VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V KRAJI BRATISLAVA

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF BRATISLAVA

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE — Bc. PETRA KRAICOVÁ
AUTHOR

VEDOUCÍ PRÁCE — doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.
SUPERVISOR

BRNO 2012

Vysoké učení technické v Brně
Fakulta podnikatelská

Akademický rok: 2011/2012
Ústav managementu

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Kraicová Petra, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v kraji Bratislava

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the District of Bratislava

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.

Seznam odborné literatury:

HOLMAN, R., Ekonomie. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008. 736 s. ISBN 80-7179-891-6.
MARTINCOVÁ, M., Nezamestnanosť ako makroekonomický problém; Makroekonómia 7. 1. Vyd. ratislava: Iura Edition, 2005. 134 s. ISBN 80-8078-038-2.
KUCHAŘ, P., Trh práce - Sociologická analýza. 1. Vyd. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
GROLIGOVÁ, I., MANDELÍK, P., Makroekonomie. 2. Vyd. Brno : Akademické nakladatelství CERM, 2006. 130 s.
ISBN: 80-214-3210-1.
STONE, J., MCCRAW, J., Unemployment: The Shockong Truth of Its Causes, Its Outrageous Consequences And What Can Be Done About It. 1. Vyd. Bloomington : Trafford Publishing, 2009. 272 s. ISBN 987-1426914751.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.	doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Ředitel ústavu	Děkan fakulty

V Brně, dne 18.01.2012

Abstrakt

Diplomová práca je zameraná na problematiku nezamestnanosti v Bratislavskom kraji. Analyzuje faktory ovplyvňujúce nezamestnanosť, štruktúru uchádzačov o prácu z rôznych hľadisiek, zaoberá sa aktívnou politikou nezamestnanosti a formuluje návrhy na opatrenia, ktoré by mali prispieť k zníženiu nezamestnanosti v regióne.

Abstract

Master's thesis is specialized to unemployment in the Bratislava region. Factors affecting unemployment and structure of applicants for a job in different sides of view are analyzed, active policy of employment is concerned, and proposal of measures leading to reduction of rate of unemployment in this region are included.

Kľúčové slová

nezamestnanosť, trh práce, úrad práce, aktívna politika nezamestnanosti, rekvalifikácia, uchádzač o prácu, Bratislavský kraj

Key words

unemployment, employment market, employment agency, active employment policy, requalification, job applicant, Bratislava region

Bibliografická citácia

KRAICOVÁ, P. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v kraji Bratislava.* Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 85 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc..

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právaem autorským).

V Brně dne .....

podpis

Poďakovanie

Rada by som poďakovala vedúcemu diplomovej práce, pánu doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc. za odbornú pomoc a vedenie pri spracúvaní diplomovej práce. Ďalej by som chcela poďakovať pani Ing. Márií Vitálošovej, za poskytnuté informácie, použité v tejto práci.

Obsah

Úvod **10**

1 Definovanie problému a ciele diplomovej práce **13**

2 Teoretické východiská **14**

2.1 Trh práce 14

2.1.1 Ponuka práce *14*

2.1.2 Dopyt po práci *16*

2.1.3 Rovnováha na trhu práce *17*

2.2 Nezamestnanosť 18

2.2.1 Definícia nezamestnanosti *18*

2.2.2 Druhy a príčiny nezamestnanosti *18*

2.2.3 Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť *20*

2.2.4 Meranie nezamestnanosti *23*

2.2.5 Nezamestnanosť a inflácia *24*

2.3 Dôsledky nezamestnanosti 26

2.3.1 Ekonomické dôsledky nezamestnanosti *26*

2.3.2 Sociálne dôsledky nezamestnanosti *26*

2.4 Prínosy nezamestnanosti 27

2.5 Rizikové skupiny nezamestnaných 27

2.6 Aktívne opatrenia na trhu práce a pasívna politika zamestnanosti 28

2.6.1 Aktívne opatrenia na trhu práce *29*

2.6.2 Pasívna politika zamestnanosti *30*

3 Analýza súčasného stavu **31**

3.1 Nezamestnanosť v Európskej únii 31

3.2 Nezamestnanosť v Slovenskej republike 34

3.3 Nezamestnanosť v Bratislavskom kraji 37

3.3.1 Charakteristika Bratislavského kraja *37*

3.3.2 Vývoj miery nezamestnanosti v Bratislavskom kraji *38*

3.3.3 Vývoj počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie *39*

3.3.4 Štruktúra uchádzačov podľa pohlavia *40*

3.3.5 Štruktúra uchádzačov podľa veku *42*

3.3.6 Štruktúra uchádzačov podľa vzdelania *44*

3.3.7 Štruktúra uchádzačov podľa dĺžky evidencie ... 45
3.3.8 Nezamestnanosť problémových skupín ... 46
3.4 Migrácia za prácou ... 51
3.5 Cudzinci na trhu práce ... 52
3.6 Aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP) (34) ... 55
3.6.1 Výdavky na aktívne opatrenia trhu práce a počet podporených uchádzačov ... 55
3.6.2 Vzdelávanie a príprava pre trh práce ... 57
3.6.3 Absolventská prax ... 58
3.6.4 Chránené pracovné dielne a chránené pracovné miesta ... 58
3.7 SWOT analýza ... 58
4 Návrhy na zníženie nezamestnanosti ... 61
4.1 Investičné príležitosti ... 61
4.1.1 Priemyselné parky ... 61
4.1.2 Výhody a nevýhody zahraničných investorov ... 63
4.2 Návrhy na zníženie nezamestnanosti problémových skupín ... 63
4.2.1 Osoby zdravotne postihnuté ... 64
4.2.2 Ľudia starší ako 50 rokov ... 65
4.2.3 Dlhodobo nezamestnaní ... 66
4.2.4 Absolventi ... 66
4.2.5 Osoby so základným vzdelaním ... 67
4.3 Aktívna politika zamestnanosti v roku 2012 ... 68
4.3.1 Vzdelávanie a príprava pre trh práce ... 68
4.3.2 Chránené dielne a chránené pracoviská ... 69
4.3.3 Absolventská prax ... 70
4.4 Vyhodnotenie návrhov ... 71
4.5 Harmonogram realizácie ... 72
Záver ... 73
Zoznam literatúry ... 76
Zoznam tabuliek, grafov, obrázkov a máp ... 80
Zoznam príloh ... 82

Úvod

Témou mojej diplomovej práce je nezamestnanosť, ktorá je nepochybne jedným z významných ekonomických, ale aj sociálnych a politických problémov súčasnosti. Práca tvorí dôležitú súčasť života každého človeka, umoňuje človeku realizovať sa a plniť svoje sny. Strata zamestnania spôsobuje nielen pokles životnej úrovne, ale tiež depriváciu zo straty práce, rôzne negatívne osobnostné zmeny (napr. pokles sebavedomia) a dochádza tiež k poklesu sociálneho statusu.

Na Slovensku sa nezamestnanosť objavila po roku 1989, kedy prebehla revolúcia a ľudia si už ďalej nemohli byť prácou istí. Začal sa klásť dôraz na efektivitu, štátne podniky sa predávali do rúk súkromníkom a nepotrebné pracovné miesta sa rušili. Ľudia boli nútení vydávať väčšie úsilie pre získanie novej práce. Taktiež boli zriadené inštutúcie, ktoré majú za úlohu pracovať s nezamestnanými a pomáhať im získať novú vhodnú prácu. Jedná sa predovšetkým o úrady práce.

Všetky úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pôsobiace na Slovensku vznikli na základe zákona 453/2003 Z z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 01.02.2004. Tento zákon v § 9 zrušil Národný úrad práce a súčasne taxatívne zakotvil prechod práv a povinností. V nasledujúcom období došlo k právnej regulácii v komplexe právnych noriem, a to pre oblasť služieb zamestnanosti a pre oblasť sociálnych vecí a rodiny.

Úrad podľa vyššie uvedeného zákona:

- vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a plní úlohy podľa osobitných predpisov na úsekoch
  - štátnych sociálnych dávok,
  - sociálnej pomoci,
  - evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie a evidencie voľných pracovných miest,
  - sprostredkovania vhodného zamestnania,
  - poskytovania poradenských služieb,
  - vzdelávania a prípravy na trh práce,
  - aktívnych opatrení na trhu práce,

- zvýšenej starostlivosti o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov,
- prípravy a realizácie projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu,

- vykonáva v prvomstupni štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti,
- vykonáva v druhomstupni štátnu správu vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni koná a rozhoduje obec pri prenesenom výkone štátnej správy alebo zariadenie sociálnych služieb, ktoré zriadil ako rozpočtovú organizáciu alebo príspevkovú organizáciu,
- poskytuje Štatistickému úradu Slovenskej republiky štatistické údaje zo štatistických zisťovaní a administratívnych zdrojov

Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie sa stali Úrady práce súčasťou siete EURES, ktorej poslaním je uľahčovať všetkým občanom, ktorí majú záujem pracovať v zahraničí, získať tam prácu. Službu EURES ponúkajú všetky krajiny EÚ a tiež Nórsko, Island, Lichtenštajnsko a Švajčiarsko. V každom z týchto štátov je osobné poskytovanie tejto služby zaistené predovšetkým prostredníctvom EURES poradcov, ktorí pôsobia na poverených Úradoch práce.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava je rozdelený na dva hlavné odbory, a to Odbor sociálnych vecí a rodiny a Odbor služieb zamestnanosti. Každý z týchto odborov má svojho riaditeľa. Odbor sociálnych vecí a rodiny je ďalej rozdelený na Oddelenie pomoci v hmotnej núdzi, Oddelenie štátnych sociálnych dávok, Oddelenie sociálno právnej ochrany detí a sociálnej kurately, Oddelenie peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, Oddelenie posudkových činností. Ďalej pod riaditeľom tohto odboru pôsobí vecný správca a štyri detašované pracoviská (Bratislava II. – V.) Odbor služieb zamestnanosti sa delí na Oddelenie informačných a sprostredkovateľských služieb, Oddelenie poradenských služieb, Referát EURES, päť detašovaných pracovísk (Bratislava I. – Bratislava V.) a oddelenie európskych sociálnych fondov. Mimo týchto dvoch odborov tu ešte pôsobí Oddelenie kontroly, Finančný odbor, Osobný úrad a Oddelenie informatiky, analýz a štatistických zisťovaní. Celý úrad vedie riaditeľ. Schéma organizačnej štruktúry sa nachádza v prílohách.

V súčasnosti Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava. (ďalej len „Úrad“) sídli v centre Bratislavy v spoločnej budove pre takmer všetky detašované pracoviská. Znižuje tak náklady, zlepšuje komunikáciu medzi jednotlivými oddeleniami a uľahčuje orientáciu ľudí, ktorí môžu vybaviť všetko potrebné pod jednou strechou.

1 Definovanie problému a ciele diplomovej práce

Nezamestnanosť je makroekonomickým problémom, ktorý trápi nielen Slovenskú, či Českú republiku, ale aj mnoho ďalších krajín sveta. Ovplyvňuje nielen ekonomickú, ale aj sociálnu a politickú oblasť života. Dôsledky sa odrážajú nielen na ekonomickej situácií štátu, ale dopadajú predovšetkým na jedinca, na jeho životnú úroveň, psychiku a zdravie.

V posledných rokoch vplyvom hospodárskej krízy evidovaná miera nezamestnanosti v SR prestala klesať, a z hodnoty 9,6 % v roku 2008 stúpla na 12,1 % v roku 2009 a na 14,4 v roku 2010.

Cieľom diplomovej práce bude zhodnotiť aktuálny stav a vývoj trhu práce v období 2005 – 2010 v okrese Bratislava 1. Na základe jednotlivých skupín uchádzačov podľa vzdelania, veku, dĺžky evidencie a podobne sa pokúsim zostaviť návrhy opatrení, ktoré by viedli k zvýšeniu uplatniteľnosti uchádzačov, motivovali k hľadaniu a udržaniu zamestnania a tým zvýšili mieru zamestnanosti. Cieľom bude tiež návrh kombinácie nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti, ktorá by prispela k zníženiu nezamestnanosti v regióne.

2 Teoretické východiská

Nezamestnanosť patrí k javom, ktorým je v modernej ekonómií venovaná veľká pozornosť. K pochopeniu tejto problematiky je potrebné poznať základné ekonomické pojmy týkajúce sa trhu práce, dôvody vzniku nezamestnanosti, jej meraním, jej vzťahom k inflácií a podobne, ktoré sú predmetom tejto kapitoly.

2.1 Trh práce

Tržné hospodárstvo sa skladá z rôznych samostatných, ale vzájomne prepojených a závislých trhov. Za dominujúci trh sa považuje trh výrobkov a služieb. Pre tvorbu tržnej produkcie je však potrebné použitie zdrojov, ktorými sú práca, pôda a kapitál. Trh práce je teda dôležitým segmentom tržného hospodárstva.

Na trh práce môžme pozerať z makroekonomického alebo mikroekonomického pohľadu. Mikroekonómia skúma chovanie jednotlivca na trhu práce, makroekonómia naopak študuje vzťahy trhu práce a ostatných trhov (trh tovarov a služieb, peňažný trh) a sleduje, ako tieto vzťahy ovplyvňujú makroekonomické ukazovatele (nezamestnanosť, hrubý domáci produkt, výška dôchodkov, atď.).

Prácu môžeme charakterizovať ako cieľavedomú a účelnú činnosť človeka, pričom kvalita výstupu závisí od fyzických a psychických možností človeka. Z ekonomického hľadiska je práca považovaná za jeden z výrobných faktorov spolu s pôdou a kapitálom. Jej nositeľom je človek, ktorý rozhoduje o rozdelení svojho času medzi prácu a voľný čas. Porovnáva pritom hodnotu voľného času a hodnotu produktov, ktoré by si mohol za mzdu kúpiť.(9)

2.1.1 Ponuka práce

Na strane ponuky práce stoja ľudia, ktorí dávajú k dispozicií svoju prácu za úplatu. Sú ochotní poskytnúť svoj čas, energiu, skúsenosti a schopnosti zamestnávateľovi. (17)

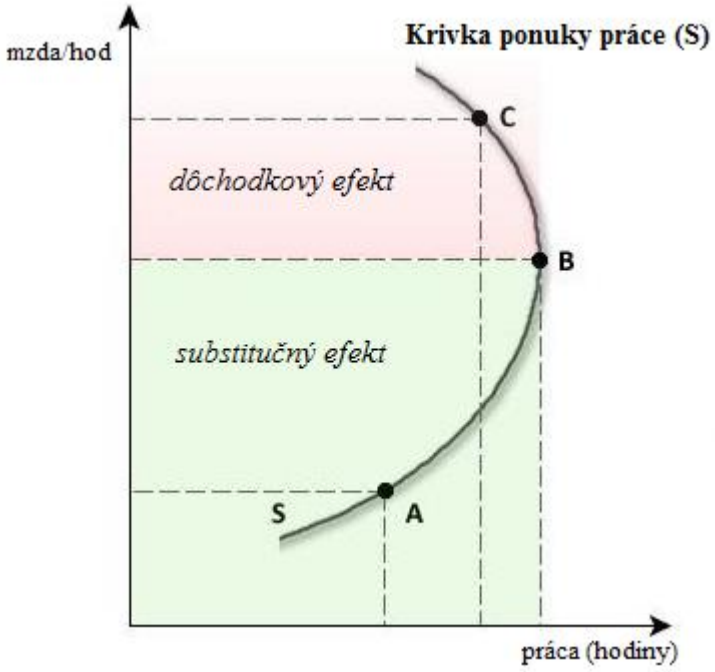
Títo ľudia sa s cieľom maximalizácie úžitku rozhodujú, aký počet hodín sa budú venovať práci a koľko hodín využijú ako voľný čas. Medzi tri hlavné faktory, ktoré

ovplyvňujú toto rozhodnutie patrí pracovná doba, participácia pracovnej sily a imigrácia (9)

Pracovná doba

Ponúkaná pracovná doba je zakreslená krivkou ponuky na grafe 1. Množstvo práce rastie so stúpajúcou mzdou až do bodu B. Od tohto bodu už množstvo práce klesá. Toto je zapríčinené pôsobením dvoch síl. (13)

- substitučný efekt – čím je každá hodina práce lepšie platená, to znamená že každá hodina voľného času je drahšia, tým viac ľudia preferujú prácu pred voľným časom. Tento efekt teda spočíva v nahradzovaní voľného času prácou.
- dôchodkový efekt – v určitom bode (na grafe bod B) dôjde k zmene správania. Spotrebiteľ už má dostatok finančných prostriedkov na uspokojenie potrieb a začne preferovať voľný čas pred prácou. Substituuje teda prácu voľným časom.



Graf 1: Ponuka práce

Zdroj: 24)

Substitučný a dôchodkový efekt pôsobia proti sebe, nikdy však súčasne. Substitučný efekt prevláda pri nižších mzdách, pri mzde nad určitou hodnotou začne

prevládať dôchodkový efekt. Táto hodnota, a tým aj krivka ponuky je individuálna, vždy je však v určitej časti spätne zakrivená.

Participácia pracovnej sily

V posledných desaťročiach sa prejavil silný príliv ženskej pracovnej sily. Dôvodou môže byť niekoľko, napríklad rastúce reálne mzdy, ktoré zatraktívnili zamestnanie aj pre ženy. Ďalším z možných dôvodov môže byť nutnosť príjmu ženy pre vysoké náklady na domácnosť, prípadne pre samoživiteľky. (9)

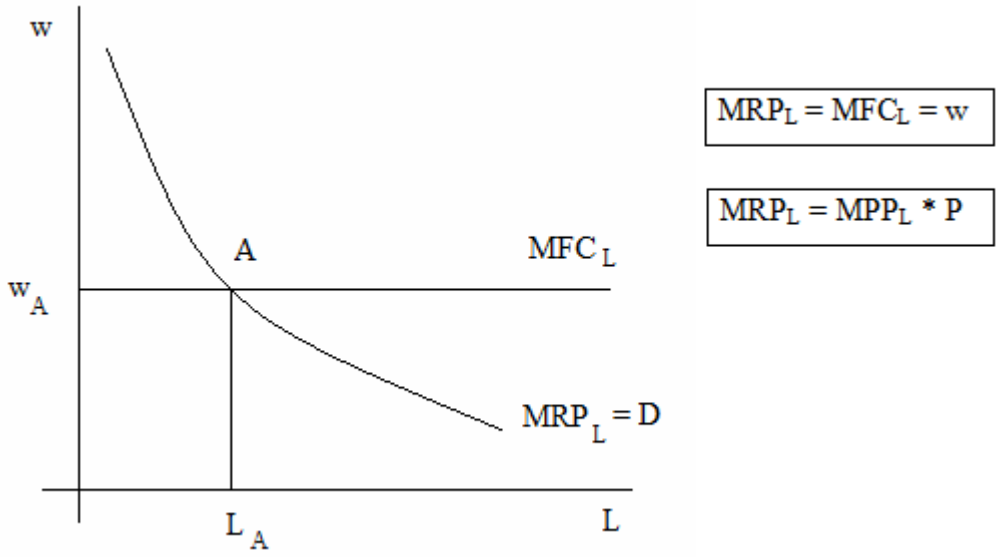
Imigrácia

Imigrácia je usadzovanie obyvateľov prichádzajúcich zo zahraničia. Do slovenskej republiky prichádzajú najmä ľudia z východu. Z pohľadu ponuky práce dochádza v dôsledku imigrantov k nárastu nekvalifikovaných pracovníkov vzhľadom ku kvalifikovanej pracovnej sile, a tým aj prispieva k poklesu miezd menej kvalifikovaných skupín v pomere k vysokoškolsky vzdelanému obyvateľstvu.

2.1.2 Dopyt po práci

Dopyt po práci je označovaný ako odvodený dopyt. Je tomu tak preto, že je závislý na dopyte spotrebiteľov po finálnych výrobkoch, ktoré sa pomocou práce vyrábajú, a na obmedzeniach, v ktorých firma pracuje. Tiež je potrebné brať do úvahy postavenie firmy na trhu, jej ciele a používané technológie.

Firma dopytuje taký objem práce, aby sa príjem z hraničného produktu rovnal hraničným nákladom na prácu (mzdu). Na nasledujúcom grafe je zobrazená krivka dopytu po práci odvodená z krivky hraničných príjmov produktu. Príjem z hraničného produktu práce MRP_L je násobkom hraničného fyzického produktu práce MPP_L a ceny produktu P. Bod A je prienik hraničných nákladov a príjmov z hraničného produktu práce. Firma bude pri mzdovej sadzbe w_A dopytovať množstvo práce L_A.

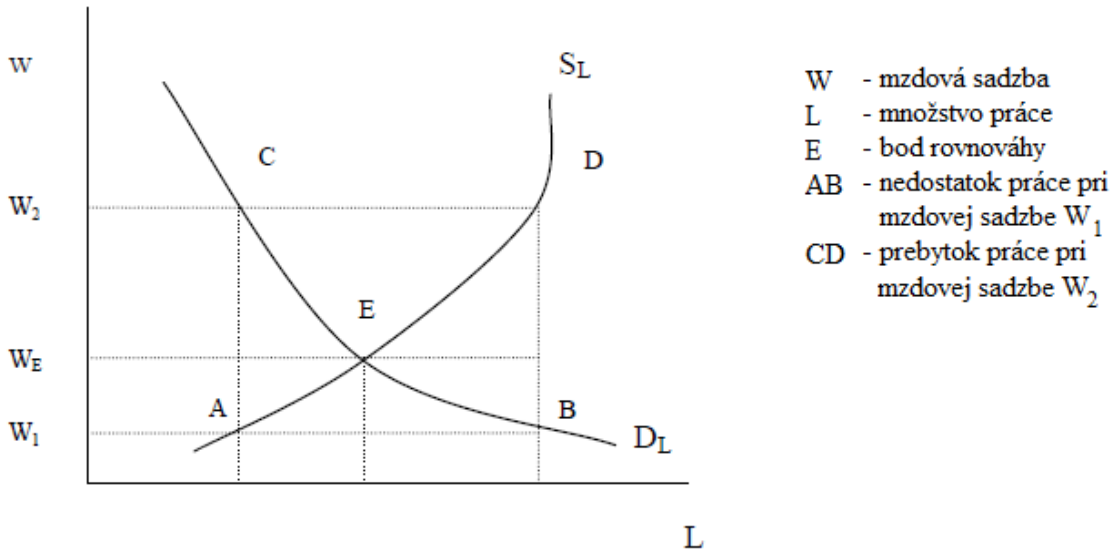


Graf 2: Dopyt po práci

Zdroj: 23)

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce za predpokladu dokonalej konkurencie, rovnako ako na ostatných čiastkových trhoch, vzniká vyrovnaním ponuky práca a dopytu po práci. Hladina mzdy, pri ktorej sa krivky pretnú sa nazýva rovnovážna mzdová sadzba. Rozdiel medzi dopytom a ponukou by sa za tohto predpokladu vyrovnal pohybom miezd.



Graf 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: 13)

Táto situácia je však od reality veľmi vzdialená. V skutočnosti je trh nedokonale konkurenčný a mzdy nie sú dostatočne pružné na vyrovnanie ponuky a dopytu. V dôsledku toho vzniká nezamestnanosť. Dôvodom nepružných miezd sú zákonné obmädzenia (minimálna mzda), existencia odborov a kolektívnych zmlúv, nevôla zamestnancov pracovať za znížené mzdy, ak sa táto zmena neodohrala aj ostatných podnikoch a odvetviach, a pod.

2.2 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je nielen v súčasnosti, ale aj historicky jedným z najsledovanejších a najdiskutovanejších javov trhového hospodárstva.

2.2.1 Definícia nezamestnanosti

Nie každý, kto pracuje je zamestnaný a nie každý, kto nepracuje je nezamestnaný. Súvisí to s odlíšením práce (pre vlastné potešenie, v domácnosti) od zamestnania (zmluvný základ, materiálna odmena za výkon). Nezamestnaný je teda človek, ktorý

- je schopný práce (vek, zdravotný stav, osobná situácia),
- chce pracovať (aktuálne), ale
- napriek snahe je bez zamestnania (napriek primeranej snahe nenachádza zamestnanie) (7)

2.2.2 Druhy a príčiny nezamestnanosti

Podľa príčiny vzniku nezamestnanosti ju môžeme rozdeliť na nasledujúce druhy:

- frikčná
- štrukturálna
- cyklická
- sezónna

Frikčná nezamestnanosť

Frikčná nezamestnanosť vzniká v dôsledku mobility pracovníkov. Do skupiny frikčne nezamestnaných patrí okruh ľudí, ktorí boli prepustení, alebo dobrovoľne odišli z predchádzajúceho zamestnania, ale je pravdepodobné, že doba nezamestnanosti bude krátka. Táto nezamestnanosť nie je vnímaná ako veľký problém, pretože sa predpokladá, že profesná orientácia aj regionálne rozmiestnenie je ako na strane ponuky, tak na strane dopytu v súlade. Jednou z príčin frikčnej nezamestnanosti je nedostatočná informovanosť nezamestnaných o voľných pracovných príležitostiach. (1)

Tento druh nezamestnanosti je súčasťou bežného ekonomického procesu a prispieva k rozmiestneniu pracovných síl do rôznych oblastí, odvetví, podnikov a organizácií na trhu práce (5)

Štrukturálna nezamestnanosť

Je vyvolaná klesajúcim dopytom po určitej produkcií statkov a následným útlmom výroby. Ten je však sprevádzaný rastom výroby v iných odvetviach. Uvolňovaná pracovná sila však v dôsledku inej kvalifikácie alebo regionálnej príslušnosti nenachádza uplatnenie v novo rozvíjajúcich sa odvetviach.

