladých ľudí na trhu práce výrazne líši.

Analýza nezamestnanosti mladistvých

Špecifickú skupinu tvoria mladiství. Podľa metodiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, sú za mladistvých považovaní občania od nadobudnutia ich pracovnoprávnej spôsobilosti do dosiahnutia 18 rokov veku a sú evidovaní na úrade práce. Ukončením povinnej školskej dochádzky v nižšom ako 9. ročníku, respektíve ukončením ich základného vzdelania sa stávajú súčasťou pracovného trhu.

Pôsobnosť týchto mladistvých je na trhu práce do istej miery obmedzená. Zamestnávateľia ich síce môžu zamestnať, ale len na práce, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju. Práca, ktorú budú vykonávať nesmie ohrozovať ich mravnosť, no je im poskytnutá zvýšená starostlivosť. U mladistvých je pracovný čas obmedzený- práca nadčas a práca v noci a pohotovosti sa nepovoľuje.⁶³

Je potrebné poznamenať, že dôsledkom nedostatočného vyžadovaného vzdelania a kvalifikácie sú mladiství nepríťažlivým elementom pre zamestnávateľov a trh práce. Výrazne rozširujú rady nezamestnaných, motivácia klesá a nemajú motiváciu si hľadať prácu. Faktom je skutočnosť, že nezískavajú potrebné pracovné návyky- stávajú sa dlhodobo nezamestnanými.

⁶²Luppová (2012)

⁶³Špeciálne (2012)

5 EMPIRICKÁ ČASŤ

V tejto poslednej kapitole našej bakalárskej práce sa budeme zaoberať kvantitatívnym prieskumom. Zameriame sa na oblasť momentálnej nezamestnanosti mladých ľudí, posnažíme sa zistiť príčiny dnešnej nezamestnanosti a na konci tejto kapitoly uvedieme možné riešenia nezamestnanosti v regióne Žilina.

5.1 Problém prieskumu

Problematike nezamestnanosti, či už vo všeobecnosti alebo mladých ľudí je v súčasnej dobe venovaná zvýšená pozornosť. Nezamestnanosť je jedným z najvážnejších sociálno-ekonomických problémov dnešnej spoločnosti. Dotýka sa nielen mladých, ale predovšetkým všetkých vrstiev obyvateľstva. Budeme sa snažiť identifikovať príčiny súčasnej nezamestnanosti mladých ľudí a zároveň nájsť potrebné riešenia na jej zníženie. Môžeme konštatovať, že v dnešnej dobe sa mladí stávajú pilierom spoločnosti, mali by sa im vytvárať adekvátne potrebné podmienky, aby nemali problém v budúcom uplatnení, či už na regionálnom trhu práce, alebo na svetovom trhu. Preto je potrebné aby sa odstránili všetky doposiaľ neodstránené prekážky, ktoré zabraňujú mladým absolventom zamestnať sa.

5.2 Prieskum, ciele a otázky

Cieľom nášho prieskumu je získať informácie príčinnosti nezamestnanosti mladých ľudí, ktorého výsledkom bude navrhnutie možného riešenia nezamestnanosti v regióne Žilina.

Prieskumné otázky:

1. Zistenie, či mladí ľudia v súčasnej dobe využívajú služby, ktoré im poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.
2. Zistenie záujmu mladých ľudí o možné zvyšovanie vzdelania.
3. Zistenie príčin nezamestnanosti u mladých v regióne Žilina a dôvody, prečo si hľadajú zamestnanie v iných regiónoch.
4. Zistenie, či mladí ľudia s dosiahnutím určitého stupňa vysokoškolského vzdelania majú záujem opustiť domáci trh práce a zamestnať sa v iných európskych krajinách, a s akým cieľom.
5. Zistenie, ako sú možné návrhy na pokles nezamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina a akú motiváciu k pracovnej činnosti majú.

5.3 Premenné

Pre vykonanie kvantitatívneho prieskumu v našej bakalárskej práci sme si stanovili nasledovné nezávislé premenné:

- vek,
- vzdelanie respondentov.

Keď sme overovali hypotézu č. 2 (presné znenie jednotlivých hypotéz je uvedené nižšie, v podkapitole 5.4 Hypotézy prieskumu), tak sme si zisťovali údaje podľa veku respondentov, a to u:

- 18 ročných,
- 18 - 21 ročných,
- 22 - 25 ročných.

Vzdelanie ako premennú sme využívali, keď sme sa snažili o potvrdenie hypotézy č. 3 – a zamerali sme sa predovšetkým na vysokoškolské vzdelanie respondentov.

5.4 Hypotézy prieskumu

Hypotéza č. 1:

H1 - Predpokladáme, že prevažná časť mladých ľudí využíva služby, ktoré im poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline

Hypotéza č. 2:

H2 - Predpokladáme, že prevažná časť mladých ľudí má záujem o zvýšenie stupňa vzdelania, ktoré je určitým predpokladom lepšieho uplatnenia sa na trhu práce.

Hypotéza č. 3:

H3 - Predpokladáme, že sa mladí ľudia v súvislosti s dosiahnutým stupňom vysokoškolského vzdelania môžu zamestnať v zahraničí – a jedným z dôvodov by bolo získanie novej pracovnej skúsenosti a zdokonalenie jazyka.

5.5 Metodická časť prieskumu

Pre potreby prieskumu sme vyhotovili dotazník (Príloha A). Pri formulácii a tvorbe našich otázok v dotazníku sme sa snažili vychádzať predovšetkým z poznania súčasnej a veľmi aktuálnej situácie nezamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina. Otázky sme konštruovali a zamerali na služby poskytované Úradom práce, sociálnych

vecí a rodiny v Žiline, na identifikovanie príčinnosti nezamestnanosti a na to, aby sme mohli navrhnúť možné riešenia súčasnej nezamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina. V našom prieskume sme pracovali prostredníctvom anonymných dotazníkov, aby sme zistili informácie o respondentoch. Naš dotazník pozostával z 15 otázok – 3 boli identifikačné, 10 bolo uzavretých a 2 boli ako poloopené otázky, ktorých cieľom bolo, aby naši respondenti vyjadrili svoje názory. Dotazník sme respondentom rozdali prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline, 126 respondentom. Naspäť sa nám vrátilo 126 dotazníkov, čo predstavuje 100 % .

5.6 Prieskumná vzorka

Základný súbor - prieskumnú vzorku tvorili obe pohlavia nezamestnaných mladých ľudí v regióne Žilina do 25 rokov. Z toho bolo 61 žien, čo predstavuje 48% a 65 mužov, čo predstavuje 52%.

Našich respondentov sme sa snažili rozdeliť do 3 vekových skupín. Do 18 rokov tvorili prvú vekovú skupinu 2 respondenti – 2 % , druhú skupinu od 18 do 21 rokov tvorilo 37 respondentov – 29 % a poslednú od 22 do 25 rokov tvoril počet 87 respondentov, čo predstavuje 69 %.

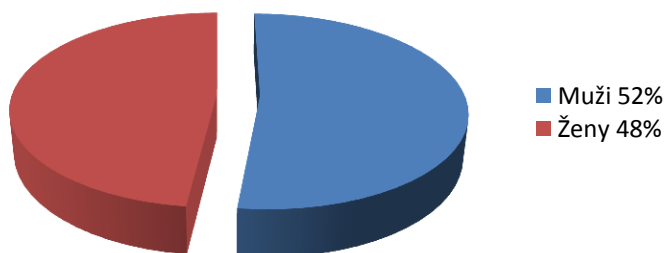
Zaujímavým rozdelením bolo rozdelenie na skupiny podľa vzdelania. S najvyšším počtom respondentov, bola skupina s úplným stredným odborným vzdelaním, ktorú tvoril počet 59 respondentov, čo predstavuje 47 %. Druhú skupinu tvorili respondenti so stredným odborným vzdelaním v počte 37 - 29% respondentov. Vysokoškolské vzdelanie s 2. stupňom malo 13 respondentov – 10% a 10 respondentov malo dokončené len základné vzdelanie, čo predstavuje 8% a 7% respondentov malo skončené vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa - 7 respondentov.

