

# SÚČASNÝ STAV NEZAMESTNANOSTI V EÚ

## STATE OF UNEMPLOYMENT IN THE EU

DANIELA BAKOVÁ

### **ABSTRAKT:**

Autorka poukazuje na problematiku súčasného stavu nezamestnanosti na Slovensku a v Európskej únii. Článok pojednáva o všeobecnej problematike trhu práce na Slovensku, o jeho aktuálnom stave čím sa dotýka aj problematiky trhu práce v Európskej únii. V závere prináša i možné návrhy v rámci zlepšenia aktívnych opatrení na trhu práce zameraných na zníženie nezamestnanosti.

**Kľúčové slová:** Nezamestnanosť. Slovensko. Trh práce. Európska únia.

### **ABSTRACT:**

The author points out the problems of the current state of unemployment in Slovakia and the EU. This article deals with general issues of the labor market in Slovakia, its current status which affects the labor market issues in the European Union. In conclusion i can bring proposals to the improvement of active labor market measures aimed at reducing unemployment.

### **Kľúčové slová:**

Unemployment. Slovakia. The labor market. The European Union.

### **ÚVOD**

Otázky riešenia problematiky nezamestnanosti siahajú až do čias histórie, no v poslednom období po vlne ekonomicko-hospodárskej krízy predstavujú vysoko aktuálnu tému, ktorá sa stáva predmetom rôznych odborných diskusií. Mieru nezamestnanosti ovplyvňuje množstvo aspektov. Rozličné vedné disciplíny ju skúmajú z viacerých uhlov pohľadu, snažia sa nájsť najpálčivejšie oblasti a na ne urgentne reagovať. Ľudia budú mať vždy potreby, sú to psychické vlastnosti každého človeka. Každý človek túži vykonávať určitú činnosť a keď je za ňou i odmena, o to viac sú motivovanejší. V pracovnej oblasti sa za odmenu vo výkone práce považuje mzda. O osobách, ktoré sa momentálne ocitli v pozícii nezamestnaných osôb a sú bez platenej práce, nemožno hovoriť ako o nepotrebných či nadbytočných pre pracovný trh. Súčasná situácia, že nezamestnanosť sa stala už akoby

štandardnou situáciou je skôr dôkazom pretrvávajúceho systému a nie dôkazom nepotrebnosti ľudí. Ľudia mali a budú mať záujem o platenú prácu, chcú byť prospešnými členmi v spoločnosti, chcú produkovať a tvoriť a to nielen pre samých seba, ale aj pre rodiny, ktoré majú a ktoré možno považovať za dôležitú súčasť životnej ale aj pracovnej kontinuity. Právo na prácu, právo na slobodný výber povolania treba uplatniť ako právo na výber využitia času, ktorý nie je určený na bezprostredné fyzické prežitie. Skutočný problém súčasnosti je, ako dosiahnuť trvalo udržateľný spôsob dôstojného života prostredníctvom uplatnenia sa na trhu práce.

## **1 Stručný prierez históriou trhu práce na Slovensku**

Trh práce prechádzal za posledných desaťročí turbulentnými zmenami. Z histórie vieme, že pred novembrom 1989 bola v Ústave zakotvená povinnosť vykonávať pracovnú činnosť, čo pre socialistické štáty znamenalo stopercentnú zamestnanosť. Po zmene pomerov i Ústavy nastala výrazná zmena čo samozrejme ovplyvnilo i situáciu na trhu práce. Martincová (2005) uvádza, že na Slovensku sme prvýkrát zaznamenali nezamestnanosť vo februári 90-teho roku a to v počte 1749 nezamestnaných, ale koncom decembra 1991 bolo zaevidovaných 302 tisíc nezamestnaných. Nezamestnanosť tak stúpala o tristo tisíc. Pod prudký nárast sa podpísalo rušenie podnikov - prevažne zbrojárskeho priemyslu a odbúravanie prezamestnanosti. Podniky postupne prestávali takzvané sociálne zamestnávať. Navyše vstúpili na trh práce aj silné populačné ročníky. Niekoľko rokov nezamestnanosť mierne, ale naozaj len veľmi mierne stúpala, alebo klesala. Obrat nechceným smerom nastal v deväťdesiatom siedmom roku. Minimálna mzda rástla tempom niekoľkokrát nižším. Preto bolo pre mnohých výhodnejšie zostať doma na podpore, ako pracovať za minimálnu mzdu. Polmiliónovú hranicu nezamestnaných prekročilo Slovensko v júli 1999, čím sa pevne usadilo na vrchol rebríčka krajín OECD v počte ľudí bez práce. Novela zákona o zamestnanosti, ale aj zavedenie verejnoprospešných prác v nasledujúcom roku priniesli svoje ovocie. Takzvané VPP (verejnoprospešné práce) poslúžili len na krátky čas a boli určené pre dlhodobu nezamestnaných a iba na pol roka. Nezamestnaní vyzametalí slovenské ulice, vyčistili nelegálne skládky odpadov. Väčšina týchto nezamestnaných sa vrátila opäť do evidencie úradov práce a nezamestnanosť v januári 2001 dosiahla neuveriteľných 561 tisíc. Do konca roka 2002 neklesla pod pol milióna. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny pripravilo ďalšiu novelu zákona o zamestnanosti, účinnú od 1. januára tohto roka. Jednou z najvážnejších zmien v nej je povinnosť hlásiť sa na úradoch práce raz za dva týždne. To

mnohých odradilo a požiadali o vyradenie z evidencie. Zoznamy nezamestnaných sa takzvané vyčistili, ale tu vzniká otázka „Na ako dlho?“. Prvé výsledky sa objavili už vo februári, keď takmer po troch rokoch prvýkrát klesla nezamestnanosť pod pol milióna. V marci dosiahla necelých 480 tisíc. Stále je to veľa, ale predsa len o viac ako 80 tisíc menej ako v januári 1999. Slovensko podľa slov ministra práce už kleslo o jednu priečku aj medzi krajinami OECD. Vplyv na pokles, ktorý by ešte pred pol rokom odhadoval málokto, mali aj výrazne podporované pracovné miesta Národného úradu práce či hospodársky rast a postupné oživovanie ekonomiky na celom Slovensku.

### **1.1 Kto je nezamestnaná osoba?**

Podľa rezolúcie Medzinárodnej organizácie práce z roku 1982 je za nezamestnanú osobu považovaná osoba, ktorá má schopnosť pracovať, ochotu zamestnať sa a napriek tomu je bez zamestnania, čiže bez platenej práce (Resolution, 1982, s. 4). Pojem „nezamestnanosť“ má v súčasnosti veľa definícií, pričom každá má rovnakú podstatu. Definícia nezamestnanosti podľa Samuelsona a Nordhauusa (2000, s. 13), je založená na tom, „že osoba schopná práce je vyradená z možnosti pracovať v platenom zamestnaní“. Martincová (2002) poníma nezamestnané osoby ako ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu a sú stále ochotní pracovať alebo čakajú iba na to, aby sa do zamestnania mohli vrátiť. V odbornej terminológii sa nezamestnanou osobou označuje „uchádzač o zamestnanie“. Na nezamestnané osoby musíme prihliadať z dvoch uhľov pohľadu: dobrovoľne a nedobrovoľne nezamestnané osoby. Dobrovoľne nezamestnaná osoba nie je zamestnancom čiže je samostatne zárobkovo činnou osobou. Nedobrovoľne nezamestnaná osoba je osoba, ktorá prišla o zamestnanie, prípadne nemá možnosti sa zamestnať (napr. čerstvý absolvent školy), prípadne jej bráni napr. zdravotný stav vykonávať zamestnanie. Týchto faktorov môže byť pochopiteľne mnoho viac. Trh práce možno ponímať tiež v dvoch rovinách. Na jednej strane predstavuje ponuku pracovných miest, alebo trh pracovných príležitostí a na druhej strane možno s trhom práce spájať i ponuku pracovných síl. Jedno aj druhé má svoje parametre a charakteristiky.

V ideálnom prípade jedno do druhého zapadne alebo nastane súlad medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. Avšak v reálnom živote takáto ideálna súhra neexistuje. „Trh práce je miesto, kde sa stretáva dopyt po práci zo strany potenciálnych zamestnávateľov s ponukou práce, ktorú predstavujú uchádzači o zamestnanie, pričom predmetom kúpy a predaja nie sú jednotlivé osoby, ale ich pracovná sila. Trh práce je teda trh, na ktorom sa obchoduje s výrobným faktorom teda prácou. Patrí medzi trhy výrobných faktorov, do ktorých patrí trh pôdy a trh kapitálu“ (Jurečka, 2010, s. 241). Trhové

hospodárstvo sa skladá z rôznych, relatívne samostatných, ale vzájomne prepojených a závislých trhov. Dominantným trhom je trh výrobkov a služieb, na ktorom spotrebitelia môžu nakupovať statky k uspokojovaniu potrieb. Trh práce sa považuje za trh s najvzácnejším výrobným faktorom preto, lebo ani jeden statok sa nemôže vyprodukovať bez ľudskej práce. Keď je narušený plynulý chod v trhovom hospodárstve, zákonite tým slabne zamestnanosť ľudí, čo vyúsťuje do zvyšovania štatistických kriviek v problematike nezamestnanosti a do mnohých iných problémov, ktoré úzko súvisia s človekom a jeho potrebami. „Práca je výrobný faktor, ktorý je nezastupiteľný pri výrobe statkov a je charakterizovaná ako cieľavedomá činnosť ľudí, ktorí využívajú svoje fyzické a psychické danosti na výrobu výrobkov a služieb, ktoré slúžia na uspokojovanie potrieb obyvateľstva. Z tohto dôvodu je práca činnosťou, ktorú vynakladajú subjekty pri tvorbe výrobkov a služieb a súhrn psychických a fyzických schopností jedinca označujeme ako pracovná sila. V súvislosti s množstvom práce rozlišujeme jej intenzitu a produktivitu“ (Dvořáková, 2007, s.327). Jurečka (2010, s. 243) uvádza, že „intenzita práce je charakterizovaná ako množstvo vykonanej práce za určitú časovú jednotku. Rast intenzity práce je spôsobený zvýšením úsilím pracovníka, čím dochádza k nárastu výkonu pracovníka. Každý pracovník má určitú hranicu určenú svojimi fyzickými a psychickými predpokladmi, ktorej prekročenie má nepriaznivý dopad na kvalitu produkcie a pracovnú silu. Zvyšovanie intenzity práce je preto obmedzené“. Produktivita práce je podmienená spôsobom využívania výrobných faktorov, organizáciou a štruktúrou výroby. Neumann et al., (2010, s.81) poukazuje, že „produktivitu práce ovplyvňuje aj zdokonaľovanie výrobných strojov a zariadení alebo skvalitňovanie pracovnej sily. Vo všeobecnosti je produktivita práce definovaná ako podiel výstupu danej práce a počtu pracovníkov. Narastajúci počet výstupov pri rovnakom počte zamestnancov spôsobuje jej rast.“ S trhom práce veľmi úzko súvisí ponuka a dopyt, ktoré si bližšie rozoberieme v podkapitole.