K tejto nezamestnanosti sa priraďuje aj takzvaná technologická nezamestnanosť. Jedná sa o prepúšťanie pracovných síl v dôsledku technického, alebo technologického pokroku, ktorý nahrádza živú prácu. Ľudia sú málo flexibilní a neochotní sa ďalej vzdelávať na to, aby sa prispôsobili novým pracovným miestam, tak ako to predpokladá hospodársky rast. (1)

Pre zníženie štrukturálnej nezamestnanosti je dôležité viesť politiku zamestnanosti smerom k flexibilným mzdám, podporovať mobilitu pracovníkov a podobne. (5)

Cyklická nezamestnanosť

Cyklická nezamestnanosť súvisí s poklesom výkonu ekonomiky v období hospodárskeho poklesu. Jej vznik je spätý s poklesom agregátneho dopytu v ekonomike. V snahe zabrániť hromadnému prepúštaniu môže dôjsť k zníženiu fondu pracovného času. (1)

Je však možné, že sa cyklická nezamestnanosť objaví aj vo váze hospodárskeho rastu, a to z dôvodu rastu populácie a prívalu imigrantov. (10)

Sezónna nezamestnanosť

Je špecifickým druhom cyklickej nezamestnanosti, ktorá je spätá s prírodným cyklom. Postihuje niektoré odvetvia, ako je napríklad stavebníctvo, poľnohospodárstvo, turistické služby a podobne. (7)

Okrem týchto druhov nezamestnanosti je možné definovať aj tzv. skrytú nezamestnanosť.

Skrytá nezamestnanosť

Ide o reálne nezamestnaných, ktorí by pri dostatočnej ponuke prácu prijali, ale nie sú ako nezamestnaní evidovaní. Veľkú časť tejto skupiny tvoria vydané ženy a mladiství (rezignovali na hľadanie práce, študujú, venujú sa domácnosti, deťom alebo si prácu hľadajú bez registácie na pracovnom úrade). Z oficiálnych údajov o nezamestnanosti sú často vyraďované osoby, ktoré síce prácu nemajú, ale boli umiestnení do rôznych programov (rekvalifikácia, verejne prospešné práce a pod.). O skrytú nezamestnanosť ide tiež v prípade ľudí s nízkou kvalifikáciou alebo vysokým vekom (predčasné odchody do dôchodku). (7)

2.2.3 Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť

Nezamestnanosť je možné vnímať ako určité súperenie veľkého počtu záujemcov o menší počet voľných pracovných miest. Tento pohľad na vec však vo všeobecnosti nie je správny, je treba rozlišovať dobrovoľnú a nedobrovoľnú nezamestnanosť, ktoré sú vysvetlené v nasledujúcom texte.

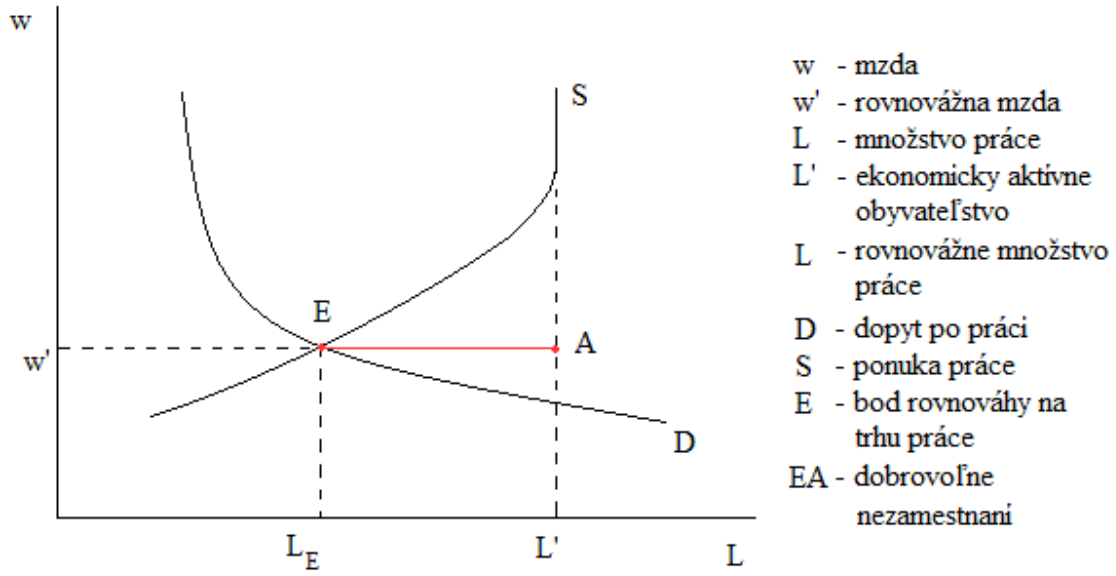
Dobrovoľná nezamestnanosť

Dobrovoľná nezamestnanosť znamená, že voľný čas je uprednostnený pred vykonávaním práce. Ľudia spadajúci do tejto kategórie môžu mať ponuky pracovných príležitostí, ale hľadajú iné, napríklad lepšie platené miesto.

Graf číslo 4 znázorňuje dobrovoľnú nezamestnanosť v podmienkach dokonalej konkurencie, tzn. za predpokladu pružných miezd. L` je množstvo ekonomicky aktívnych obyvateľov. Rozpätie 0 - L_E zobrazuje počet zamestnaných. Úsečka L_E – L

potom znázorňuje množstvo dobrovoľne nezamestnaných obyvateľov, teda tých, ktorí pri danej mzde nie sú ochotní pracovať. (1)

V prípade dokonale konkurenčného trhu práce by na ňom existovala iba dobrovoľná nezamestnanosť.



Graf 4: Dobrovoľná nezamestnanosť

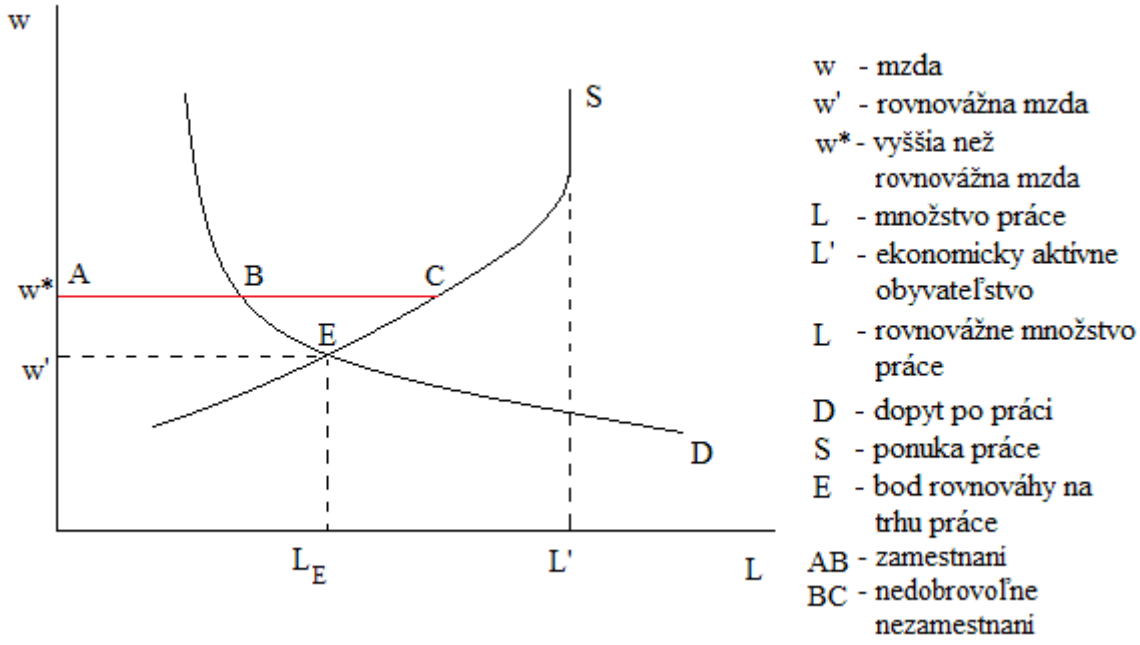
Zdroj: 7)

Nedobrovoľná nezamestnanosť

J. M. Keynes zistil, že mzdy nie sú dokonale pružné, ale reagujú iba čiastočne a s oneskorením a tým vysvetlil existenciu nedobrovoľnej nezamestnanosti. Ak sú mzdy nepružné, množstvo ponúkanej a dopytovanej práce sa nestačia vyrovnať a vzniká nedobrovoľná nezamestnanosť.

Na grafe ť je vykreslená skutočnosť, ktorá nastane, ak mzdy zotrvajú na vyššej hladine, než zodpovedá rovnovážnemu stavu. Bod C znázorňuje množstvo ponúkanej práce, firmy sú však ochotné zamestnať iba iba množstvo B. Tak vzniká nedobrovoľná nezamestnanosť v podobe ľudí, ktorí chcú pracovať, nenachádzajú však na trhu práce uplatnenie. Na grafe je množstvo nedobrovoľne nezamestnaných označené úsečkov BC.

Na trhu by mohol nastať aj opačný prípad, a to ten, že mzdy by boli na nižšej ako rovnovážnej úrovni. Vtedy by firmy mali problém zamestnať dostatočné množstvo kvalifikovanej pracovnej sily, pretože dopyt by prevyšoval ponuku práce.



Graf 5: Nedobrovoľná nezamestnanosť

Zdroj: 25)

Príčiny nepružnosti miezd

Podľa keynesiánskych ekonómov ovplyvňuje vývoj miezd hlavne to, že:

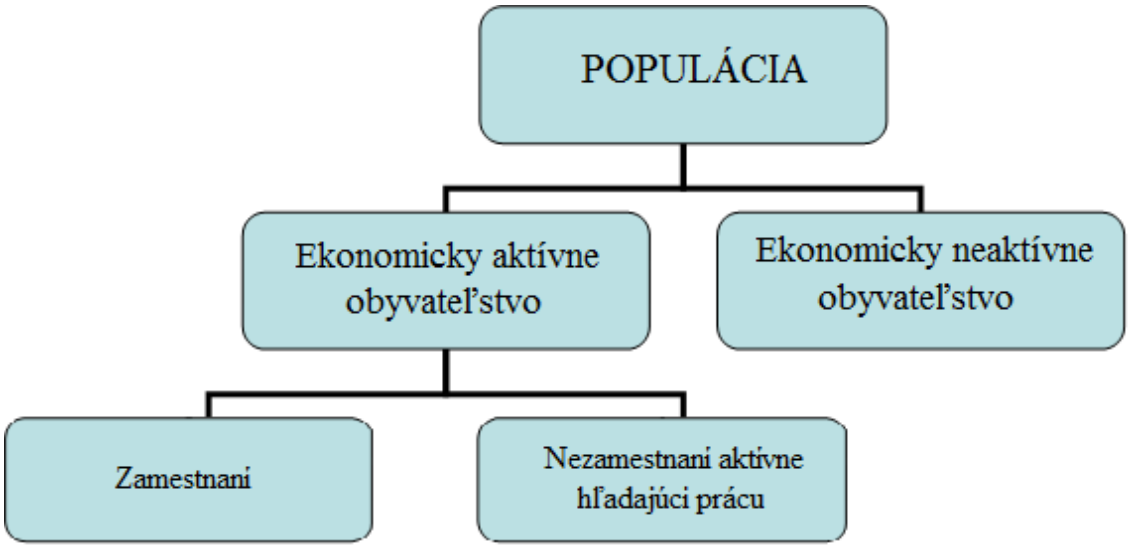
- vo firmách sú stanovované spravidla administratívne na základe schválených stupníc,
- ich pohyb je limitovaný dlhodobými dohodami s odbormi,
- vyjednávanie firiem o mzdách sa uskutočňuje medzi zamestnávateľmi a zamestnanými, nie s nezamestnanými. Nezamestnaní hľadajúci uplatnenie teda nemajú vplyv na stanovenie mzdovej sadzby,
- v novej keynesiánskej ekonómií sa uplatňuje aj tzv. teória efektívnych miezd (vyššie ako rovnovážne mzdové sadzby motivujú zamestnancov k vyššiemu pracovnému nasadeniu. Ak nasadenie nezodpovedá tomuto vyššiemu oceneniu, zamestnanec je prepustený.)
- tvorba miezd je štátom regulovaná.

Pod vplyvom ekonomických, sociálnych i politických faktorov sa na trhu práce presadzuje nepružnosť mzdy smerom dolu. (1)

2.2.4 Meranie nezamestnanosti

Hodnota nezamestnanosti sa meria pomocou ukazovateľa *miera nezamestnanosti*. Je vyjadrený percentuálne a počíta sa ako podiel počtu nezamestnaných aktívne si hľadajúcich prácu na ekonomicky aktívnom obyvateľstve.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo tvoria ľudia, ktorí sú zamestnaní, alebo si aktívne zamestnanie hľadajú. Ľudia, ktorí zamestnanie nemajú, ani si ho nehľadajú sa označujú pojmom *ekonomicky neaktívne obyvateľstvo*. (11)



Obrázok 1: Rozdelenie populácie vo vzťahu k nezamestnanosti
Zdroj: 3)

Pod pojmom *zamestnaní* rozumieme ľudí, ktorí majú platené zamestnanie vrátane osôb v práci neprítomných, ale majúcich väzbu na zamestnanie (práceneschpnosť, materská dovolenka a pod.). (1)

Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) sú za *nezamestnaných* považované všetky osoby vo veku od 15 rokov, ktoré súčasne spĺňajú 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
- sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. (28)

Údaje pre výpočet nezamestnanosti je možné získať z dvoch základných zdrojov, a to z evidencie ekonomických subjektov, alebo z výberového zisťovania pracovných síl. Údaje z evidencie ekonomických subjektov zisťujú úrady práce, ktoré vedú evidenciu o počte registrovaných nezamestnaných a počte voľných pracovných miest. (9) Výberové zisťovanie pracovných síl je štatistické zisťovanie, ktoré poskytuje údaje o celkovej zamestnanosti a nezamestnanosti obyvateľstva. Metodika plne korešponduje s doporučeniami Medzinárodnej organizácie práce (ILO). Toto zisťovanie bolo v SR zavedené v roku 1993 a vykonáva sa štvrťročne. (28)

Prirodzená miera nezamestnanosti

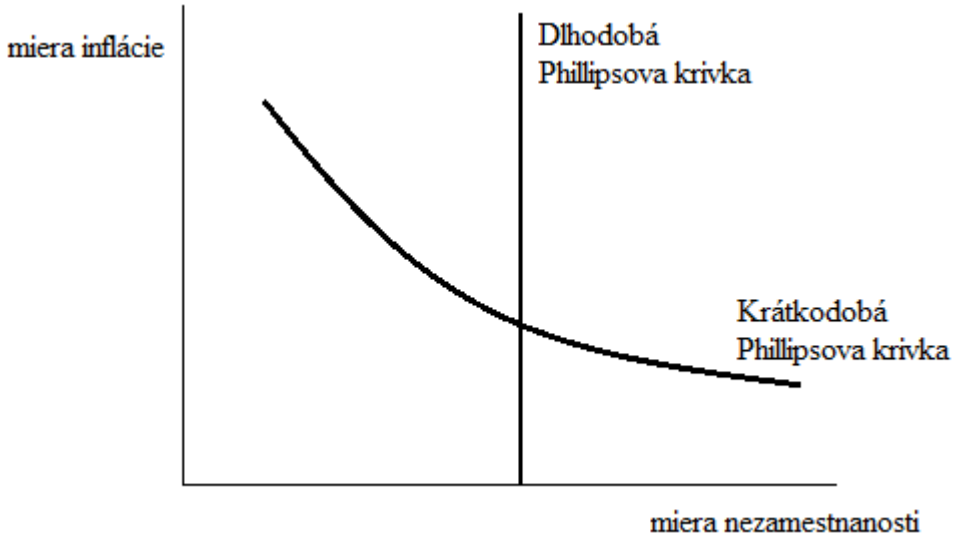
Prirodzenou mierou nezamestnanosti sa rozumie miera nezamestnanosti zodpovedúca stavu rovnováhy na trhu práce. Kedže dnešná ekonomická teória preferuje interpretáciu nezamestnanosti vo vzťahu k inflácií, je možné ju definovať ako úroveň zamestnanosti, pri ktorej je miera inflácie stabilná, nerastie ani neklesá.

2.2.5 Nezamestnanosť a inflácia

Hlavným cieľom väčšiny vlád v oblasti hospodárskej politiky je nízka úroveň inflácie a zároveň nízka úroveň nezamestnanosti. Tento cieľ je však dlhodobo nedosiahnuteľný, a naviac je podľa Phillipsovej krivky protichodný.

Koncom 50. rokov minulého storočia prišiel ekonóm A. W. Phillips s teóriou o inverznom vzťahu miery nezamestnanosti a inflácie. Túto teóriu vytvoril na základe štatistických dát z Veľkej Británie za takmer sto rokov. (32)

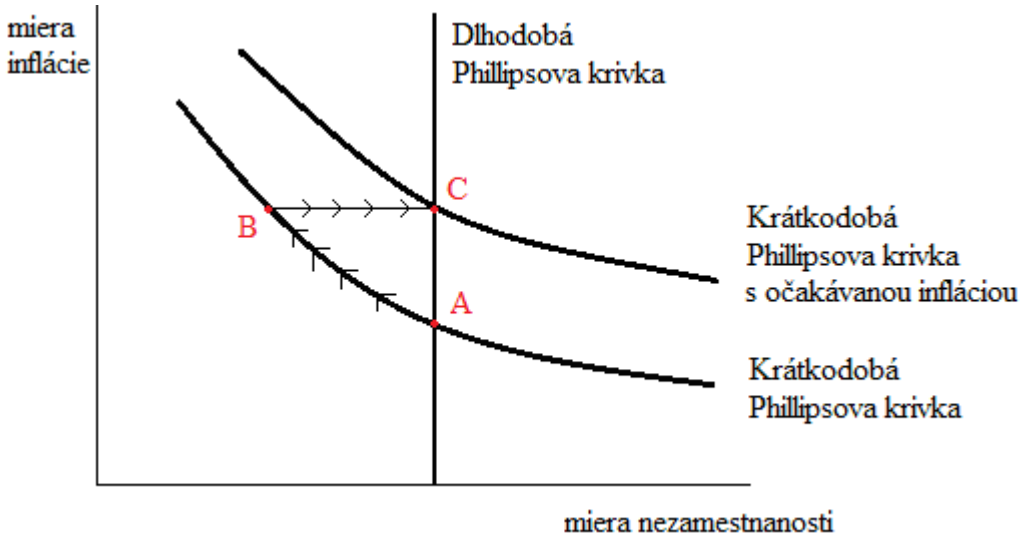
Na grafe 6 ja zobrazená krátkodobá Phillipsova krivka, ktorá vyjadruje inverzný vzťah medzi nezamestnanosťou a infláciou, a dlhodobá Phillipsova krivka, ktorá vychádza z tvrdenia, že jediná miera nezamestnanosti, pri ktorej je možné dosiahnuť ustálenú infláciu je prirodzená miera nezamestnanosti.



Graf 6: Phillipsova krivka

Zdroj: vlastné spracovanie

Na grafe 7 je zobrazený vplyv očakávanej inflácie na krátkodobú Phillipsovu krivku a na výsledný stav inflácie a nezamestnanosti po hospodárskej expanzií.



Graf 7: Vplyv očakávanej inflácie na krátkodobú Phillipsovu krivku

Zdroj: vlastné spracovanie

Vychádzame z bodu A, v ktorom máme prirodzenú mieru nezamestnanosti a ustálenú infláciu. V súvislosti s rasom dopytu čase hospodárskej expanzie vzrastá tiež

dopyt po práci a tým sa znižuje nezamestnanosť. Dochádza ale tiež k zvýšeniu inflácie z dôvodu vyšších mzdových nákladov. Tento stav je na grafe zakreslený v bode B. Rast miezd sa premieta do očakávaní firiem a zamestnancov a krátkodobá Phillipsova krivka sa posunie smerom nahor a doprava. Očakávaná inflácia sa stáva skutočnou, pretože je premietnutá do cien produktov. Po spomalení ekonomiky sa nezamestnanosť vracia späť na svoju prirodzenú mieru (bod D). Výsledkom je teda fakt, že pri rovnakej miere nezamestnanosti vzrástla inflácia.

2.3 Dôsledky nezamestnanosti

Vysoká úroveň nezamestnanosti prináša svoje dôsledky ako pre celé hospodárstvo danej krajiny, tak aj pre jednotlivcov.

2.3.1 Ekonomické dôsledky nezamestnanosti

Zníženie dopytu po statkoch a službách spôsobuje znižovanie výroby, čo vedie k znižovaniu stavu zamestnanosti vo firmách. Rastie počet nezamestnaných. Navyše dochádza k znižovaniu agregátneho produktu z dôvodu zníženej výroby. *Okonov zákon* hovorí, že pokles reálneho produktu v porovnaní s potenciálnym produktom o 2 – 3% zvýši nezamestnanosť o 1% nad prirodzenú mieru a naopak. (4)

K ďalším dôsledkom môžeme zaradiť znehodnotenie ľudského kapitálu (vzdelanie, schopnosti a zručnosti človeka). Dlhodobá nezamestnanosť vedie k strate týchto vlastností.

Boj proti nezamestnanosti zaťažuje štátny rozpočet v podobe prostriedkov vynaložených na aktívnu politiku zamestnanosti, sociálne dávky, príspevky na tvorbu nových pracovných miest a pod., čo má negatívny dopad na ekonomiku.

2.3.2 Sociálne dôsledky nezamestnanosti

Strata zamestnania je pre ľudí veľkým zásahom do života. Môže vyvolať zhoršenie psychického stavu, čo často súvisí aj s fyzickým zdravotným stavom. Najmä dlhodobá nezamestnanosť je traumatizujúca a môže viesť k výskytu alkoholizmu, srdcových chorôb a v niektorých prípadoch aj k samovraždám. Nezamestnanosť však tiež vplýva na psychycký stav celej rodiny. Navyše, môže viesť k nárastu kriminality

(neschopnosť zarobiť si peniaze legálnou cestou vedie k pokusom o ilegálne zárobkové činnosti). (15)

2.4 Prínosy nezamestnanosti

Nezamestnanosť však nemá iba negatívne dôsledky, ale aj prínosy. Zvyšuje konkurenciu na trhu práce. Pracovná sila sa snaží o čo najlepšie uplatnenie. Firmy teda majú dostatok uchádzačov a majú možnosť výberu toho najlepšieho pre danú pozíciu. V prípade nulovej nezamestnanosti by ponuku práce tvorili iba absolventi, to znamená, že by sa konkurencia na trhu práce významne zredukovala.

Pracovníci, ktorých kvalifikácia nepostačuje na vykonávanie svojej práce vzhľadom na rozvíjajúcu sa techniku, bývajú prepustení, či zaškolovaní. Zvýšenie kvalifikácie mu potom pomože pri hľadaní novej práce a tiež môže do nového zamestnania priniesť nové podnety a nápady. Tým sa zvýši efektívnosť práce a teda aj efektívnosť celej ekonomiky.

Nezamestnanosť tiež významne ovplyvňuje mzdové stropy. Pracovná sila s príliš vysokými nárokmi nie sú schopní si nájsť zodpovedajúce zamestnanie a musia svoje nároky znížiť. (1)

2.5 Rizikové skupiny nezamestnaných

Nezamestnanosť neohrozuje celú populáciu rovnakou mierou, ale určité skupiny sú ňou ohrozené viac. Je to dané viacerými charakteristikami uchádzačov (vek, kvalifikácia, zdravotný stav a pod.). Najohrozenejšími skupinami sú tzv. rizikové skupiny nezamestnaných, na ktoré by sa mal štát najviac zamerať pri vykonávaní aktívnych opatrení na trhu práce. (1)

Mladí ľudia

Do tejto skupiny sú zahrnutí najmä absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí sa uchádzajú o svoje prvé zamestnanie. Z dôvodu absencie praktických skúseností a pracovných návykov sú v konkurencií o pracovnú pozíciu značne znevýhodnení. Táto skutočnosť môže viesť aj k ďalším problémom v budúcnosti, pretože ak si mladý človek neosvojí pracovné návyky v správnom čase, nebude ani v neskoršom veku schopný pracovať. Z pohľadu jedinca sa môžu vyvinúť psychické poruchy, z pohľadu

spoločnosti sa znižuje počet produktívnych ľudí a vynakladajú sa väčšie prostriedky na podporu týchto ľudí.