5.7 Vyhodnotenie a záver výsledkov prieskumu

V tejto prieskumnej časti našej práce sa snažíme zinterpretovať výsledky z dotazníkov a vyhodnotiť prieskum. Prvé tri otázky prieskumu slúžili na zistenie identifikačných údajov respondentov (pohlavie, vek, vzdelanie).

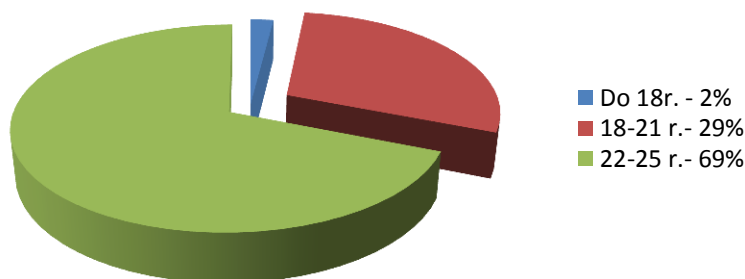
V 1. otázke sme zisťovali pohlavie, pomer mužov a žien (Graf 1) z nášho celkového počtu 126 respondentov – 61 žien (48 %) a 65 mužov (52 %).

Graf 1: Podiel mužov a žien na celkovom počte respondentov prieskumu



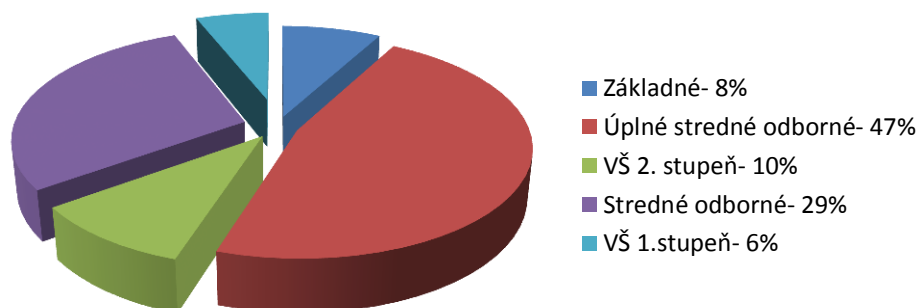
Druhá otázka nášho prieskumu sa zameriava na zistenie vekovej kategórie. Respondentov sme rozdelili do 3 vekových skupín. Skupinu s najvyšším počtom respondentov tvorila veková kategória od 22 do 25 rokov, 87 respondentov, t. j. 69%. Skupinu od 18 do 21 rokov nám tvorilo 37 respondentov - 29% a skupinu s najmenším počtom respondentov, tvorili 2 respondenti do 18 rokov, čo predstavovalo 2% (Graf 2).

Graf 2: Rozdelenie respondentov podľa vekových skupín



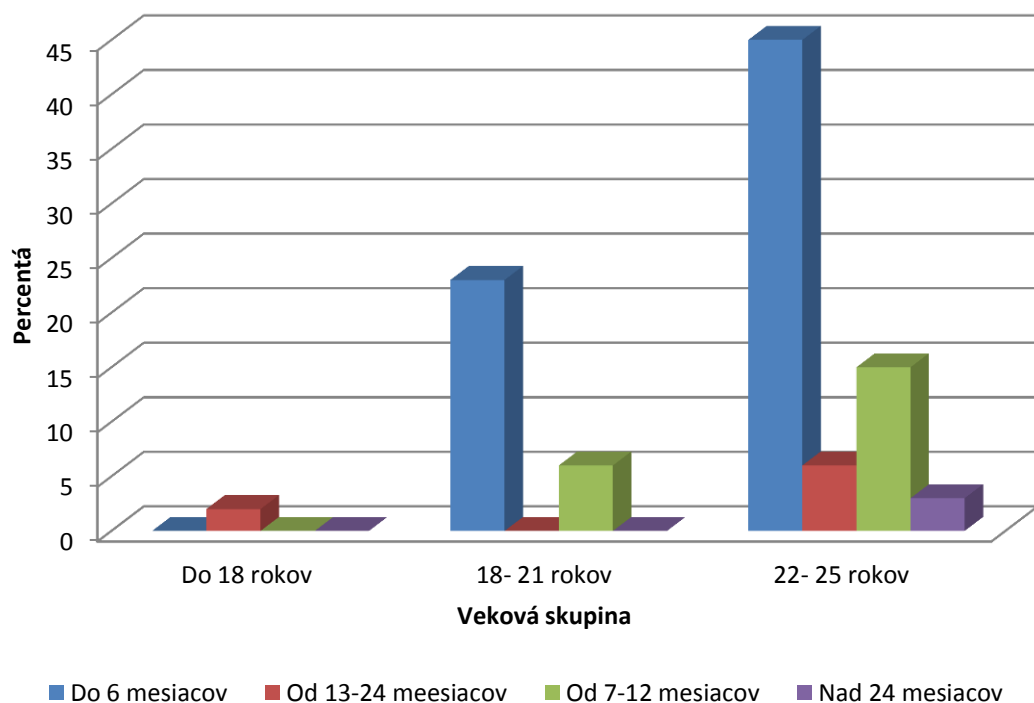
V 3. otázke sme sa snažili zistiť dosiahnuté vzdelanie respondentov (Graf 3). Najviac respondentov (59) malo úplné stredné odborné vzdelanie 47%. Druhou najväčšou skupinou s počtom 37 respondentov bola skupina so stredným odborným vzdelaním, čo predstavuje 29%. Najmenej respondentov malo vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa – 7 respondentov (6%).

Graf 3: Rozdelenie respondentov podľa dosiahnutého vzdelania



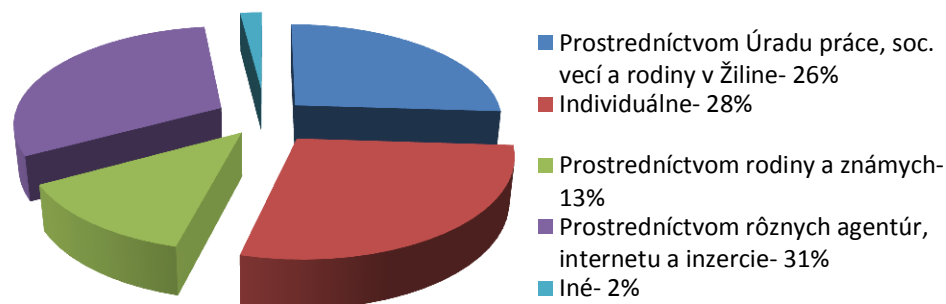
Štvrtá otázka sa zameriava na skúmanie toho, koľko mladých ľudí je v danej vekovej skupine evidovaných za stanovené obdobia (do 6 mesiacov, od 13 – 24 mesiacov, od 7 – 12 mesiacov, nad 24 mesiacov) na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline. Vekovú skupinu od 22 do 25 rokov v závislosti od dĺžky do 6 mesiacov tvorilo najviac respondentov - 56 (45%) a vekovú skupinu od 18 do 21 rokov s dĺžkou trvania v evidencii do 6 mesiacov tvorilo spolu 29 respondentov, čo predstavuje 23%. Najmenej respondentov tvorilo skupinu do 18 rokov- 2 respondenti (2%). Celkom prekvapivým výsledkom bol počet respondentov vo vekovej skupine od 22 rokov do 25 rokov, ktorí sú evidovaní nad 24 mesiacov - 4 respondenti (3%). Údaje sú prehľadne zobrazené v grafe (Graf 4).