## **1.2 Trh práce v Európskej únii**

Mnohé štúdie upozorňujú na alarmujúci stav nezamestnanosti v Európskej únii, ktorá dosahuje priam desivé hodnoty a priamo či nepriamo ovplyvňuje aj ostatné krajiny. Štatistiky nás neustále informujú o nových číslach a ukazovateľoch, ktoré poukazujú aj na to, že nezamestnanosť v Európskej únii obzvlášť v (Grécku a Španielsku) je opäť rekordne vysoká.

S prehľadom desiatich rokov môžeme konštatovať, že štatistická krivka má iba mierne klesajúcu či stúpajúcu tendenciu v tomto fenoméne.

Zo správ európskeho štatistického úradu sa dozvedáme, že miera nezamestnanosti v eurozóne aj v celej Európskej únii v 18 krajinách, sa v roku 2014 nezmenila a zostala na úrovni 11,5%, pričom bola nižšia ako 11,9 % v porovnaní s rokom 2013. Nezamestnanosť v celej EÚ stagnovala, a to na úrovni 10,2 %. Eurostat odhaduje, že v EÚ bolo bez práce 24,85 milióna mužov a žien, z toho 18,409 milióna v eurozóne čo znamenalo nielen stúpajúcu chudobu ale aj nárast sociálno-patologických javov. Spomedzi členských štátov únie najnižšiu nezamestnanosť zaznamenali v roku 2014 krajiny: Rakúsko a Nemecko (zhodne 4,8%) a najvyššiu nahlásilo Grécko (27,2%) a Španielsko (24,5%). Aktuálne je stredobodom súčasného diania Grécko, o ktorom sa uvažuje, že ho vylúčia z Eurozóny, nakoľko nie je solventným partnerom oproti iným členským krajinám. Nezamestnanosť na Slovensku je s 13,8% šiesta najvyššia v rámci EÚ. V medziročnom porovnaní klesla nezamestnanosť v 22 štátoch únie, v troch sa zvýšila a v troch stagnovala. V obrázku ilustrujeme hodnoty poklesu nezamestnanosti (Maďarsko, Portugalsko, Chorvátsko, Španielsko, Írsko) a nárast nezamestnanosti (Fínsko, Taliansko, Luxembursko).

Obr. 1 Pokles a nárast nezamestnanosti v jednotlivých krajinách.

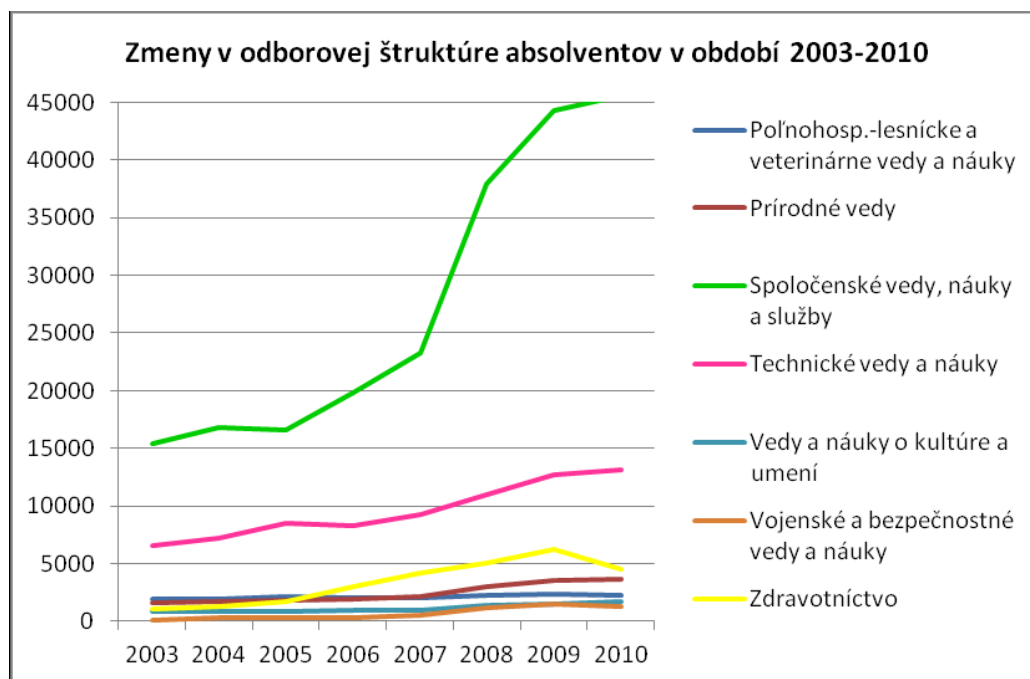


Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov (TASR, istp, 2014).

Príčiny nezamestnanosti v celej EÚ možno hľadať aj v rozličných iných systémoch, no najčastejšie sa poukazuje na *vzdelávanie* v jednotlivých krajinách, ktoré každoročne prinášajú nových absolventov. Preto by bolo vhodné, aby sa stanovil počet miest už na vysokých školách z rôznych odborov, čím by sa splnila požadovaná kvóta v obsadení plánovaných miest v budúcnosti. Na Slovensku zaznamenávame vysoký počet vysokoškolákov, ktorí nemajú uplatnenie na trhu práce s čím súvisí aj otázka, či by nestálo za zváženie reformovať vzdelávanie nielen na Slovensku, ale aj v celej EÚ. Predpokladáme, že potreba zabezpečovania špecializovaných odborníkov na trhu práce bude mať za následok postupný stav znižovania nezamestnanosti. Zvýšiť by sa mala aj podpora podnikateľských zručností u mladých ľudí, aby vedeli ako začať s podnikaním po skončení školy, teda samozamestnávanie. Takisto výučba jazykov je kľúčová pri podpore mobility a zamestnanosti.

Cieľom Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania je podpora špecializovaného vzdelávania v Európe cez poskytovanie informácií o systémoch odborného vzdelávania a prípravy. Čo v súčasnosti zabezpečuje aj inštitút odborného vzdelávania v EÚ, kde vedia presne definovať, aké zručnosti budeme potrebovať v budúcnosti. Problémom je, že málokto reflektuje na tieto čísla, ktoré nás varujú už dnes. Ľudia by si mali uvedomiť, čo nás čaká a z toho by logicky vyplývala i menšia podpora humanitných smerov a väčšia technických; ([www.EuropskaUnia.sk](http://www.EuropskaUnia.sk)).

Na základe týchto zistení dochádza k výrazným zmenám v odborovej štruktúre absolventov vysokých škôl. Podľa výskumu Inštitútu hospodárskej politiky, n. o. (2011) bol v rokoch 2003 až 2010 zvýšený záujem o programy spoločensko-vedných odborov, ktorý nám potvrdzuje aj nasledujúci *Graf 1*.



*Graf 1: Zmeny v odborovej štruktúre absolventov v Slovenskej republike v rokoch 2003 - 2010.*

Graf ilustruje, ako sa masové sprístupnenie vyššieho vzdelávania a najmä otvorenie vzdelávacieho trhu súkromným subjektom prejavilo dopytom i ponukou spoločensko-vedných odborov, ale zasa deficitom pracovných miest v tomto smere. Dopytom, pretože spoločenské vedy (zelená krivka) sú študentmi považované za menej náročné ako technické odbory (ružová krivka) a ponukou, pretože pre prevádzkovateľov vzdelávacích inštitúcií sú investične menej náročné. Zameriavajú sa na masové poskytovanie výučby v odboroch ako sú právo, manažment, sociálna práca. Dôsledkom je prebytok absolventov spoločenských vied na trhu práce a absencia technicky vzdelanej pracovnej sily. Absolventa definuje aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o službách v nezamestnanosti), podľa ktorého, je to občan mladší ako 25 rokov, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvoma rokmi a nepracoval dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov a rozhodne sa využiť služby zamestnanosti na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny o službách zamestnanosti, základné pravidlo platí do 2 rokov od skončenia vysokej školy. Absolvent pôvodne pochádza z latinského slova „absolvere,, čo znamená dokončiť, dokončiť. Môžeme definovať absolventa ako bývalého účastníka vzdelávacieho procesu určitej školy, kurzu, školenia, ktorý predpísaným spôsobom a v stanovenej dobe ukončil štúdium. Status absolventa školy reprezentuje určitý stupeň i kvalitu vzdelania. Stáva sa predpokladom k nástupu vymedzených, profesijných a mobilityných dráh. Janotková (2012, s. 32) absolventa definuje „pod pojmom absolvent verejnej vysokej školy sa rozumie študent dennej alebo externej formy štúdia, bakalárskeho alebo magisterského stupňa, ktoré absolvoval na jednej z verejných vysokých škôl na Slovensku“. Slavík (2012) dopĺňa, že vysokoškolských študentov vekovej kategórie 19 až 25 rokov tvoria študenti prezenčného pregraduálneho štúdia. Je pre nich charakteristické, že sú mladými dospelými osobami na prelome adolescencie a ranej dospelosti. Majú istú úroveň intelektu, určité študijné a životné skúsenosti a aj niekedy krátku skúsenosť pracovného charakteru.