Starší ľudia

Starší ľudia prežívajú stratu zamestnania najťažšie. Uvedomujú si, že sú na sklonku svojej kariéry a nové zamestnanie sa im bude hľadať veľmi ťažko. Navyše, čím je človek starší, tým pevnejšie sú jeho návykové stereotypy a tým ťažšie a pomalšie sa prispôsobuje novým životným situáciám.

Ženy

Z dôvodu starostlivosti o domácnosť a deti zamestnávatelia preferujú zamestnávanie mužov pred ženami. Zamestnanosť žien je celosvetovým problémom, ktorý sa riesi pomocou ponuky skrátených pracovných úväzkov, pružnej pracovnej doby a podobne.

Zdravotne postihnutí ľudia

Vzhľadom na dôraz produktivity práce a výkon vo firmách majú ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou málo možností uplatniť sa na trhu práce.

Ľudia bez kvalifikácie

Medzi dlhodobo nezamestnanými tvoria najväčšiu časť práve ľudia bez kvalifikácie. Ide hlavne o mladých ľudí bez záujmu o vzdelanie či zamestnanie, ale patria sem aj sociálne neprispôsobiví ľudia, alkoholici, ľudia prepustení z nápravno-výchovných zariadení a podobne.

Rómske etnikum

Pri výbere vhodných zamestnancov sa vo veľkej miere prihliada na kvalifikáciu a rozsah a dvalitu sociálnych schopností. Väčšina Rómov má nízku, alebo žiadnu kvalifikáciu. Svoju úlohu tu tiež zohrávajú predsudky.

2.6 Aktívne opatrenia na trhu práce a pasívna politika zamestnanosti

Aktívne opatrenia i pasívnu politiku zamestnanosti na Slovensku vykonávajú úrady práce. Tieto činnosti by mali viesť k znižovaniu nezamestnanosti.

2.6.1 Aktívne opatrenia na trhu práce

Aktívne opatrenia na trhu práce presne vymädzuje Zákon č. 5/2004 Z. Z. o službách zamestnanosti (15) Sú to nasledovné nástroje:

Sprostredkovanie zamestnania

Pod sprostredkovaním zamestnania sa rozumie najmä vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkanie vhodných miest uchádzačom a vyhľadávanie a ponúkanie vhodných uchádzačov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania je aj evidencia uchádzačov o zamestnanie, evidencia voľných pracovných miest, poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb. Sprostredkovanie zabezpečujú úrady práce alebo právnicke a fyzické osoby, ktoré vykonávajú túto činnosť za úhradu v súlade so zákonom.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce (rekvalifikácia)

Rozumie sa ním teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača. Vychádaza sa pritom z doterajšej úrovne vedomostí a odborných zručností uchádzača. Úrad práce môže na základe uzatvorenej dohody uhradiť dodávateľovi vzdelávania náklady až do výšky 100% a uchádzačovi do výšky 50%.

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

Samostatnou zárobkovou činnosťou sa na účely zákona 5/2004 rozumie vykonávanie poľnohospodárskej činnosti, prevádzkovanie alebo vykonávanie živnosti, vykonávanie činnosti spoločníka verejnej obchodnej spoločnosti a komplementára komanditnej spoločnosti a vykonávanie činností podľa osobitných predpisov[1]. Príspevok sa poskytne uchádzačovi, vedenému v evidencií uchádzačou po určitú dobu a ktorý bude túto činnosť vykonávať nepretržite najmenej dva roky.

Vykonávanie absolventskej praxe

Cieľom absolventskej praxe je získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania.

[1] napr. Zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácií

Vykonáva sa počas týždenného pracovného času maximálne 20 hodín. Po skončení zamestnávateľ vydá absolventovi potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe. Počas trvania sa poskytuje príspevok absolventovi aj zamestnávateľovi. Trvanie absolventskej praxe je maximálne 6 mesiacov.

Programy podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím

Tieto programy zahŕňajú poskytovanie príspevkov zamestnávateľom na podnecovanie vytvárania chráneného zamestnania pre osoby so ZP a jeho udržania, poskytovanie príspevkov na začatie samostatnej zárobkovej činnosti osobami so zdravotným postihnutím, poskytovanie asistencie na uľahčenie výkonu zamestnania osobou so zdravotným postihnutím, a pod.

Príspevok na aktivačnú činnosť

Aktivačná činnosť je podpora udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie. Vykonáva sa v rozsahu minimálne 10 hodín týždenne. Väčšinou sa vykonáva formou verejnoprospešných služieb.

Príspevok na sťahovanie za prácou

Príspevok na sťahovanie za prácou sa poskytuje ako náhrada preukázaných výdavkov súvisiacich so sťahovaním z miesta trvalého bydliska do miesta výkonu nového zamestnania. Uchádzač musí byť vedený v evidencií po určitú dobu a miesto výkonu práce musí byť vzdialené od trvalého bydliska minimálne 30 kilometrov.

2.6.2 Pasívna politika zamestnanosti

Pasívna politika zamestnanosti zahŕňa hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie v čase nezamestnanosti. Táto podpora by mala byť motivujúca k hľadaniu si nového zamestnania, ale v žiadnom prípade by nemala pôsobiť ako stimul k dobrovoľnej nezamestnanosti.

3 Analýza súčasného stavu

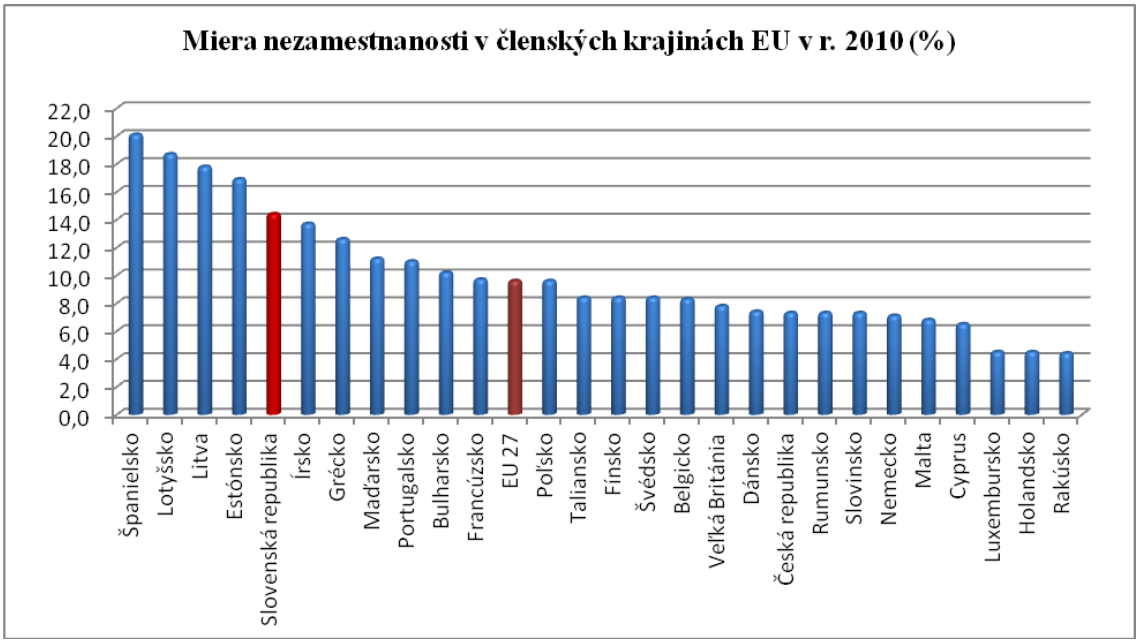
Súčasná ekonomická situácia v európe je veľmi zložitá. Finančná kríza, a následne hospodárska kríza, ktorá prepukla v roku 2008 boli najväčšie od čias druhej svetovej vojny. V roku 2010, keď sa ekonomika začala zotavovať z recesie, vypukla v Európe kríza štátneho dlhu, ktorú sa predstavitelia Európskej únie snažia vyriešiť dodnes.(27)

Táto situácia nepriaznivo vplýva aj na nezamestnanosť. Tá postupne vzrastá a rozdiely medzi jednotlivými krajinami sa prehlbujú. Cieľom tejto kapitoly bude analýza súčasného stavu nezamestnanosti v Európskej únií, v Slovenskej republike a v Bratislavskom kraji.

3.1 Nezamestnanosť v Európskej únií

Nezamestnanosť sa považuje za makroekonomický, ale aj sociálny problém. Vyskytuje sa vo všetkých krajinách Európy, bez ohľadu na vyspelosť danej krajiny. Vďaka svojej povahe sa stáva kľúčovým problémom a každá jednotlivá krajina, ako aj Európska únia (dalej iba „EÚ“) (ako orgán podporujúci medzinárodnú spoluprácu) sa snaží bojovať s ňou.

Na ôsmom grafe je možné vidieť porovnanie dosiahnutej miery nezamestnanosti v roku 2010 v jednotlivých krajinách EÚ a spoločnú mieru nezamestnanosti v EÚ. Hodnota nezamestnanosti v Slovenskej republike (ďalej iba „SR“) a spoločná miera všetkých krajín EÚ sú farebne zvýraznené.



Graf 8: Miera nezamestnanosti v členských krajinách EÚ v roku 2010

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 19)

Nezamestnanosť v SR je o poznanie vyššia ako európsky priemer. Oproti tomu, Česká republika dosahuje o čosi lepšie výsledky.

Na grafe je tiež možné vidieť veľké rozdiely medzi nezamestnanosťou v jednotlivých krajinách, napríklad Španielko s takmer 20 % a susedné Portugalsko s necelých 11%. Tieto rozdiely vždy neboli také markantné, ale prehĺbila ich hospodáska kríza, počas ktorej vývoj jednotlivých krajín a ich nezamestnanosti líšil.

V tabuľke 1 je uvedený vývoj nezamestnanosti v krajinách EÚ v rokoch 2008 – 2010, teda po vypuknutí finančnej krízy. Na výsledkoch roku 2008 sa kríza ešte neprejavila, pretože prepukla v amerike a v európe sa prejavila až v roku 2009.

Priemerné výsledky všetkých krajín EÚ vykazujú nárast miery nezamestnanosti zo 7,1% v roku 2008 na 9% v roku 2009 a 9,6% v roku 2010. Za dva roky teda vzrástla nezamestnanosť v EÚ o 2,5%. Najväčší nárast nezamestnanosti v roku 2010 oproti roku 2008 postihol pobaltské štáty, t.j. Litvu, Estónsko a Lotyšsko. Napríklad v Litve nezamestnanosť narástla až o 12%. Naopak, výnimkou vo vzraste nezamestnanosti sú Nemecko a Luxembursko, kde miera nezamestnanosti v porovnaní rokov 2008 a 2010 poklesla o 0,4%. V SR došlo k nárastu nezamestnanosti o 4,9%, kde v roku 2008 bola

miera nezamestnanosti na úrovni 9,5%, v roku 2009 na úrovni 12% a v roku 2010 vzrástla na 14,4%. Tieto výsledky sú grafický zobrazené v prílohe 1.

Krajina	2008	2009	2010	Nárast
EU 27	7,1	9,0	9,6	2,5
Belgicko	7,0	7,9	8,3	1,3
Bulharsko	5,6	6,8	10,2	4,6
Česká rep.	4,4	6,7	7,3	2,9
Dánsko	3,3	6,0	7,4	4,1
Nemecko	7,5	7,8	7,1	-0,4
Estónsko	5,5	13,8	16,9	11,4
Írsko	6,3	11,9	13,7	7,4
Grécko	7,7	9,5	12,6	4,9
Španielsko	11,3	18,0	20,1	8,8
Francúzsko	7,8	9,5	9,7	1,9
Taliansko	6,7	7,8	8,4	1,7
Cyprus	3,6	5,3	6,5	2,9
Lotyšsko	7,5	17,1	18,7	11,2

Krajina	2008	2009	2010	Nárast
Litva	5,8	13,7	17,8	12,0
Luxembursko	4,9	5,1	4,5	-0,4
Maďarsko	7,8	10,0	11,2	3,4
Malta	5,9	7,0	6,8	0,9
Holandsko	3,1	3,7	4,5	1,4
Rakúsko	3,8	4,8	4,4	0,6
Poľsko	7,1	8,2	9,6	2,5
Portugalsko	7,7	9,6	11,0	3,3
Rumunsko	5,8	6,9	7,3	1,5
Slovinsko	4,4	5,9	7,3	2,9
Slovenská rep.	9,5	12,0	14,4	4,9
Fínsko	6,4	8,2	8,4	2,0
Švédsko	6,2	8,3	8,4	2,2
Veľká Británia	5,6	7,6	7,8	2,2

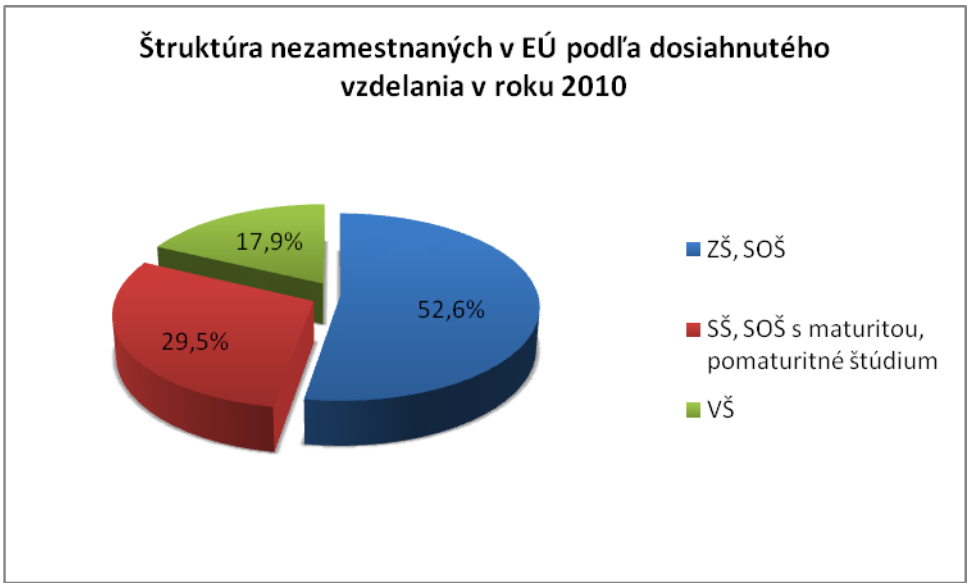
Tabuľka 1: Vývoj nezamestnanosti v štátoch EÚ v rokoch 2008 – 2010

Zdroj: vlastné spracovanie podľa 19)

Pri pohľade na jednotlivé skupiny nezamestnaných, finančná kríza sa najviac prejavila na nezamestnanosti mladých ľudí vo vekovej skupine 15 – 24 rokov. V roku 2010 dosiahla hodnotu 20,9% vrámci všetkých krajín EÚ, čo predstavovalo nárast oproti roku 2008 o 5,3%. Najvyšší nárast nezamestnanosti tejto vekovej skupiny zaznamenalo Estónsko (20,9%) a najvyššiu mieru nezamestnanosti ľudí vo veku 15 – 24 rokov dosahuje Španielsko s hodnotou 41,6%.

Z pohľadu vzdelanosti najviac vzrástla nezamestnanosť absolventov základných škôl a stredných odborných škôl bez maturity. V roku 2010 bola najvyššia miera nezamestnanosti tejto skupiny občanov v SR, a to 44,3%.

V porovnaní nezamestnanosti podľa pohlavia v roku 2010, výsledky za celú EÚ ukazujú rovnosť medzi mužmi a ženami, u oboch pohlaví bola miera nezamestnanosti 9,7% . V jednotlivých krajinách sa však tieto výsledky líšia. Najväčšie rozdiely môžme nájsť v Írsku, kde miera nezamestnanosti žien bola až o 7,5% nižia ako tento ukazovateľ u mužov. V Grécku zasa naopak, nezamestnaných žien bolo o 6,3% viac ako mužov.

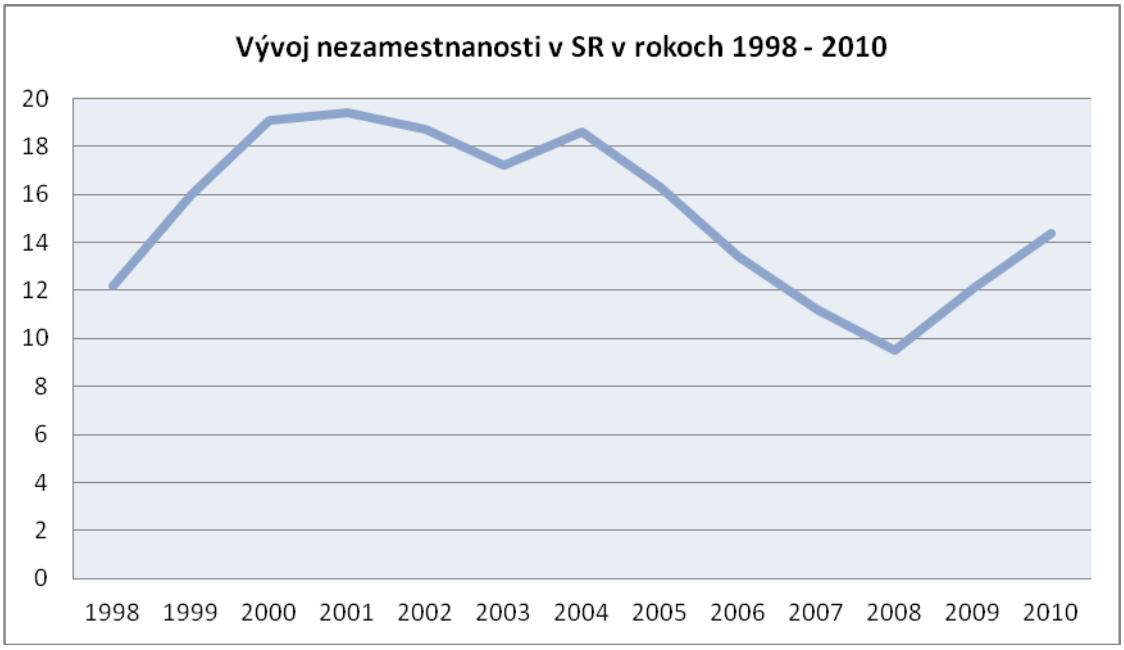


Graf 9: Štruktúra nezamestnaných v EÚ podľa dosiahnutého vzdelania v roku 2010

Zdroj: vlastné spracovanie podľa 19)

3.2 Nezamestnanosť v Slovenskej republike

V SR sa problém nezamestnanosti začal prejavovať v 90. rokoch, keď po prevrate a rozdelení Česko-slovenskej federatívnej republiky začala prvá vláda prijímať reformné opatrenia s úlohou pokračovať v plynulej transformácií ekonomiky.

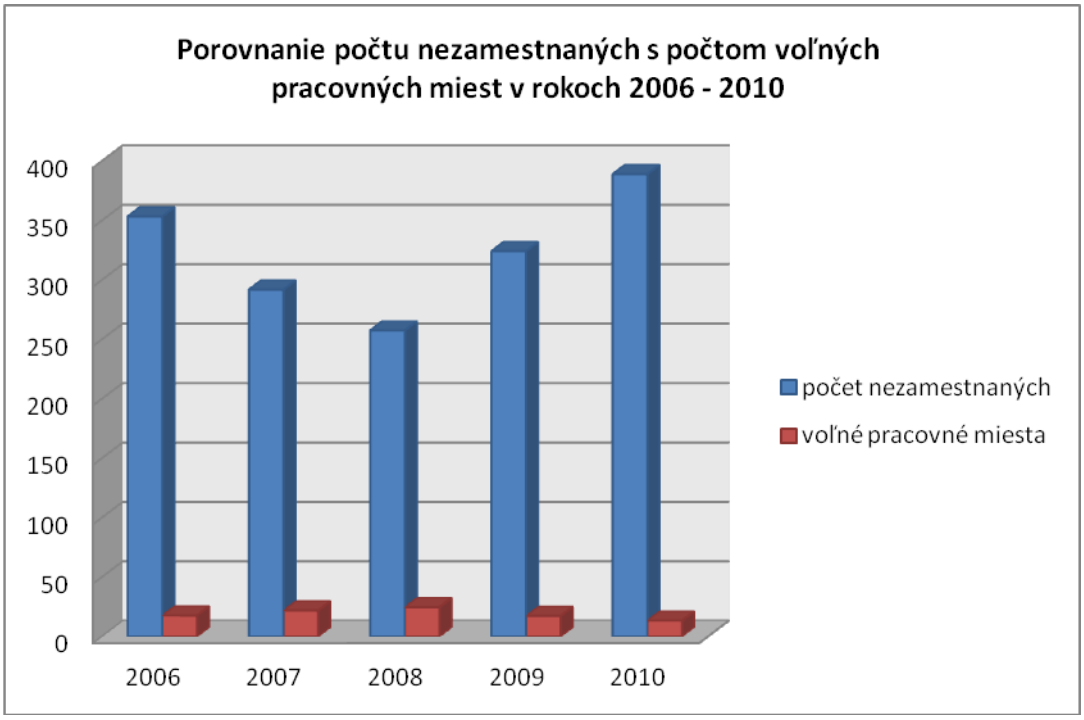


Graf 10: Vývoj nezamestnanosti v SR v rokoch 1998 - 2010

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 19)

Ako je vidieť na grafe č. 10, nezamestnanosť od roku 1998 do 2000 prudko stúpala z 12% na približne 19%. V roku 2001 ešte mierne stúpla a potom postupne klesala až do roku 2008, s výnimkou roku 2004. V tomto období bola dosahovaná miera nezamestnanosti veľmi závislá na momentálnej politickej situácií a rozhodnutiach vtedajšej vlády. Od roku 2008 nezamestnanosť znovu narastá v dôsledku hospodárskej krízy. V roku 2010 dosahovala hodnotu 14,4%.

V porovnaní počtu nezamestnaných s počtom voľných pracovných miest, možno na grafe 11 vidieť opačný trend vo vývoji oboch ukazovateľov. Od roku 2006 do roku 2008 počet voľných pracovných miest mierne narastal, zatiaľ čo počet nezamestnaných klesal. Naopak, v ďalších dvoch rokoch sa vývoj obrátil a počet voľných pracovných miest ubúdal a nezamestnaných pribúdalo.



Graf 11: Vývoj nezamestnanosti v SR v rokoch 1998 – 2010

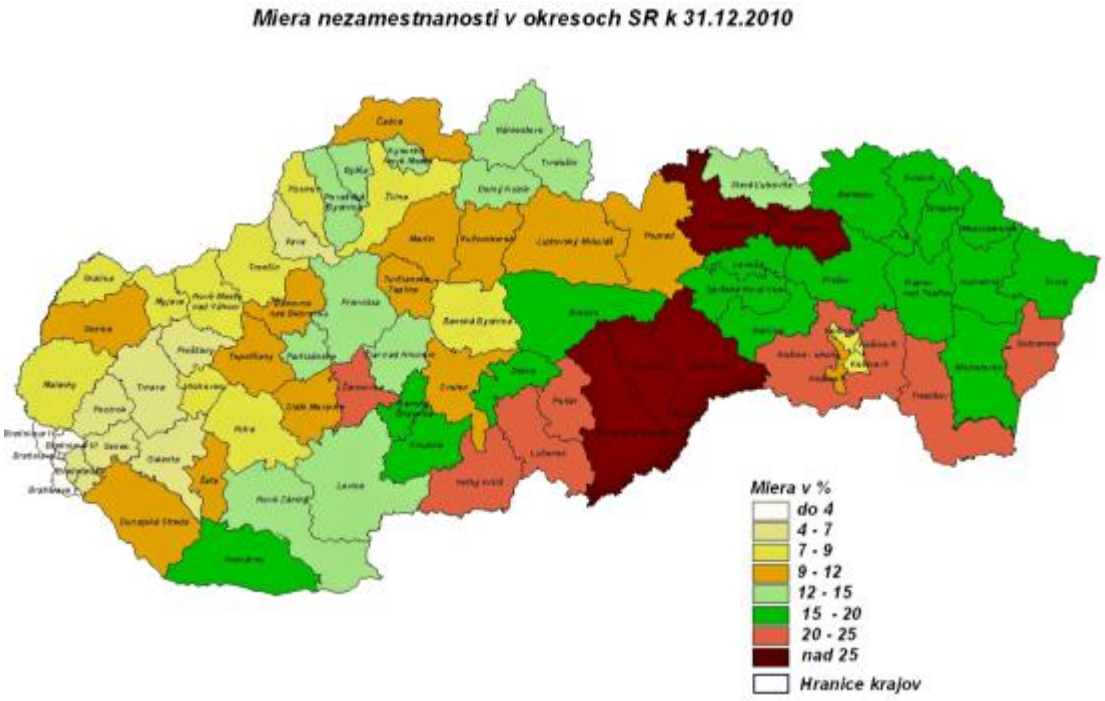
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 19)

Čiastkové výsledky za rok 2011 naznačujú, že počet pracovných miest stúpne.