Graf 4: Podiel respondentov v danej vekovej skupine evidovaných za stanovené obdobia na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline



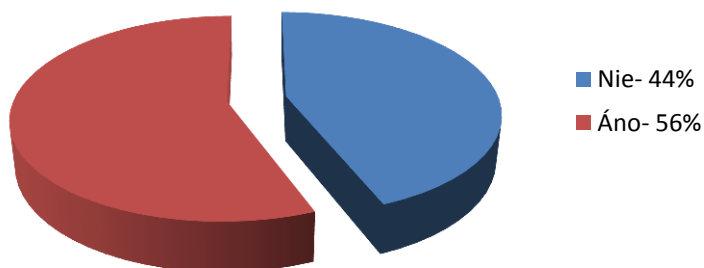
V 5. otázke sme chceli obrátiť pozornosť na spôsoby hľadania si práce respondentov. Najviac zo všetkých respondentov, celkovo 39 (31%) si hľadá zamestnanie cez rôzne agentúry, internet a inzerciu. Prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline si zamestnanie hľadalo len 33 respondentov, čo predstavuje 26%. Len 2 respondenti (2%) využili iný spôsob (Graf 5).

Graf 5: Rozdelenie respondentov podľa toho, akým spôsobom si hľadajú zamestnanie



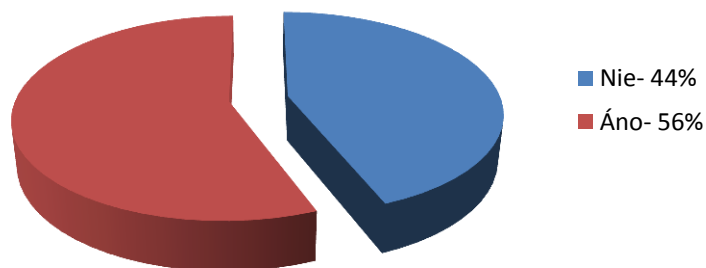
Šiesta otázka sledovala, či sa naši respondenti snažia využívať poradenské služby, ktoré poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline. Priam prekvapujúcim výsledkom je, že len 55 respondentov využilo poradenské služby, čo predstavuje 44% a 71 respondentov, t. j. 56% nevyužívalo poradenské služby, ktoré Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Žiline poskytoval (Graf 6).

Graf 6: Percentuálne zobrazenie respondentov využívajúcich poradenské služby Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline



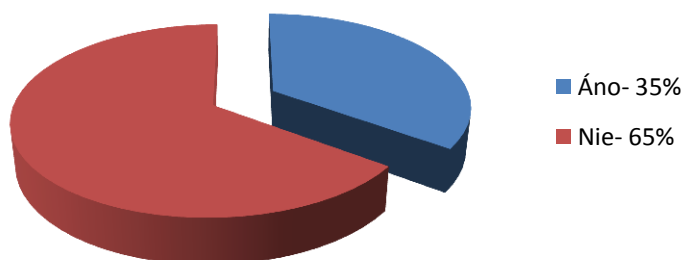
V 7. otázke sme sa zameriavali na záujem respondentov o absolventskú prax po skončení štúdia. 70 respondentov, čo predstavuje 56% odpovedalo, že by o absolventskú prax malo záujem, avšak 56 respondentov, čo predstavuje 44% odpovedalo záporne (Graf 7).

Graf 7: Percentuálne zobrazenie respondentov a ich záujmu po ukončení štúdia vykonávať absolventskú prax



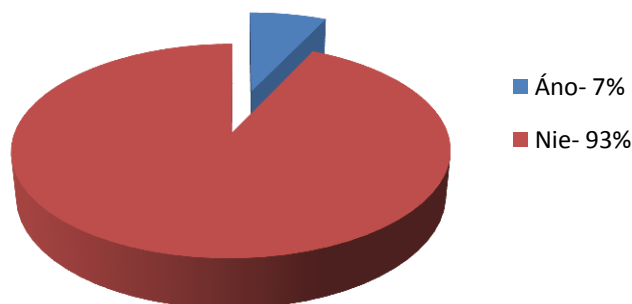
V 8. otázke sme sa snažili sledovať, či sa vôbec naši respondenti niekedy zamýšľali nad dočasným uplatnením sa v dobrovoľníckej práci. Náš výsledok bol až nadmieru prekvapujúci. Z celkového množstva 126 respondentov až 82 respondentov, čo predstavuje 65% neprejavilo záujem, že by chceli vykonávať dobrovoľnícku prácu. 44 respondentov, t. j. 35% prejavilo záujem vykonávať dobrovoľnícku prácu. Zobrazenie výsledkov sa nachádza v grafe (Graf 8).

Graf 8: Percentuálne zobrazenie respondentov a ich záujmu o dočasné uplatnenie sa v dobrovoľníckej práci



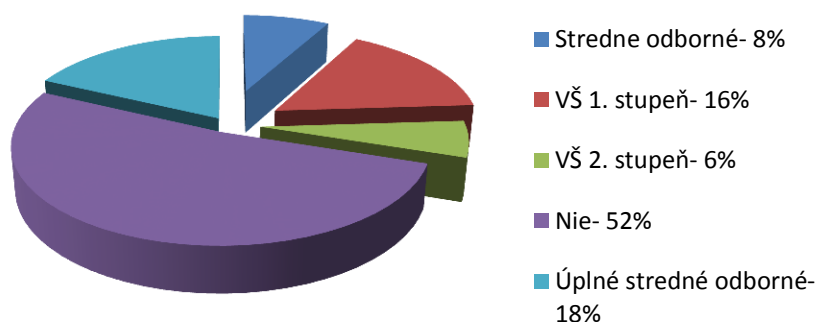
To, či sa naši respondenti podieľali na vykonávaní aktivačnej činnosti formami menších obecných prác a služieb sme zisťovali v 9. otázke dotazníka. Väčšina respondentov, presne 117, čo predstavuje 93% z celkového počtu 126 sa nikdy nepodieľalo na vykonávaní aktivačnej činnosti formami menších obecných prác a služieb (Graf 9).

Graf 9: Percentuálne zobrazenie respondentov a podieľaní sa na vykonávaní aktivačnej činnosti formami menších obecných prác a služieb



V 10. otázke sme sa snažili upriamiť pozornosť na to, či sa respondenti snažia zvýšiť svoje vzdelanie do takej miery, aby zodpovedalo určitým požiadavkám trhu práce. Z celkového počtu oslovených respondentov malo záujem o zvýšenie stupňov vzdelania 60 respondentov, čo predstavuje 48%. O zvyšovanie stupňa vzdelania nemá záujem 66 respondentov, t. j. 52%. Na stupni stredného odborného vzdelania si chce zvýšiť vzdelanie 10 respondentov - 8%. Najväčší záujem majú respondenti o úplné stredné odborné vzdelanie, celkovo 23 respondentov, čo predstavuje 18%. O úroveň 1. stupňa vysokoškolského vzdelania má záujem 20 respondentov, čo predstavuje 16% opýtaných. O 2. stupeň vysokoškolského štúdia prejavilo záujem najmenej respondentov - spolu 7, čo predstavuje 6%. Pre lepšiu ilustráciu, výsledky odpovedí na 10. otázku sú zhrnuté v grafe (Graf 10).