Nerovnomerný populačný vývoj striedanie silných a slabších populačných ročníkov, čo môže viesť ku kolísaniu nárokov na kapacitu vzdelávacích zariadení. Mladý človek si môže vybrať buď odísť zo školského systému po všeobecnej, alebo odbornej strednej škole a vstúpiť na trh práce, alebo pokračovať v štúdiu a získať univerzitný diplom. Absolventi sú práve tí mladí ľudia, ktorí majú veľa plánov a predstáv do budúcnosti. Zaujímajú sa o nové veci, skúšajú možnosti, ktoré sa im ponúkajú. No napriek odhodlaniu a snahe narážajú na

krutú realitu trhu práce. Preto práve v súvislosti s mladou generáciou ako uvádza Keller (2011, s. 39), je podstatné hovoriť „o zlyhávaní základného piliera v podobe trhu práce, ktorý môže mať vážny dopad na narastajúce problémy práve u mladých ľudí v získavaní svojho prvého stabilnejšieho zamestnania až do odchodu do dôchodku“. Následný dopad vidieť potom v informáciách zo štatistického úradu Európskej únie Eurostat, kde miera nezamestnanosti v EÚ na začiatku r. 2014 bola na úrovni 12 %. Nezamestnanosť na Slovensku bola šiesta najhoršia spomedzi krajín EÚ (13,8 %), má však mierne klesajúcu tendenciu. V nasledujúcej tabuľke poukazujeme na najnižšiu mieru nezamestnanosti v jednotlivých krajinách.

Tab. 1 Vývoj percentuálnej miery nezamestnanosti v krajinách EÚ v rokoch 2010 – 2013.

	2010	2011	2012	2013
Belgicko	8.3	7.2	7.6	8.4
Bulharsko	10.3	11.3	12.3	13.0
Česká Republika	7.3	6.7	7.0	7.0
Cyprus	6.3	7.9	11.9	15.9
Dánsko	7.5	7.6	7.5	7.0
Estónsko	16.7	12.3	10.0	8.6
Európska únia	9.6	9.6	10.4	10.8
Fínsko	8.4	7.8	7.7	8.2
Francúzsko	9.3	9.2	9.8	10.3
Grécko	12.6	17.7	24.3	27.3
Holandsko	4.5	4.4	5.3	6.7
Chorvátsko	11.8	13.5	15.9	17.2
Írsko	13.9	14.7	14.7	13.1
Litva	17.8	15.4	13.4	11.8
Luxembursko	4.6	4.8	5.1	5.8



	2010	2011	2012	2013
Lotyško	19.5	16.2	15.0	11.9
Maďarsko	11.2	10.9	10.9	10.2
Malta	6.9	6.5	6.4	6.5
Nemecko	7.1	5.9	5.5	5.3
Nórsko	3.6	3.3	3.2	3.5
Poľsko	9.7	9.7	10.1	10.3
Portugalsko	12.0	12.9	15.9	16.5
Rakúsko	4.4	4.2	4.3	4.9
Rumunsko	7.3	7.4	7.0	7.3
Švédsko	8.6	7.8	8.0	8.0
Slovensko	7.3	8.2	8.9	10.1
Slovensko	14.5	13.7	14.0	14.2
Španielsko	19.9	21.4	24.8	26.1
Taliansko	8.4	8.4	10.7	12.2
Turecko	10.7	8.8	8.1	8.7
Veľká Británia	7.8	8.0	7.9	7.5

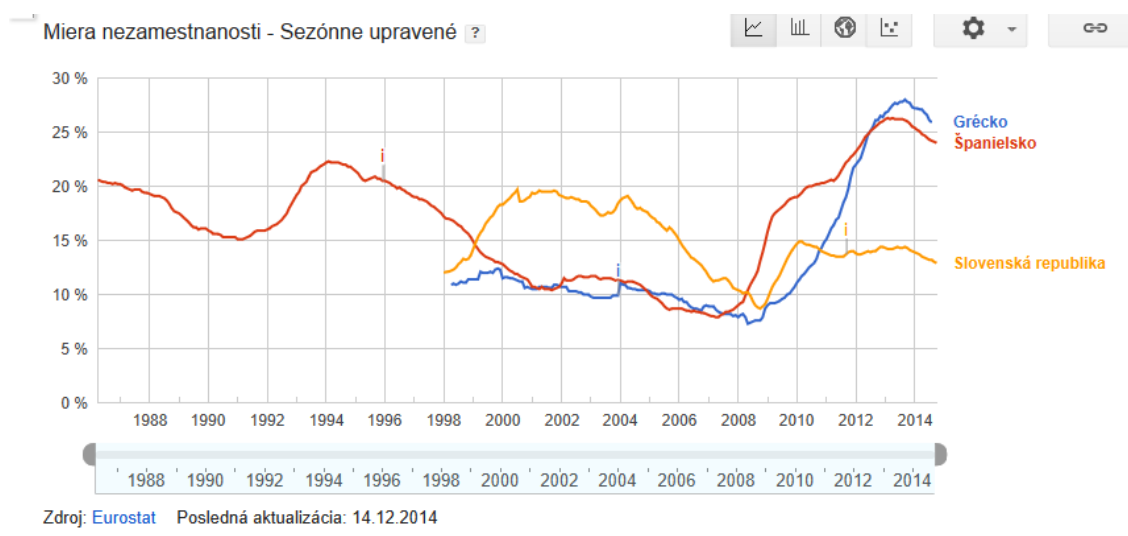
Zdroj dát: Eurostat, 2014.

Zdroje nezamestnanosti v jednotlivých krajinách EÚ môžu vyplývať jednak zo strany vládnych činiteľov, ale tiež aj z problémov infraštruktúry či kvalifikovanej pracovnej sily, ktorá môže byť buď, výhodou alebo nevýhodou. Na aktuálny stav nezamestnanosti v SR poukazujú historické dáta, členené na kvartálne obdobia. Je otázkou do diskusie nielen vládnych predstaviteľov, ale aj vedeckých pracovníkov, aké kroky je potrebné uplatniť i v prípade každoročného masového prílivu absolventov.

V nasledujúcom grafe by sme chceli poukázať i na štatistické spracovanie rastu nezamestnanosti v rozmedzí rokov 1988 – 2014, kde môžeme vidieť, že Španielsko už

dlhodobejšie pociťuje a zápasí s týmto fenoménom, no najproblematickejšiu situáciu má momentálne Grécko, ktoré v minulosti ani „nevedelo“ čo je nezamestnanosť a teraz zažívajú obyvatelia tejto krajiny stavy veľkej depresie. Nárast miery nezamestnanosti spôsobila strata podpory zo strany turizmu. Ostatné krajiny Európskej únie sa síce usilujú pomôcť Grécku, čo sa zároveň dotýka finančnej stránky ostatných krajín, ale tiež sa stupňuje medzi obyvateľmi neznášanlivosť a rozličné ideí v ponúkaní pomoci.

Obr. 2 Miera nezamestnanosti v Grécku, Španielsku a SR (1988 – 2014).



Miera nezamestnanosti v Grécku je v porovnaní s eurozónou viac ako dvojnásobná. V rámci menovej únie je nezamestnaných 19,2 milióna ľudí a miera nezamestnanosti tohto bloku je 12,1 %. Miera nezamestnanosti v Grécku vo vekovej skupine od 15 do 24 rokov je 61,4 %. Do tohto výpočtu sa nezarátavajú študenti a občania vo vojenskej službe. V čase, keď kríza začala, to bolo 23 % (SITA, 2014).

Podľa štatistickej krivky na obrázku, môžeme vidieť, že nezamestnanosť v Španielsku tiež láme rekordy. Viac ako šesť miliónov Španielov bolo bez práce v prvom štvrtroku 2013. Miera nezamestnanosti narástla vo štvrtej najväčšej ekonomike eurozóny na alarmujúcich 27,2 %, čo predstavuje najvyššiu hodnotu za posledných 43 rokov. V Španielsku počet nezamestnaných prekonal rekordnú hranicu šiestich miliónov. V súvislosti so zvyšujúcou sa nezamestnanosťou vyjadrila Medzinárodná organizácia práce obavy, že Európa bude čeliť ďalším nepokojom. Nedostatok práce je jedným z najzávažnejších problémov Európy v súčasnosti. Výnimkou nie je ani Slovensko, ktoré atakuje horné priečky v rebríčkoch najvyššej miery nezamestnanosti krajín Európskej únie.

### 1.3 Ponuka a dopyt na trhu práce

Na samotný trh práce musíme prihliadať z dvoch uhľov pohľadu. Na jednej strane je trh práce tvorený ponukou pracovných miest, resp. trhom pracovných príležitostí a na druhej strane predstavuje ponuku pracovných síl. Pre analýzu diania na trhu práce v praxi odborná verejnosť vychádza z dvoch základných komponentov trhu práce, a to z ponuky práce a z dopytu po práci, ktorých vzájomné pôsobenie v ideálnych podmienkach vyúsťuje do rovnováhy na pracovnom trhu. V Slovenskej republike predstavuje ako riadiaci a kontrolný orgán trhu práce Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorého pôsobnosť a postavenie je stanovený zákonom č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácií ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov.

