Vysoká škola ekonomická v Prahe
Fakulta managementu v Jindřichovom Hradci

Diplomová práca

Bc. Tímea Kozáková
2015

Vysoká škola ekonomická v Prahe
Fakulta managementu v Jindřichovom Hradci
Katedra managementu

Vývoj nezamestnanosti v krajinách strednej Európy

Autor diplomovej práce: Bc. Tímea Kozáková
Vedúci diplomovej práce: Ing. Libor Votava, Ph.D.
Rok obhajoby: 2015

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že diplomovú prácu na tému

„Vývoj nezamestnanosti v krajinách strednej Európy“

som vypracovala samostatne a všetku použitú literatúru a ďalšie pramene

som riadne označila a uviedla v priloženom zozname.

V Jindřichovom Hradci dňa 30. júna 2015

.....

podpis

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra společenských věd

Fakulta managementu
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Bc. Tímea Kozáková**

Studijní program: Ekonomika a management

Obor: Management

Název tématu: **Vývoj nezaměstnanosti v zemích střední Evropy**

Zásady pro vypracování:

1. Práce se zaměří na vývoj nezaměstnanosti a její příčiny v zemích střední Evropy, se speciální pozorností na Českou republiku a Slovensko.
2. Teoretická část popíše nezaměstnanost jako makroekonomickou veličinu, ukáže základní teoretické přístupy vysvětlující druhy a příčiny vzniku nezaměstnanosti.
3. Praktická část bude analyzovat vývoj nezaměstnanosti, zejména v České republice a na Slovensku s cílem zjistit příčiny determinující nezaměstnanost a její druhy, popř. ukázat na rozdíly (resp. podobnosti) v obou zemích. Cílem práce je vysvětlit a analyzovat příčiny nezaměstnanosti v české a slovenské ekonomice a to zejména po osamostatnění obou zemí. Metodologie bude založena zejména na rešerši odborné literatury a analýze publikovaných statistických údajů, popř. bude užita metoda komparace.

Rozsah práce: 70
Seznam odborné literatury:

1. HOLMAN, R. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-3
2. SOUKUP, J. -- POŠTA, V. -- NESET, P. -- PAVELKA, T. -- DOBRYLOVSKÝ, J. Makroekonomie. 2. vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.

Datum zadání diplomové práce: říjen 2014

Termín odevzdání diplomové práce: červen 2015

Bc. Tímea Kozáková
Řešitelka

Ing. Libor Votava, Ph.D.
Vedoucí práce

Mgr. Eliška Novotná, Ph.D.
Vedoucí ústavu

prof. Radim Jiroušek, DrSc.
Děkan FMJH VŠE

Názov diplomovej práce:

Vývoj nezamestnanosti v krajinách strednej Európy

Abstrakt:

Diplomová práca sa zameriava na tému vývoja nezamestnanosti v krajinách strednej Európy, konkrétne na príklade Českej a Slovenskej republiky. Cieľom práce je analyzovať a pomenovať príčiny vzniku nezamestnanosti v Českej a Slovenskej republike najmä v období po rozdelení krajín v roku 1993. Prvá, teoretická časť práce je vypracovaná na základe štúdia odbornej literatúry a venuje sa teoretickému vymedzeniu príčin a druhov nezamestnanosti ako aj sociologickým, psychologickým a zdravotným aspektom nezamestnanosti. Metodologická časť predkladá metódy použité pre spracovanie tejto práce. Pomenovanie a porovnanie príčin a stavov nezamestnanosti v Českej a Slovenskej republike je obsahom praktickej časti diplomovej práce.

Kľúčové slová:

Nezamestnanosť, miera nezamestnanosti, vývoj, Česká republika, Slovenská republika

Poďakovanie:
Rada by som sa touto cestou poďakovala vedúcemu mojej diplomovej práce pánovi Ing. Liborovi Votavovi, Ph.D. za jeho trpezlivosť, cenné rady a prejavenú ochotu. Za veľkú podporu a poskytnutie množstva cenných informácií a rád patrí moje veľké ďakujem pani PhDr. Emílií Jurčíkovej a Mgr. Andrejovi Cabanovi.