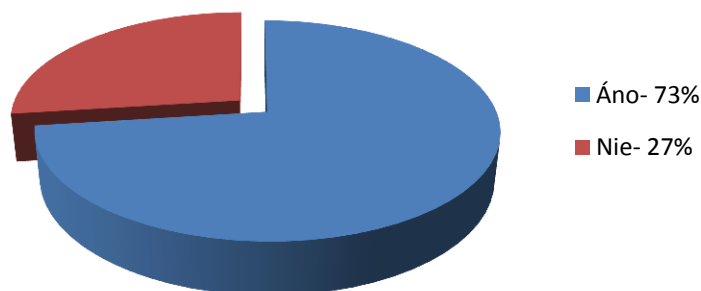
Graf 10: Rozdelenie respondentov podľa toho, či majú snahu o zvýšenie si vzdelania do takej miery, aby zodpovedalo požiadavkám trhu práce



V jedenástej otázke nám išlo o zistenie záujmu respondentov o celoživotné vzdelávanie. Výsledok nás celkom prekvapil, pretože až 92 respondentov, čo predstavuje 73% odpovedalo kladne, že by malo o celoživotné vzdelávanie záujem. 34 respondentov, t. j. 27% respondentov sa vyjadrilo, že o celoživotné vzdelávanie

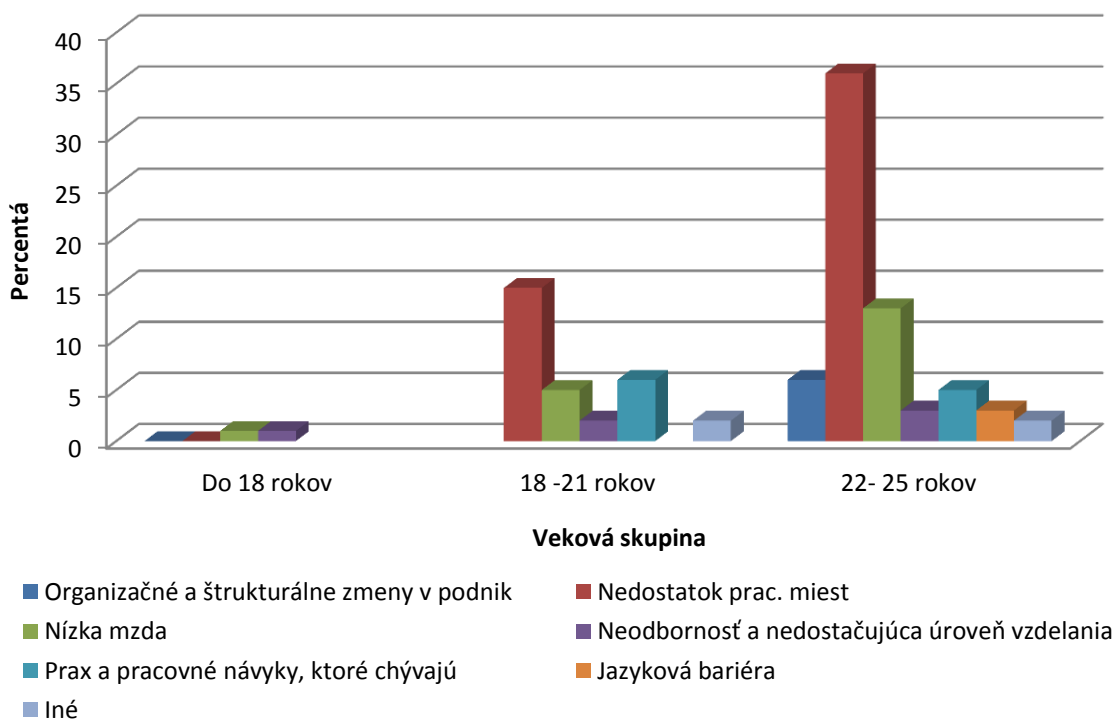
záujem nemá. Uvedené percentuálne rozdelenie respondentov je ilustrované v grafe (Graf 11).

Graf 11: Percentuálny podiel respondentov podľa ich záujmu o celoživotné vzdelávanie



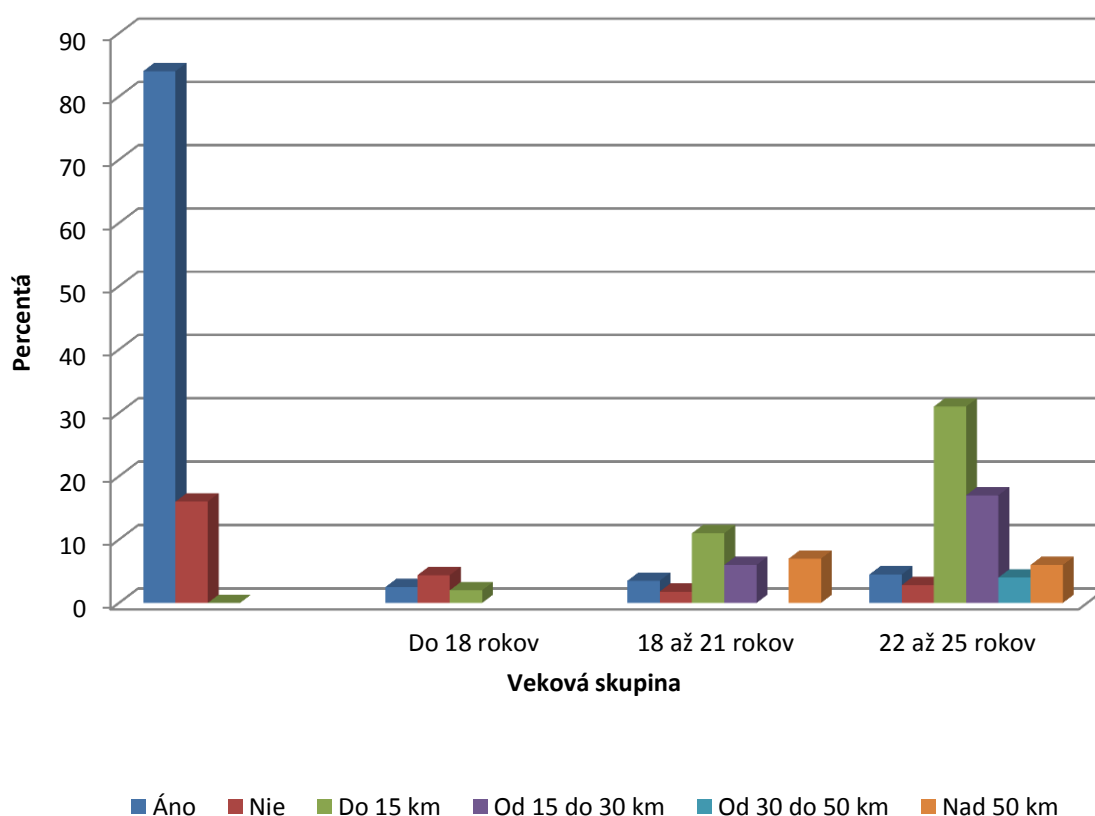
Dvanásta otázka má identifikovať príčinnosť nezamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina. 45 respondentov, čo predstavuje 36% vo vekovej skupine 22 až 25 rokov a 20 respondentov, čo predstavuje 15% vo vekovej skupine 18 až 21 rokov uviedlo, že najväčšou príčinou nezamestnanosti je nedostatok pracovných miest v regióne Žilina. 1 respondent vo vekovej skupine do 18 rokov označil neodbornosť a nedostatočnú úroveň vzdelania a nízku mzdu. 5 respondentov, čo predstavuje 4% predložilo iné návrhy ako – termíny vyplácania mzdy, zlé organizácie podnikov, vládu.