*Ponuku práce* poníma cez zastúpenie domácnosťami, ktoré na pracovný trh prichádzajú ponúkať svoje schopnosti, zručnosti a znalosti. Každá domácnosť, resp. spotrebiteľ disponuje určitými kvalitami, ktoré nazývame ľudský kapitál, ktorý ekonomická teória vo všeobecnosti vymedzuje ako súhrn vrodenej a nadobudnutých schopností, zručností a vedomostí, ktorými ľudia disponujú. Jeho hodnota sa zvyšuje so schopnosťou produkovať vyššie množstvo tovarov a služieb. Efektom vynakladania práce je mzda, resp. peňažné ohodnotenie za vynaloženú prácu (Buchtová, 2002, s. 63). Tuleja (2007, s. 147), pod pojmom ponuka práce či ponuka pracovných síl považuje celkový počet jednotlivcov ponúkajúcich na trhu práce, pri určitej výške mzdy, svoju pracovnú silu. Pod ponukou práce možno ponímať aj samotný ľudský kapitál, ktorý je ovplyvňovaný individuálnymi charakteristikami, ktoré kladú dôraz na schopnosti a zručnosti (Kuchař, 2007). Na opačnej strane keď je ponuka musí existovať aj dopyt. Stručným pohľadom do histórie prognózovania dopytu po pracovnej sile (manpower requirement) sa dozvedáme, že pôvod vzniku bol v USA (United States Bureau of Labor Statistics) v 50. rokoch minulého storočia ako snaha o prognózovanie dopytu po pracovnej sile v budúcnosti. Avšak neskoršie, na začiatku 60. rokov minulého storočia hodnotenie týchto prognóz ukázalo, že také prognózovanie by bolo oveľa zložitejšie, než sa anticipovalo na začiatku. Tento problém sa ukázal byť zložitejší aj v podmienkach Francúzska, najmä v súvislosti s piatym a šiestym hospodárskym plánom (economic plan), v ktorom v dôsledku ropných šokov na začiatku 70. rokov minulého storočia prechádzala tak štruktúra povolání, ako aj sektorov dôležitými reformami v snahe realokovať (presunúť) zdroje z energeticky náročných priemyselných odvetví (Tiruneh, 2012, s. 16). *Dopyt po práci* je reprezentovaný štátnymi alebo verejnými inštitúciami, výrobcami, ktorých cieľom je maximalizácia zisku. Pojem *dopyt po práci* Tuleja (2007, s.147) charakterizuje ako

„celkový objem pracovných síl, ktoré na trhu práce, pri určitej výške mzdy, požadujú jednotliví zamestnávateľi“. V podmienkach dokonale konkurenčného prostredia platí, že ak dochádza k zvyšovaniu reálnej mzdy, podnik v záujme zachovania maximalizácie zisku bude dopyt po práci znižovať. Ak dochádza k poklesu reálnej mzdy, podniku sa oplatí zvyšovať počet pracovnej sily. Dopyt po práci je podľa Lisého (2007, s.268) „klesajúcou funkciou reálnej mzdovej sadzby. Podniky a domácnosti sú v podmienkach reálneho ekonomického prostredia ovplyvňované množstvom vonkajších faktorov, ktoré vyplývajú zo situácie na danom trhu práce. Ide predovšetkým o intervencie štátu do ekonomiky alebo o úroveň konkurenčného prostredia.“

Podľa Veselej (2011, s. 20) „sociálna analýza trhu je metodickým základom k vytipovaniu z hľadiska najdôležitejšej sociálnej skupiny, ktorou je skupina potencionálnych zákazníkov“. Keller (2011) v oblasti trhu práce hovorí o sociálnych rizikách, ktoré rozdelil na štyri typy:

- klasickým starým sociálnym rizikom - človek nemôže kratšiu alebo dlhšiu dobu zohnať prácu.
- nové sociálne riziko - má podobu pracujúcej chudoby, teda situácie, kedy človek síce prácu má a vykonáva ju, ale príjem za prácu je tak nízky, že dotyčný a celá jeho domácnosť sa pohybujú pod hranicou chudoby. Spočíva aj v tom, že dlhodobo bez práce môže zostať aj ten, kto do svojej kvalifikácii investoval to až po úroveň vysokoškolského diplomu.
- bežné riziko - človek sa stáva obeťou nezamestnanosti, pokiaľ nemal potrebnú kvalifikáciu.
- najvýznamnejším rizikom - je predovšetkým to keď človek, ktorý nikdy nepracoval, zostal bez poistenia alebo bol nedostatočne poistený. Nové sociálne riziko mu hrozí tým, že zostane v biede i keď si na dôchodok po celý život platil. Tiež sa to môže týkať závažnejších prípadov ochorenia.

Stanek (2008, s. 66) dodáva, že „dôležitým faktorom motivačných aspektov sociálnej politiky je aj pružnosť trhu práce, teda schopnosť zamestnávateľov a pracovnej sily prispôbovať sa a pružne reagovať na ekonomické a sociálne zmeny“. K tomu prispela veľká novela Zákonníka práce, ktorá uvoľnila úpravu podmienok zamestnania. Došlo k výraznému spružneniu trhu práce, odstránili sa administratívne zásahy do pracovnoprávných vzťahov.

Štát upravuje podmienky pracovných zmlúv pracovným zákonodarstvom. Zúčastňuje sa na realizácii cieľov vzdelávacej politiky. Vytvára špecializované odborné inštitúcie, ktorých cieľom je pomáhať ľuďom prispôbiť sa nárokom pracovného trhu:

- reguluje pohyb pracovnej sily cez hranice podporou alebo obmedzovaním zamestnávania občanov z cudzích štátov a vlastných občanov v zahraničí.

- pomáha občanom nájsť pracovné uplatnenie finančnú pomoc v čase, kedy stratia zamestnanie. Keller (2011, s. 35) zdôrazňuje „podstatné je, že v rámci procesov dochádza v ekonomicky najvyspelejších štátoch k výrazným zmenám na trhu práce, mení sa populačné správanie sa jednotlivcov. Premieňajú sa vzorce rodinného spolužitia všetky typy sociálneho štátu predovšetkým prehlbujúcemu nedostatku finančných prostriedkov na svoje fungovanie“. Transformácia spoločnosti v Slovenskej republike po roku 1989 odokryla všetky nedostatky a pochybenia, ktoré sa podpísali pod hlboký sociálny prepád. Preto musíme len súhlasiť s názorom Švihlíkovej (2010), že sociálne podmienky majú tendenciu zhoršovania a ekonomika už dávno nie je pre občanov, ale naopak občania sú tu pre ekonomiku presnejšie povedané nepatrí občanom, ale majiteľom kapitálu.

Pri objasňovaní príčin nezamestnanosti na Slovensku a jeho regiónoch nemožno opomenúť ani dedičstvo po predchádzajúcom režime, ktoré sa podieľalo a z časti podieľa na jej podobe, pričom ide o:

- Oneskorenú industrializáciu, ktorá sa opierala o kvantitu, nie najnovšie technológie,
- Nevhodnú štruktúru ekonomiky, s vysokou surovinou náročnosťou, podriadenou potrebám socialistickej integrácie,
- Značnú prezamestnanosť, „dodržiavanie“ práva na prácu a povinnosť pracovať, zamestnávanie bez ohľadu na efektívnosť,
- Nízka úroveň adaptability pracovnej sily, ktorá súvisela s nevhodnou štruktúrou ekonomiky (Staneka, 2012, s. 29).

Keď by sme sa zamerali na aspekty, ktoré prehlbovali daný fenomén nezamestnanosti, mohli by sme ďalej spomenúť aj:

- štrukturálne zmeny v ekonomike a štrukturálne zmeny trhu práce,
- regionálne rozdiely v nezamestnanosti,
- nízka mobilita a adaptabilita pracovnej sily,
- nevyhovujúca vzdelanostná požiadavka,

- veková štruktúra obyvateľstva.

V metodike skúmania nezamestnanosti podľa časového kritéria je členenie nezamestnanosti delené do štyroch kategórií:

- krátkodobú (od 3 mesiacov max. do 6 mesiacov),
- strednodobú (od 6 mesiacov do 12 mesiacov),
- dlhodobú (viac ako 12 mesiacov),
- veľmi dlhodobú (viac ako 24 mesiacov).

Spomínané členenie je veľmi dôležitým východiskom pre stanovenie prognóz ďalšieho vývoja na trhu práce.

#### **1.4 Činitele, ovplyvňujúce trh práce**

Pracovná sila je významným faktorom pri dosahovaní prosperity krajiny. Nízka mobilita pracovnej sily, nevyhovujúca vzdelanostná, kvalifikačná štruktúra a iné zručnosti či skúsenosti sú základnými faktormi slabej adaptability pracovnej sily na nové podmienky. K tomu sa pochopiteľne radí nízke ohodnotenie práce, vysoké daňové a odvodové zaťaženie a nebývalý rozmach šedej ekonomiky. V ďalšom vývoji sa pridávajú – obmedzený trh práce / diskriminácia v prístupe na trh práce, nevhodná štruktúra ponuky práce podmienená nedostatočným vzdelaním, nevhodnou kvalifikáciou z hľadiska štruktúry. Napriek tomu, že Slovenská republika zaznamenáva tieto problémy, ani zvýšená dynamika rastu ekonomiky nedokáže prijímať nové pracovné sily. A dokonca ani výroba a ani sektor služieb nemá tú schopnosť. Sú tu i skupiny, ktoré sa na trhu práce nedajú vôbec umiestniť. Trh práce a jeho vývoj je ovplyvnený mnohými ekonomickými, sociálnymi a legislatívnymi faktormi.