Obsah

Úvod **14**
1 Metodológia práce **16**
1.1 Použité metódy práce 16
2 Nezamestnanosť **17**
2.1 Trh Práce 17
2.2 Príčiny vzniku nezamestnanosti 18
2.2.1 Zákony o minimálnej mzde 19
2.2.2 Odbory a kolektívne vyjednávanie 20
2.2.3 Teória efektívnostných miezd 23
2.2.4 Hľadanie pracovných miest 25
2.3 Teoretické prístupy nezamestnanosti 26
2.3.1 Keynesovská nezamestnanosť 28
2.3.2 Klasická nezamestnanosť 28
2.4 Meranie nezamestnanosti 28
2.4.1 Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva 29
2.5 Nezamestnaní a práce schopné obyvateľstvo 30
2.6 Formy nezamestnanosti 31
2.6.1 Prirodzená miera nezamestnanosti 31
Faktory určujúce prirodzenú mieru nezamestnanosti 31
Frekvencia nezamestnanosti 32
2.6.2 Frikčná nezamestnanosť 32
2.6.3 Štrukturálna nezamestnanosť 33
2.6.4 Cyklická nezamestnanosť 33
2.6.5 Dobrovoľná nezamestnanosť 34
2.6.6 Nedobrovoľne nezamestnaní 34
2.7 Sociologické aspekty nezamestnanosti 35
2.8 Psychologické a zdravotné aspekty nezamestnanosti 42
3 Vývoj nezamestnanosti v Českej a Slovenskej republike **46**
3.1 Štrukturálne zmeny na českom trhu práce 46
3.1.1 Východisková situácia v roku 1989 47
3.2 Trh práce Českej republiky v rokoch 1990 – 1993 47
3.3 Faktory štrukturálnych zmien na pracovnom trhu v Českej republike 49
3.3.1 Transformačný proces, liberalizácia cien a privatizácia 49
3.3.2 Liberalizácia zahraničného obchodu, vnútorná zmeniteľnosť 51
3.3.3 Integračný proces 53
3.3.4 Priame zahraničné investície a investičné stimuly 53
3.4 Analýza priebehu ekonomickej reformy na Slovensku vo vzťahu k trhu práce 55

3.5 Reformy na Slovensku ... 57
3.5.1 Vývoj do roku 1998 ... 57
3.5.2 Vývoj v rokoch 1998 – 2009 ... 57
3.5.3 Vývoj v rokoch 2009 - Súčasnosť ... 60
3.6 Porovnávanie makroekonomického vývoja Česka a Slovenska vo vzťahu k EÚ ... 61
3.6.1 Ekonomická úroveň ... 62
3.6.2 Ekonomický rast ... 63
3.6.3 Relatívna cenová hladina ... 65
3.6.4 Miera nezamestnanosti ... 67
3.6.5 Nezamestnanosť v ČR podľa dosiahnutého vzdelania ... 70
3.6.6 Nezamestnanosť v ČR podľa vekových skupín ... 71
3.6.7 Nezamestnanosť v SR podľa dosiahnutého vzdelania ... 73
3.6.8 Nezamestnanosť v SR podľa vekových skupín ... 74
3.6.9 Rozdiely v miere nezamestnanosti medzi ČR a SR v rokoch 1993 – 2004 ... 76
Záver ... 78
Zoznam literatúry ... 80

Zoznam obrázkov

Obrázok 1 Mzdový cieľ odborov 21
Obrázok 2 Hranice kolektívneho vyjednávania 22
Obrázok 3 Miera rastu reálneho HDP v ČR a SR - Percentuálne zmeny oproti predošlému roku 64
Obrázok 4 Miera rastu reálneho HDP v % v jednotlivých krajinách EU-28 v roku 2014 65
Obrázok 5 Porovnanie relatívnych cenových hladín EÚ, ČR, SR 66
Obrázok 6 Miera nezamestnanosti – Porovnanie EÚ, ČR, SR v rokoch 1993 – 2014, muži a ženy spolu 69
Obrázok 7 Miera nezamestnanosti v ČR podľa vzdelania vo vekovej skupine 25 - 64 rokov 71
Obrázok 8 Miera nezamestnanosti v ČR podľa vekových skupín 72
Obrázok 9 Miera nezamestnanosti na Slovensku podľa vzdelania vo vekovej skupine 25 - 64 rokov 74
Obrázok 10 Miera nezamestnanosti na Slovensku podľa vekových skupín 75

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Proces zavádzania ekonomickej rovnováhy na trhu práce a statkov 27
Tabuľka 2 Vývoj základných ukazovateľov trhu práce v SR (obdobie 1990 - január 1994) 56
Tabuľka 3 Miera nezamestnanosti porovnanie EÚ, ČR, SR - ročný priemer v % 67

Úvod

Nezamestnanosť. Téma široká, citlivá, no predovšetkým stále aktuálna. Téma, ktorej korene siahajú do minulosti, o ktorej sa veľa hovorí zasahuje do života mnohých ľudí a mnohokrát aj mení osudy. Téma, ktorá ma zaujala, a preto som si ju vybrala pre vypracovanie svojej diplomovej práce.

Diplomová práca je vypracovaná na tému vývoja nezamestnanosti v Českej a Slovenskej republike. Tieto krajiny som si zvolila pre osobný vzťah k obom krajinám, pre ich geografickú blízkosť, spoločnú históriu, podobné podmienky pre život a mentalitu. Česká republika má od rozdelenia Československa nižšiu mieru nezamestnanosti. Tento fakt potvrdzujú dáta štatistických úradov v oboch krajinách a rovnako si to uvedomujú aj slovenskí občania. Veľa obyvateľov Slovenska je zžitých s myšlienkou, že nezamestnanosť v Slovenskej republike je vysoká a vyššia ako v Českej republike. Je tomu tak? Ak áno, prečo? Ktoré rozhodnutia, zmeny v ekonomike, v politickom systéme ovplyvňovali miery nezamestnanosti v oboch krajinách? Získanie odpovedí na tieto otázky a rozšírenie dostupných zdrojov na túto tému predstavujú prínos tejto práce a námet pre spracovanie druhej časti tejto diplomovej práce.