Graf 12: Čo je najväčšou príčinou nezamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina?



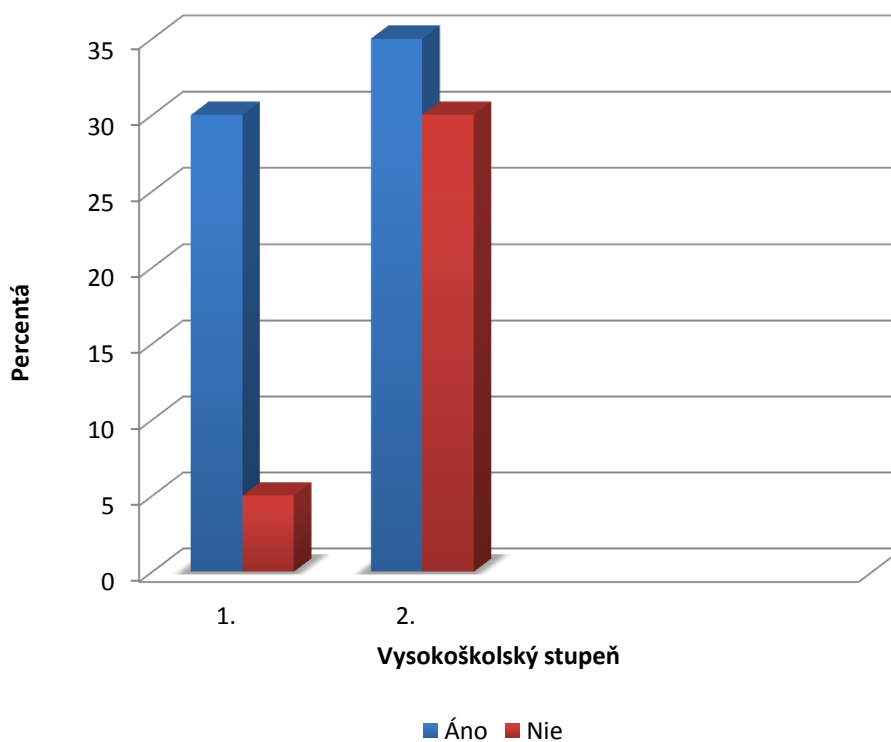
To, či majú respondenti záujem dochádzať za prácou mimo svoj región a v akom kilometrovom rozmedzí, sme zisťovali v 13. otázke. 106 respondentov - 84% odpovedalo, že sú ochotní dochádzať aj mimo svojho regiónu za prácou a 20 respondentov - 16% nemá záujem za prácou dochádzať. Ochotných dochádzať do 15 km od svojho regiónu je 39 respondentov – 31% vo vekovej skupine 22 až 25 rokov a 14 respondentov - 14% vo vekovej skupine 18 až 21 rokov. 2 respondenti - 18% do 18 rokov majú záujem dochádzať aj mimo svojich regiónov do 15km.

Graf 13: Rozdelenie respondentov podľa ich záujmu dochádzať za prácou aj mimo ich región



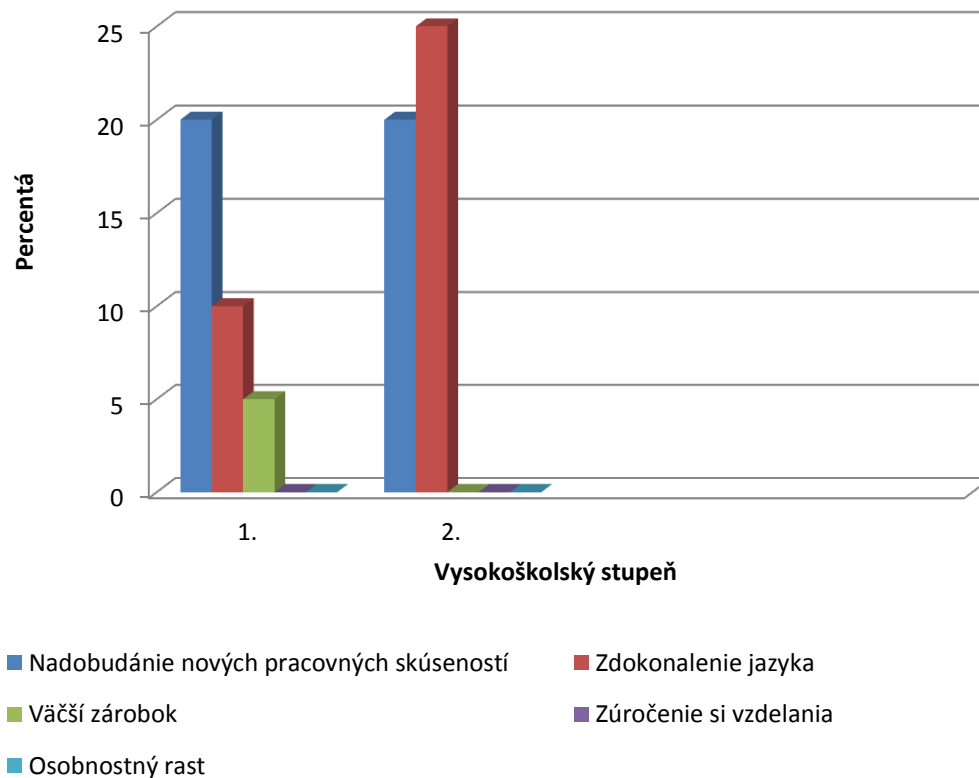
V dotazníku sme sa chceli informovať v 14. otázke o tom, či vysokoškolsky vzdelaní respondenti uvažovali o zamestnaní sa v zahraničí. 65% t. j. spolu 13 respondentov, ktorí majú vysokoškolské vzdelanie (1., aj 2. stupňa) majú záujem sa v zahraničí zamestnať. Z celkového počtu len 7 respondentov - 35% záujem nemá. Výsledky odpovedí na 14. otázku sú vyobrazené v grafe (Graf 14).

Graf 14: Percentuálne rozdelenie vysokoškolsky vzdelaných respondentov podľa ich záujmu pracovať v zahraničí



Našou úlohou bolo v 15. otázke zistiť dôvody zamestnania sa respondentov v zahraničí (Graf 15). 80% respondentov - 16 nám na túto otázku odpovedalo, neodpovedalo 20 respondentov (4%). U vysokoškolsky vzdelaných respondentov s 1. stupňom (20%) - 4 respondenti a u vysokoškolsky vzdelaných s 2. stupňom – 20% z celkového počtu uviedlo, že ich dôvodom zamestnania sa v zahraničí by bolo nadobudnutie nových pracovných skúseností. 25% respondentov s 2. stupňom vysokoškolského vzdelania a 10% s 1. stupňom vysokoškolského vzdelania má za cieľ si zdokonaľiť jazyk. Z celkového počtu len 5% respondentov - 1 vysokoškolsky vzdelaný 1. stupňa by chcel väčší zárobok.

Graf 15: Percentuálne rozdelenie respondentov a ich dôvody zamestnania sa v zahraničí



5.8 Diskusia a verifikácia hypotéz

V našej bakalárskej práci sme zamerali náš prieskum na zistenie dôvodov nezamestnanosti mladých ľudí a zároveň na možné návrhy riešení nezamestnanosti mladých v regióne Žilina. V súčasnosti je potrebné v nevyhnutnej miere riešiť otázku nezamestnanosti mladých, analyzovať dôvody nezamestnanosti a navrhovať možné riešenia.