Warr (2007) presne identifikoval sedem premenných, ktoré najvýraznejšie ovplyvňujú dopad nezamestnanosti na jednotlivca:

1. Závazok voči zamestnaniu (employment commitment),
2. Vek nezamestnaného,
3. Finančný tlak,
4. Dĺžka nezamestnanosti,
5. Zdravotný stav,

6. Lokálna miera nezamestnanosti,

7. Sociálne vzťahy.

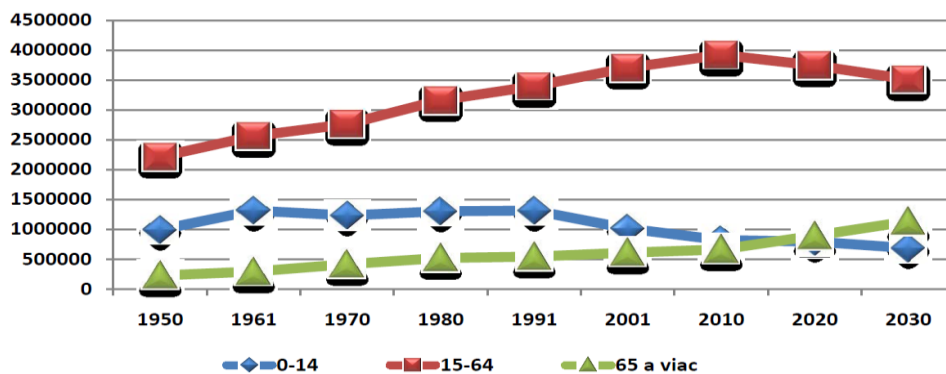
U mladých nezamestnaných sa môžu vyskytovať vo väčšej miere psychické dôsledky ako nuda, pasivita, bezcieľnosť, zatiaľ čo sociálne kontakty sa v tejto vekovej kategórii udržiavajú ľahšie. Napriek bytostnému významu práce pre človeka, pre jeho duševné zdravie aj fyzické zdravie práve práca určuje miesto človeka v spoločnosti. Človek strávi značnú časť svojho života v práci, za ktorú dostáva finančnú odmenu. Okrem finančnej odmeny mu život prináša práca aj možnosti osobnostného rastu, sociálny status, príležitosti, uspokojenia širokého spektra potrieb. Hubinková (2008) zase upozorňuje na tri závažné problémy nezamestnanosti v súčasnosti, v kontexte európskeho trhu práce:

- Ide o pascu nezamestnanosti, kde dlhodobo nezamestnaní sú znevýhodnení na trhu práce, pretože strácajú odbornosť, pracovné návyky, na druhej strane však výška podpory môže znižovať ich motiváciu pracovať.
- Druhým problémom je pasca chudoby, čo znamená, že nízko príjmovej kategórie nezamestnaných môže minimálna mzda znamenať zrušenie sociálnych dávok, čo znižuje motiváciu pracovať a vedie k životu na hranici biedy.
- Tretím problémom je sociálne vylúčenie nezamestnaných na okraj spoločnosti.

Redukcia dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí podľa Židzikovej (2009, s. 235) „by sa mala odvíjať od preventívneho zvyšovania výuky. Vzdelávanie mládeže a poradenstva, prípravy pre trh práce. Podpory firmám, ktoré vytvárajú a udržiavajú pracovné miesta pre absolventov škôl. Dôležitá je patričná informovanosť o situácii na trhu práce. Finančnej stimulácie pre podnikateľov, participácia miestnej správy a podnikateľskej sféry na absolventskej praxi a zamestnanosti“.

Veľkosť populácie a jej vplyv je dôležitým atribútom trhu práce. Pri posudzovaní obyvateľstva v súvislosti s trhom práce sú najdôležitejšie údaje o ekonomicky aktívnom obyvateľstve.

*Graf 3 Vývoj obyvateľstva SR podľa základných vekových skupín v rokoch 1950 – 2030.*



Zdroj: (Bodnárová et al., 2010, s. 21; In: Jurík, 2012).

Aj keď by mal počet ľudí v produktívnom veku na Slovensku ubúdať, je možné predpokladať, že tento fakt bude vytvárať priestor pre znižovanie miery nezamestnanosti. Rozhodujúce však bude, ako sa zároveň s tým bude meniť dynamika tvorby a zániku pracovných miest na trhu práce. Podiel obyvateľov v produktívnom veku (15 - 64) predstavuje 72,26%. Informácie o aktuálnom stave a očakávanom vývoji patria medzi základné informácie potrebné pri analýzach a prognózach spoločenského vývoja. Dôležitá je nie len početnosť pracovnej sily ale aj jej rozmiestnenie a štruktúra, predovšetkým pohlavná, veková a vzdelanostná. Dôležité je tiež, ako sa potenciál, ktorý predstavuje pracovná sila, využíva. Medzi faktory, ktoré významne a priamo ovplyvňujú fungovanie trhu práce, patrí demografický vývoj, pracovná migrácia a ekonomická aktivita. Početnosť aj štruktúra pracovnej sily sú významne ovplyvňované demografickým vývojom. Úmrtnosť a migrácia ovplyvňujú pracovnú silu priamo, plodnosť s určitým časovým odstupom (pri nízkej úmrtnosti a nízkej emigrácii v mladom veku ide vlastne o priamy vplyv s časovým posunom 15 až 25 rokov). Samozrejme vplyv majú aj legislatívne normy, ktoré ovplyvňujú stav pracovných síl hlavne na začiatku a na konci vekového intervalu (vzdelávanie, odchod do dôchodku). Výrazne sa znížila pôrodnosť, predlžuje sa ľudský život. Zahraničná migrácia je zatiaľ nízka. Dôsledkom je zníženie prírastku obyvateľstva a zrýchľujúci sa proces starnutia obyvateľstva. Po súčasnom zastavení poklesu plodnosti sa v prvej polovici 21. storočia očakáva zvyšovanie plodnosti až na hranicu tesne pod úroveň jednoduchého reprodukcie. Úmrtnosť sa bude s veľkou pravdepodobnosťou naďalej znižovať a na Slovensko bude prichádzať viac prisťahovalcov z rozvojových krajín. V kombinácii s vekových zložením obyvateľstva to bude znamenať znižovanie počtu narodených zhruba od roku 2015 a počnúc súčasnosťou nepretržité zvyšovanie počtu zomrelých. Dôsledkom bude úbytok obyvateľstva, ktorý sa začne krátko po roku 2020 a výrazné zrýchlenie procesu populačného starnutia po roku 2015. Migrácia môže zmierniť proces úbytku obyvateľstva, na proces populačného



starnutia bude však mať len minimálny vplyv. V súvislosti s vývojom pracovných síl je na mieste otázka akých migrantov bude naša spoločnosť najviac potrebovať a čo je v tomto smere potrebné a možné spraviť zo strany spoločnosti. Starnutie obyvateľstva výrazne ovplyvňuje mnohé stránky spoločenského vývoja a oprávnené sa v súčasnosti stáva dôležitou témou pri úvahách o budúcnosti. Prírastky sa spomaľujú resp. menia sa na úbytok a pracovná sila starne. Populačné starnutie ovplyvní početnosť a štruktúru pracovnej sily aj do budúcnosti. Všeobecne sa predpokladá, že vo väčšine vyspelých krajín sa na dosahovaní ekonomických výsledkov bude podieľať menej početná, staršia a etnicky pestršia pracovná sila ako v súčasnosti. Je otázkou, či a do akej miery sa zmenený vývoj pracovných síl prejaví na výkonnosti ekonomiky. Dôležitú úlohu zohrá nepochybne vývoj technológií, organizácia pracovného procesu a úspešnosť migračnej politiky. Demografická prognóza za kraje je poňatá ako vedecká výpoveď o budúcom vývoji demografických procesov plodnosti, úmrtnosti a migrácie.

### **1.5 Aktívne opatrenia na trhu práce**

Aktívna politika trhu práce je významným činiteľom, ktorý napomáha začleneniu uchádzačov o zamestnanie na trh práce širokým spektrom nástrojov (ÚPSVaR, 2010, s.4). Pod aktívnou politikou trhu práce si možno predstaviť všetky opatrenia, ktoré sú vyvíjané príslušnými inštitúciami a majú vo všeobecnosti viesť k rovnováhe medzi ponukou a dopytom po práci. Aktívne opatrenia na trhu práce sa zameriavajú nielen na osoby, ktoré sú nezamestnané alebo im nezamestnanosť hrozí, ale cielene sú vyvíjané aj aktivity pre zamestnávateľov. Podľa zamerania a účelu týchto opatrení, sa politika trhu práce delí na aktívnu a pasívnu. Opatrenia aktívnej politiky trhu práce sa zameriavajú na nezamestnaných a ohrozených nezamestnanosťou prostredníctvom zapájania týchto osôb do procesov návratu do stavu zamestnanosti aktívnym spôsobom. Tieto osoby sú vedené k činnostiam, ktoré by zlepšili ich možnosti a uplatnenie na pracovnom trhu.

V súčasnosti krajiny Európskej únie využívajú jednotlivé opatrenia aktívnej politiky trhu práce na zmiernenie dôsledkov krízy na trhoch práce, programy realizované v rámci APTP sú však v rámci EÚ 27 značne diferencované.

Doval'ová (in Košta a kol., 2011, s.160), uvádza, že ich možno rozdeliť do týchto kategórií:

- všeobecne verejné služby zamestnanosti,
- vzdelávanie,

- rotácia a zdieľanie pracovných pozícií,
- stimuly k zamestnanosti,
- podpora zamestnávania a integrácia hendikepovaných,
- priama tvorba pracovných miest,
- podpora samozamestnávania.