V druhom štvrťroku 2011 bolo v hospodárstve SR k dispozícií 14.339 voľných pracovných miest, čo predstavuje oproti rovnakému obdobiu roku 2010 nárast o 12,6%. Najvýraznejší vzrast zaznamenali pozície v odborných, technických a vedeckých činnostiach a informačných a komunikačných činnostiach. Najviac voľných pracovných

miest bolo v Bratislavskom kraji, najmenej potom v Nitrianskom kraji. Najvyššie zvýšenie počtu sa udialo v Banskobystrickom kraji (o 61%), naopak pokles zaznamenal Trenčiansky (o 11%) a Nitriansky kraj (o 8,5%). (31) Počet nezamestnaných v kvartálnom vývoji klesá od začiatku roka 2010, v 2. Štvrťroku 2011 bol ich počet 356,5 tisíca, čo predstavuje nezamestnanosť 13,1%. Oproti druhému kvartálu 2010 predstavuje aktuálny počet nezamestnaných pokles o 8,2%, miera nezamestnanosti oproti tomuto obdobiu poklesla o 1,3% (29)

Pri pohľade na mieru nezamestnanosti v jednotlivých okresoch SR je zrejmé, že medzi okresmi sú veľké rozdiely. Zatiaľ čo v okresoch hlavného mesta Bratislavy bola k 31.12.2010 nezamestnanosť menej ako 4%, v Rimavskej Sobote, kde bola miera nezamestnanosti najvyššia, dosahovala až hodnotu 33,64%. Vo všeobecnosti sa dá povedať, že najhoršia je situácia na juhu stredného a východného Slovenska, s výnimkou Košíc, kde je nezamestnanosť nižia. Vo ostatných oblastiach, okrem okresov Sabinov a Kežmarok je situácia lepšia. Miera nezamestnanosti sa tu pohybuje do 20% a je klesá s postupom na západ.



Mapa 1: Miera nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2010

Zdroj: 34)

3.3 Nezamestnanosť v Bratislavskom kraji

3.3.1 Charakteristika Bratislavského kraja

Bratislavský kraj (ďalej len „BK“) sa nachádza v západnej a juhozápadnej časti Slovenskej republiky. Rozlohou je najmenším z ôsmych krajov SR. Z geografického hľadiska leží kraj v stredoeurópskom priestore, kde má dobrú dopravnú dostupnosť a plní funkciu medzinárodnej križovatky cestnej a železničnej dopravy. Krajom preteká rieka Dunaj, ktorá má veľký význam pre lodnú dopravu. BK leží na južných svahoch Malých Karpát a na Záhorskej a Podunajskej nížine.

Bratislavský kraj susedí iba s jedným ďalším krajom SR, a to Trnavským krajom. Na juhu však hraničí s Maďarskou republikou a na západe s Rakúskom. V blízkosti sú tiež hranice s Českou republikou. Sídlom Bratislavského kraja je súčasne hlavné mesto SR Bratislava.

BK je zložený z ôsmych okresov, a to Bratislava I. – IV. (ako mestské časti hlavného mesta), ďalej okres Malacky, Pezinok a Senec. Počet obyvateľov na konci roka 2010 dosahoval približne 630 tisíc obyvateľov, z toho 52,5% žien.

Bratislavský kraj je najvýkonnejším regiónom v ekonomike SR a podieľa sa približne 26% na tvorbe hrubého domáceho produktu SR. V prepočte HDP na jedného obyvateľa prekračuje dokonca priemer EÚ. Medzi najdôležitejšie odvetvia priemyslu v kraji patrí chemický, automobilový, elektrotechnický a potravinársky priemysel a strojárstvo. V súčasnosti významne narastá význam terciálneho sektora, a to najmä v oblasti obchodu a služieb, bankovníctva a poisťovníctva. BK dlhodobo dosahuje najnižšiu mieru nezamestnanosti v porovnaní s ostatnými krajmi SR a výška priemernej nominálnej mzdy prevyšuje úroveň celoštátnej priemernej mesačnej mzdy. (33)

Medzi najvýznamnejších zamestnávateľov v BK patria domáce spoločnosti: (18)

- Slovnaft, a.s. – rafinérsko petrochemická spoločnosť
- Matador group, a.s. – výroba a výskum (gumárenské výrobky)
- Henkel Slovensko, a.s – výrobky chemického priemyslu
- Kraft Foods Slovakia, a.s. – výroba čokolády a cukroviniek (bývalé Figaro)
- Rajo, a.s. – výroba mliečnych výrobkov
- Volkswagen Bratislava, a.s. – automobilový priemysel

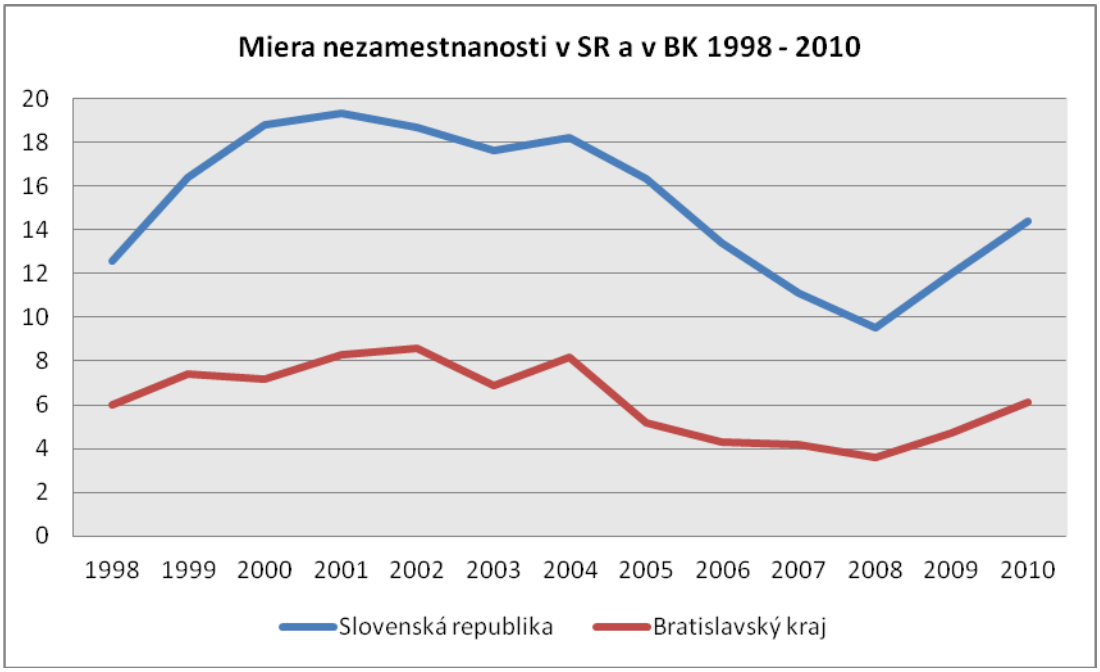
- Holcim Slovensko, a.s. – výroba cementu, betónu a kameniva
- Metro Cash&Carry Slovakia, spol. s.r.o. – veľkoobchod
- DHL Logistic spol. s.r.o. – kuriérska služba,

a nadnárodné spoločnosti:

- IBM International Services Centre, spol. s.r.o.
- Lenovo Slovakia, a.s.
- T-Mobile Slovakia, a.s.
- Orange Slovakia, a.s.

3.3.2 Vývoj miery nezamestnanosti v Bratislavskom kraji

Miera nezamestnanosti v BK sa vyvíjala takme identicky s mierou nezamestnanosti za celú Slovenskú republiku, s výnimkou roku 2000, kedy v Bratislavskom kraji mierne poklesla, avšak výsledky za celú SR oproti roku 1999 vykazujú nárast; a pokles od roku 2004 do roku 2008 nebol taký rapídny. Ako je však na nasledujúcom grafe vidieť, v Bratislavskom kraji je miera nezamestnanosti o niekoľko percent nižia ako hodnoty namerané za celé územie SR.



Graf 12: Vývoj nezamestnanosti v Bratislavskom kraji a v SR v rokoch 1998 - 2010; Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 30)

Od roku 2004 miera nezamestnanosti v BK klesala. V roku 2005 to bol prudký pokles približne o 3%. Po tomto roku bol už pokles mierny a za tri roky miera klesla iba približne o 1,5% . Rok 2008 bol zlomovým v tomto vývoji, tak isto ako vo vývoji nezamestnanosti v SR. Nezamestnanosť začala stúpať, i keď miernejšie ako ukazujú výsledky za celú SR. Za 2 roky (2008 - 2010) stúpla o 2,5%. V roku 2010 teda dosahovala hodnotu 6,1%.

3.3.3 Vývoj počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie

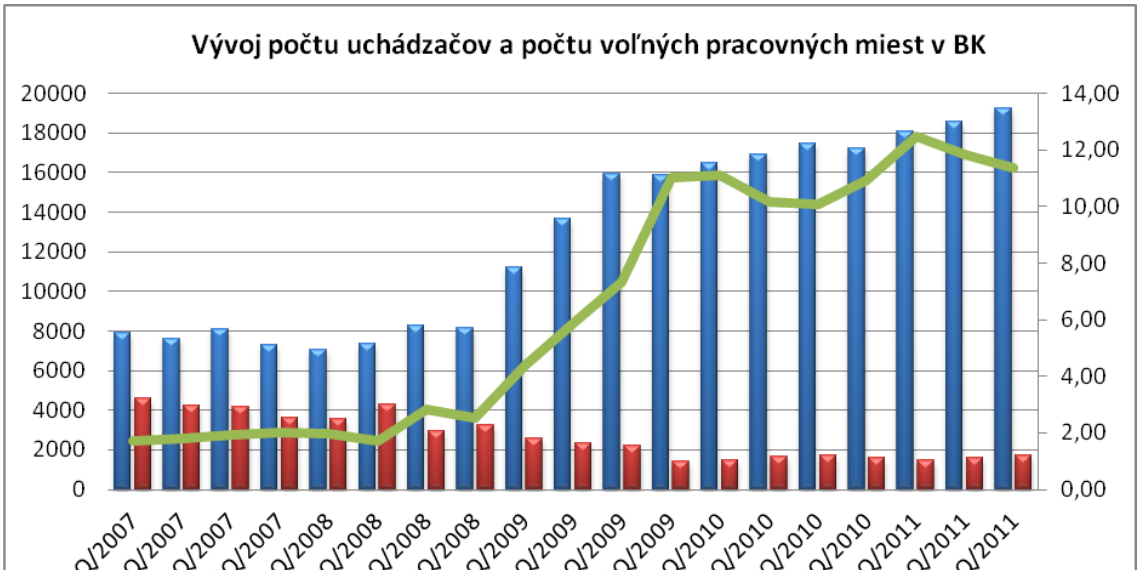
Uchádzačom o zamestnanie sa podľa zákona o službách zamestnanosti[2] rozumie občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencií uchádzačov o zamestnanie úradu a spĺňa podmienky uvedené v písm. a) – d).

V nasledujúcom grafe je naznačený vývoj počtu uchádzačov a vývoj počtu voľných pracovných miest štvrťročne v rokoch 2007 – 2011. Počet uchádzačov od začiatku roka 2007 takmer stagnoval, nenastali žiadne prudké zmeny. Začiatkom roku 2009 však začala na našu ekonomiku vplývať svetová hospodárska kríza, čo sa odzrkadlilo aj na počte uchádzačov o prácu. Ich počet prudko rástol až do tretieho

[2] Zákon č. 5/2004 zo 4. decembra 2003 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, §6, odst. (2)

štvrťroka 2009. Za toto obdobie sa počet zdvojnásobil. V poslednom kvartáli 2009 ostal počet takmer nemenný a od tohoto obdobia až do tretieho štvrťroka 2011 počet stále mierne narastá. Za tieto dva roky počet vzrástol o približne 3.000 občanov. Pri pohľade na počet voľných pracovných miest a počet uchádzačov na jedno voľné pracovné miesto vidíme, že do nástupu hospodárskej krízy bol pomer uchádzačov a voľných pracovných miest nízky, na jedno pracovné miesto pripadali dvaja až traja uchádzači. Po tom, čo Slovensko začala ovplyvňovať hospodárska kríza sa počet uchádzačov začal rapídne zvyšovať a počet miest klesal. Počet uchádzačov na jedno pracovné miesto tak začal prudko stúpať. Za rok 2009 stúpol z východiskovej hodnoty 2,52 na 11,02 ku koncu roka 2009. V priebehu roka tento pomer znovu mierne klesol, ale na konci prvého kvartálu 2011 dosiahol doterajší vrchol v hodnote 12,49. Posledné údaje hovoria znovu o miernom poklese na 11,37 uchádzača na jedno voľné pracovné miesto.

V nasledujúcich kapitolách diplomovej práce sa budem zaoberať štruktúrou



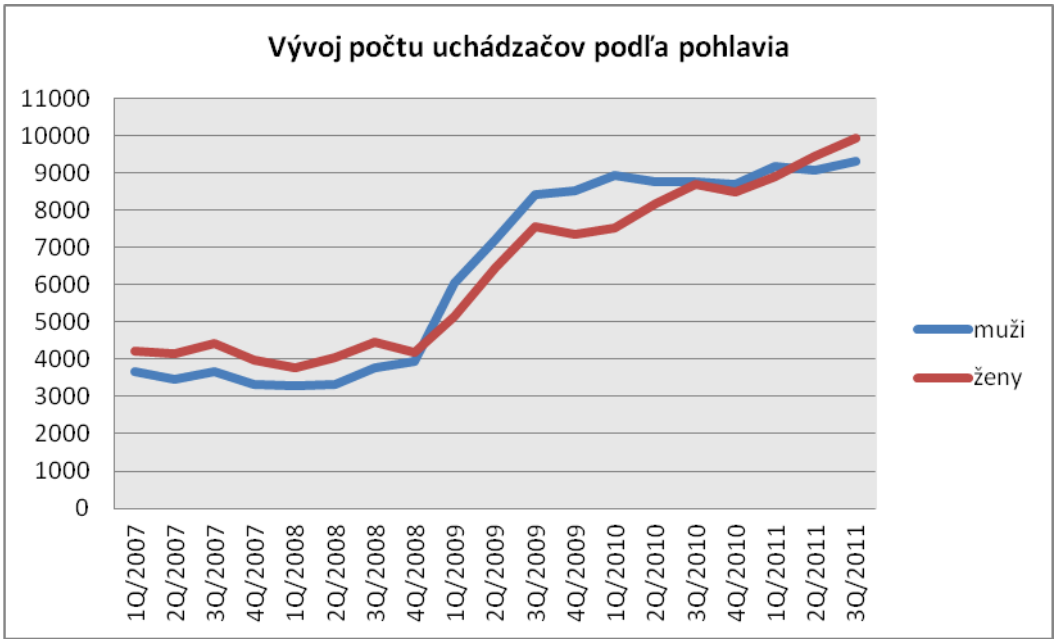
Graf 13: Vývoj počtu uchádzačov a počtu voľných pracovných miest v BK

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

uchádzačov o zamestnanie z rôznych hľadisiek.

3.3.4 Štruktúra uchádzačov podľa pohlavia

V dnešnej dobe, po odstránení diskriminácie žien aj z pracovnej sféry života, sú si muži a ženy rovní aj v hľadaní zamestnania. Potvrdzuje to aj vývoj počtu uchádzačov podľa pohlavia, ktorý je zobrazený na grafe 14. V období 1Q/2007 až 3Q/2011 podiel mužov na celkovom počte uchádzačov kolísal okolo 49,3% a podiel žien okolo 50,7%. V období pred začiatkom finančnej krízy bolo žien, hľadajúcich si prácu o niečo viac ako mužov. V roku 2009 sa tento pomer obrátil a nedobrovoľne nezamestnaných mužov bolo viac ako žien. Toto bolo spôsobené tým, že hospodárska kríza zasiahla najmä odvetvia priemyslu, ako sú stavebníctvo a automobilový priemysel, v ktorých sú zamestnaní prevažne muži. Koncom roka 2010 sa podnikom v tých sférach znovu začalo dariť a pomer mužov a žien sa vyrovnal. Najaktuálnejšie informácie hovoria, že žien, aktívne si hľadajúcich zamestnanie je opäť viac, a to približne 51,7%.

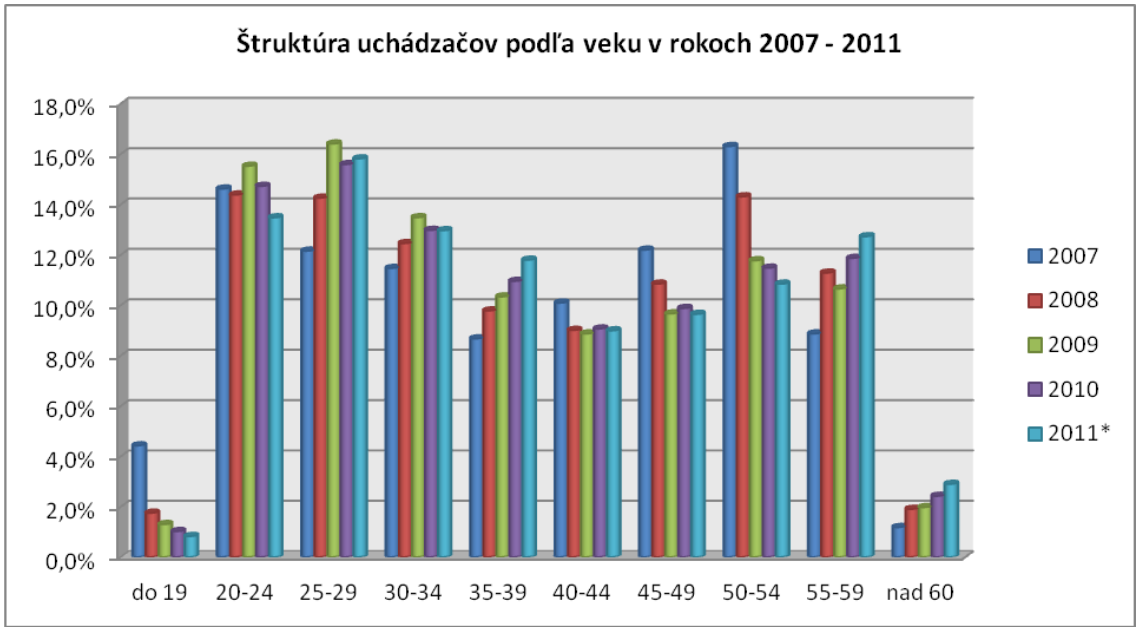


Graf 14: Vývoj počtu uchádzačov podľa pohlavia v období 1Q/2007 - 3Q/2011

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

3.3.5 Štruktúra uchádzačov podľa veku

Úrady práce evidujú uchádzačov o zamestnanie všetkých vekových kategórií, od skončenia povinnej školskej dochádzky až po ľudí vo veku nad 60 rokov. Veková štruktúra uchádzačov sa za posledných 5 rokov značne zmenila. Tieto zmeny sú zobrazené na grafe 15 (uvedené hodnoty sú v percentách, v roku 2011 sú uvedené hoodnoty namerané do konca tretieho štvrťroka).



Graf 15: Štruktúra uchádzačov podľa veku v rokoch 2007 – 2011

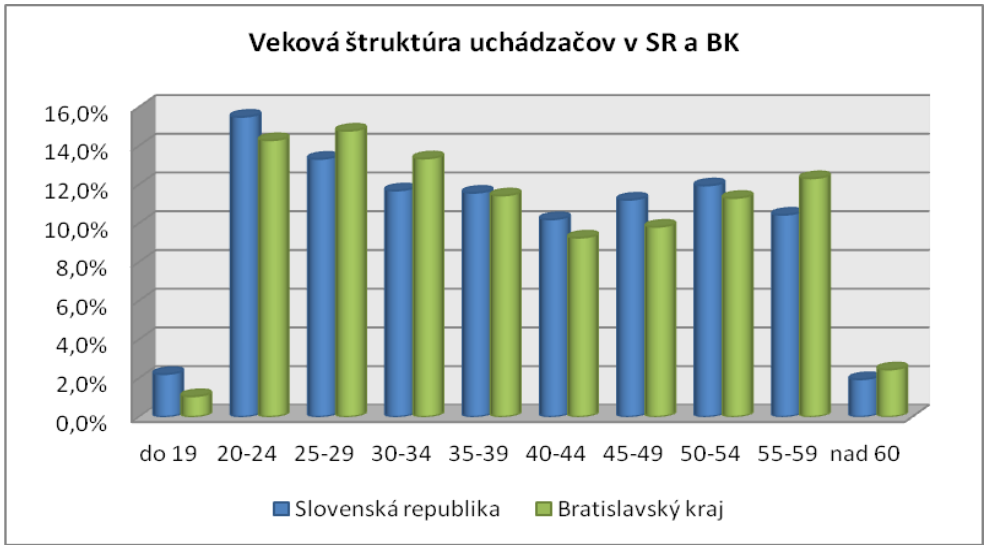
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

Uchádzači do 19 rokov tvorili v roku 2007 približne 4% všetkých ľudí hľadajúcich si prácu. Už v roku 2008 však ich počet výrazne klesol na menej ako 2% a naďalej mierne klesá. V roku 2011 tvorí táto skupina uchádzačov už iba 0,8%. Veková skupina ľudí od 20 do 24 rokov patrí k najpočetnejším a za posledných 5 rokov zaznamenala výraznejšiu zmenu iba za posledný rok, kedy jej podiel klesol približne o jedno percento na hodnotu 13,5%. Podiel uchádzačov od 25 do 29 rokov za sledované obdobie výrazne vzrástol, a to z 12% v roku 2007 na takmer 16% v roku 2011. Podiel nezamestnaných vo veku 30 – 34 rokov od roku 2007 mierne vzrástol na súčasnú hodnotu 13%. Uchádzačov vo vekovej skupine 35 – 39 rokov za posledných 5 rokov z roka na rok rovnomerne narastá, z hodnoty 8,7% je v súčasnosti takmer 12%. Podiel vekových skupín 40 – 44 a 45 – 49 rokov z pôvodnej hodnoty v roku 2007 mierne poklesol a odvtedy nezaznamenal žiadnu výraznú zmenu. Obe skupiny v súčastnosti

dosahujú podiel medzi 9% a 10%. Veková skupina 50 – 54 rokov bola v roku 2007 s rozdielom približne 2% najpočetnejšou skupinou uchádzačov. Ich podiel bol viac ako 16%. Od vtedy však táto hodnota klesá, do roku 2008 prudko a za posledné tri roky mierne. Dnes dosahuje hodnotu necelých 11%. Podiel ľudí vo veku 55 – 59 rokov zasa naopak dosť výrazne stúpa, z necelých 9% v roku 2007 na takmer 13% v roku 2011. Uchádzačov vo veku nad 60 rokov mierne stúpa a dnes táto skupina dosahuje podiel 2,9%.

V roku 2007 bol najvyšší podiel uchádzačov vo vekovej skupine 50 – 54 rokov. V aktuálnom roku je to veková skupina 25 – 29 rokov, teda oveľa mladší ľudia. Vo všeobecnosti sa dá povedať, že finančná kríza zmenila štruktúru uchádzačov v Bratislavskom kraji; zvýšila nezamestnanosť u mladých ľudí vo veku 25 – 29 rokov a u ľudí tesne pred dôchodkovým vekom, vo veku 55 – 59 a nad 60 rokov a naopak, znížila ju u mladých ľudí do 19 rokov a u ľudí vo veku 40 – 54 rokov.

Porovnanie vekovej štruktúry uchádzačov v Bratislavskom kraji a v celej SR v štvrtom štvrťroku 2010 vykazuje určité rozdiely. V celej Slovenskej republike bola vyššia nezamestnanosť vo vekových skupinách do 19 rokov, od 20 do 24 rokov, a u ľudí medzi 40 a 54 rokov. U ľudí vo veku 35 – 39 rokov bol podiel približne rovnaký. U ľudí v ostatných vekových kategóriách bol podiel uchádzačov v Bratislavskom kraji vyšší ako v celej SR. Najväčší roziel je v skupine ľudí medzi 55 a 59 rokom života – podiel tejto skupiny na všetkých uchádzačoch o zamestnanie bol v Bratislavskom kraji takmer o 2% vyšší ako v SR.