V prieskume sa zúčastnili 126 anonymní respondenti, mladí nezamestnaní ľudia z regiónu Žilina, vo veku 18 - 25 rokov. Z celkového množstva 126 respondentov bolo 65 mužov - 52 % a 61 žien - 48%. Podľa veku sme rozdelili respondentov do 3 skupín. Najpočetnejšou skupinou boli respondenti vo vekovej skupine 22 až 25 rokov - 69%. Od 18 do 21 rokov bolo 29% všetkých respondentov a vo vekovej skupine do 18 rokov boli 2% respondentov. Vo vekovej skupine do 18 rokov je celkom zjavne nevyvážený pomer vo vzťahu k ostatným vekovým skupinám. Je jasné, že mladí ľudia nie sú evidovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny z dôvodu toho, že ešte u nich prebieha výchovno-vzdelávací proces. 47% respondentov tvorilo vekovú skupinu

s úplným stredným odborným vzdelaním a 37% so stredným odborným vzdelaním. 16% predstavovalo vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Výskum prebiehal na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline, kam sa chodili mladí ľudia zaevidovať do zoznamu uchádzačov o zamestnanie. Medzi najčastejšie zaevidovaných patrili nezamestnaní do 6 mesiacov - 68%.

5.8.1 Overovanie hypotéz

Hypotéza č. 1:

H1 - Predpokladáme, že prevažná časť mladých ľudí využíva služby, ktoré im poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline.

Predpokladali sme, že mladí, ktorí navštevujú Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline, využívajú služby, ktoré tento úrad zabezpečuje. Pri sprostredkovaní zamestnania nás zaujímali najmä poradenské služby, služby dobrovoľníckej práce, absolventskej praxe a aktivačnej činnosti. Na overenie hypotézy sme použili otázky dotazníka č. 5, č. 6, č. 7, č. 8 a č. 9.

V otázke číslo 5 nás zaujímalo, ako si respondenti hľadali zamestnanie. 31 % respondentov zamestnanie hľadalo prostredníctvom internetu, agentúr alebo inzercie. Prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline sa snažilo si hľadať zamestnanie 26% respondentov. Iné návrhy hľadania si práce, respondenti hľadali cez veľtrhy práce a podnikania.

V 6. otázke nás zaujímalo, či naši respondenti vyživali rôzne poradenské služby a aký druh poradenstiev uprednostňovali. Väčšina – 56 % nevyužívalo rôzne poradenské služby. O poradenské služby prejavilo záujem len 44%.

Zvláštnosťou je napríklad výsledok v 7. otázke - 56 % všetkých respondentov prejavilo kladný záujem o vykonávanie absolventskej praxe a 44% nemalo záujem.

Čo sa týka 8. otázky, tak 65% respondentov sa vyjadrilo, že nemá záujem sa uplatniť v dobrovoľníckej práci, 35% sa vyjadrilo kladne.

V 9. Otázke – 93 % všetkých respondentov nemá vôbec záujem na vykonávanie aktivačných prác formami menších obecných služieb. Záujem o túto prácu má len 7% respondentov.

Z výsledkov môžeme konštatovať, že Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny by mal dôkladnejšie poskytovať informácie nezamestnaným mladým. Mala by sa zriadiť nejaká informačno-poradenská kancelária, kde by sa dávali rôzne rady a informácie v oblastiach nezamestnanosti. Mladí ľudia nevyužívajú služby, ktoré im poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline.

Výsledok: Hypotéza číslo 1 sa nám nepotvrdila.

Hypotéza č. 2:

H2 - Predpokladáme, že prevažná časť mladých ľudí má záujem o zvýšenie stupňa svojho vzdelania, ktoré je určitým predpokladom lepšieho sa uplatnenia na trhu práce.

Túto hypotézu sme overovali otázkou číslo 10 a 11. Je viac ako pravdepodobné, že ľudia, ktorí majú vyššie vzdelanie majú lepší predpoklad na umiestnenie sa na trhu práce, ako tí ľudia, ktorí majú nižšie vzdelanie. O zvýšenie stupňa vzdelania neprejavilo záujem až 52% všetkých respondentov.

V súvislosti s 11. otázkou prejavilo záujme o celoživotné vzdelávanie 73% z opýtaných respondentov a len 27% neprejavilo záujem. Z viacerých odpovedí je zrejmé, že mladí ľudia v súčasnosti nemajú priveľký záujem si zvyšovať stupeň svojho vzdelania, ktorý je predpokladom pre lepšie uplatnenie sa či už na domácom alebo inom trhu práce.

Výsledok: Hypotéza číslo 2 sa nepotvrdila.

Hypotéza č. 3:

H3 - Predpokladáme, že mladí ľudia v súvislosti s dosiahnutým stupňom vysokoškolského vzdelania sa môžu zamestnať v zahraničí – a jedným z dôvodov by bolo získanie novej pracovnej skúsenosti a zdokonalenie jazyka.

Mladá generácia je zdatnejšia, kreatívnejšia, disponuje jazykovými znalosťami a aj preto má z veľkého množstva nezamestnaných veľkú šancu sa v zahraničí zamestnať. Na Slovensku predstavuje regionálna nezamestnanosť dlhotrvajúci a vážny problém. Pri overovaní hypotézy sme použili otázky číslo 14 a číslo 15. Predpokladali sme, že mladí ľudia, ktorí majú vysokoškolské vzdelanie chcú využiť možnosť zamestnania predovšetkým kvôli jazyku a pracovným skúsenostiam.

14. otázkou sme sa snažili zistiť, či sa mladí respondenti chcú zamestnať v zahraničí. 65% respondentov, ktorí majú vysokoškolské vzdelanie má záujem sa v zahraničí zamestnať, 35% nie. Zo 65% kladne odpovedajúcich 65% tvorí 30% vysokoškolských vzdelaných na 1. stupni a 35% na 2.stupni.

V 15. otázke sme sa zamerali na dôvod zamestnávania sa v zahraničí. Odpovedalo 80% - a 4% neodpovedali. Vysokoškolsky vzdelaní bez ohľadu na dokončený stupeň v pomere 20% a 20% udávajú záujem kvôli novým pracovným skúsenostiam. 25% vysokoškolsky vzdelaných 2. stupňa a 10% vysokoškolsky vzdelaných 1.stupňa by si chceli zdokonaľiť svoj jazyk.

Výsledok: Hypotéza číslo 3 sa nám potvrdila.

Môžeme skonštatovať, že mladí ľudia, ktorí majú dokončené vysokoškolské vzdelanie chcú využiť možnosť pracovať v zahraničí, jednak kvôli skúsenostiam a jednak kvôli jazyku.