Doval'ová (2011) ďalej poznamenáva, že z analýzy APTP patrí Slovensko medzi krajiny EÚ 27 s vysokou mierou nezamestnanosti a relatívne nízkymi výdavkami na APTP. Medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) UoZ v skupine nástrojov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti existuje relatívne silná pozitívna závislosť. U nás je táto závislosť premietnutá do nasledovných paragrafov, ktoré vychádzajú zo zákona NR SR 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Aktívne opatrenia na trhu práce možno posudzovať zo strany: zamestnávateľa a zo strany občana. Zo strany zamestnávateľa politika trhu práce postupuje podľa všeobecne platných zákonov v SR, ktoré sme zhrnuli do prehľadne spracovanej tabuľky:

Tab. 2 Aktívne opatrenia na trhu práce na strane zamestnávateľa

<b>Aktívne opatrenia trhu práce - zamestnávateľ</b>	
<b>§ 50 – Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie</b>	<b>§ 50j – príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti</b>
Príspevok môže poskytnúť úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto. Príspevok je určený pre zamestnávateľa, ktorý prijme znevýhodneného UoZ vedeného v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto. Zamestnávateľ je povinný následne zachovávať vytvorené miesto najmenej v rozsahu zodpovedajúcom polovici dohodnutého poskytovania príspevku. Výška mesačného príspevku je 30% z CCP zamestnanca v prípade plného pracovného úväzku, v prípade kratšieho pracovného úväzku sa výška príspevku pomerne kráti. Dĺžka poskytovania príspevku je maximálne 12 mesiacov u znevýhodneného UoZ alebo maximálne 24 mesiacov u UoZ vedeného v evidencii ÚP najmenej 24 mesiacov. Maximálna suma mesačného príspevku na rok 2014 je 325,69 EUR. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.	Príspevok môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi, ktorý prijme do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto UoZ staršieho ako 50 rokov veku, a ktorý dosiahol nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu vedeného v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace alebo UoZ vedeného v evidencii viac ako 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Oprávneným žiadateľom je obec, samosprávny kraj alebo nimi zriadené právnické osoby. Mesačná výška príspevku je 80% z CCP zamestnanca, najviac 60% z priemernej CCP v hospodárstve SR, pre rok 2014 je maximálny mesačná výška príspevku stanovená na 651,38 EUR. Príspevok sa poskytuje najviac počas 9 kalendárnych mesiacov, bez možnosti jeho opakovaného poskytovania na zamestnávanie toho istého zamestnanca počas obdobia 2 rokov bezprostredne nasledujúcich po skončení pracovného pomeru. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.
<b>§ 50k - Príspevok na podporu udržania pracovných miest</b>	<b>§ 52 – Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb</b>

<p>Príspevok môže poskytnúť úrad zamestnávateľovi, ktorý najmenej 3 mesiace pred podaním žiadosti udržal vytvorené pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov. Na základe tejto písomnej dohody so zástupcami zamestnancov obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelať prácu v rozsahu najmenej 6% a najviac 20% ustanoveného týždenného pracovného času. Mesačná výška príspevku je <b>50% náhrady mzdy</b> poskytnutej zamestnancovi, najviac 50% z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR. Dĺžka poskytovania príspevku je <b>najviac 12 mesiacov</b>. Príspevok sa poskytuje sa len za dni, v ktorých bola zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy, súhrnne <b>najviac za 60 dní</b> v prípade dohody s úradom uzatvorenej na 12 mesiacov (v prípade kratšej doby poskytovania príspevku sa počet dní pomerne kráti). Žiadosti posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.</p>	<p>Aktivačnú činnosť (AČ) vykonáva dlhodobo nezamestnaný UoZ, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v HN počas 6 kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne s možnosťou opakovaného vykonávania najviac počas ďalších 12 kalendárnych mesiacov. UoZ patrí aktivačný príspevok vo výške <b>63,07 Eur</b>. Oprávneným žiadateľom je obec alebo samosprávny kraj. Príspevok sa poskytuje aj obci alebo samosprávnemu kraju na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním AČ (výška príspevku je závislá od počtu UoZ a počtu hodín, ktoré UoZ odpracuje). Obci alebo samosprávnemu kraju sa poskytuje aj príspevok na úhradu časti CCP zamestnanca, ktorý organizuje AČ (výška príspevku je závislá od počtu UoZ a počtu hodín, ktoré UoZ odpracuje).</p>
<p><b>§ 52a – Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby</b></p>	<p><b>§ 53b – Príspevok na dopravu do zamestnania</b></p>
<p>Vykonáva UoZ v rozsahu 20 hod. týždenne nepretržite najviac počas 6 kalendárnych mesiacov. Oprávneným žiadateľom je právnická alebo fyzická osoba, ktorá nevykonáva činnosť určenú v §52a ods.1 za účelom dosiahnutia zisku. UoZ patrí paušálny príspevok vo výške sumy životného minima - 198,09 €. Právnickej alebo fyzickej osobe, u ktorej UoZ vykonáva dobrovoľnícku činnosť v zmysle §52a sa môže poskytnúť príspevok na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby (výška príspevku je závislá na dohodnutom počte UoZ). Právnickej alebo fyzickej osobe, u ktorej UoZ vykonáva dobrovoľnícku činnosť v zmysle §52a sa môže poskytnúť príspevok na úhradu časti CCP zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku činnosť (výška príspevku je závislá na dohodnutom počte UoZ). Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti</p>	<p>Príspevok môže poskytnúť úrad zamestnávateľovi, ktorý každodenne zabezpečuje dopravu zamestnancov do zamestnania a späť, ak nie je možná doprava hromadnými dopravnými prostriedkami. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má právnická osoba sídlo alebo fyzická osoba trvalý pobyt. Výška príspevku je <b>maximálne 50% nákladov</b> vynaložených na dopravu zamestnancov. Príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.</p>
<p><b>§ 54 – NP XX – Príspevok na podporu vytvárania pracovných miest v samospráve</b></p>	<p><b>§ 54 – NP XXXIV-2 – Podpora rozvoja regionálnej zamestnanosti bez BSK</b></p>

<p>Oprávneným zamestnávateľom je obec, mesto, samosprávny kraj alebo nimi zriadená príspevková alebo rozpočtová organizácia. Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme zamestnanca do 29 rokov veku vrátane, vedeného v evidencii UoZ úradu a bolo mu doručené oznámenie o zaradení do evidencie UoZ, alebo zamestnanca nad 50 rokov vedeného v evidencii UoZ najmenej 6 mesiacov. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť pracovné miesto na dobu určitú min. 12 mesiacov alebo na dobu neurčitú. Oprávneným výdavkom je <b>95% CCP</b> zamestnanca, maximálna výška mesačného príspevku je <b>456,54€</b> a jednorazový príspevok na osobné ochranné pracovné pomôcky vo výške 95% preukázaných nákladov, maximálne 40€. Dĺžka poskytovania príspevku je <b>6-9 mesiacov</b> v závislosti od dĺžky vytvorenia pracovného miesta.</p>	<p>Príspevok môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme UoZ alebo znevýhodneného UoZ, vedeného v evidencii UoZ minimálne 3 mesiace, na dobu určitú min.12 mesiacov alebo na dobu neurčitú na plný alebo polovičný pracovný úväzok. Oprávneným výdavkom je 30 – 80% CCP zamestnanca (v závislosti od veľkosti podniku a prijatia UoZ alebo znevýhodneného UoZ), maximálna výška mesačného príspevku je 475,89€. Dĺžka poskytovania príspevku je 6 mesiacov, dĺžka udržania pracovného miesta zodpovedá dobe poskytovania príspevku. Príspevok posudzuje Výbor pre otázky zamestnanosti ÚPSVaR Trnava a následne komisia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny zriadená na tento účel.</p>
<p><b>§ 56 – Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska</b></p>	<p><b>§ 56a – Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím</b></p>
<p>Príspevok môže poskytnúť úrad, v ktorého územnom obvode sa zriadi CHD alebo CHP. Oprávneným príjemcom je zamestnávateľ, ktorý na zriadené pracovné miesto v CHD alebo CHP prijme UoZ so ZP vedeného v evidencii UoZ minimálne 1 mesiac. Oprávneným výdavkom sú náklady na zriadenie CHD alebo CHP, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so ZP. Výška príspevku je najviac <b>4,8 násobok CCP</b> vypočítanej z priemernej mzdy v hospodárstve SR – na rok 2014 <b>max. 5211,07 na 1 UoZ</b>. Dĺžka zachovania zriadenej CHD alebo CHP je najmenej 2 roky. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.</p>	<p>Príspevok sa môže poskytnúť zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25% občanov so ZP z priemernej evidenčnej počtu svojich zamestnancov, a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Príspevok sa poskytuje na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca. Maximálna výška mesačného príspevku je 60% preddavkov vypočítaných z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR. Žiadosti sa prijímajú na úrade, v územnom obvode ktorého má právnická osoba sídlo alebo fyzická osoba trvalý pobyt. Príspevok sa poskytuje štvrtročne. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.</p>
<p><b>§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta</b></p>	<p><b>§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov a SZČO so ZP</b></p>

Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so ZP, alebo SZČO, ktorá je občanom so ZP, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti vyplýva potreba pracovného asistenta (posudzuje lekár). Žiadosti o poskytnutie príspevku sa prijímajú na úrade, v ktorého územnom obvode občan so ZP vykonáva prácu alebo prevádzkuje SZČ. Príspevok sa poskytuje mesačne vo výške najviac **70 % z priemernej CCP** v hospodárstve SR – na rok 2014 **max. 759,94 Eur** (konkrétna výška príspevku závisí od počtu hodín vykonávania pracovnej asistencie, miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a od poskytnutej mzdy pracovnému asistentovi). Dĺžka poskytovania príspevku je najviac 12 mesiacov

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode je zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko. Príspevok sa poskytuje štvrťročne na základe písomnej žiadosti, ktorá musí byť podaná na úrad najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada. Maximálna ročná výška príspevku je:

- 2,5-násobok priemernej CCP v hospodárstve SR na jedného občana so ZP s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nižším ako 70% - na rok 2014 max. 2714,10 Eur,

- 5-násobok priemernej CCP v hospodárstve SR na jedného občana so ZP s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšším ako 70% - na rok 2014 max. 5428,20 Eur. Príspevok sa poskytuje štvrťročne najviac vo výške 25% zo súm uvedených vyššie a to do 60 kalendárnych dní odo dňa podania žiadosti.

Zdroj: ÚPSVaR SR, služby zamestnanosti. Vlastné spracovanie.