Graf 16: Veková štruktúra uchádzačov v SR a BK

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

3.3.6 Štruktúra uchádzačov podľa vzdelania

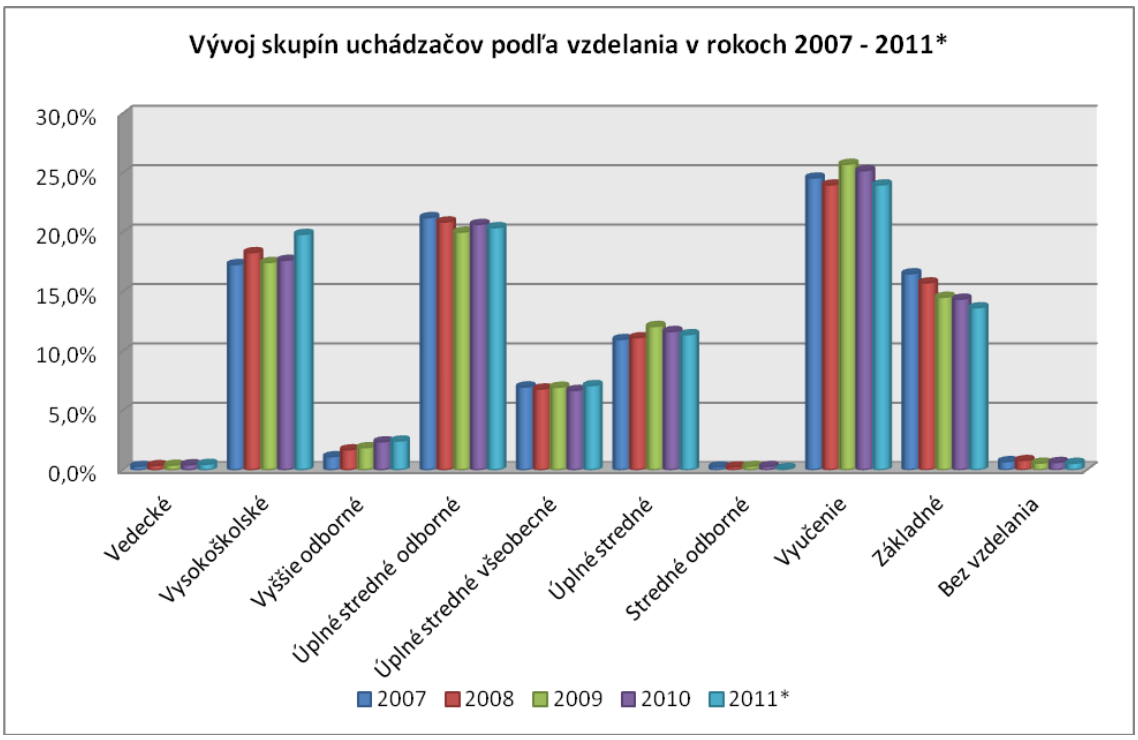
Jedným zo základných charakteristík uchádzača o zamestnanie je jeho najvyššie dosiahnuté vzdelanie. Na základe tohoto kritéria môžeme rozdeliť uchádzačov do desiatich skupín(34):

- Stupeň 0 – Bez vzdelania: ukončená povinná školská dochádzka v nižšom ako 8., resp. 9. ročníku
- Stupeň 1 – Základné vzdelanie: Ukončené základné alebo stredné vzdelanie, okrem stredného vzdelania st. 2 a 3
- Stupeň 2 - Vyučenie: Stredné odborné vzdelanie získané na stredných odborných učilištiach (SOU)
- Stupeň 3 – Stredné odborné: Stredné vzdelanie (štúdium kratšie ako štvorročné, bez maturity)
- Stupeň 4 – Úplné stredné: úplné stredné odborné vzdelanie (štúdium na SOU ukončené maturitou)
- Stupeň 5 – Úplné stredné všeobecné: úplné stredné všeobecné vzdelanie na gymnáziu
- Stupeň 6 - Úplné stredné odborné: úplné stredné odborné vzdelanie na strednej odbornej škole a konzervatóriu, ukončené maturitou
- Stupeň 7 – Vyššie odborné vzdelanie: vyššie vzdelanie ukončené absolutóriom alebo bakalárskym stupňom vysokoškolského štúdia
- Stupeň 8 – Vysokoškolské vzdelanie
- Stupeň 9 – Vedecká výchova, kvalifikácia

Na nasledujúcom grafe možno vidieť vývoj jednotlivých vyššie uvedených skupín uchádzačov v rokoch 2007 – 2011. Štruktúra uchádzačov sa za posledných 5 rokov príliš nezmenila, výraznejšia zmena nastala v skupine vysokoškolsky vzdelaných ľudí, ktorých podiel v roku 2011 vzrástol z priemerných 17,6% za roky 2007 – 2010 na hodnotu takmer 20%. Podiel vyučených absolventov kolíše okolo 24,7%. Podiel ľudí so základným vzdelaním medziročne mierne klesá, z 16,5% v roku 2007 na súčasných 13,7%.

Najvyšší počet uchádzačov má vzdelanie druhého stupňa, čiže vyučenie. Nasledujú ľudia s úplným stredným odborným vzdelaním a vysokoškolským

vzdelaním. Naopak najnižšie podiely dosahujú skupiny ľudí bez vzdelania, so stredným odborným vzdelaním a s vedeckou výchovou. Pri interpretácií týchto štatistík treba však brať do úvahy aj podiel jednotlivých vzdelanostných skupín na celkovom počte ludí na trhu práce.



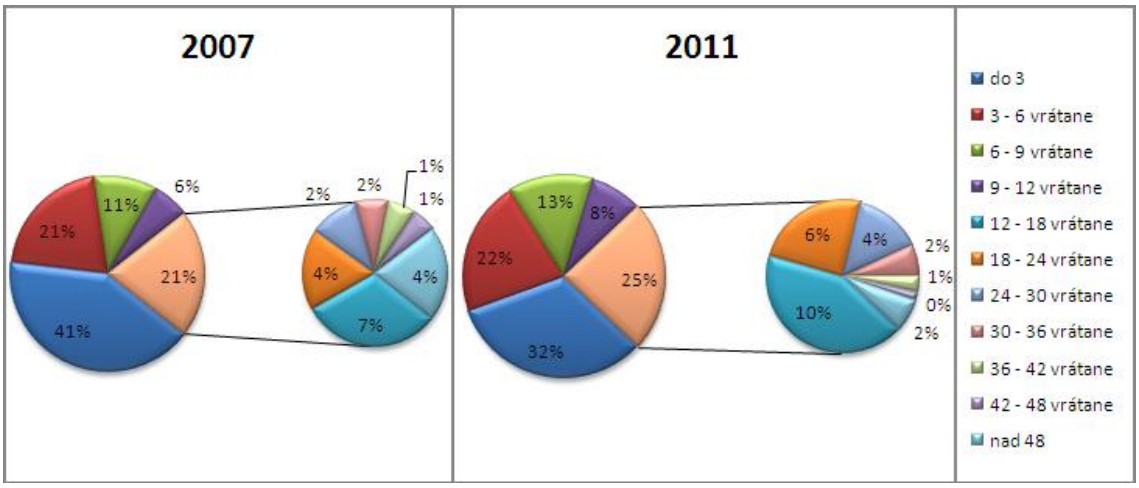
Graf 17 : Vývoj podielu jednotlivých skupín uchádzačov v rokoch 2007 – 2011

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

3.3.7 Štruktúra uchádzačov podľa dĺžky evidencie

Dĺžka evidencie uchádzačov je dôležitým kritériom pre analýzu nezamestnanosti. Čím dlhšie je uchádzač o zamestnanie bez práce, teda evidovaný na úrade práce, tým viac stráca pracovné návyky a tým ťažšie si hľadá prácu. Podľa Medzinárodnej organizácie práce (ILO) sa za dlhodobo nezamestnaných považujú nezamestnaní, ktorí hľadajú prácu dlhšie ako 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. (20)

V nasledujúcich grafoch je zobrazená štruktúra uchádzačov podľa doby evidencie v rokoch 2007 a 2011. V ľavej časti každého grafu sú uvedené skupiny krátkodobo nezamestnaných a dlhodobo nezamestnaní v súhrne. V pravej časti je potom skupina dlhodobo nezamestnaných rozdelená podľa dĺžky evidencie do ďalších podskupín, podľa legendy.



Graf 18: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky evidencie

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

V roku 2007 dosahovala dlhodobá nezamestnanosť 21% všetkých nezamestnaných. V roku 2011 stúpla na 25%. Porovnaním týchto dvoch grafov je možné povedať, že veľmi krátkodobá nezamestnanosť (do 3 mesiacov) prudko poklesla, avšak na úkor väčšiny ďalších skupín. Podiely ostatných skupín krátkodobej nezamestnanosti mierne vzrástli. Pri podrobnejšom pohľade na štrukúru dlhodobej nezamestnanosti možno vidieť, že podiely najdlhšie nezamestnaných skupín uchádzačov poklesli (napríklad podiel uchádzačov evidovaných dlhšie ako 48 mesiacov poklesol zo štyroch percent v roku 2007 na 2% v roku 2011). Podiel veľmi dlhodobo nezamestnaných (dlhšie ako 24 mesiacov) poklesol v aktuálnom roku oproti roku 2007 o takmer 3%. Naopak, podiely uchádzačov evidovaných od 12 do 24 mesiacov narástli o takmer 6%.

3.3.8 Nezamestnanosť problémových skupín

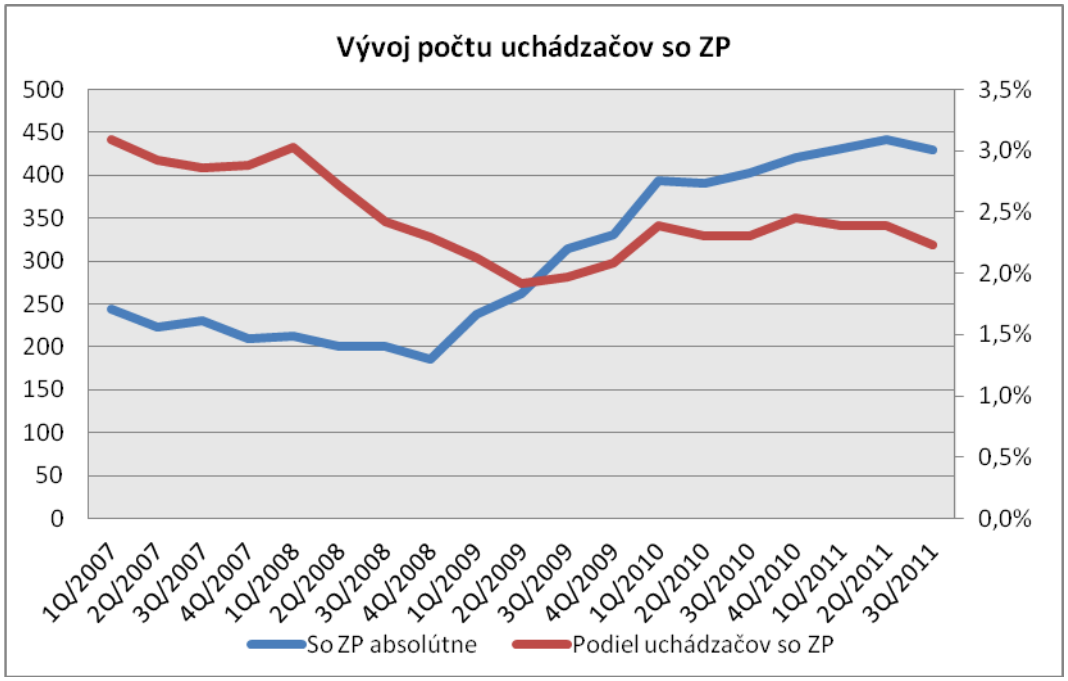
Pri hľadaní zamestnania nemajú všetci uchádzači rovnaké šance u potenciálnych zamestnávateľov. Skupiny uchádzačov, ktorí majú určité znevýhodnenie na trhu práce nazývame problémovými skupinami a sú to nasledujúce:

Osoby so zdravotným postihnutím

Skupina uchádzačov so zdravotným postihnutím (ďalej len „ZP“) patrí k najviac ohrozeným uchádzačom. Ku koncu septembra 2011 bolo v SR evidovaných 12.528 zdravotne postihnutých uchádzačov, čo predstavuje 3,2% všetkých uchádzačov. Je ale

treba brať do úvahy všeobecne vysoký počet uchádzačov v dôsledku pretrvávajúcej krízy.

Vývoj počtu uchádzačov so zdravotným postihnutím je zobrazený na grafe 19. Modrá línia zobrazuje uchádzačov v absolútnych hodnotách, zatiaľ čo červená percentuálny podiel uchádzačov so ZP na celkovom počte uchádzačov v danom období.



Graf 19: Vývoj počtu uchádzačov so zdravotným postihnutím

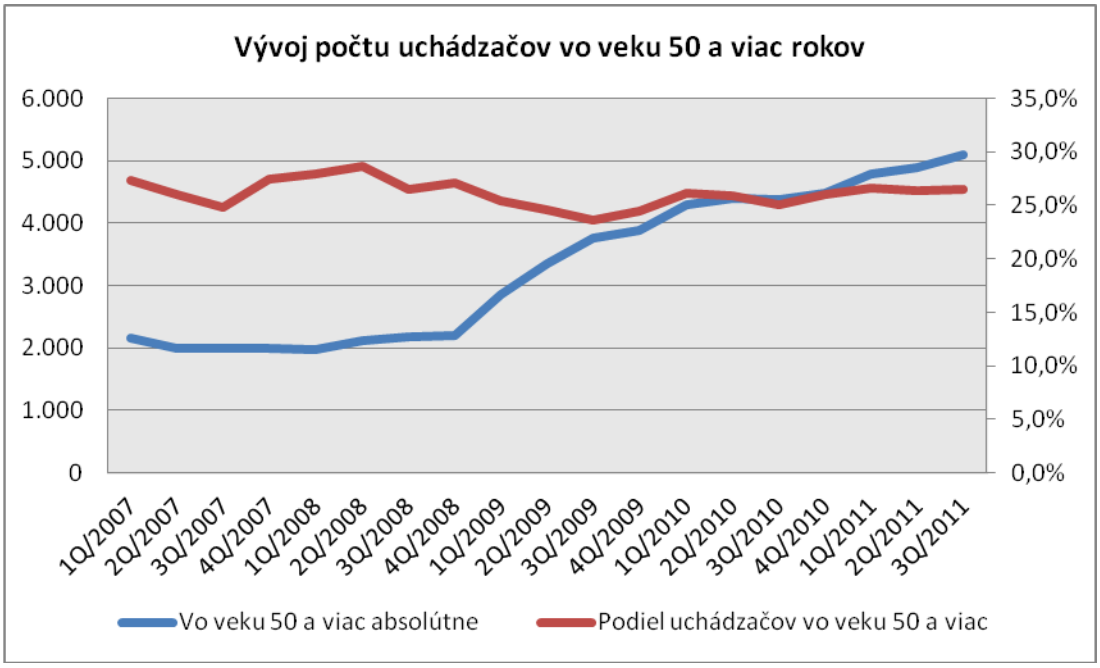
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

V absolútnych hodnotách sa počet uchádzačov do konca roka 2008 s miernym kolísaním znižoval, od roku 2009 však začal prudko rásť. Zatiaľ čo v prvom kvartáli 2007 bol počet zdravotne postihnutých uchádzačov približne 250, ku koncu roka 2008 to bolo 186 a na konci druhého štvrťroka 2011 442. Za posledný kvartál sa počet mierne znížil, na 430 uchádzačov so ZP. V percentuálnom vyjadrení podiely postupne klesali do druhého štvrťroka 2009, s výnimkou začiatku roka 2008, kedy podiel vyskočil takmer na počiatočnú hodnotu hodnotu. Od druhej polovice roka 2009 podiel mierne stúpal do úvodného kvartálu 2010, a to aj napriek prudkému prívalu uchádzačov v dôsledku hospodárskej krízy. Od roku 2010 do súčasnosti kolíše tesne pod hodnotou 2,5%. V celoslovenskom merítku je tento podiel o niečo vyšší, v období rokov 2007 – 2011 kolísal okolo 3%.

Uchádzači vo veku nad 50 rokov

Ďalšou ohrozenou skupinou uchádzačov sú ľudia starší ako 50 rokov. Ak takýto človek stratí prácu, je preňho veľmi ťažké nájsť si nové zamestnanie, pretože sa blíži k dôchodkovému veku a pravdepodobnosť chorôb a tým absencie v práci sa s vekom zvyšuje.

Pri pohľade na vývoj veľkosti tejto skupiny uchádzačov možno vidieť, že do nástupu krízy bol ich počet relatívne vyrovnaný a pohyboval sa mierne nad 2.000. Od začiatku roka 2009, teda od začiatku krízy ich počet výrazne stúpol a stúpa do súčasnosti. V poslednom štvrťroku 2011 dosiahol počet uchádzačov vo veku 50 a viac rokov viac ako 5.000. Krivka podielu tejto skupiny uchádzačov výrazne kolíše v rozmedzí od 23,6% do 28,6%. V období od 1. štvrťroka 2010 do súčasnosti sa ustálila a pohybuje sa okolo hodnoty 26,1%.



Graf 20: Vývoj počtu uchádzačov vo veku 50 a viac rokov

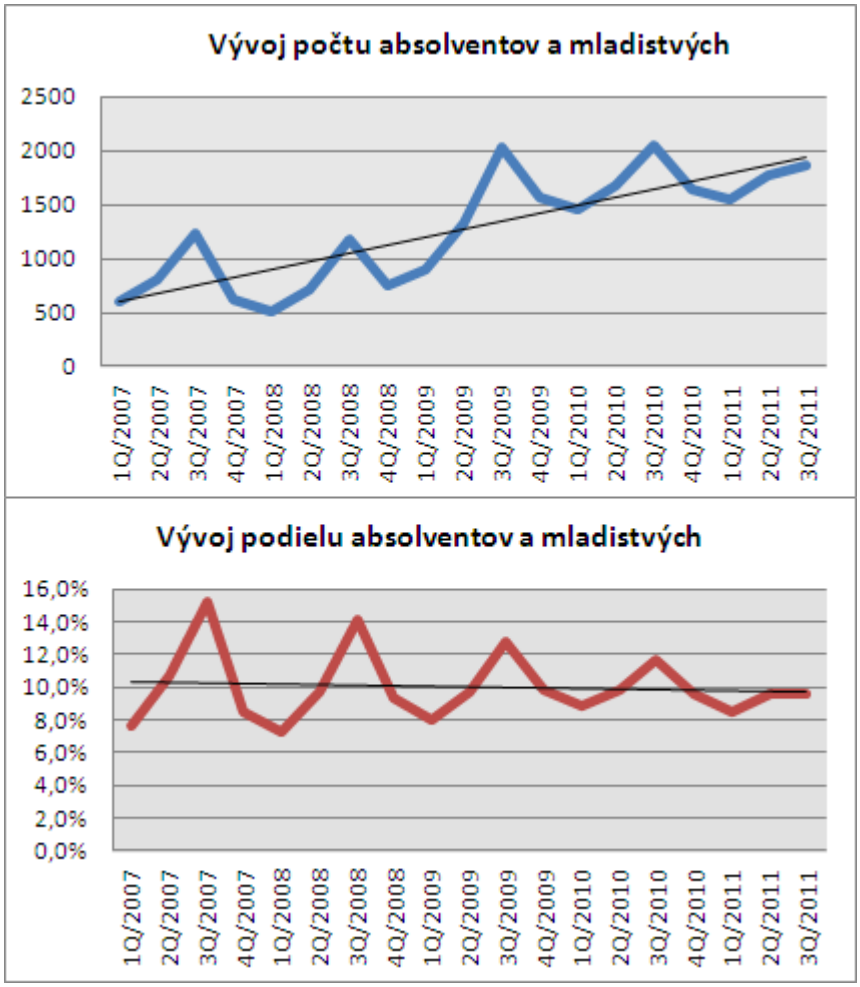
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

Absolventi a mladiství

Absolventom sa pre účely štatistiky rozumie „*Nezamestnaný občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal prvé pravidelne platené zamestnanie*“. Mladistvý „*je*

nezamestnaný občan od nadobudnutia pracovnoprávnej spôsobilosti do dosiahnutia 18 rokov veku“ (34)

Ako je možné vidieť na nasledujúcom grafe, počet absolventov a mladistvých veľmi výrazne, ale pravidelne kolíše. Svoj vrchol vždy dosahuje v treťom štvrťroku daného roku, kvoli prílivu nových absolventov stredných, prípadne vyskoých škôl. Z tohoto dôvodu je v grafe pridaná trendová línia, ktorá zobrazuje približný vývoj bez výkyvov. Na grafe absolútnych hodnôt je teda vidieť, že počet absolventov a mladistvých stúpa pomerne rýchlym tempom (z hodnoty približne 600 ľudí na začiatku roka 2007 na hodnotu približne 1900 v treťom štvrťroku 2011). Napriek tomu, percentuálny podiel uchádzačov a mladistvých na celkovom počte uchádzačov mierne klesá a výkyvy sa postupne znižujú. Ich podiel je okolo 10%.



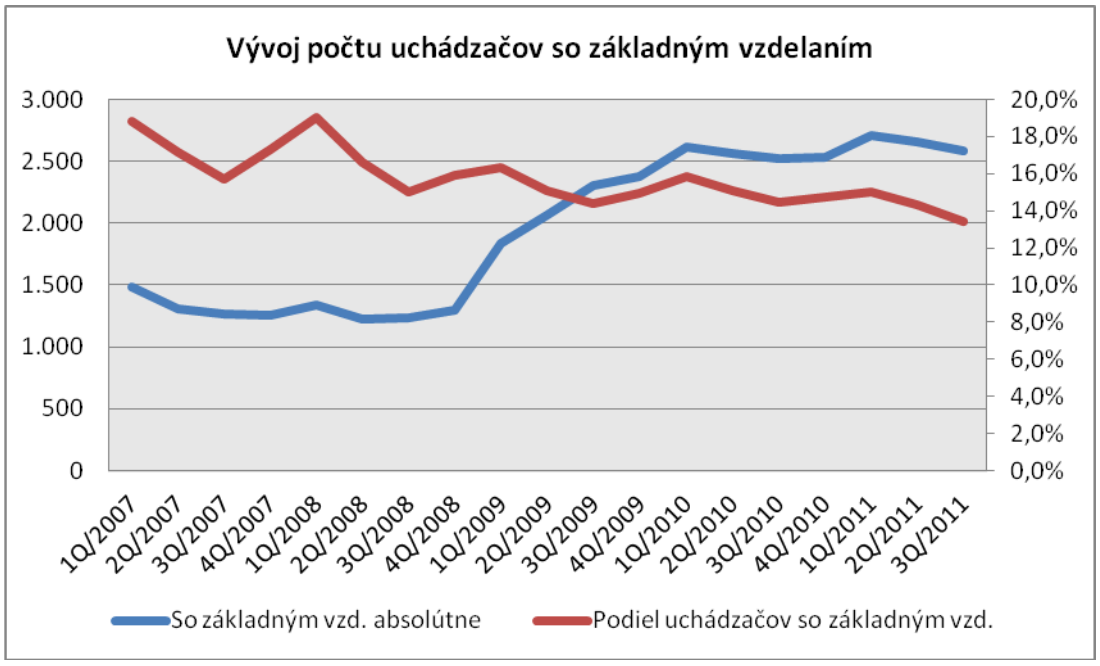
Graf 21: Vývoj počtu a podielu absolventov a mladistvých

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

Väčšinu tejto skupiny tvoria absolventi s priemerným podielom 95%. Najviac z nich je absolventov stredných odborných škôl s maturitou, stredných odborných učilíšť s maturitou a vysokých škôl ako bakalárskeho stupňa, tak aj magisterského stupňa. Podľa odborov je najviac nezamestnaných absolventov v odboroch spoločenských vied, technických vied a ekonómie.

Uchádzači so základným vzdelaním

Ďalšou skupinou, ktorá je viac ohrozená nezamestnanosťou sú obyvatelia so základným vzdelaním. Títo ľudia nemajú potrebnú kvalifikáciu na odborné činnosti a preto majú problém zamestnať sa.



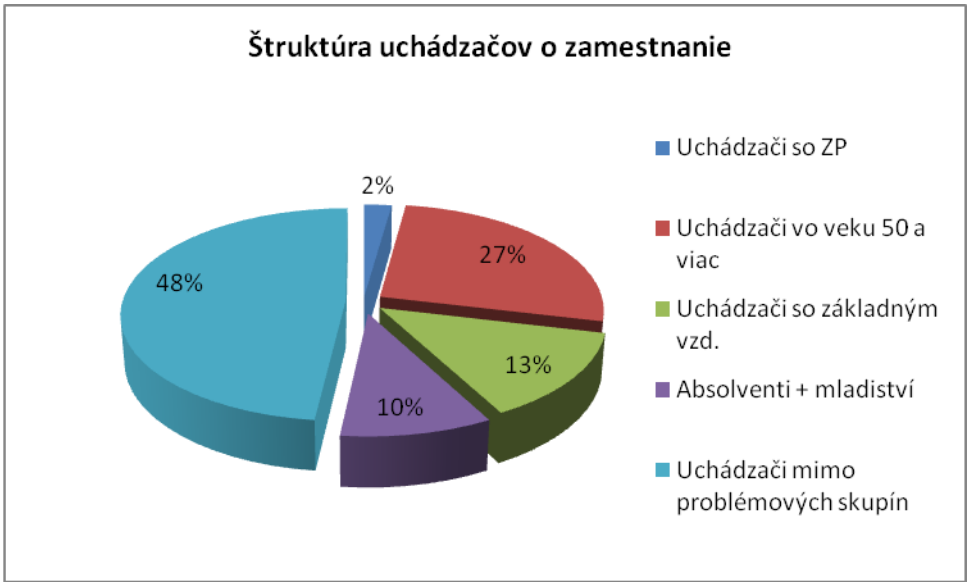
Graf 22: Vývoj počtu uchádzačov so základným vzdelaním

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

Počet uchádzačov so základným vzdelaním bol v úvodnom kvartáli 2007 približne 1.500 ľudí, v priebehu roka 2007 mierne poklesol a až do roku 2009 bol pomerne stabilný, približne na hodnote 1250. V roku 2009 začal počet prudko klesať, rovnako ako aj ostatné skupiny uchádzačov, v dôsledku krízy. Od roku 2010 sa počet znovu stabilizoval a dosahoval hodnotu približne 2600.