Nezamestnanosť je možné vnímať a posudzovať z viacerých strán a hľadísk. Z makroekonomického hľadiska ako mieru nezamestnanosti, zo sociologického aspektu ako prostriedok sociálneho vylúčenia, či z pohľadu psychologického ako možnú príčinu zhoršenia psychického stavu jedinca. Jednotlivým vymenovaným aspektom spolu s teoretickým vymedzením trhu práce, samotným pojmom "nezamestnanosť" a teoretickými prístupmi k nezamestnanosti sa venuje prvá časť diplomovej práce pod názvom Nezamestnanosť.

Predbežné štúdium odbornej literatúry o problematike nezamestnanosti vytvorilo základ pre stanovenie nasledujúcich hypotéz:

1. Nezamestnanosť je ovplyvnená nízkou vzdelanostnou štruktúrou obyvateľstva.
2. Nezamestnanosť je ovplyvnená vekovou štruktúrou obyvateľstva.
3. Nezamestnanosť je ovplyvnená aj výškou priamych zahraničných investícií.

Metodologická časť popisuje metódy využívané v práci, metódy pomocou ktorých sa overovali stanovené hypotézy. Jednou z využitých metód práce je aj komparácia, ktorá je podstatným prvkom druhej časti diplomovej práce. Porovnáva vývoj nezamestnanosti v Českej republike a na Slovensku ako aj iné významné makroekonomické ukazovatele, štruktúrne zmeny na trhu práce a reformy trhu práce v Českej a v Slovenskej republike od roku 1989. Praktická časť bude na základe analýzy a skúmania dostupných štatistických dát a informácií získaných z odbornej literatúry overovať stanovené hypotézy. V závere práce sú konštatované zistené príčiny rozdielneho vývoja nezamestnanosti Českej a Slovenskej republiky a zároveň táto kapitola pojednáva aj o potvrdení alebo vyvrátení stanovených hypotéz.

1 Metodológia práce

Metodologická časť práce sa venuje predmetu diplomovej práce, cieľu práce a metódam využitým k vypracovaniu teoretickej a praktickej časti diplomovej práce.

Predmetom diplomovej práce je vývoj nezamestnanosti v krajinách strednej Európy. Diplomová práca má za cieľ analyzovať, pomenovať a vysvetliť príčiny vzniku a vývoja nezamestnanosti v krajinách strednej Európy, konkrétne na príklade Českej republiky a Slovenskej republiky. Praktická časť vo svojom úvode popíše ekonomickú situáciu pred rozdelením krajín v roku 1993. Následne sa bude venovať hlavným ekonomickým zmenám a reformám, ktoré sa diali v oboch krajinách, a ktoré spôsobili príčinu pre následok vzniku, vzrastu či poklesu nezamestnanosti.

1.1 Použité metódy práce

Pre vypracovanie teoretickej časti tejto práce bola využitá metóda rešeršu a štúdia odbornej literatúry. Metodológia praktickej časti diplomovej práce je založená najmä na rešerši odbornej literatúry, analýze zverejnených štatistických údajov a ekonomických reforiem. Štatistické údaje budú získavané z oficiálnych internetových stránok Európskeho štatistického úradu – Eurostat, Štatistického úradu Slovenskej republiky a Českého štatistického úradu. Využitá bude aj metóda komparácie jednotlivých získaných dát za účelom zistenia hľadaných rozdielov medzi oboma krajinami a naplnenia cieľa diplomovej práce.

2 Nezamestnanosť

Prvá, teoretická časť práce využíva metódu rešeršu odbornej literatúry. Obsahuje a zhrňuje teoretické poznatky k téme nezamestnanosti. Venuje sa trhu práce, jednotlivým druhom nezamestnanosti, pojednáva o tom, kto nezamestnaná osoba je, popisuje rozdelenie obyvateľstva z pohľadu nezamestnanosti a vplývanie mzdy, či odborov na nezamestnanosť. Dôležitým aspektom pri nezamestnanosti je aj sociologický a psychologický pohľad na problematiku, ktoré sú rovnako obsiahnuté v teoretickej časti tejto diplomovej práce.

2.1 Trh Práce

Tržné hospodárstvo tvoria rôzne druhy trhov. Tieto trhy sú relatívne samostatné, no vzájomne prepojené a na sebe závislé. Z toho ako hospodársky trh dnes funguje sa dominujúcim trhom javí trh výrobkov a služieb, kde spotrebitelia môžu uspokojovať svoje potreby prostredníctvom nakupovania statkov. Tržná produkcia sa utvára za predpokladu užívania výrobných faktorov práce, pôdy a kapitálu. Tieto súvislosti prinášajú nasledujúce závery ohľadom trhu práce:

Trh práce je jedným zo segmentov tržného hospodárstva, ktoré sú vzájomne prepojené, čo ovplyvňuje aj tržné zákonitosti pôsobiace na vývoj trhu práce. A to tak, že *„trh práce je pod vplyvom rovnakých tržných zákonitostí ako ostatné trhy, ale má radu špecifických rysov, ktoré sú prejavom výnimočnosti výrobného faktoru práce (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 59)“.* Hoci je práca jedným zo zdrojov, sama o sebe neexistuje. Sú to ľudia, ktorí sú konateľmi práce a nositeľmi schopnosti vykonávať prácu. Preto sa v tomto prípade uvažuje o práci ako o pracovnej sile.