Na strane občana, politika trhu práce v SR postupuje podľa nasledovných príslušne platných paragrafov:

*Tab. 3 Aktívne opatrenia na trhu práce na strane občana.*

### **Aktívne opatrenia trhu práce - občan**

<b>§ 32 – Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ</b>	<b>§ 46 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ</b>
<p>Úrad na účely sprostredkovania zamestnania poskytuje náhradu časti preukázaných cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru, výberového konania, skupinového sprostredkovania zamestnania u zamestnávateľa prevyšujúce sumu 4 €. Príspevok sa poskytuje vo výške 70% z preukázaných cestovných výdavkov najviac v sume 35 €, v úhrne za všetky cesty uskutočnené v kalendárnom mesiaci. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti UoZ, ku ktorej je potrebné priložiť potvrdenie o účasti na vstupnom pohovore, výberovom konaní alebo skupinovom sprostredkovaní zamestnania. Na poskytnutie príspevku je právny nárok. Príspevok sa poskytuje vo výške 70% z preukázaných cestovných výdavkov najviac v sume <b>35 €</b>, v úhrne za všetky cesty uskutočnené v kalendárnom mesiaci. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti UoZ, ku ktorej je potrebné priložiť potvrdenie o účasti na vstupnom pohovore, výberovom konaní alebo skupinovom sprostredkovaní zamestnania. Na poskytnutie príspevku je právny nárok. Dĺžka</p>	<p>Úrad môže zabezpečiť VzPrTP pre UoZ ak to vyžaduje ich uplatnenie na TP na základe zhodnotenia ich schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu najmä v prípade nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností alebo potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na TP. Pre UoZ môže úrad poskytnúť príspevok na VzPrTP UoZ vo výške 100% nákladov. Úrad poskytuje UoZ, ktorému zabezpečuje VzPrTP náhradu cestovných a stravných výdavkov a príspevky na služby pre rodinu s deťmi - max. 54 € na 1 dieťa a max. 42 € na každé ďalšie dieťa mesačne. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti. Úrad môže s UoZ uzatvoriť písomnú dohodu o absolvovaní vzdelávania z vlastnej iniciatívy, na základe žiadosti UoZ, ktorú schvaľuje výbor pre otázky zamestnanosti. Úrad môže poskytnúť príspevok vo výške 100% oprávnených nákladov za vzdelávanie z vlastnej iniciatívy,</p>

<p>poskytovania príspevku je <b>najviac 12 mesiacov</b>. Príspevok sa poskytuje sa len za dni, v ktorých bola zamestnancovi poskytnutá náhrady mzdy, súhrne <b>najviac za 60 dní</b> v prípade dohody s úradom uzatvorenej na 12 mesiacov (v prípade kratšej doby poskytovania príspevku sa počet dní pomerne kráti). Žiadosti posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.</p>	<p>najviac v sume 600 €, ak bol občan v súvislosti s týmto vzdelávaním vyradený z evidencie z dôvodu nástupu do zamestnania alebo začatia SZČ. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti o úhradu finančných prostriedkov, (podanej najskôr do 30 dní a najneskôr do 90 dní po ukončení vzdelávania), ktorej súčasťou je: pracovná zmluva, uzatvorená najmenej na 6 mesiacov alebo doklad o oprávnení prevádzkovať alebo vykonávať SZČ, doklad o absolvovaní vzdelávania, ktoré súvisí s výkonom pracovnej činnosti a doklad o úhrade nákladov vzdelávania.</p>
<p><b>§ 47 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca</b></p>	<p><b>§ 49 – Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť</b></p>
<p>Vzdelávanie vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov formou všeobecného a špecifického vzdelávania. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ svoje sídlo, sídlo prevádzky alebo sídlo závodu. Oprávnenými žiadateľmi sú zamestnávateľa v súlade s ustanovením § 3 zákona o službách zamestnanosti. Výška príspevku ( intenzita pomoci ) sa stanovuje podľa schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania č.1/2009. Po skončení aktivít je zamestnávateľ povinný zamestnávať zamestnancov najmenej počas 12 mesiacov. Žiadosti o príspevok posudzuje výbor pre otázky zamestnanosti.</p>	<p>Úrad môže poskytnúť príspevok na SZČ UoZ vedenému v evidencii najmenej 3 mesiace, UoZ ktorý 6 mesiacov pred zaradením do evidencie pozastavil, prerušil alebo skončil prevádzkovanie SZČ a bol vedený v evidencii UoZ najmenej 12 mesiacov. Úrad môže zabezpečiť absolvovanie prípravy na začatie SZČ. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer, ktorý je podkladom na posúdenie komisiou podľa § 18 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti. Výška príspevku je najviac 3- násobok CCP, v sume max. 3 256,92 €. Úrad poskytne najviac 60% výšky príspevku do 30 kalendárnych dní od uzatvorenia dohody, zvyšnú časť po predložení prvej správy. Doba udržania PM je 3 roky, opakované poskytnutie príspevku po 8 rokoch.</p>
<p><b>§ 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe</b></p>	<p><b>§ 53 – Príspevok na dochádzku za prácou</b></p>
<p>Absolventska prax umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných odborov. Absolventska prax sa vykonáva najmenej 3 a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Oprávnená skupina: UoZ mladší ako 26 rokov, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie pred menej ako dvomi rokmi a nemal pravidelne platené zamestnanie. Podmienkou zaradenia na AP je dĺžka vedenia absolventa v evidencii UoZ najmenej 1 mesiac. Úrad poskytuje paušálny príspevok vo výške 65% sumy životného minima 128,75 € v prípade odpracovania celého mesiaca, za neodpracované dni sa príspevok kráti, poskytuje sa alikvotná časť. Žiadosti o príspevok posudzuje</p>	<p>Príspevok sa poskytuje občanovi, ktorý bol UoZ vedeným v evidencii najmenej 3 mesiace, ak bol vyradený z dôvodu podľa § 36 ods. 1 písm. a), ak o tento príspevok požiada písomne najneskôr do jedného mesiaca od nástupu do zamestnania. Príspevok sa poskytuje najviac počas šiestich mesiacov od jeho nástupu do zamestnania. Príspevok sa poskytuje na úhradu cestovných výdavkov na dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami najviac v sume 135 € mesačne v závislosti od vzdialenosti miesta výkonu zamestnania do miesta trvalého (prechodného) pobytu. Príspevok sa môže opätovne poskytnúť po uplynutí dvoch rokov od ukončenia obdobia jeho poskytovania. Príspevok sa neposkytuje zamestnancovi, ktorý dochádza z miesta trvalého alebo prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve v rámci jednej obce, ako aj tomu zamestnancovi,</p>



výbor pre otázky zamestnanosť.	ktorého miesto trvalého alebo prechodného pobytu je od miesta výkonu zamestnania vzdialené menej ako 5 km. Na poskytnutie príspevku je právny nárok.
<b>§ 53a – Príspevok na presťahovanie za prácou</b>	<b>§ 54 – Projekty a programy</b>
Je náhrada časti preukázaných výdavkov súvisiacich s presťahovaním UoZ z miesta jeho trvalého pobytu v súvislosti so získaním zamestnania vo výške najviac 1327,76 €, ak miesto jeho nového trvalého pobytu, do ktorého sa presťahoval v súvislosti so získaním zamestnania, je vzdialené od miesta pôvodného trvalého pobytu najmenej 50 km. Príspevok sa poskytuje na základe preukázania zmeny miesta trvalého pobytu zamestnancom. Príspevok sa poskytuje občanovi, ktorý bol UoZ vedeným v evidencii najmenej 3 mesiace ak bol vyradený z dôvodu podľa § 36 ods. 1 písm. a), ak o tento príspevok požiada písomne. Príspevok poskytuje úrad jednorazovo raz za dva roky. Na poskytnutie príspevku je právny nárok.	Národné projekty, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie alebo úrad. Projekty na zlepšenie postavenia UoZ na trhu práce. Pilotné projekty na overenie nových aktívnych opatrení na trhu práce. Projekty na podporu rozvoja regionálnej zamestnanosti, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie a úrad. Sú to projekty a programy financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu.
<b>§ 57 – Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť</b>	
Úrad môže poskytnúť príspevok UoZ, ktorý je občanom so ZP na SZČ, vedenému v evidencii najmenej 3 mesiace, UoZ ktorý 6 mesiacov pred zaradením do evidencie pozastavil, prerušil alebo skončil prevádzkovanie SZČ a bol vedený v evidencii UoZ najmenej 12 mesiacov. Úrad zabezpečí UoZ, ktorý je občanom so ZP absolvovanie prípravy na začatie SZČ na základe jeho písomnej žiadosti. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer, ktorý je podkladom na posúdenie komisiou podľa § 18 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti	

Zdroj: ÚPSVaR SR, služby zamestnanosti. Vlastné spracovanie.

Novela zákona o službách zamestnanosti (zákon č. 96/2013 Z. z.) čiastočne zmenila aktívnu politiku trhu práce. Zrušilo sa jedenásť nástrojov aktívnej politiky trhu práce (dôvodom bola nízka miera ich využívania alebo nedostatok finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu). Novela zaviedla nový príspevok na podporu udržania pracovných miest. Zmenila sa nárokovateľnosť niektorých príspevkov, po novom bude príslušný úrad práce rozhodovať o ich poskytnutí. Z obligatórnych na fakultatívne sa zmenili nasledujúce príspevky:<sup>43</sup> príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť; príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie; príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti; príspevok na vykonávanie absolventskej praxe;

príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska; príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní; príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť (Morvay, 2014, s.107).