5.9 Záver a odporúčania

Prostredníctvom prieskumu sme zistili z tejto problematiky nezamestnanosti u mladých ľudí rôzne výsledky, a preto navrhujeme isté odporúčania pre prax:

- Zriadenie informačného alebo poradenského miesta - kancelárie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline, ktorej úlohou by bolo poskytovať mladým ľuďom základné informácie, rady z oblasti nezamestnanosti. Taktiež by im tu bola poskytovaná bezplatná služba - tlačiareň, kopírovací stroj, internet, počítač, aby si mohli hľadať a nájsť vhodné zamestnanie. Hlavnou úlohou poradenského centra by bolo poskytovať praktické rady a možnosti riešenia nepriaznivého stavu nezamestnaných. Išlo by o isté zvýšenie informovanosti mladých ľudí.
- Zabezpečenie komplexnej informovanosti o možných pracovných ponukách v regióne, zabezpečenie výberu z viacerých ponúk, ktoré by zodpovedali ich vzdelaniu a boli by na úrovni požiadaviek trhu práce.
- Realizovanie reforiem súvisiacich so vzdelávacím systémom a potrebami trhov práce, stredné odborné školy by sa mali zamerať na vzdelávanie študentov v takých odboroch, ktoré si vyžaduje istý trh práce (napr. strojárstvo, stavebníctvo, obchod, služby). Zavedenie systémov stáží, odborných praxí v podnikoch na získanie pracovných skúseností.

-
- Umožnenie a rozšírenie ponúk na zvyšovanie kvalifikácie nezamestnaných mladých ľudí.
 - Rozšírenie ponúk kurzov rekvalifikácie pre tých, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní. Zabezpečenie asistencie pri výberoch vhodných typov rekvalifikačných kurzov a stupňov vzdelania nezamestnaným mladým ľuďom.
 - Zvýšenie pracovných miest firmami v regióne Žilina, zvýšenie prílivov domácich a zahraničných kapitálov do rôznych priemyslových odvetví (napr. stavebného, strojárkeho, cestovného ruchu).
 - Ústretovosť k zamestnancom, poskytovanie primeraných finančných ohodnotení, sociálnych benefitov a príspevkov, ktoré by ich motivovali, či už k zvýšenej zodpovednosti alebo k pracovnej činnosti.
 - Zaoberanie sa problémami zvýšenej diskriminácie, kvôli znevýhodňovaniu niektorých skupín obyvateľstva (absolventi stredných škôl, vysokých škôl, Rómovia, mladé a tehotné matky).
 - Odstránenie prezamestnanosti v oblasti národného hospodárstva, štátnych a súkromných sférach, zefektívnenie ich práce.
 - Zaoberanie sa problematikou nízkych miezd na území SR a snažiť sa, aby sa výška miezd a rozdiely medzi nimi postupne vyrovnávali.

Tieto naše odporúčania smerujú na podporu rastu zvýšenia zamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina.

ZÁVER

Z roka na rok opúšťa školy tisíce absolventov, pre ktorých je ich budúcnosť neistá. Niektorí si predsa len doprajú letné prázdniny, pre iných je koniec novým začiatkom, začiatkom pracovného života. Problémy však nastávajú najmä vtedy, ak sa mladí ľudia nevedia, alebo sa nemôžu uplatniť v profesiách, ktoré vyštudovali. Zamestnávateľia často krát vyžadujú od čerstvých absolventov nadobudnutú prax. Nulová prax odsúva týchto mladých ľudí na vedľajšie koľaje.

Život mladých, ktorí sú už v mladom veku ovplyvnení nezamestnanosťou, je výrazne negatívne poznačený. Mladí ľudia nezamestnaní sa v dôsledku prvotných zlyhaní zaraďujú do spoločensky vylúčenej skupiny. Z ich života sa vytráca akákoľvek bojovnosť, motivácia, odhodlanie, snaha či sebavedomie, ktoré by ich poháňalo vpred. Nezamestnanosť v ich veku je dôvodom na uchýlenie sa k rôznym závislostiam, ktoré sú riešením ich bezvýhodiskovej situácie. Nezamestnanosť a nadmerná konzumácia alkoholu, užívanie drog a fajčenie majú pomerne úzky súvis. Prostredníctvom krádeží, lúpežných prepadnutí či hazardných hier sa snažia riešiť finančné problémy s oveľa výnosnejším príjmom než príjmom zo zamestnania. Týmto konaním sa problémy vôbec neriešia, skôr naopak, zintenzívňujú sa a prehlbujú.

V dnešnej dobe je potrebné považovať mieru nezamestnanosti za alarmujúcu, a to nie len v SR, ale aj v ďalších krajinách EÚ.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Zoznam použitých Českých zdrojov

BUCHTOVÁ, B. et. al. 2002. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : GradaPublishing a.s., 2002. 233 s. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, P. 1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vydanie. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: SLON, 2002. 3. vyd. 159 s. ISBN 80- 86429- 08- 3.

Zoznam použitých zahraničných zdrojov

GEFFERT, R. 2009. Sociálna politika. 1. vyd. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009. 104 - 106 s. ISBN 978-80-7097-740-8.

CHISHOLM, L. 2001. Vzdelávanie a zamestnanosť : implikácie pre mladých ľudí a aktívne občianstvo v Európe. In Mládež, práca, budúcnosť Európy : vybrané prednášky. Bratislava : Slovenská sociologická spoločnosť pri SAV, 2001. ISBN 80-85447-11-8, s. 9-13.

KOSTOLNÁ, Z. – HANZELOVÁ, E. 2010. Nezamestnanosť absolventov škôl a prístupy k jej riešeniu v členských štátoch EÚ v období globálnej ekonomickej krízy: záverečná správa VÚ c. 2146. Bratislava : IVPR, 2010. 95 s.

KOŠCO, J. a kol. 1987. Poradenská psychológia. 1. vydanie. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1987. 448 s.

KOVÉROVÁ, Š. 2003. Sociológia životného cyklu. 1. vydanie. Bratislava : Občianske združenie Sociálna práca, 2003. 148 s. ISBN 80-968927-4-6.

LEVICKÁ, J., Základy sociálnej práce, ProSocio Trnava, 2005 ISBN: 80- 968952- 8- 1.

MADLIAK, J., MESÁROŠ, M, 2009, Prevencia kriminality, vydala Vysoká škola bezpečnostného manažmentu v Košiciach, Košice, s. 224, ISBN 978-80-89282-36-4.

MACHÁČEK, L. 2001. Sociologické reflexie nezamestnanosti mládeže v Európe a na Slovensku. In Mládež, práca, budúcnosť Európy: vybrané prednášky. Bratislava: Slovenská sociologická spoločnosť pri SAV, 2001. ISBN 80-85447-11-8, s. 13-23.

MACHÁČEK, L. 2002. Kapitoly zo sociológie mládeže : Občianska participácia mládeže ako výchova k občianstvu. 1. vydanie. Trnava : Univerzita sv. Cyrila a Metoda, 2002. 236 s. ISBN 80-89034-18-7.

MACHÁČEK, L. 2006. Výskum mládeže na Slovensku. 1. vydanie. Bratislava: Iuventa, 2006. 119 s. ISBN 80-8072-051-7.

MARTINCOVÁ, M. 2005. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 2. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Iuraedition, 2005. 127 s. ISBN 80-8078-038-2.

MARTINCOVÁ, Marta. 2002. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava : IuraEdition, 2002. 133 s. ISBN 80-89047-31-9.

MIHÁLIK, J. 2002. Trh práce a manažment ľudských zdrojov / Personálny manažment. 2. dopl. vyd. Bratislava : GC TECH – Ing. Peter Gerši, 2002. 391 s. ISBN 80-88914-50-7.

ONDREJKOVIČ, P. 2003. Základy sociológie mládeže: Mládež v zrkadle sociológie výchovy a mládeže. Nitra : Fakulta sociálnych vied UKF, 2003. 131 s. ISBN 80-8050-658-2.

RIEVAJOVÁ, E. 2006. Teória a politika zamestnanosti. 1. vyd. Bratislava: EKONÓM, 2006. 288 s. ISBN 80-225-2263-5.

STRÉMY, T., 2010, Majetková a ekonomická kriminalita a ich sociálne rizika. Vydavateľstvo TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS, Trnava, s. 133, ISBN 978-80-8082-413-6.