Práca je nezastupiteľným výrobným faktorom pri výrobe statkov. V dobe priemyselnej revolúcie sa jej postavenie medzi výrobnými faktormi významne premenilo, keď práca stratila dominantné postavenie, ktoré jej patrilo v remeselných výrobách. Vykonávanie práce sa stalo podmienené strojovým vybavením prevádzok. Podmienka nezastupiteľnosti práce je však pre hospodárske sústavy stále obecne platná nezáležiac na konkrétnej forme usporiadania hospodárskej sústavy (napr. tržný systém, plánované hospodárstvo).

Ekonomika ako celok vníma trh práce ako prevodový mechanizmus medzi výrobnými procesmi, ktoré tvoria statky a formujú tým ponuku a procesom spotreby, ktorý dáva zmysel využitiu výrobných faktorov a formuje dopyt. Práca predstavuje vynakladanie výrobného faktoru. Tento výrobný faktor sa nakupuje, čím pôsobí na výšku nákladov výroby, rovnako ako aj na mzdy, ktoré sa za vynakladanie práce vyplácajú. Mzdy tvoria zároveň *„základný segment na strane dopytu v ekonomike (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 59)“.* Od vzájomnej závislosti dopytu a ponuky sa odvíjajú v ekonomike veľmi významné okolnosti *„ ako je výška cenovej hladiny v ekonomike, kúpyschopnosť príjmov, základný rozsah kúpyschopnosti spoločnosti, vytvárajúci rámec rozsahu výrob atď. (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 60)“.*

V skutočnosti existuje len nízky počet makroekonomických javov, pri ktorých by naša schopnosť rozpoznať vzťah k otázke zamestnanosti, nezamestnanosti a vynakladaniu práce nebola možná. Nakupovanie a predaj práce ako výrobného faktoru za cenu mzdy predstavuje predmet tržnej transakcie na pracovnom trhu. Práve vzťah výšky mzdy a nezamestnanosti *„sa stal jedným z prvých analyzovaných vzťahov pri úvahách o nezamestnanosti (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 60)“.* (Buchtová a kolektiv, 2002)

2.2 Príčiny vzniku nezamestnanosti

Pri hodnotení výkonu ekonomiky ako celku a skúmaní miery jej zdravého vývoja, *„musíme okrem celkového objemu statkov a služieb, vyjadreného prostredníctvom HDP, ktorý je ekonomika schopná za určité obdobie vyrobiť, prihliadať aj na ďalšie ekonomické veličiny. Jednou z najvýznamnejších je nesporne nezamestnanosť, pretože spravidla vždy sprevádza vývoj trhového hospodárstva a súčasne je javom, ktorý prináša negatívne ekonomické a sociálne dôsledky (Martincová, 2005, str. 9)“.* Nezamestnanosť nie je len vážny ekonomický a sociálny problém, ale je možné ju dokonca označiť za veľmi podstatný politický problém. V skutočnej ekonomike sa nezamestnanosť spája s nástupom recesie a prestavuje *„jeden z jej najzávažnejších dôsledkov (Martincová, 2005, str. 9)“.* Recesia nastáva najčastejšie z príčin nasledujúcich faktorov, prípadne ju spôsobuje ich kombinácia:

- *„Menová politika (reštriktívna alebo inflačná),*

- *rast inflácie spôsobenej vonkajšími faktormi ako je zvýšenie cien ropy a vysoké dovozné ceny,*
- *nízka úroveň investícií a relatívne zmenšenie výrobnej základne,*
- *nízka úroveň produktivity a konkurenčná neschopnosť priemyslu,*
- *vplyv charakteru ekonomického cyklu alebo cyklických trendov medzinárodnej výroby a medzinárodného obchodu (Martincová, 2005, str. 9)".*

Pri hľadaní príčin vzniku nezamestnanosti v trhovej ekonomike je dobré a potrebné zamyslieť sa aj nad mikroekonomickými súvislosťami spojenými s týmto problémom, konkrétne k fungovaniu trhu práce. Väčšina trhov práce sa snaží prispôsobovaním cien o vytvorenie a udržanie rovnováhy medzi ponúkanými množstvami pracovných síl a požadovanými množstvami. Ak by bol trh práce ideálny cena práce, mzda, by bola schopná svojim vyrovnávaním sa upravovať rozdiely medzi ponukou práce a dopytom po práci. Pružné mzdy by tak viedli k stálej plnej zamestnanosti. Skutočný trh práce však nie je ideálnym trhom. V skutočnosti trh funguje spôsobom, že aj v prosperujúcej ekonomike je vždy určitá časť ľudí bez práce. V trhovej ekonomike nezamestnanosť nikdy nedosiahne nulového stavu, ale *„dlhodobo osciluje okolo prirodzenej miery (Martincová, 2005, str. 36)".* Vyššiu hodnotu ako nulovú v prípade prirodzenej miery nezamestnanosti je možné objasniť pomocou príčin spôsobujúcich štyri rozdiely medzi reálnym trhom práce a trhom ideálnym. Týmito odlišnosťami sú:

- *„zákony o minimálnej mzde,*
- *existencia odborov,*
- *efektívnostná mzda,*
- *hľadanie pracovného miesta (Martincová, 2005, str. 36)".*

2.2.1 Zákony o minimálnej mzde

Zákony o minimálnej mzde závažne vplývajú na niektoré skupiny obyvateľstva zasiahnuté vysokou mierou nezamestnanosti. Hoci na tieto skupiny ľudí pôsobia významne, vo väčšine krajín s vyspelou trhovou ekonomikou nepredstavujú významný dôvod vzniku celkovej nezamestnanosti. Argumentovať na tento fakt

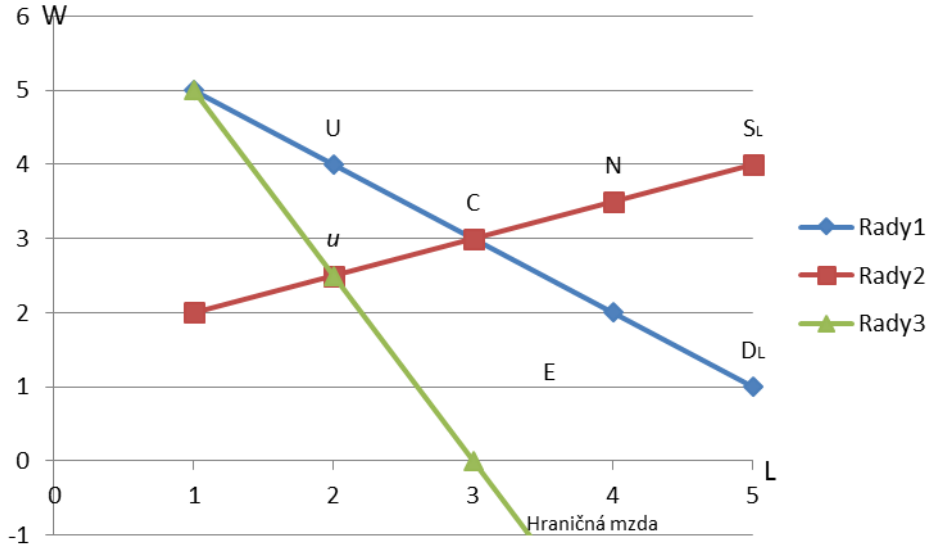
môžeme tvrdením, že veľa pracujúcich má v ekonomike oveľa vyššiu mzdu ako je stanovená jej minimálna úroveň. Minimálnou mzdou bývajú zväčša ohodnotení pracovníci s nízkou kvalifikáciou a ekonomicki aktívni obyvatelia s najmenšími skúsenosťami. Len pre tieto skupiny pracovníkov a obyvateľov zákon o minimálnej mzde predstavuje ohrozenie zamestnanosti.

Ak zákon stanovuje výšku minimálnej mzdy vyššiu ako je úroveň rovnovážnej mzdy, množstvo ponúkanej práce sa zvýši a množstvo požadovanej práce sa v porovnaní s pôvodným stavom zníži. Vzniká prebytok pracovných síl a v jeho dôsledku nezamestnanosť.

2.2.2 Odbory a kolektívne vyjednávanie

Odborová organizácia, alebo v skratke odbory, predstavujú združenie pracovníkov rokujúcich a vyjednávajúcich so zamestnávateľmi o výške mzdy, pracovných podmienkach pre zamestnancov a ďalších záležitostiach. *„Širšie zamerané vyjednávanie o mzde s ohľadom na makroekonomický vývoj v porovnaní s hospodárskou politikou sa uskutočňuje prostredníctvom tripartity – za účasti odborov, štátu a zamestnávateľov (Martincová, 2005, str. 36)“.* Odbory pôsobia na trhu práce obdobne ako kartely. Tvoria skupinu predávajúcich, rovnako ako kartely, usilujúcich sa zjednotením svojich postojov o zväčšenie sily, ktorú na trhu majú. Proces, počas ktorého odbory jednajú o podmienkach zamestnanosti s firmami sa označuje pojmom kolektívne vyjednávanie. Bežní zamestnanci sa dohadujú so svojimi zamestnávateľmi o pracovných podmienkach, výške mzdy a prémiách na rozdiel od odborov individuálne. Je samozrejmé, že odbory s firmami jednajú za účelom dosiahnutia lepších pracovných podmienok, vyšších miezd a vyšších prémií, aké by firma ponúkala bez pôsobenia odborov v nej. Ak nedôjde k uspokojeniu odborových požiadaviek môžu odbory pristúpiť k štrajku, či organizovať iné protestné akcie. Takéto správanie odborov pre firmu znamená zníženie produkcie a pokles objemu predajov a ziskov. Mnohé firmy aby odvrátili túto hrozbu pristúpia na podmienky odborov. Mzdový cieľ odborov je vo všeobecnosti na vyššej úrovni ako je úroveň rovnovážnej mzdy. Vysvetlený bude na príklade nasledujúceho obrázku 1.