Dôležitým komponentom intervencií na trhu práce sú predovšetkým „sprievodné“ opatrenia zamerané na stimuláciu medziregionálnej mobility za prácou (zvýšenie výšky príspevku na dochádzku za prácou (§53 ZoSZ) a zabezpečenie rozsahu služieb poskytovaných ÚPSVaR v čase krízy. Zánik pracovných miest v dôsledku zle nastaveného hospodárenia sa bude prehlbovať. Technologické procesy a nové zlepšenia nepomôžu vyriešiť ani globálny problém na trhu práce. Predpokladáme, že na lokálnej úrovni by mohli viesť iba k zjemneniu rozdielov. Na potrebu pracovných síl je potrebné nazerať aj z celkového teritoriálneho rozmiestnenia a jeho ponuky prostredia. Na obnovu tvorby pracovných miest nestačí znižovanie odvodov či mzdy, ide o veľmi dlhodobý (niekoľkomesačný) proces tvorby pracovných miest. Hospodárska kríza poukázala na to, že verejný sektor bude musieť zohrať zásadnú úlohu v obnove hospodárskeho rastu nielen v krajoch ale na celom svete.

## **1.6 Návrh opatrení na zníženie nezamestnanosti**

Návrhom opatrení na zníženie nezamestnanosti sa v SR zaoberá veľké množstvo odborníkov, pôsobiacich v rôznych oblastiach. Najznámejšou inštitúciou v podmienkach SR je inštitúcia: Inštitút pre výskum práce a rodiny, ktorý sa snaží podávať ucelený obraz o aktuálnom stave v SR, zameranom na rôzne druhy problematik. Ako uvádza IVPR „Trh práce a výskum trhu práce a zamestnanosti sa považuje za jeden z nosných segmentov výskumnej činnosti Inštitútu pre výskum práce a rodiny, ktorý je dlhodobo orientovaný na skúmanie vývoja a štruktúry dopytu po práci a ponuky práce a inštitucionálneho rámca trhu práce SR. Okrem iného svoje portfólio zameriava aj na kvalitu práce, prax, implementáciu európskej stratégie zamestnanosti v podmienkach trhu práce SR, trendov vývoja zamestnanosti, nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti a ich regionálnych dimenzií, migrácie za prácou do zahraničia a atypickým formám zamestnanosti.“

V regiónoch a miestnej samospráve sa musí zvýšiť zodpovednosť za zabezpečenie toho, aby ich obyvatelia mali dostupnosť k pracovným miestam vrátane povinnosti miestnych samosprávnych orgánov poskytovať dávku v nezamestnanosti svojim obyvateľom, ak im nedokážu pomôcť nájsť si zamestnanie. Šebestová (2010, s. 139-140) uvádza, že veľmi dôležitým faktorom v rámci (ne)zamestnanosti je aj systematický proces vzdelávania. Aby



mohol človek fungovať ako pracovná sila musí svoje vedomosti a schopnosti neustále prehĺbovať a rozširovať. Nie je výnimkou ani potreba rekvalifikácie na základe dopytu.

Vychádzajúc z teoretických východísk a aktuálnych štatistických údajov preto navrhujeme pre rozvoj trhu práce na Slovensku:

- podporovať rozvoj verejných služieb,
- zvýšenie tvorby pracovných miest a ich pružnosti na trhu práce, zabránenie rigidite a deformácii na trhu práce,
- podpora podnikateľských subjektov,
- zavedenie premysleného systému opatrení na oživenie podnikateľských aktivít daného regiónu, v spolupráci so všetkými aktérmi daného regiónu,
- rozvoj sociálneho podnikania,
- podpora odborného vzdelávania v podnikateľských činnostiach či v kvalifikačných aspektoch u ľudí,
- odstránenie administratívneho zaťaženia v oblasti zakladania podnikateľskej činnosti,
- oživenie pracovného trhu v rámci vytvárania nových pracovných pozícií,
- poskytnúť samosprávnym krajom paušálnu sumu peňazí na prípravu a realizáciu verejných prác,
- zvýšenie výdavkov na aktívnu politiku zamestnanosti,
- podpora nezamestnaných osôb pri opätovnom zaraďovaní do pracovného procesu,
- boj proti znevýhodneným osobám na trhu práce cez ciele vytváranie a osobitú pozornosť na ich integráciu s podporou štátu,
- zvýšenie mzdovej úrovne ako motivačného faktoru pri hľadaní práce
- podpora mobility pracovnej sily.

*"Príspevok vznikol v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA - Bezdomovectvo ako sprievodný negatívny jav našej doby. Teoretická analýza v aplikácii na využitie teórie pre študentov pomáhajúcich profesií. Projekt č. 1/0719/13."*

## **SÚPIS POUŽITEJ LITERATÚRY**

BUCHTOVÁ B. a kol., (2002). *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck. 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4. Eurostat. [online]. 2014, [cit. 2015-01-02]

Dostupné na: <<http://www.euractiv.sk/nezamestnanost-mladych/interview/priorita-nie-je-vychovavat-zamestnaca-pre-konkretnu-firmu-021763#sthash.x7nATECN.dpuf>>

HUBINKOVÁ, Z. a kol., (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 2008. Praha : Grada Publishing, a.s.

IVPR – *Inštitút pre výskum práce a rodiny*. [online]. 2014, [cit. 2014-05-02] Dostupné na: [http://www.sspr.gov.sk/IVPR/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid=1&lang=sk](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=1&lang=sk)

JANOTKOVÁ, J. (2012). *Absolventi slovenských vysokých škôl rokov 2009-2011 na trhu práce*: Diplomová práca. Nitra : UKF, FSVaZ. 2012, 70 s.

JUREČKA V. a kol., (2010). *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 359 s. ISBN 978-80-2473-259-6.

JURÍK, J. (2012). *Kompatibilita obyvateľstva s trhom práce: súčasnosť a perspektíva*. 2012. In. *Inštitút pre paradigmatické reformy*. [online]. 2013, [cit. 2014-01-02] Dostupné na: <http://ippr.sk/ekonomia/82-kompatibilita-obyvateľstva-s-trhom-prace-sucasnost-a-perspektiva>

KELLER, J. (2011). *Nová sociální rizika*. Praha 1 : Sociologické nakladatelství Slon, 2011. 197 s. ISBN 978-80-7419-059-9.

KOŠTA, J. (2011). *Trh práce v slovenskej republike po jej vstupe do európskej menovej únie*. In Zborník príspevkov z vedeckej konferencie 8. decembra 2011. Bratislava: SAV 2011. ISBN 978-80-7144-188- 5.

KUCHAŘ, P. (2007). *Trh práce – sociologická analýzy*. Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LISÝ J. a kol., (2007). *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: IURA Edition, 2007. 634 s. ISBN 978-80-8078-164-4.

MARTINCOVÁ, M. (2002). *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2002. 133 s. ISBN 80-89047-31-9.

MARTINCOVÁ, M. (2005). *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava : Wolters Kluwer - Iura Edition, 2005, 134 s. ISBN 80-8078-038-2.

MORVAY, K. a kol. (2014). *Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2013 a výhľad do roku 2015*. Bratislava, VEDA. Ekonomický ústav slovenskej akadémie vied. 2014. 138 s. ISBN 978-80-7144-219-6.

NEUMANN P. (2010). *Mezinárodní ekonomie*. Praha: Grada, 2010. 159 s. ISBN 978-80-2473-276-3.

RESOLUTION Concerning Statistics of the Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, prijatá na 13. medzinárodnej konferencii štatistikov práce (1. 10. 1982), 10 s., MOP, Ženeva, [online]. 2014, [cit. 2014-01-06] Dostupné na: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087481/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087481/lang--en/index.htm)

SAMUELSON, P. A - NORDHAUS, W. D. (2000). *Ekonomía*. Bratislava: ELITA, 2000. 844 s. ISBN 80-8044059-X.

*Cena práce na Slovensku rástla druhým najvyšším tempom v eurozóne*. [online]. 2014, [cit. 2014-05-02] Dostupné na: <http://profesia.pravda.sk/ludske-zdroje/clanok/312898-cena-prace-na-slovensku-rastla-druhym-najvyssim-tempom-v-eurozone/>

SLAVÍK, M. et al. (2012). *Vysokoškolská pedagogika*. Praha : Grada publishing, a.s. 2012. 235 s. ISBN978-80-247-4054-6.

STANEK, V. a kol. (2008). *Sociálna politika*. Bratislava : Edícia Economics, 2008. 375 s. ISBN 978-80-89393-02-2.

ŠEBESTOVÁ, P. 2010. *Základy celostného manažmentu sociálnej práce*. Sládkovičovo: VŠD, 2010. 191 s. ISBN 978-80-89267-41-5

ŠVIHLÍKOVÁ, I. (2010). *Globalizace & krize: souvislosti a scenáře*. Printed in the Czech Republik : Všen Grimmus, 2010, 296 s. ISBN 978-80-87461-01-3.  
*TASR, istp.2014*

TULEJ, P. (2007). *Analýza pro ekonomy*. Brno: Computer Press, 2007. 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.

*Čo znamená celková cena práce a ako sa vypočíta?* [online]. 2014, [cit. 2014-01-02] Dostupné na: <[http://www.upsvar.sk/zamestnavatel/co-znamena-celkova-cena-prace-a-ako-sa-vypocita.html?page\\_id=260426&urad=240352](http://www.upsvar.sk/zamestnavatel/co-znamena-celkova-cena-prace-a-ako-sa-vypocita.html?page_id=260426&urad=240352)>

VESELÁ, J. - KANIOKOVÁ, P. (2011). *Sociologické aspekty managmentu*, Praha : Grada Publishing, a.s., 2011. 200 s. ISBN 978-80-247-2792-9.

WARR, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey, Lawrence Erlbaum associates, Inc., Publishers, 2007.

ŽIDZIKOVÁ, R. (2009). *Sociálna práca s mladými nezamestnanými v kontexte aktívnych opatrení trhu práce*. In „Dni sociálnej práce“ a „InteRRaS“: Sociálna sféra Slovenskej. 2009.

## KONTAKT

PhDr. Baková Daniela, PhD.  
VŠD FŠŠ  
[danielabakova@gmail.com](mailto:danielabakova@gmail.com)