Červená krivka zobrazuje podiel uchádzačov so základným vzdelaním na celkovom počte uchádzačov v danom období. Podiel od začiatku sledovaného obdobia do konca roka 2008 prudko kolísal od 15,7% až do 19%. V roku 2009 podiel mierne poklesol. Od tohto obdobia sa znížilo kolísanie hodnôt a krivka má naďalej klesajúci trend. V súčasnosti je podiel uchádzačov so základným vzdelaním 13,4%.

Z grafu 23 je zrejmé, že z problémových skupín tvorí najväčšiu časť uchádzačov skupina uchádzačov nad 50 rokov veku, a to až 27% všetkých uchádzačov. Nasledujú uchádzači so základným vzdelaním (13%), absolventi a mladiství (10%). Uchádzači so zdravotným postihnutím tvoria 2%.

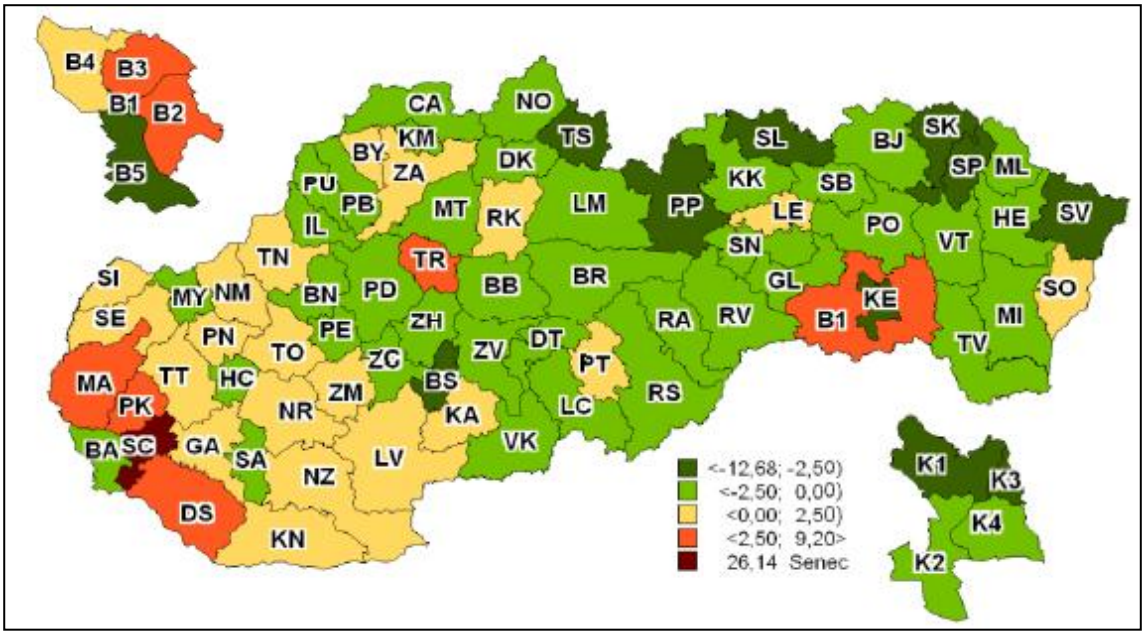


Graf 23: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie z pohľadu problémových skupín

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

3.4 Migrácia za prácou

Z dôvodu veľkých rozdielov medzi mierou nezamestnanosti v jednotlivých oblastiach SR, občania mnohokrát neváhajú presťahovať sa z dôvodu priblíženia sa práci. Takéto sťahovanie vrámci SR sa označuje pojmom vnútorná migrácia za zamestnaním. Na nasledujúcej mape je znázornený príbytok/úbytok obyvateľstva z vnútornej migrácie.



Mapa 2: Prírastok/úbytok obyvateľstva z vnútornej migrácie

Zdroj: 22)

Okresy vyznačené tmavozelenou farbou zaznamenali najväčší úbytok obyvateľstva, naopak tmavočervená farba označuje okresy s najväčším prírastkom obyvateľstva. Pri prvom pohľade na mapu je možno vidieť, že východné a stredné slovensko zaznamenáva úbytok obyvateľsta, okrem niekoľkých výnimiek. Najviac ľudí pribudlo v okrese Senec, z dôvodu blízkosti k Bratislave a zároveň prijateľných cien bytov. Naopak, najvyšší úbytok obyvateľastva zaznamenali prekvapivo aj okres Bratislava 5. a Košice 1 a 3. (22)

3.5 Cudzinci na trhu práce

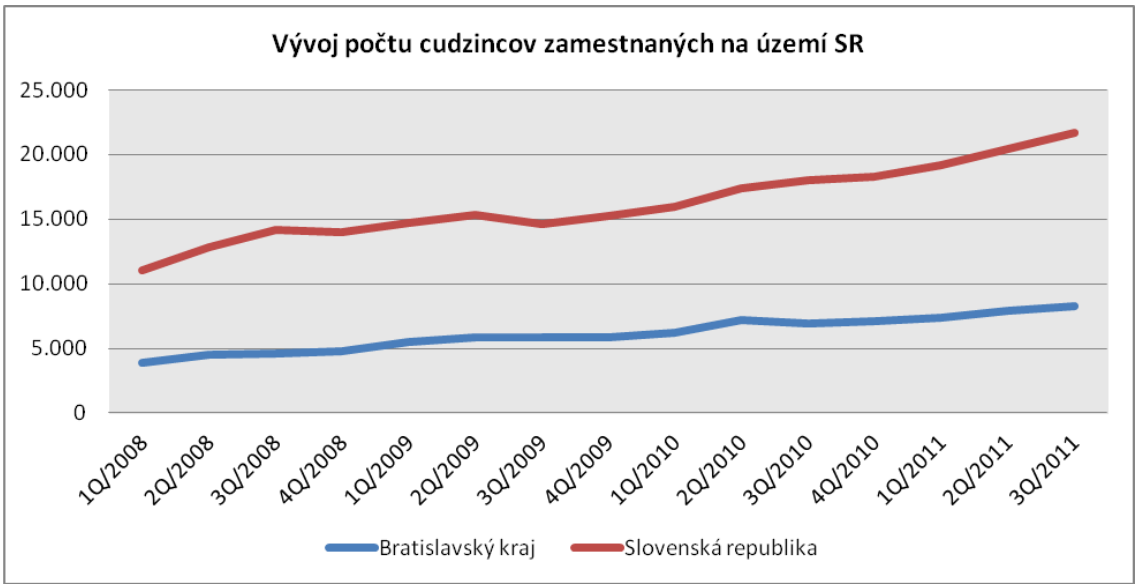
Vstupom SR do EÚ dňa 1. mája 2004 vznikla na SR možnosť voľného pohybu osôb. K tomu však neoddeliteľne patrí i migrácia pracovnej sily, ktorá však podlieha výnimkám.

Cudzinci sa pre účely zamestnania delia do troch skupín: (21)

- Občania členskej krajiny EÚ alebo EHP (Európskeho hospodárskeho priestoru) môžu byť na území SR zamestnaní bez povolenia na zamestnanie. Zamestnávateľ je však povinný informovať úrad práce o nástupe do práce/skončení pracovnoprávneho vzťahu prostredníctvom Informačnej karty

o vzniku/skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo o vyslaní na výkon práce/skončení vyslania na výkon práce občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinného príslušníka.

- Cudzinci (občania tretích krajín), u ktorých sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje – zamestnávateľ informuje úrad na Informačnej karte o vzniku/skončení pracovnoprávneho vzťahu cudzinca, u ktorého sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje. Povolenie sa nevyžaduje u cudzincov, ktorí spĺňajú podmienky podľa zákona 5/2004[3]. Je to napríklad cudzinec, ktorý má povolenie na trvalý pobyt alebo na prechodný pobyt na území SR, ktorý je zahraničným Slovákom, ktorému bol udelený azyl, a podobne.
- Občania tretích krajín – je potrebné Povolenie na zamestnanie, ktoré udeľuje úrad práce miestne príslušný podľa budúceho miesta výkonu práce. Povolenie na zamestnanie sa vydáva na dobu určitú, maximálne na dobu 2 rokov.



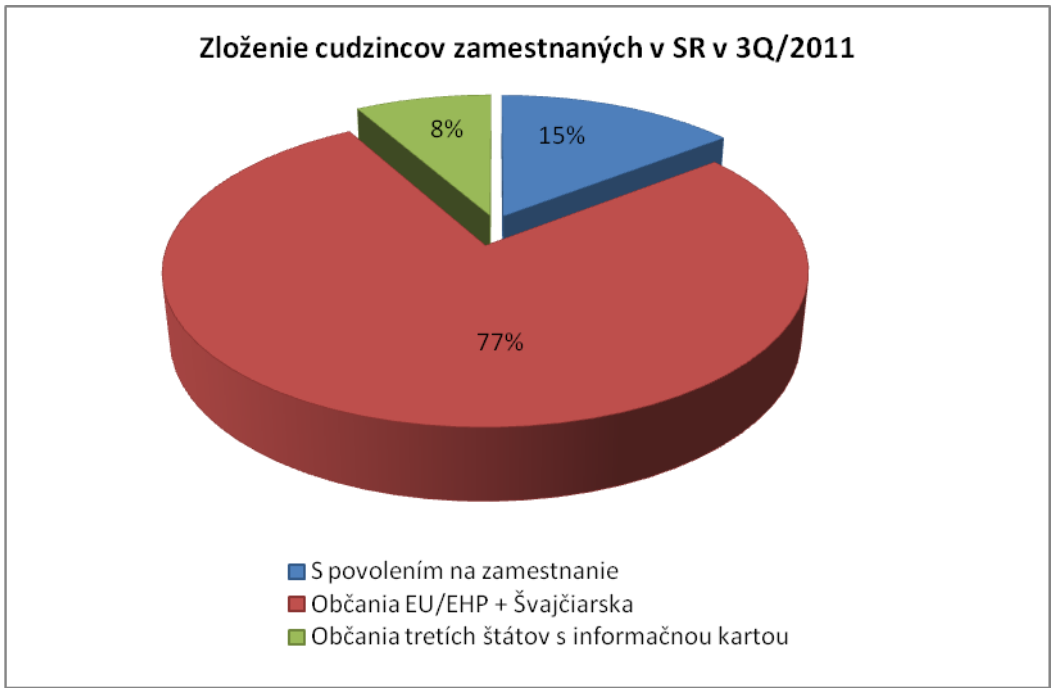
Graf 24: Vývoj počtu cudzincov zamestnaných na území SR v období 1Q/2008 - 3Q/2011
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

Na grafe 24 možno vidieť vývoj počtu zamestnaných cudzincov celkom na území SR a v BK v období od prvého štvrťroka 2008 do tretieho štvrťroka 2011. Za toto

[3] Zákon č. 5/2004 zo 4. decembra 2003 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, §22, ods. (7), písm. a) – n)

obdobie má tento ukazovateľ rastúci trend a počet cudzincov na celej SR sa za takmer 4 roky približne zdvojnásobil, v BK bol nárast ešte o niečo vyšší (o 114%). Podiel Bratislavského kraja na zamestnávaní cudzincov v SR kolísal od približne 35% do 41%, najvyšší bol v druhom kvartáli 2010.

Väčšinu u nás zamestnaných cudzincov tvoria občania krajín EÚ, v treťom štvrťroku 2011 to bolo až 77%. 15 percent boli cudzinci s povolením na zamestnanie a približne 8% občania tretích krajín, u ktorých povolenie na zamestnanie nie je vyžadované. Najviac zamestnaných v tom istom období bolo občanov Rumunska, a to 4.370 ľudí, čo je približne 20% všetkých cudzincov zamestnaných na SR. Nasledujú občania susedných krajín - Českej republiky (3.271 ľudí), Maďarska (2.196 ľudí), Poľska (2.130 ľudí) a Ukrajiny (978 ľudí). Kompletná tabuľka počtu zamestnaných občanov jednotlivých krajín na území SR v treťom kvartáli 2011 sa nachádza v prílohách (Príloha 2)



Graf 25: Zloženie cudzincov zamestnaných v SR v 3Q/2011

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

3.6 Aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP) (34)

Aktívna politika trhu práce je súhrn nástrojov, ktoré napomáhajú začleneniu uchádzačov o zamestnanie na trh práce. V roku 2010 boli použité napríklad nasledovné nástroje aktívnej politiky trhu práce:

- napomáhajúce zvyšovaniu zamestnanteľnosti uchádzačov, napr. Poskytnutie náhrady časti cestovných výdavkov uchádzača, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa, vzdelávanie a príprava pre trh práce, poskytovanie dávky počas vzdelávania a prípravy pre trh práce, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, príspevok na aktivačnú činnosť, príprava pre pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím
- podporujúce vytváranie nových pracovných miest, napr. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača, príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti, príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska
- podporujúce udržanie existujúcich pracovných miest, napr. vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca, príspevok na podporu udržania zamestnanosti, príspevok na dochádzku za prácou alebo presťahovanie za prácou, príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

3.6.1 Výdavky na aktívne opatrenia trhu práce a počet podporených uchádzačov

Výdavky spojené s aktívnou politikou zamestnanosti sú na SR hradené z prostriedkov štátneho rozpočtu, na rozdiel od pasívnych opatrení, ktoré sú financované sociálnou poisťovňou. V roku 2010 bolo do aktívnej politiky zamestnanosti investovaných takmer 10 miliónov EUR. V nasledujúcej tabuľke sú uvedené jednotlivé nástroje aktívnej politiky zoradené do troch základných skupín podľa rozdelenia uvedeného vyššie, počet uchádzačov, resp. pracovných miest, podporených daným

nástrojom, suma vynaložená na nástroj a jej podiel na celkovej sume za aktívne opatrenie trhu práce.

Finančné prostriedky boli v roku 2010 rozdelené relatívne rovnomerne do jednotlivých skupín nástrojov. Tretina výdavkov pripadá na nástroje zvyšujúce zamestnanosť, z toho najviac financií je investovaných do nástroja vzdelávanie a príprava pre trh práce, ktorým bolo podporených viac ako 3.500 uchádzačov. 42 percent financií plynúcich do AOTP pripadá na nástroje vytvárajúce nové pracovné miesta. Z týchto nástrojov je najvýznamnejšia podpora samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačov. Podporených bolo takmer 900 uchádzačov a výdavky dosahovali približne 2,2 milióna EUR. Výdavky na nástroje udržujúce existujúce pracovné miesta pripadala približne štvrtina celkových výdavkov, z toho najviac finančných prostriedkov plynulo na nástroj podpora udržania zamestnanosti (takmer 1.500 podporených pracovných miest a približne 875 tisíc eur).

Čo sa týka výdavkov na jedno podporené pracovné miesto, najdrahším nástrojom je príspevok na činnosť pracovného asistenta, u ktorého pripadá príspevok takmer 9.500 EUR na jedného asistenta. Nasledujú ďalšie nástroje skupiny vytvárajúcich nové pracovné miesta – SZČO so zdravotným postihnutím a chránené dielne.

Nástroje...		2010		
		Počet	Suma (EUR)	podiel
zvyšujúce zamestnateľnosť, z toho:		4.853	3.266.604	33,06%
	cestovné výdavky	216	2.976	0,03%
	odborné poradenské služby	0	0	0,00%
	vzdelávanie a príprava pre TP	3.534	2.360.842	23,89%
	absolventska prax	620	598.750	6,06%
	aktivačná činnosť	278	43.728	0,44%
	aktivačná činnosť - dobrovoľníctvo	205	260.307	2,63%
vytvárajúce nové prac. miesta, z toho:		1.311	4.153.926	42,04%
	samostatná zárobková činnosť	897	2.236.982	22,64%
	zamestnávanie znevýhodneného	6	5.268	0,05%
	prac. miesta v sociálnom podniku	81	448.276	4,54%
	regionálna zamestnanosť	121	405.262	4,10%
	zriadenie chránenej dielne	50	302.080	3,06%
	SZČO so ZP	26	162.127	1,64%
	asistenti	53	503.041	5,09%
	vytvorenie nového PM	77	90.891	0,92%
udržujúce existujúce prac. miesta, z toho:		3.523	2.461.243	24,91%

	udržanie zam. s nízkymi mzdami	124	501.370	5,07%
	podpora udržania zamestnanosti	1.478	875.358	8,86%
	dochádzka za prácou	575	165.344	1,67%
	presťahovanie za prácou	1	1.328	0,01%
	doprava do zamestnania	589	4.354	0,04%
	udržanie občana so ZP	50	105.279	1,07%
	prevádzkové N chrán. dielne	317	714.496	7,23%
	programy a projekty	389	93.713	0,95%
spolu		9.687	9.881.773	

Tabuľka 2: Využitie jednotlivých nástrojov APTP v BK v roku 2010

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa 34)

Skratky použité v tabuľke:

- TP – Trh práce
- SZČO – Samostatne zárobkovo činná osoba
- ZP – Zdravotné postihnutie
- PM – Pracovné miesto
- N – Náklady

V nasledujúcom texte sp popísané vybrané nástroje aktívnej politiky zamestnanosti

3.6.2 Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Úrad práce môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce (ďalej len VzPrTP) na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu.

V roku 2010 bolo VzPrTP a príspevkom počas VzPrTP podporených 3.534 uchádzačov o zamestnanie, čo je o takmer 50% menej ako v roku 2009. Najpočetnejšou skupinou medzi uchádzačmi zaradenými na VzPrTP boli dlhodobo nezamestnaní, ktorí tvorili približne 55%. 35% uchádzačov podporených týmto nástrojov bolo starších ako 50 rokov. Z uchádzačov, ktorí absolvovali vzdelávacie aktivity, sa v roku 2010 uplatnilo na trhu práce približne 27%, z toho viac ako polovica sa uplatnila do jedného mesiaca

od ukončenia vzdelávania. 29 percent uplatnených začalo podnikať a zažiadali o príspevok na samostatne zárobkovú činnosť.

3.6.3 Absolventská prax

Cieľom absolventskej praxe je získavanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy, ako i získavanie a prehlbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností, ktoré rozšíria možnosti absolventov škôl pri uplatnení na trhu práce, čím sa priamo pôsobí na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie.

V BK bolo v roku 2010 na absolventskú prax zaradených 630 absolventov, čo bolo takmer dvojnásobné množstvo oproti predchádzajúcemu roku. Tento počet predstavuje len približne 3 percentá z uchádzačov zaradených na absolventskú prax v celej SR.

3.6.4 Chránené pracovné dielne a chránené pracovné miesta

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, v ktorých pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

V roku 2010 bolo v BK vytvorených 50 chránených pracovných miest alebo pracovných miest v chránených dielňach. Oproti roku 2009, kedy bolo na tento nástroj APTP umiestnených 141 ľudí so ZP nastal pokles o 65%.

3.7 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
• Dobrá dopravná infraštruktúra v celej oblasti • Dobrá dostupnosť krajského mesta Bratislava • Dobré dopravné spojenie so	• Vysoký podiel osôb nad 50 rokov na celkovom počte nezamestnaných • Vysoký počet dlhodobo nezamestnaných • "Práca na čierno"

zahraničím (medzinárodné letisko Bratislava, dialničné spojenie s ČR, Rakúskom, Maďarskom, riečna doprava po Dunaji) • Kvalifikovaná pracovná sila • Dlhodobo najnižšia miera nezamestnanosti vrámci SR • Záujem zahraničných investorov investovať v kraji • Pomerne priaznivá veková štruktúra • Vysoká úroveň miezd	
Príležitosti	**Hrozby**
• Plne využívať AOTP • Podporovať rozvoj SZČO • Vo vyššej miere využívať prostriedky z EÚ • Zmena legislatívy • Usporadúvanie veľtrhov a búrz práce	• Pokračujúca hospodárska recesia • Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia • Odchod investorov z regiónu • Nestabilná politická scéna • Zmena legislatívy, • Zníženie prostriedkov zo štátneho rozpočtu a z EÚ • Zníženie potreby pracovníkov v dôsledku technického rozvoja

Tabuľka 3: SWOT analýza Bratislavského kraja

Bratislavský kraj má priaznivé geografické a demografické podmienky pre podnikateľskú činnosť nových podnikov, či zahraničných investorov. Nevýhodou pre zahraničných investorov však bude vyčlenenie BK z takzvanej investičnej pomoci. Slabou stránkou je aj práca na čierno, ktorú keby sa podarilo odstrániť, nezamestnanosť by sa síce neznížila, ale vznikli by oficiálne pracovné miesta o ktoré by bolo možné sa oficiálne uchádzať. Príležitosťou je napríklad podpora malého a stredného podnikania (SZČO), ktorá keby dosiahla dostačujúcu úroveň, stala by sa silnou stránkou BK. To by spolu so zastavením hospodárskej recesie mohlo zastaviť odliv kvalifikovanej pracovnej

sily do zahraničia a výrazne znížiť nezamestnanosť v kraji. Odchod investorov z regiónu by naopak výrazne zvýšil nezamestnanosť, preto je potrebné podniknúť kroky, ktoré by znížili toto riziko.

4 Návrhy na zníženie nezamestnanosti

V náväznosti na teoretické východiská uvedené v druhej kapitole, a na vykonanú analýzu trhu práce na danom území v predchádzajúcej kapitole, v ďalšom texte budú uvedené návrhy na zvýšenie uplatniteľnosti uchádzačov o zamestnanie na trhu práce a tým vedúce k zníženiu nezamestnanosti v kraji. Vzhľadom na to, že sa nejedná o jednoduchú problematiku, a na jej vývoj vplýva mnoho faktorov, k priaznivejšiemu stavu na trhu práce v budúcich obdobiach nebude postačovať snaha úradov práce. Bude potrebná spolupráca úradov práce s miestnymi úradmi, podnikateľskými subjektami, školstvom, a v neposlednej rade so samotnými nezamestnanými.

4.1 Investičné príležitosti

Jednou z možností zníženia nezamestnanosti je tvorba nových pracovných miest. Toto sa dá dosiahnuť podporou podnikania, alebo pritiahnutím zahraničných investorov. Pre investore je však potrebné vytvoriť vhodné podmienky, preto sa budujú takzvané priemyselné zóny alebo priemyselné parky. Tie sa budujú za podpory štátu. Je potrebné zabezpečiť dostatočnú úroveň pozemkov, stavieb a v neposlednom rade infraštruktúry. Pre priemyslený park je nevyhnutné jednoduché napojenie na rýchlostné komunikácie, prípadne železničnú dopravu a výhodou je blízke letisko.

Ďalej sú investori motivovaní k podnikaniu na území SR takzvanou investičnou pomocou, ktorá obsahuje 4 druhy stimulov: finančnú dotáciu, daňovú úľavu, príspevok na nové pracovné miesta a prevod majetku za zvýhodnenú cenu. Bratislavský kraj je však z tejto investičnej pomoci vylúčený z dôvodu snahy o znižovanie regionálnych rozdielov.

4.1.1 Priemyselné parky

Podmienky Bratislavského kraja na vznik priemyslených parkov sú veľmi dobré. Naprieč krajom vedie dialnica Brno – Bratislava – Budapešť. V Brne sa potom napájajú dialnice do ďalších významných miest Českej Republiky, ako aj do susedného Poľska či Nemecka. V Bratislave je možné sa plynule napojiť na dialnice vedúce naprieč Slovenskom, či dialnicu do Viedne. Popri dialnici tiež vedie železnica, na ktorú je možné napojiť vlastnú vlečku. Medzinárodné letisko v Bratislave je od najvzdialenejšej

obce kraja vzdialené približne 60 km, čo znamená necelú hodinu cesty. Okrem uvedeného môže byť pre investorov lákadlom aj kvalifikovaná pracovná sila v regióne, ktorá je v porovnaní so zahraničím relatívne lacná.

V kraji v súčasnosti existujú tri priemyslené parky: (16)

Industrial park Devínska Nová Ves

Tento park sa nachádza v oblasti, ktorá je súčasťou hlavného mesta Bratislava, pri výrobnom závode Volkswagen, je teda prístupný okrem iného aj mestskou hromadnou dopravou. Park má rozlohu vyše 28 hektárov. V parku je vybudovaná kompletná infraštruktúra a jednotlivé voľné parcely už nevyžadujú žiadne úpravy pred výstavbou. Neďaleký príjazd na dialnicu, železničná vlečka priamo v areáli a iba 17 km vzdialené letisko robia tento park nepochybne atraktívnym. V súčasnosti v parku pôsobia spoločnosti: *Hella, Seven SK, MC Syncro, Garay, HTS (CWS), Schnellecke, Magna,* ktoré sú zamerané najmä na montáž dielcov pre automobilový priemysel.