URAMOVÁ, M. 2005. Sociálno–ekonomické súvislosti nezamestnanosti. 1. vydanie. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2005. 98 s. ISBN 80-8083-057-6.

ZELOVÁ, A. 1997. Vybrané kapitoly z psychológie. 1. vydanie. Košice: Technická univerzita Katedra inžinierskej pedagogiky, 1997. 170 s. ISBN 80-7099-314-6.

ŽILOVÁ, A. 2003. Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti. 1.vydanie. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta, 2003. 112 s. ISBN 80-8055-721-7.

Zoznam použitých internetových zdrojov

FEDÁKOVÁ, D. 2003. Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti. In *človek a spoločnosť* [online]. 2003, roč. 6, c. 4 [cit.2013-03-09]. Dostupné na internete: <<http://www.saske.sk/cas/archiv/4-2003/index.html>>. ISSN 1335-3608.

LACA, S. – MICHEL, R. – LACA, P. 2011. Nezamestnanosť mladých ľudí „absolventov“ ako súčasný sociálny problém spoločnosti. In *Prohuman* [online]. 2011, c. 10 [cit.2013-03-09]. Dostupné na internete: <<http://www.prohuman.sk/socialnapraca/nezamestnanost-mladych-ludi-absolventov-akosucasny-socialny-problemspolocnosti>>. ISSN 1338-1415.

PAUKOVIČ, V. – HOLOVČÁKOVÁ, L. 2008. Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike. In *Sociálne a politické analýzy* [online]. 2008, roč. 2, c. 1 [cit.2013-03-08]. Dostupné na internete: <http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/3_prve_cislo_2008/22_Paukovic-Holovcakova.pdf>. ISSN 1337-5555.

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: Podiel mužov a žien na celkovom počte respondentov prieskumu	39
Graf 2: Rozdelenie respondentov podľa vekových skupín	39
Graf 3: Rozdelenie respondentov podľa dosiahnutého vzdelania	39
Graf 4: Podiel respondentov v danej vekovej skupine evidovaných za stanovené obdobia na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline	40
Graf 5: Rozdelenie respondentov podľa toho, akým spôsobom si hľadajú	41
Graf 6: Percentuálne zobrazenie respondentov využívajúcich poradenskú službu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline	41
Graf 7: Percentuálne zobrazenie respondentov a ich záujmu po ukončení štúdia vykonávať absolventskú prax	42
Graf 8: Percentuálne zobrazenie respondentov a ich záujmu o dočasné uplatnenie sa v dobrovoľníckej práci	42
Graf 9: Percentuálne zobrazenie respondentov a podieľaní sa na vykonávaní aktívnej činnosti formami menších obecných prác a služieb	43
Graf 10: Rozdelenie respondentov podľa toho, či majú snahu o zvýšenie si vzdelania do takej miery, aby zodpovedalo požiadavkám trhu práce	43
Graf 11: Percentuálny podiel respondentov podľa ich záujmu o celoživotné vzdelávanie	44
Graf 12: Čo je najväčšou príčinou nezamestnanosti mladých ľudí v regióne Žilina?....	44
Graf 13: Rozdelenie respondentov podľa ich záujmu dochádzať za prácou aj mimo ich región	45
Graf 14: Percentuálne rozdelenie vysokoškolsky vzdelaných respondentov podľa ich záujmu pracovať v zahraničí	46
Graf 15: Percentuálne rozdelenie respondentov a ich dôvody zamestnania sa v zahraničí	47

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A – Dotazník	I
--------------------------------	---

PRÍLOHY

Príloha A – Dotazník

Nezamestnanosť a jej negatívny dopad na život mladých ľudí

Vážení respondenti,

Obraciam sa na Vás s prosbou o pomoc pri zisťovaní údajov o Vašich názoroch a postojoch k situácii, v ktorej sa práve teraz nachádzate, t.j. k nezamestnanosti.

Dotazník je anonymný! Slúžiť bude na účely výskumu potrebného k Bakalárskej práci (ďalej len BP) pripravovanej na Univerzite J. A. Komenského v Prahe. Vami poskytnuté informácie budú spracované iba pre účely BP, preto sa nemusíte obávať, že budú zneužit.

Svoje odpovede prosím zakrúžkujte!

Lukáš Črmáček

študent 3. ročníka

Univerzita J. A.

Komenského v Prahe,

odbor: manažerská studia

- řízení lidských zdrojů

1. Ste muž alebo žena ?

Muž

Žena

2. Do akej vekovej kategórie patríte?

Do 18 r.

18- 21 r.

22-25 r.

3. Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli?

Základné

Úplné stredné odborné

Stredné odborné

VŠ 1. stupeň

VŠ 2. Stupeň

4. Ako dlho ste v evidencii na Úrade práce?

Do 6 mesiacov

Od 13-24 mesiacov

Od 7-12 mesiacov

Nad 24 mesiacov

5. Akým spôsobom si hľadáte prácu?

Prostredníctvom Úradu práce, soc. vecí a rodiny v Žiline

Individuálne

Prostredníctvom rodiny a známych

Prostredníctvom rôznych agentúr, internetu a inzercie

Iné:

6. Využívate poradenské služby Úradu práce, soc. vecí a rodiny v Žiline?

Áno

Nie

7. Mali by ste záujem o absolventskú prax?

Áno

Nie

8. Mali by ste záujem aspoň o dočasné uplatnenie sa v dobrovoľnej práci Úradom práce, soc. vecí a rodiny v Žiline?

Áno

Nie

9. Podieľali ste sa počas evidencie na Úrade práce, soc. vecí a rodiny v Žiline na aktivačných činnostiach alebo formách menších obecných prac?

Áno

Nie

10. Snažíte sa zvýšiť vzdelanie do takej miery, aby zodpovedalo určitým požiadavkám trhu práce? A ak áno, tak o aký, stupeň vzdelania by ste mali záujem? - (dosiahnuté podčiarknite a očakávané zakrúžkujte).

Nie

Áno: Stredné odborné Úplné stredné odborné VŠ 1. Stupeň VŠ 2. Stupeň

11. Mali by ste záujem o celoživotné vzdelávanie?

Áno

Nie

12. Skúste definovať príčinu Vašej nezamestnanosti.

Organizačné a štrukturálne zmeny v podniku Nedostatok prac. miest Nízka mzda

Neodbornosť a nedostačujúca úroveň vzdelania Prax a pracovné návyky, ktoré chýbajú

Jazyková bariéra Iné:

13. Mali by ste záujem dochádzať za prácou aj mimo svoj región a ak áno, v akom km rozmedzí?

Nie

Áno: Do 15 km Od 15 do 30 km Od 30 do 50 km Nad 50 km

14. Uvažovali ste o zamestnaní v zahraničí? - (odpovedajte, iba ak máte vzdelanie VŠ stupňa 1. alebo VŠ stupňa 2.)

Áno

Nie

15. Aké sú Vaše dôvody pre prácu v zahraničí - (odpovedajte, iba ak máte vzdelanie VŠ stupňa 1. alebo VŠ stupňa 2.)

Nadobúdanie nových pracovných skúseností Zdokonalenie jazyka

Väčší zárobok Zúročenie si vzdelania Osobnostný rast

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lukáš Črmáček

Obor: Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované štúdium

Název práce: Nezamestnanosť a jej negatívny dopad na život mladých ľudí

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 45

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 3

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 19

Počet internetových zdrojů: 3

Počet ostatních zdrojů:

Vedoucí práce: PhDr. Ernest Kováč