Obrázok 1 Mzdový cieľ odborov



Zdroj: Martincová, 2005, str. 39

W – mzdová sadzba

L – množstvo práce

S_L – ponuka práce

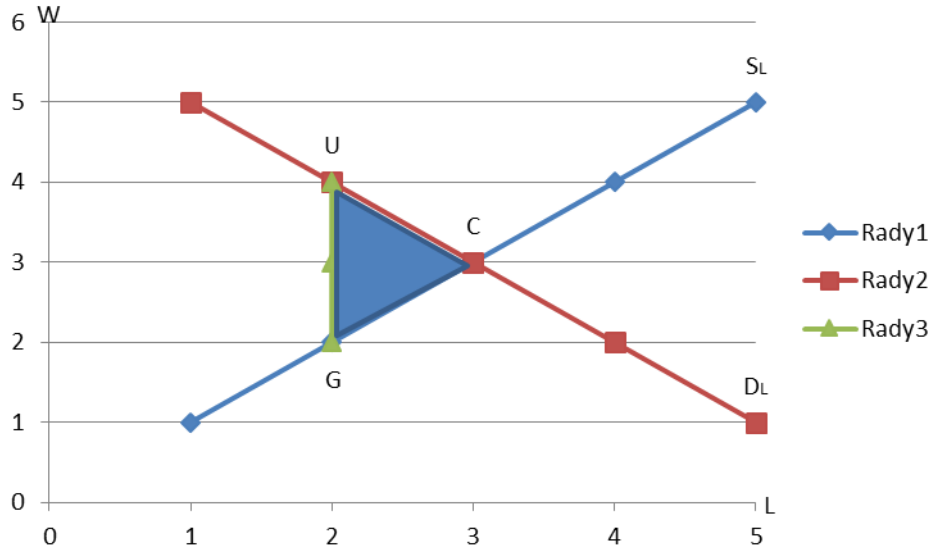
D^L – dopyt po práci

„Z obrázku vyplýva, že priesečník kriviek hraničnej mzdy a ponuky práce (bod u) určuje zamestnanosť požadovanú odbormi (Martincová, 2005, str. 38)“. Zamestnávatelia súhlasia s vyplatením mzdovej sadzby (4 jednotky) počtu pracovníkov zodpovedajúcemu na krivke dopytu po pracovnej sile, bodu U. Za túto mzdovú sadzbu je ochotných pracovať viac pracovníkov (N) ako je množstvo požadované zamestnávateľmi (U). Ak si chcú odbory mzdovú sadzbu udržať musia nejakých pracovníkov z trhu vylúčiť. V prípade, že by na trhu sila odborov prítomná nebola, mzdy by sa znížili na rovnovážnu úroveň do bodu C.

Odbormi vylúčení pracovníci z trhu môžu očakávať dve varianty následného bytia. Prvá možnosť hovorí o možnosti prijatia do práce, kde príjmu mzdu vyjednanú odbormi. V druhom prípade sa rozhodnú pre prácu v podnikoch s odborovo neorganizovanými pracovníkmi, čím spôsobia pokles rovnovážnej mzdy v týchto podnikoch vplyvom zvýšenia ponuky práce. Zároveň sa budú musieť uspokojiť s nižšou cenou práce ako bola pôvodná rovnovážna cena.

Na príklade obrázku 2 bude vysvetlené kolektívne vyjednávanie odborov.

Obrázok 2 Hranice kolektívneho vyjednávania



Zdroj: Martincová, 2005, str. 40

Ako bolo už vyššie spomenuté, kolektívne vyjednávanie je procesom, pri ktorom dochádza k priamym dohadovaniam sa odborov so zamestnávateľmi s cieľom určiť podmienky fungovania na trhu práce. Pri spoločnej konfrontácií oboch strán začína vyjednávanie predložením návrhov týkajúcich sa zamestnanosti a rovnovážnej mzdy. Požiadavky odborov sa budú na obrázku pohybovať s najväčšou pravdepodobnosťou okolo bodu U. Zamestnávatelia svoje predstavy o hladine miezd sformulujú skôr na úrovni bodu G. Bod C znázorňuje konkurenčnú rovnováhu, čím dotvára *„hranice dosiahnuteľnej dohody záverečnej rovnováhy (Martincová, 2005, str. 40)“.* Samotná funkcia kolektívneho vyjednávania má za účel vytvoriť kompromis, a tak dosiahnuť rovnováhu medzi bodmi UCG, zvýraznené na obrázku do tvaru trojuholníka.

Podstatnú súčasť kolektívneho vyjednávania tvorí záverečná dohoda. Charakter kompromisu, ktorý sa pri nej dosiahne a rýchlosť, za akú je kolektívna dohoda dosiahnutá určuje miera taktiky, prostriedkov a trpezlivosti využitá firmami a odbormi. Pre obe strany schopnosť neprijať pracovné miesta, či pracovné sily predstavuje základný zdroj vyjednávacej sily. Hrozba štrajku je vyjednávacou mocou odborov, pri ktorej by z ich strany prišlo k prerušeniu toku *„odborovo*

organizovaných pracovných síl k zamestnávateľom (Martincová, 2005, str. 40)". Zamestnávatelia môžu pohroziť vylúčením z práce, za ktorým by nasledovalo zrušenie pracovných miest a platov. Dostupní náhradní pracovníci a voľné pracovné miesta korigujú veľkosť a účinok týchto hrozieb. Pracovné sily a organizácie trpia vylučovaním z práce a štrajkom nezáležiac od toho, kto je zodpovedný za zastavenie práce.