Industrial park Eurovalley

Eurovalley sa rozprestiera pri okresnom meste Malacky, pozdĺž dialnice D2. Je rozdelený do viacerých zón. Celková rozloha parku je v súčasnosti 350 hektárov, v budúcnosti by sa mal rozšíriť o ďalších približne 1800 hektárov. Pôsobia tu spoločnosti zaoberajúce sa strojárstvom, chemickým a sklárskym priemyslom, ľahkým priemyslom, drevárskym priemyslom a logistické spoločnosti (*BASF, Swedwood, VGP, Basso*) V budúcnosti by sa tu malo nachádzať taktiež inovačné stredisko s výskumno-vývojovými a vzdelávacími inštitúciami, spoločnosti zaoberajúce sa hi-tech technológiami a tiez voľnočasová zóna. Park má veľmi dobré napojenie na dialnicu aj železnicu, letisko sa nachádza v 50 kilometrovej vzdialenosti.

Logistic park Lozorno

Logistický park Lozorno sa nachádza neďaleko Bratislavy, s dobrým napojením na dialnicu aj železnicu, približne 35 kilometrov od letiska. Stojí na ploche 45 ha. Ako vyplýva z názvu, park je vhodný predovšetkým pre logistické haly spoločností. Pôsobia tu spoločnosti *Brightpoint, Timbeum, Whirlpool, HBPO.*

4.1.2 Výhody a nevýhody zahraničných investorov

Príchod zahraničného investora do regiónu má svoje nespochybniteľné výhody, ale takisto sa nájdu aj nevýhody vyplývajúce zo zahraničných investícií. (26)

Výhody:

- nové pracovné príležitosti
- zvýšenie kvalifikácie pracovnej sily
- príchod nových manažérskych metód
- rozvoj infraštruktúry
- vstup nových výrobných technológií
- zvýšenie exportu
- rast konkurencie a konkurencieschopnosti
- daňové prínosy
- regionálny rozvoj

Nevýhody

- narušenie miestneho trhu
- nepreviazanosť na lokálnu ekonomiku
- dodatočné náklady na investičné stimuly
- selektívnosť investičných stimulov (nerovná súťaž)
- väčšia miera závislosti na zahraničných investoroch
- hrozba náhleho odchodu
- nevôľa zo strany miestnych obyvateľov

4.2 Návrhy na zníženie nezamestnanosti problémových skupín

Ako bolo uvedené v predchádzajúcej kapitole, niektoré skupiny ľudí sú nezamestnanosťou postihnutí viac ako iní ľudia. Tieto skupiny sme nazvali problémovými, a sú to skupiny osôb so zdravotným postihnutím, ľudí nad 50 rokov veku, ľudí so základným vzdelaním, absolventi a mladiství a dlhodobo nezamestnaní. Pri snahách o zníženie nezamestnanosti by sme sa mali zamerať najmä na tieto skupiny, pretože nemajú toľko príležitostí uplatniť sa na trhu práce, ako iný ľudia.

4.2.1 Osoby zdravotne postihnuté

Skupina osôb so zdravotným postihnutím nie je počtom veľká, títo ľudia sú však na trhu práce silne znevýhodnení oproti zdravým ľuďom. Z ich zdravotného stavu vyplýva, že nedosahujú takú pracovnú výkonnosť, ako ľudia bez ZP, častejšie v práci absentujú kvoli návštevám lekárov, či práceneschopnosti, v prípade obmädzenej pohyblivosti musia tiež zamestnávatelia upraviť pracovné prostredie ich požiadavkám. Zamestnávateľov je teda treba k ich zamestnávaniu motivovať.

V roku 2004 nadobudol platnosť zákon o službách zamestnanosti[4], z ktorého vyplýva povinnosť každého zamestnávateľa s aspoň 20 zamestnancami zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím v podiely minimálne 3,2% z celkového počtu jeho zamestnancov. Túto povinnosť si môže splniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie týchto občanov. (15) Týmto štát nepriamo podporil aj chránené pracovné dielne/ miesta, ktoré tiež výrazne pomáhajú postihnutým bez zamestnania.

Mnoho zamestnávateľov však radšej zaplatí pokutu z neplnenia tohoto povinného podielu, vzhľadom na administratívnu náročnosť zamestnávania ľudí so ZP, strach a neznalosť prístupu k týmto ľuďom.

K zníženiu nezamestnanosti tejto skupiny ľudí by podľa môjho názoru pomohlo:

- Vzdelávanie uchádzačov so ZP, keďže častým problémom je aj ich nízka kvalifikácia
- Zavedenie určitých bonusov pre firmy zamestnávajúce určitý podiel osôb so ZP, napríklad zľavy na daniach alebo sociálnom poistení, pretože zamestnávatelia sú málo motivovaný.
- Z toho istého dôvodu zvýšenie pokuty za nedodržiavanie zákona
- Prezentácie pre personalistov alebo ľudí vo vedení firiem o zdravotne postihnutých, priblíženie ich života a schopnosti ceniť si ponúknutú šancu a využiť ju na sto percent. Zamestnávatelia sa často boja nedostatočnej pracovnej morálky a výkonov, ľudia so ZP sú však vďační za zamestnanie a snažia sa udržať si ho, preto vo výkonoch často prevyšujú zdravých ľudí.
- Pokračovať v podpore zriaďovania a prevádzkovania chránených dielní a miest, ktoré postihnutým ľuďom ponúkajú mnoho možností uplatnenia sa.

[4] Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- Dbať na individuálny prístup úradov práce na túto skupinu uchádzačov, napríklad účasť na rekvalifikačných kurzoch, o ktoré majú naozaj záujem a predpoklady.

Pracovných miest, ktoré sú vhodné pre zdravotne postihnutých je dostatok, za všetky uvediem napríklad administratívne činnosti, pokladníčky, telefonistov a podobne. Hlavný problém teda vidím v prístupe zdravých ľudí k postihnutým a ich neochotu zamestnávať ich. Preto by som navrhovala zamerať sa najmä na motiváciu firiem.

4.2.2 Ľudia starší ako 50 rokov

Skupina ľudí starších ako 50 rokov sa na trhu práce považuje za diskriminovanú. V súčasnosti tvoria títo ľudia v Bratislavskom kraji približne 26% všetkých uchádzačov o zamestnanie. Príčin vysokej nezamestnanosti v tejto vekovej kategórií je niekoľko, medzi nimi napríklad nižšia fyzická výkonnosť starších ľudí, neznalosť cudzích jazykov, nedostatočná počítačová gramotnosť, nižšia ochota dochádzania za prácou, neochota prispôsobenia sa novým pracovným podmienkam a prostrediu, a v neposlednom rade aj neochota zamestnávateľov zamestnávať týchto ľudí.

Ako možné riešenie by som navrhla nasledovné:

- individuálny prístup pracovníkov úradov práce k týmto uchádzačom, aby nadobudli pocit, že ešte majú šancu uplatniť sa a ÚP im v tom pomôže. Pracovníci ÚP by tiež mali týmto uchádzačom odporúčať účasť na rekvalifikačných kurzoch podľa ich profilu, najmä kurzy zamerané na prácu s počítačom.
- organizovať adaptačné kurzy pre túto skupinu nezamestnaných, ktoré by boli zamerané na motiváciu aktívne si hľadať prácu, zúčastňovať sa rekvalifikačných kurzov, vzdelávať sa. Tiež by ľudí pripravili na pracovný pohovor a naučili, ako napríklad vytvoriť správny životopis, či napísať motivačný list. Do týchto kurzov by tiež mohli byť zahrnuté základy práce s internetom a možnosti, ako si prostredníctvom neho hľadať prácu.
- potrebné je pôsobiť aj na zamestnávateľov, motivovať ich k prijímaniu aj starších ľudí, vysvetliť im ich výhody a prínosy pre firmu.

4.2.3 Dlhodobo nezamestnaní

Za dlhodobo nezamestnaného považujeme uchádzača evidovaného na úrade práce dlhšie ako 1 rok. Sú to najmä osoby so základným alebo stredným odborným vzdelaním bez maturity a OZP ale aj matky s deťmi a osoby staršie ako 50 rokov. Dôvody dlhodobej nezamestnanosti sú rôzne, tak isto ako aj prístup uchádzačov k riešeniu svojej situácie. Na jednej strane to sú osoby aktívne si hľadajúce zamestnanie, ale pre ich obmedzenia, ako úroveň vzdelania, nedostatočná kvalifikácia alebo zdravotné postihnutie, sa im to nedarí. Druhá skupina je tá pasívnejšia, osoby ktoré dlhodobo neboli súčasťou žiadneho pracovného procesu, bez motivácie hľadať si zamestnanie. Problém je v ich spoliehaní sa na sociálny systém štátu, niekedy dokonca v podporovaní šedej ekonomiky, čiže pracujúci „na čierno“ popri poberaní sociálnej pomoci od štátu.

Navrhovala by som tieto zmeny:

- Motivácia týchto uchádzačov k hľadaniu si zamestnania, k rozvíjaniu samých seba, či už účasťou na rekvalifikačných kurzoch, alebo iných vzdelávacích aktivitách, alebo na prácach na čiastočné úväzky, brigádnických či sezónnych prácach, aby sa predišlo úplnej strate pracovných návykov.
- Dôslednejšia kontrola a postihy pri neplnení požadovanej aktivity pri hľadaní si práce.
- Zavedenie povinnej účasti na dobrovoľníckych činnostiach po určitej dobe evidencie na úrade práce.

4.2.4 Absolventi

Tejto skupine je zo strany úradov venovaná zvýšená pozornosť, nakoľko patrí medzi najpočetnejšie z registrovaných na úradoch práce. Ďalším dôvodom je skutočnosť, že tieto osoby je potrebné čo najrýchlejšie začlenit do pracovného procesu na vytvorenie si potrebných návykov a zodpovednosti. V spojení s minimálnymi či žiadnými skúsenosťami a častokrát privysokými mzdovými požiadavkami a neochotou vykonávať prácu nezodpovedajúcu vyštudovanému odboru, nastáva problém v uplatnení sa na pracovnom trhu. Naopak skupina absolventov môže zamestnávateľovi ponúknuť aktuálne odborné a počítačové znalosti, cudzie jazyky a väčšiu profesijnú flexibilitu.

Myslím si, že problém vo vysokej nezamestnanosti tejto problémovej skupiny je okrem iného aj v rozhodovaní rodičov a študentov o ich ďalšom štúdiu. Ich nevedomosť či nezáujem o situáciu na pracovnom trhu a o ich ďalších možnostiach, spôsobuje veľký prebytok absolventov niektorých zameraní.

Pre zníženie nezamestnanosti tejto problémovej skupiny preto navrhujem:

- zaviesť informačný systém, ktorý by bol verejne dostupný a pravidelne aktualizovaný, a obsahoval by základné informácie o rôznych odvetviach ekonomiky - atraktivita danej oblasti, približný počet voľných pracovných miest, priemerná mzdová hladina a pod. Tento systém by zlepšil informovanosť rodičov a potenciálnych študentov o možnostiach ich budúceho uplatnenia v danom odbore. Vytvorenie systému navrhujem financovať z prostriedkov ESF, konkrétne z operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorý zahŕňa aj prostriedky na technické vybavenie.
- S tým istým účelom by sa mohli usporadúvať stretnutia študentov posledných ročníkov základných a stredných škôl s pracovníkmi úradu práce, ktorý by im odprezentovali aktuálnu situáciu v jednotlivých odboroch.
- rozšíriť program absolvenstkej praxe, ktorý je podľa môjho názoru veľmi úspešným a efektívnym nástrojom AOTP. V roku 2010 sa po absolvovaní absolvenstskej praxe umiestnilo na trh práce viac ako 45% absolventov, z toho polovica do 3 mesiacov od ukončenia. Priemerná dĺžka absolventskej praxe bola približne 5,6 mesiaca. Zo zamestnávateľov prejavujú najväčší záujem o absolventskú prax organizácie verejnej správy, preto by som navrhla motivovať aj spoločnosti súkromného sektoru k využívaniu tohto nástroja.
- motivovať zamestnávateľov k prijímaniu čerstvých absolventov škôl, zdôrazniť im výhody týchto ľudí. Absolventi sú čerstvo vzdelaní, majú jazykové aj počítačové znalosti, navyše nie sú zaťažení zvykmi a postupmi z predchádzajúceho zamestnania, zamestnávateľ ich zaučí priamo podľa svojich potrieb.

4.2.5 Osoby so základným vzdelaním

Najmenší záujem zamastnávateľov je o uchádzačov patriacich do skupiny osôb so základným vzdelaním. Môže za to ich nízka kvalifikácia.

Riešením problému by mohol byť individuálny prístup k nezamestnaným a následné rekvalifikácie vyberané podla schopností a možností uchádzača, ako aj motivačné kurzy.

4.3 Aktívna politika zamestnanosti v roku 2012

Aktívna politika zamestnanosti je zameraná na pomoc uchádzačom, ktorí si sami nevedia nájsť zamestnanie prostredníctvom rôznych nástrojov, ktoré by mali zvýšiť ich šance na trhu práce. Predovšetkým sa zameriavajú na dlhodobo nezamestnaných a uchádzačov v rizikových skupinách.

Predchádzajúce roky na SR vládla pomerne vysoká nezamestnanosť, keď po globálnej finančnej kríze, ktorá sa prejavila v rokoch 2009 a 2010 a začínajúcom sa oživovaní ekonomiky prišla európska kríza, ktorá rozvoj znovu zastavila. Posledné výsledky však hovoria o miernom znižovaní nezamestnanosti, rok 2012 by teda mohol priniesť oživenie ekonomiky a tým aj nové pracovné miesta.

Efektívne využívanie nástrojov APZ však bude rovnako dôležité ako v minulosti. Počet uchádzačov v rizikových skupinách neklesá, problém dlhodobej nezamestnanosti stále pretrváva a ich počet pravdepodobne bude rásť, keď momentálne evidovaní uchádzači prekročia hranicu 12 mesiacov.

4.3.1 Vzdelávanie a príprava pre trh práce

V roku 2010 bolo vzdelávanie a príprava pre trh práce najvyužívanejším nástrojom APZ, napriek tomu, že oproti roku 2009 počet uchádzačov zapojených do vzdelávanie klesol takmer na polovicu. V Bratislavskom kraji bolo týmto nástrojom podporených viac ako 3.500 uchádzačov, z veľkej časti dlhodobo nezamestnaných a uchádzačov patriacich do niektorej z rizikových skupín. Do vzdelávania bolo tiež investovaných najviac finančných prostriedkov. Pri pohľade na účinnosť tohto nástroja však vidíme, že iba 27% uchádzačov, ktorí absolvovali rekvalifikáciu sa v roku 2010 uplatnilo na trhu práce. Myslím si, že tento nástroj má potenciál byť účinný, je ale potrebné zmeniť podmienky jeho poskytovania. Preto by som navrhovala nasledovné:

- individuálny prístup pracovníkov ÚP k ľuďom zaujímajúcim sa o rekvalifikáciu. Na základe jeho životopisu, osobného rozhovoru a záujmov, ale aj aktuálnych požiadaviek na zamestnancov na trhu práce by mal pracovník navrhnúť

nezamestnanému niekoľko vhodných kurzov, z ktorých by si uchádzač vybral. Týmto by bolo zaistené, že uchádzač sa o danú problematiku zaujíma a má záujem kurz úspešne ukončiť. Zároveň by však uchádzači neboli posielaní na kurzy, ktoré neskôr na trhu práce nevyužijú, pretože o ne nie je záujem. Oproti súčasnému stavu, kedy je možné, aby uchádzač absolvoval akýkoľvek kurz a následne si ho dal preplatiť ÚP, by sa teda zvýšila efektívnosť využívania kurzov, uplatniteľnosť uchádzačov na trhu práce a znížilo by sa zneužívanie verejných financií na osobné účely.

- rekvalifikačné kurzy by boli organizované vzdelávacími inštitúciami na základe dohody s ÚP. Týmto opatrením by sa zabezpečila kvalita vzdelávacích kurzov a určitá cenová úroveň kurzov
- motivácia ľudí z problémových skupín k absolvovaniu vzdelávania, podpora snahy zvýšiť svoje šance na trhu práce. Viac ľudí zaradených na vzdelávanie síce znamená viac prostriedkov na zabezpečenie tohto vzdelávania, ktoré by však bolo možné čerpať z prostriedkov EÚ, znamená to však aj lepšiu uplatniteľnosť týchto ľudí na trhu práce a tým zníženie nákladov na pasívne opatrenia trhu práce.

4.3.2 Chránené dielne a chránené pracoviská

CHd a CHp sú špeciálne vytvorené pracoviská pre prácu zdravotne postihnutých osôb. Dielne musia zamestnávať najmenej 50% zamestnancov so ZP. CHd a CHp môžu požiadať ÚP o príspevok na úradu prevádzkových nákladov a ÚP taktiež prispieva pri vzniku nových CHd a CHp. Ako bolo spomínané vyššie, v roku 2010 bolo v BK vytvorených 50 pracovných miest v chránených dielňach a chránených pracoviskách. Ku koncu obdobia bol celkový počet osôb pracujúcich v týchto inštitúciách 107. V porovnaní s rokom 2009, kedy bolo vytvorených 71 pracovných miest a 141 ľudí pracujúcich v týchto organizáciách, ich počet klesol. Naproti tomu, v roku 2009 bolo príspevkom na úhradu prevádzkových nákladov podporených 292 subjektov, v tom 884 pracovných miest, v roku 2010 to už bolo 317 subjektov a 1.019 pracovných miest. Z toho vyplýva, že viac CHd vzniká ako zaniká.

K udržaniu podnikateľskej činnosti pomáha CHd aj možnosť podnikateľov, ktorí nespĺňajú povinný podiel zamestnancov so ZP, splniť si túto povinnosť náhradou, a to odoberaním produktov týchto dielní.

Vzhľadom na to, že vznik nových CHd a CHp patrí k najdrahším nástrojom AOTP, medzi moje návrhy nepatrí rozširovanie ich siete, ale iba udržovanie súčasných pracovných miest v týchto zariadeniach. Druhým dôvodom tohto návrhu je fakt, že za súčasnej konkurencie na trhu výrobkov a služieb by bolo udržanie ďalších CHd a CHp veľmi náročné.

Ďalej by som navrhla zvýšenie kontroly nad subjektami prijímajúcimi príspevok na úhradu prevádzakových nákladov, aby nedochádzalo k zneužívaniu týchto financií a tým k znemožňovaniu vzniku ďalších potenciálnych CHd a CHp.

Posledný návrh k oblasti chránených dielní sa týka administratívnej náročnosti vzniku a prevádzky CHd alebo CHp. Navrhovala by som ju znížiť na čo možno najnižšiu mieru, aby neodrádzala potenciálnych záujemcov od založenia alebo prevádzkovania takéhoto subjektu.

4.3.3 Absolventská prax

Absolventská prax je najefektívnejší nástroj APZ pre absolventov. Ponúka absolventom prvý kontakt s praxou, získajú cenné skúsenosti a kontakty. Absolventská prax sa vykonáva najdlhšie 6 mesiacov a mnoho zamestnávateľov následne ponúkne absolventov miesto na trvalý pracovný pomer.

V roku 2010 sa počet nezamestnaných umiestnených na absolventskú prax výrazne zvýšil, čo je podľa môjho názoru pozitívny trend.

Navrhovala by som, aby sa počet týchto miest naďalej navyšoval, pretože je potrebné, aby absolventi získali čo najskôr aspoň minimálnu prax, kvoli ich budúcim možnostiam umiestnenia na trhu práce. Toto opatrenie síce navýši rozpočet, ale absolventi sú mladí a vzdelaní ľudia, ktorí majú potenciál byť na trhu práce úspešní. Preto si myslím, že tieto investované prostriedky sa v budúcich obdobiach vrátia.

4.4 *Vyhodnotenie návrhov*

Pri vyhodnotení návrhov som vychádzala z výdavkov a počtu podporených pracovných miest v roku 2010, vzhľadom na to, že výsledky za rok 2011 ešte nie sú dostupné.

Podľa návrhov uvedených vyššie, sú v tabuľke uvedené prepočítané navrhované výdavky a počty pracovných miest podporených v roku 2012.

	2010		2012	
	Počet pracovných miest	Výdavky v EUR	Počet pracovných miest	Výdavky v EUR
vzdelávanie a príprava pre TP	3.534	2.360.842	4.300	2.596.927
absolventská prax	620	598.750	806	778.375
zriadenie chránenej dielne	50	302.080	0	0
prevádzkové N chrán. dielne	317	714.496	367	928.845
samostatná zárobková činnosť	897	2.236.982	987	2.460.680
	5.418	6.213.151	6.460	6.764.827

Tabuľka 4: Návrh uplatňovania nástrojov AOTP v roku 2012

Zdroj: vlastné spracovanie

Rozpočet na uvedené nástroje AOTP navrhujem zvýšiť o 8% oproti roku 2010. Navýšenie rozpočtu o 10% navrhujem pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce, pretože je to nástroj, ktorý môže byť použitý takmer pre kohokoľvek a má veľký potenciál znižovať nezamestnanosť. Počet pracovných miest vzrástol nadproporcionálne, pretože sa domnievam, že mojimi návrhmi sa podarí znížiť zneužívanie tohto nástroja a navštevovanie predražených kurzov. Financie na absolventskú prax navrhujem navýšiť najvýraznejšie, pretože je to efektívny nástroj pre lepšiu uplatniteľnosť absolventov, ktorých bude v nasledujúcich rokoch pribúdať. Ako bolo uvedené vyššie, navrhujem nevytvárať žiadne ďalšie CHd a CHp, naopak navrhujem zvýšiť príspevok na prevádzkové náklady týchto organizácií. Príspevok na zriadenie samostatnej zárobkovej činnosti bol v roku 2010 tiež veľmi využívaný nástroj, preto navrhujem mierne zvýšiť rozpočet pre tento nástroj. Celkový navrhovaný počet pracovných miest je 6.460. Taktiež navrhujem v čo možno najvyššej miere využívať prostriedky európskych sociálnych fondov.

4.5 Harmonogram realizácie

1. Zhotoviť plán čerpania prostriedkov na AOTP na rok 2012
2. Zaistiť potrebné finančné prostriedky a prerozdeliť ich jednotlivým ÚP
3. Pravidelne realizovať prieskum trhu práce
4. Individuálne stretnutia pracovníkov ÚP s uchádzačmi
5. Realizovať vzdelávanie
6. Organizovať stretnutia so zamestnávateľmi za účelom zvýšiť zamestnateľnosť rizikových skupín
7. Vytvoriť informačného systému na monitorovanie situácie na TP v jednotlivých odvetviach
8. Organizovať stretnutia so študentmi posledných ročnikov ZŠ a SŠ
9. Kontrolovať dodržiavanie povinného zamestnávania osôb so ZP

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												

Tabuľka 5: Harmonogram realizácie návrhov

Zdroj: Vlastné spracovanie

Záver

V mojej diplomovej práci som sa venovala významnému, a v poslednej dobe veľmi aktuálnemu makroekonomickému problému, ktorým je nezamestnanosť. Na základe teoretických znalostí a analýzy súčasného stavu som vypracovala návrhy, ktoré by mali dopomôcť k zníženiu nezamestnanosti v regióne.

V úvode práce som v krátkosti opísala históriu tohoto javu na Slovensku a predstavila úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave a jeho hlavné činnosti. Ďalej som v tejto časti definovala riešený problém a ciele práce.

V prvej kapitole diplomovej práce som sa venovala teoretickým východiskám nezamestnanosti a popisujem tu fungovanie trhu práce, nezamestnanosť, jej druhy a príčiny, ďalej je možné tu nájsť dôsledky a príčiný nezamestnanosti, rizikové skupiny nezamestnaných a formy boja proti jej zvyšovaniu a jej negatívným dôsledkom.

V druhej časti je vypracovaná analýza súčasného stavu. Úvodom tejto časti som popísala súčasný stav nezamestnanosti v Európskej únií a jej vývoj za posledné tri roky. Ďalej je popísaný vývoj nezamestnanosti v Slovenskej republike od roku 1998. Dlhšie časové obdobie som zvolila z dôvodu globálnejšieho pohľadu na celý problém. Ďalšie podkapitoly sa už venujú problematike nezamestnanosti v Bratislavskom kraji, nachádza sa tu jej vývoj, analýza štruktúry uchádzačov z rôznych hladisiek a problémových skupín a tiež opisom aktívnych opatrení trhu práce. Na záver analytickej časti je uvedená SWOT analýza Bratislavského kraja.

V tretej kapitole som uviedla návrhy, ktoré by podľa môjho názoru pomohli znížiť nezamestnanosť jednotlivých problémových skupín a tiež návrhy na zlepšenie niektorých nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti.

V roku 2010 dosahovala nezamestnanosť v SR 14,4%, čo je oproti priemeru celej Európskej únie pomerne vysoká hodnota. Vyššiu nezamestnanosť dosahovali iba štyri krajiny. Vývoj nezamestnanosti v SR bol však pomerne pestrý a odvíjal sa od aktuálnej politickej situácie. Od roku 2004 však plynule klesal, kým nezasiahla globálna hospodárska kríza. Táto tento vývoj zvrátila a nezamestnanosť začala opäť stúpať. Nezamestnanosť v Bratislavskom kraji je najnižšia spomedzi krajov SR, napriek tomu si však nemyslím, že sa s touto mierou treba uspokojiť a nesnažiť sa ju znižovať.