„Úloha odborov v ekonomike v mnohom závisí od zákonov, ktoré upravujú fungovanie odborovej organizácie a spôsob kolektívneho vyjednávania (Martincová, 2005, str. 39)". Ich pôsobenie *„na trhu práce znižuje zamestnanosť pod efektívnu, konkurenčnú úroveň a zároveň je nespravodlivé, pretože dodatočne výnosy z vyjednávania čiastočne hradia ostatní pracovníci. Na druhej strane obhajcovia pôsobenia odborov na trhu práce tvrdia, že odbory predstavujú nevyhnutné vyváženie trhovej sily firiem pri najímaní pracovníkov (Martincová, 2005, str. 41)".*

2.2.3 Teória efektívnostných miezd

Teória efektívnostných miezd hovorí, že ak firmy platia mzdy vyššie ako je rovnovážna mzda vyrábajú efektívnejšie. V praxi to znamená, že zvýšením miezd môže firma dosiahnuť u zamestnancov lepšiu produktivitu práce. Existuje niekoľko teórií, ktoré teóriu efektívnostných miezd vysvetľujú, a to *„zdravie pracovníkov, fluktuácia, pracovné úsilie a kvalita pracovníkov (Martincová, 2005, str. 42)".* Každá z týchto teórií ukazuje iný pohľad na dobrovoľné zvyšovanie miezd.

Teória zdravia pracovníkov vykladá efektívnostné mzdy zdôrazňovaním vzťahu výkonu pracovníkov a ich zdravia. Pracovníci s vyššou mzdou sa o seba viac starajú, jedia kvalitnejšiu stravu, sú odolnejší voči chorobám, ich produktivita práce je vyššia, čím prispievajú aj k zvyšovaniu zisku firmy. Túto teóriu však popierajú firmy podnikajúce v bohatých krajinách, na ktoré teória zdravia neplatí. Je skôr uplatniteľná v menej rozvinutých krajinách s vysokou úrovňou nezamestnanosti, kde je možné sa obávať, že pokles miezd by viedol k poklesu produktivity a ohrozeniu zdravia pracovníkov.

Prepojenie medzi fluktuáciou pracovníkov a mzdami si všíma druhá teória. Pracovníci opúšťajú svoje pracovné miesta, firmy z viacerých dôvodov. Ako často sa tento jav deje, frekvencia, je ovplyvnená viacerými okolnosťami, *„rozhodujúcou mo-*

tiváciou je však prínos z opustenia miesta (Martincová, 2005, str. 42-43)". Aby firmy nedisponovali vysokou fluktuáciou, môžu vo vlastnom záujme ponúkať vyššie mzdy. Dôvodom pre učinenie takéhoto rozhodnutia firmy je ušetrenie nákladov na zaškolenie nových pracovníkov, ktorí kým sa adaptujú na nový pracovný proces sú menej výkonní ako pracovníci už zaškolení. Vyššia fluktuácia vo firmách má tendenciu prinášať firme aj vyššie prevádzkové náklady. Pre spomenuté dôvody vie byť pre firmu výhodnejšie pracovníkom vyplácať vyššiu ako rovnovážnu mzdu a zabrániť tak ich vyššej fluktuácií.

Na súvis medzi výškou mzdy a pracovným nasadením pracovníka upozorňuje teória tretia. Firmy na rôznych pracovných pozíciách ponechávajú pracovníkom určitú dávku voľnosti nielen pri určovaní si tempa práce. Ich výkony pritom vyhodnocujú a zisťujú, kto z pracovníkov si svoje povinnosti neplní, pričom na to vynakladajú nemalé prostriedky a výsledný efekt je nedokonalý. Aby firmy predišli zľavovaniu z pracovného tempa svojich zamestnancov, držia vyššie mzdy ako určuje rovnovážna úroveň miezd. Vysokými mzdami sa snažia pracovníkov motivovať k vyšším výkonom a zároveň si ich aj udržať, lebo *„rovnovážna mzda pracovníkov k ničomu nezaväzuje (Martincová, 2005, str. 43)".* Zvyšovanie miezd firmami nad rovnovážnu úroveň na jednej strane motivuje pracovníkov podávať vyššie výkony a príkladne si plniť povinnosti, no na druhu stranu tým firmy zvyšujú nezamestnanosť.

Štvrtá teória efektívnostných miezd, kvalita pracovníkov skúma súvislosti medzi kvalitou pracovníkov a mzdami. Pri najímaní pracovníkov firma nedokáže dokonale odhadnúť kvalitu uchádzačov o zamestnanie. Predpokladajú však, že ponukou vyššej mzdy dokážu prilákať cennejších a lepších uchádzačov o prácu. Tento predpoklad vyplýva z fenoménu akceptovateľnej výšky mzdy. Kvalifikovaní a skúsení uchádzači o pracovné miesto sú ochotní prijať pracovnú ponuku len za primerane vysokú mzdu. V náhodnom výbere šance firmy rozhodnúť sa pre správneho uchádzača stúpajú. Ak sa však firma rozhodne ísť cestou najímania pracovníka za nižšiu mzdu je isté, že zamestná nedostatočne kvalifikovaného človeka.