Miera nezamestnanosti v Bratislavskom kraji dosahovala v roku 2010 hodnotu 6,1%. Posledný oficiálny údaj, a to za tretí štvrťrok 2011 hovorí o viac ako 19.000 evidovaných uchádzačoch, pričom na jedno voľné pracovné miesto pripadá približne 12 uchádzačov.

Nezamestnaných žien je o niečo viac ako mužov, avšak toto sa zmenilo iba v roku 2011. Počas dvoch rokov silných prejavov hospodárskej krízy bolo medzi uchádzačmi viac mužov.

Z pohľadu veku sú najpočetnejšou skupinou uchádzačov ľudia vo veku 25 – 29 rokov, tesne nasledovaný mladými ľudmi medzi 20 – 24 rokmi. Počet nezamestnaných vo veku 50 – 54 za posledných 5 rokov klesol, stúpol však počet uchádzačov medzi 55 – 59 rokmi. Mierne tiež stúpa nezamestnanosť ľudí starších ako 60 rokov.

Najviac nezamestnaných evidovaných na úrade práce má ukončené stredné odborné vzdelanie bez maturity, veľa je tiež ľudí s úplným stredným odborným vzdelaním, či vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Takmer 15% evidovaných uchádzačov má iba základné vzdelanie.

Pozitívnym faktom je, že najviac uchádzačov evidovaných v roku 2011 na úrade práce bolo evidovaných menej ako 3 mesiace. Môže to však byť spôsobené prílivom nových nezamestnaných prepustených z podnikov, či absolventov škôl. Podiel týchto ľudí však postupom rokov klesá. Stúpa naopak podiel dlhodobo nezamestnaných, ktorých bolo v roku 2011 asi 25%. Asi 9% uchádzačov je veľmi dlhodobo nezamestnaných (doba evidencie viac ako 2 roky).

Pri pohľade na problémové skupiny sa dá povedať, že v rokoch 2009 a 2010 stúpali počty uchádzačov všetkých skupín. V roku 2011 už nie je vývoj taký negatívny, a okrem ľudí starších ako 50 rokov absolútne počty nezamestnaných v jednotlivých skupinách začali mierne klesať.

Nástroje aktívnej politiky trhu práce priamo napomáhajú uchádzačom k lepšiemu uplatneniu na trhu práce a taktiež podporujú vznik nových pracovných miest, čím vplývajú na mieru nezamestnanosti. V roku 2010 bolo v Bratislavskom kraji podporených takmer 9.700 pracovných miest s výdavkami približne 10 mil. eur.

Medzi najvýznamnejšie nástroje aktívnej politity patrí vzdelávanie a príprava pre trh práce, kde navrhujem užšiu spoluprácu pracovníkov úradu práce s uchádzačmi pri výbere rekvalifikačných kurzov, väčšiu motiváciu k účasti na kurzoch a tiež

obmadzenie spoločností poskytujúcich tieto kurzy. Na rok 2012 navrhujem navýšiť rozpočet na tento nástroj o 10%, pretože je podľa mňa účinný a verím, že navrhované zmeny pomôžu jeho efektívnosť ešte zvýšiť.

Chránené dielne a chránené pracoviská vytvárajú pracovné miesta pre zdravotne postihnuté osoby. Úrad práce poskytuje príspevok na zriadenie takejto dielne, ale je možné požiadať aj o príspevok na úhradu prevádzkových nákladov. V roku 2010 vzniklo 50 nových pracovných miest v týchto dielňach a pracoviskách, ale keďže možnosti trhu a konkurencia obmädzuje počet možných prosperujúcich takýchto organizácií, navrhujem nezakladať ďalšie takéto dielne, naopak podporovať v mierne zvýšenej intenzite existujúce miesta. Je ale potrebné tiež zvýšiť kontroly týchto zariadení, aby sa zamädzilo zneužívaniu financií určených na podporu zdravotne postihnutým ľuďom.

Absolventská prax patrí k najefektívnejším nástrojom aktívnej politiky a pomáha mladým ľudom po skončení školy získať prax pre ďalšie uplatnenie na trhu práce. Počet takto podporovaných miest rastie a ja navrhujem v tomto trende pokračovať.

Celkovo navrhujem rozpočet na aktívne opatrenia trhu práce zvýšiť približne o 6% oproti roku 2010. Za predpokladu implementácie navrhovaných zmien predpokladám, že týmto zvýšením by sa mohol počet podporených pracovných miest zvýšiť o 10 – 11%.

Miera nezamestnanosti by sa mohla znížiť aj tvorbou nových pracovných miest zo strany zahraničných investorov. Bratislavský kraj má dostatok voľných kapacít vo vybudovaných priemyselných parkoch, ktoré ponúkajú kvalitné zázemie.

Napriek tomu, že európska kríza naďalej pretrváva, čiastkové údaje za rok 2011 hovoria o miernom znížení miery nezamestnanosti. Ekonomika sa teda po dvoch rokoch pomaly opäť dostáva do rastovej fázy. Aj keď návrat miery nezamestnanosti na úroveň z roku 2008 je dlhodobým cieľom, dúfam, že aj za pomoci mojich návrhov sa k tomuto stavu v nasledujúcich obdobiach aspoň priblížime.

Zoznam literatúry

Knižné zdroje

1) BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydanie. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8
2) GROLIGOVÁ, I., MANDELÍK, P.: *Makroekonomie.* 2. Vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. 130 s. ISBN: 80-214-3210-1
3) HOLMAN, R.: *Ekonomie. 4*. vyd.Praha: C. H. Beck, 2008. 736 s. ISBN 80-7179-891-6.
4) JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I.: Makroekonomie, základní kurs. Ostrava: VŠB-TU, 2005. 312 s. ISBN 80-248-0530-8
5) KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O.: *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
6) KUCHAŘ, P.: *Trh práce - Sociologická analýza*. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
7) MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 2. vydanie. ISBN 80-901424-9-4
8) MARTINCOVA, M.: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém; Makroekonómia 7*. 1. Vyd.Bratislava: Iura Edition, 2005. 134 s. ISBN 80-8078-038-2
9) SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*, 18. vydání. Praha: Svoboda, 2007. 775s. ISBN 978-80-205-0590-3
10) SCHILLER B. R.: *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, a.s., 412 s. ISBN 80-251-0169-X
11) SOJKA, M. a KONEČNÝ, B.: *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 2006. ISBN 978-80-7277-328-2
12) STONE, J., MCCRAW, J.: *Unemployment: The Shockong Truth of Its Causes, Its Outrageous Consequences And What Can Be Done About It.* 1. Vyd. Bloomington: Trafford Publishing, 2009. 272 s. ISBN 987-1426914751
13) ŠKAPA, S.: *Mikroekonomie*, 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2004. 90 s. ISBN 80-214-2566-0

Zákony

14) Zákon č. 453/2003 Z. z. z 30. októbra 2003 o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodinyva služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

15) Zákon č. 5/2004 Z. z. zo 4. decembra 2003 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Elektronické zdroje

16) Bratislavský kraj | SARIO, Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu [online] . 2011 . [cit. 2012-01-04] . Dostupné na <http://www.sario.sk/?bratislavsky-kraj>

17) *Domácí finance: Trh práce z pohledu ekonoma i běžného člověka* [online]. 2009 [cit. 2011-01-23]. Dostupné z: http://www.domacifinance.cz/803/trh-prace-z-pohledu-ekonoma-i-bezneho-cloveka/

18) *EUROPA - EURES - Informácie o trhu práce - Bratislavsky kraj*: [online] . 2011 . [cit. 2011-10-18] . Dostupné na <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=sk&acro=lmi&catId=2808&countryId=SK&regionId=SK0&langChanged=true>

19) *Eurostat statistics* [online] . 2011 . [cit. 2011-10-15] . Dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>

20) *KILM 11. Long-term unemployment:* [online] . 2011 . [cit. 2011-11-25] . Dostupné na <http://kilm.ilo.org/manuscript/kilm11.asp>

21) *Kto potrebuje povolenie na zamestnanie v SR a kto nie:* [online] . 2011 . [cit. 2011-10-23] . Dostupné na <http://mic.iom.sk/sk/praca/zamestnanie/88-kto-potrebuje-pracovne-povolenie-na-slovensku.html>

22) *Migračné toky v SR* [online] . 2011 . [cit. 2011-11-25] . Dostupné na <http://www.natur.cuni.cz/geografie/demografie-a-geodemografie/aktuality/cds/2011-konference/prezentace/13>

23) *Miras: Poptávka po práci (Graf 2)* [online]. [cit. 2011-01-23]. Dostupné z: http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-09-prace.php

24) *Munio: důchodový efekt* [online]. 2007 [cit. 2011-01-21]. Dostupné z: http://munio.cz/weblog/odmenovani-zamestnancu-seznamcz-a-duchodovy-efekt/

25) *Portál Ecorp.euweb.cz: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost* [online]. [cit. 2011-01-21]. Dostupné z: http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html

26) Prognóza vývoja investičnéhoo prostredia Košického samosprávneho kraja [online] . 2011 . [cit. 2012-01-06] . Dostupné na <http://www.vucke.sk/APIR/sk/Pre_Podnikatelov/Investicne_prostredie/analyza investicnehoprostredia/Documents/Prognoza_IP_screen.pdf>

27) *Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému: Hospodárska obnova: súčasná situácia a konkrétne iniciatívy (stanovisko z vlastnej iniciatívy)* [online] . 2011 . [cit. 2011-10-15] . Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:048:0057:0064:SK:PDF>

28) *Štatistický úrad SR :: Nezamestnanosť* [online] . 2011 . [cit. 2011-01-23] . Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1937>

29) *Štatistický úrad SR :: Nezamestnanosť podľa Výberového zisťovania pracovných síl v roku 2011*: [online] 2011 . [cit. 2011-10-16] . Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=35596>

30) *Štatistický úrad SR :: Nezamestnanosť*: [online] . 2011 . [cit. 2011-10-18] . Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1801>

31) *Štatistický úrad SR :: Voľné pracovné miesta:* [online] . 2011 . [cit. 2011-10-16] . Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=38624>

32) ŠTEKER, P. *Phillipsova krivka a její vypovídací schopnost v podmínkach české ekonomiky v letech 1993 – 2005* [online] . 2007. [cit. 2011-01-23] . Dostupné na <http://web.fame.utb.cz/cs/docs/Steker.pdf?PHPSESSID=75766b3e67e77a358c1d0fde3d9694ee>

33) *Ubytovanie a dovolenka na Slovensku | onlineSlovensko.sk*: [online] . 2011 . [cit. 2011-10-18] . Dostupné na <http://www.onlineslovensko.sk/info/bratislavsky-kraj>

34) *ÚPSVaR > Štatistiky:* [online] . 2011 . [cit. 2011-10-23] . Dostupné na <http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page_id=1247>

Zoznam skratiek

AOTP – aktívne opatrenia trhu práce

APZ – aktívna politika zamestnanosti

BK – Bratislavský kraj

ČR – Česká republika

EÚ – Európska únia

CHd – chránená dielňa

CHp – chránené pracovisko

N – náklady

OZP – osoba zdravotne postihnutá

PM – pracovné miesto

SR – Slovenská republika

SZČO – samostatne zárobkovo činná osoba

TP – trh práce

ÚP – úrad práce

VzPrTP – vzdelávanie a príprava pre trh práce

ZP – zdravotné postihnutie

Zoznam tabuliek, grafov, obrázkov a máp

Tabuľky

Tabuľka 1: Vývoj nezamestnanosti v štátoch EÚ v rokoch 2008 – 2010 33
Tabuľka 2: Využitie jednotlivých nástrojov APTP v BK v roku 2010 57
Tabuľka 3: SWOT analýza Bratislavského kraja 59
Tabuľka 4: Návrh uplatňovania nástrojov AOTP v roku 2012 71
Tabuľka 5: Harmonogram realizácie návrhov 72

Grafy

Graf 1: Ponuka práce 15
Graf 2: Dopyt po práci 17
Graf 3: Rovnováha na trhu práce 17
Graf 4: Dobrovoľná nezamestnanosť 21
Graf 5: Nedobrovoľná nezamestnanosť 22
Graf 6: Phillipsova krivka 25
Graf 7: Vplyv očakávanej inflácie na krátkodobú Phillipsovu krivku 25
Graf 8: Miera nezamestnanosti v členských krajinách EÚ v roku 2010 32
Graf 9: Štruktúra nezamestnaných v EÚ podľa dosiahnutého vzdelania v roku 2010 ... 34
Graf 11: Vývoj nezamestnanosti v SR v rokoch 1998 – 2010 35
Graf 10: Vývoj nezamestnanosti v SR v rokoch 1998 - 2010 34
Graf 12: Vývoj nezamestnanosti v Bratislavskom kraji a v SR v rokoch 1998 - 2010 .. 39
Graf 13: Vývoj počtu uchádzačov a počtu voľných pracovných miest v BK 40
Graf 14: Vývoj počtu uchádzačov podľa pohlavia v období 1Q/2007 - 3Q/2011 41
Graf 15: Štruktúra uchádzačov podľa veku v rokoch 2007 – 2011 42
Graf 16: Veková štruktúra uchádzačov v SR a BK 43
Graf 17 : Vývoj podielu jednotlivých skupín uchádzačov v rokoch 2007 – 2011 45
Graf 18: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky evidencie 46
Graf 19: Vývoj počtu uchádzačov so zdravotným postihnutím 47
Graf 20: Vývoj počtu uchádzačov vo veku 50 a viac rokov 48
Graf 21: Vývoj počtu a podielu absolventov a mladistvých 49
Graf 22: Vývoj počtu uchádzačov so základným vzdelaním 50

Graf 23: Štruktúra uchádzačov o zamestnanie z pohľadu problémových skupín 51
Graf 24: Vývoj počtu cudzincov zamestnaných na území SR v období 1Q/2008 - 3Q/2011 53
Graf 25: Zloženie cudzincov zamestnaných v SR v 3Q/2011 54

Mapy

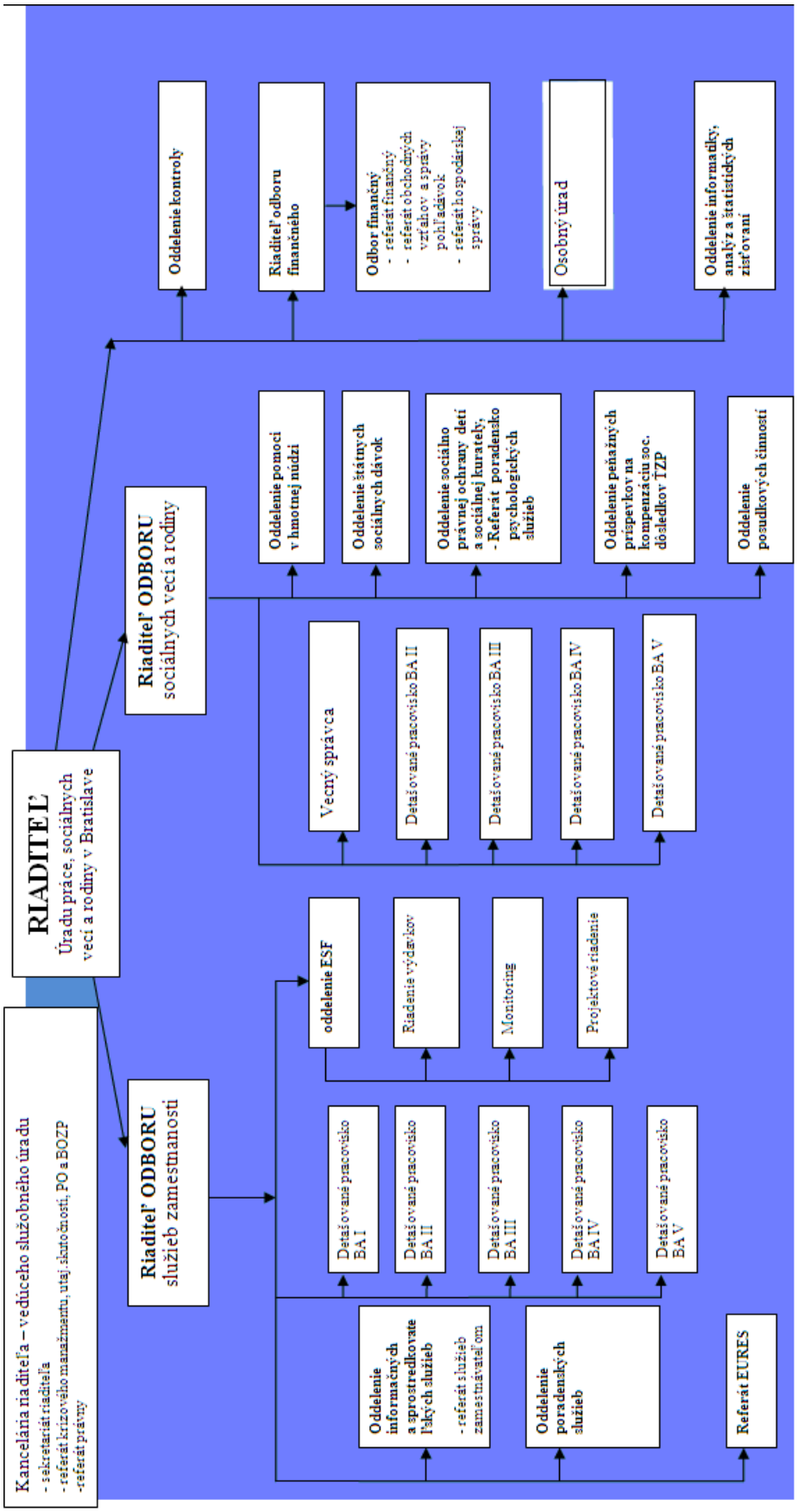
Mapa 1: Miera nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2010 36
Mapa 2: Prírastok/úbytok obyvateľstva z vnútornej migrácie 52

Obrázky

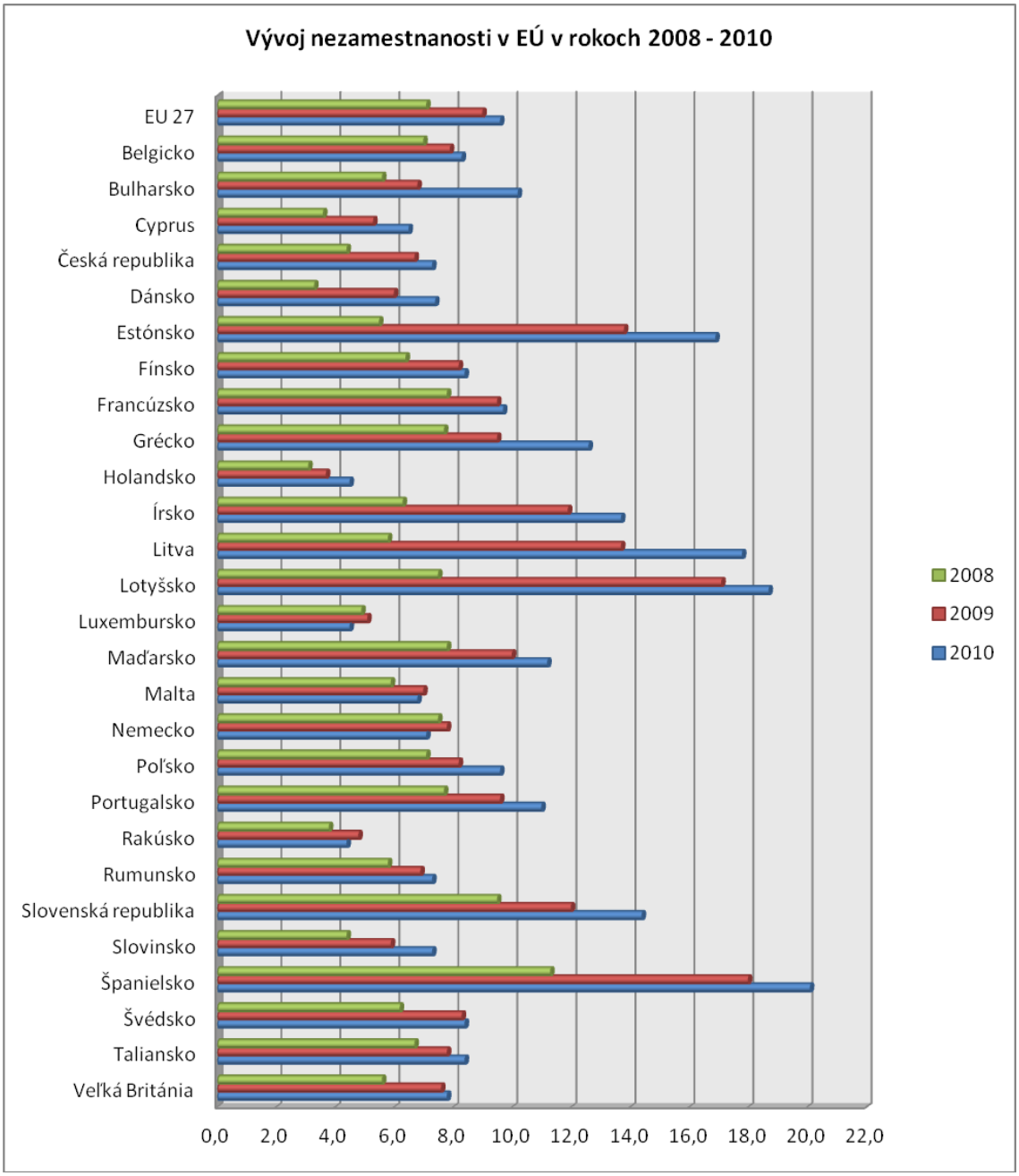
Obrázok 1: Rozdelenie populácie vo vzťahu k nezamestnanosti 23

Zoznam príloh

Príloha 1: Organizačná štruktúra Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave .. 83
Príloha 2: Vývoj nezamestnanosti v EÚ v rokoch 2008 - 2010..... 84
Príloha 3: Počet občanov jednotlivých štátov pracujúcich na území SR..... 85



Príloha 1: Organizačná štruktúra Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave



Príloha 2: Vývoj nezamestnanosti v EÚ v rokoch 2008 - 2010

Štát	Počet	Štát	Počet	Štát	Počet
Rumunsko	4370	Arménsko	26	Čierna Hora	5
Česko	3271	Taiwan	23	Benin	5
Maďarsko	2196	Švajčiarsko	23	Malawi	4
Poľsko	2130	Gruzínsko	22	Guatemala	4
Ukrajina	978	Tunisko	20	Ghana	4
Nemecko	814	Pakistan	19	Azerbajdžan	4
Francúzsko	797	Austrália	19	Singapur	3
Kórejská republika	765	Sýria	18	Saudská Arábia	3
Bulharsko	711	Bosna a Hercegovina	18	Pobrežie Slonoviny	3
Rakúsko	598	Kuba	17	Kostarika	3
Taliansko	574	Južná Afrika	16	Kongo	3
Srbsko	515	Irak	16	Keňa	3
Veľká Británia	413	Peru	14	Čile	3
Spojené štáty	275	Uzbekistan	13	Cyprus	3
Čína	268	Nigéria	13	Bangladéš	3
Vietnam	265	Izrael	13	Angola	3
Rusko	232	Irán	13	Uruguaj	2
Španielsko	199	Srbsko a Čierna Hora	12	Senegal	2
Thajsko	150	Palestína	12	Paraguaj	2
India	146	Kirgizsko	12	Nepál	2
Belgicko	134	Estónsko	12	Malta	2
Chorvátsko	120	Malajzia	11	Kamerun	2
Macedónsko	104	Kolumbia	11	Island	2
Japonsko	103	Ekvádor	11	Botswana	2
Holandsko	91	Albánsko	10	Alžírsko	2
Turecko	84	Laos	9	Zambia	1
Portugalsko	69	Sudán	8	Venezuela	1
Dánsko	67	Maroko	8	Trinidad a Tobago	1
Mexiko	62	Libanon	8	Rovníková Guinea	1
Írsko	59	Kazachstan	8	Portoriko	1
Indonézia	56	Jordánsko	8	Nikaragua	1
Bielorusko	56	Argentína	8	Nauru	1
Grécko	51	Nový Zéland	7	Namíbia	1
Afganistan	49	Zimbabwe	6	Maurícius	1
Švédsko	40	Srí Lanka	6	Madagaskar	1
Slovinsko	39	Spojené arabské emiráty	6	Luxembursko	1
Kanada	37	Somálsko	6	Lesotho	1
Lotyšsko	34	Nórsko	6	Kapverdy	1
Fínsko	34	Kuvajt	6	Jemen	1
Egypt	32	Mongolsko	5	Guinea	1
Brazília	31	Líbya	5	Galanta	1
Litva	30	Kórejská ľudovodemokratická rep.	5	Dominikánska rep.	1
Moldavsko	28			Britské Panenské ostrovy	1
Filipíny	26	Juhoslávia	5		
		Juhoslavia	5	**Spolu**	**21714**

Príloha 3: Počet občanov jednotlivých štátov pracujúcich na území SR