2.2.4 Hľadanie pracovných miest

Ďalším veľkým dôvodom existencie nezamestnanosti v ekonomike je hľadanie pracovných miest. Hľadanie práce sa dá popísať aj ako proces hľadania toho správneho miesta pre pracovníka. Ak by všetky pracovné miesta boli identické, hľadanie práce by sa zjednodušilo a každý prepustený pracovník by bol schopný si ihneď nájsť rovnako vyhovujúcu prácu. V skutočnosti sú schopnosti pracovníkov a požiadavky, ktoré si každý jeden pracovník kladie na pracovné miesto to, čím sa od seba jednotliví pracovníci líšia. Rovnako ideálne neprúdia ani informácie o voľných pracovných miestach, či uchádzačoch hľadajúcich prácu v informačnom toku medzi firmami a domácnosťami. Na rozdiel od predchádzajúcich prípadov, zákonu o minimálnej mzde, existencie odborov a efektívnostnej mzdy, pri ktorých *„bola mzda vždy nad rovnováhou dopytu a ponuky na trhu práce a pracovníci čakali na pracovnú príležitosť (Martincová, 2005, str. 45)“* je charakter hľadania práce odlišný. V tomto prípade nezamestnanosť nespôsobuje zlyhanie funkcie mzdy pri zmierňovaní rozdielov medzi dopytom a ponukou. Hľadanie práce v spojitosti s nezamestnanosťou prebieha v situácií, kedy sú pracovníci aktívnymi v hľadaní práce a najlepšej príležitosti. *„Tento problém môže byť spojený aj s regionálnymi diferenciami (Martincová, 2005, str. 45)“.*

Nezamestnanosť vznikajúca ako následok hľadania práce, je pre neustále zmeny prebiehajúce v hospodárstve nevyhnutným javom, ktorý sprevádza vývoj trhovej ekonomiky. Hospodárskou politikou možno dosiahnuť významný pokles nezamestnanosti aj pri jej prevažnom spojení s hľadaním práce. Proces hľadania si práce sa snažia urýchliť vládne programy, napríklad *„prostredníctvom štátnych úradov práce (Martincová, 2005, str.45)“* poskytujúcich *„bezplatné informácie o pracovných príležitostiach (Martincová, 2005, str.45)“* v snahe napomôcť skráteniu doby hľadania práce. Ako ďalšiu formu pomoci štát poskytuje rekvalifikačné programy. Namierené sú najmä na nezamestnaných pracovníkov z odvetví, v ktorých dochádza k poklesu dopytu po produkcií. Príležitosť rekvalifikovať sa im otvára brány uchádzať sa o žiadanejšie profesie v iných odvetviach. Tretí štátom poskytovaný program je poistenie v nezamestnanosti. Poistenie v nezamestnanosti nechtiac nezamestnanosť spôsobenú hľadaním si práce zvyšuje, hoci má za úlohu *„pracovníkov pri strate zamestnania (Martinková, 2005, str. 46)“* chrániť. Ak bol pracovník

z nejakého dôvodu prepustený z práce alebo nezamestnaná osoba začala byť ekonomicky aktívna nárok na poistné plnenie nemá. Príspevok získajú len tí pracovníci, ktorých schopnosti pre zamestnávateľa už prestali mať význam, prestal ich využívať. Keďže poistenie následky nezamestnanosti zmierňuje, prispieva tým k zvyšujúcemu sa počtu nezamestnaných.

2.3 Teoretické prístupy nezamestnanosti

Teórií o nezamestnaností je mnoho a rovnako rozličný je aj ich pôvod. Niektoré z nich pochádzajú z dôb rannej klasickej ekonómie, iné nachádzajú svoj počiatok v keynesovskej makroekonomickej teórií. Ich základ však spočíva v teórií nerovnováhy alebo v teórií rovnováhy. Ich spoločným znakom je zameranie *„na mikroekonomické základy makroekonomického problému (Martincová, 2005, str. 47)“.* Konkrétne sa o túto problematiku zaujímali dve skupiny. Prvá vysvetľuje nezamestnanosť na základe zlyhania trhu a nezamestnanosť ako dôsledok tohto javu. Hlavným predstaviteľom tejto skupiny je J. M. Keynes. M. Friedman reprezentuje druhú skupinu, podľa ktorej nezamestnanosť vzniká prirodzenou mierou nezamestnanosti, teda v prípade ak za rovnováhu na pracovnom trhu zodpovedajú reálne mzdy.

Anglický ekonóm J. M. Keynes uplatňoval k vysvetleniu nezamestnanosti komplexný prístup. Jeho politika je postavená na „plnej zamestnanosti“. „Plnú zamestnanosť“ definuje spravidla istá miera nezamestnanosti, v minulosti túto mieru vyjadrovali 4%. J. M. Keynes bol prvým ekonómom, ktorý teoreticky zdôvodnil prečo je štátne zasahovanie do ekonomiky nevyhnutnosťou a zároveň silným kritikom Sayovho zákonu trhu, podľa ktorého na trhu neexistuje žiadna prekážka brániaca dosiahnutiu plnej zamestnanosti. Podľa Keynesa agregátna ponuka môže byť v rovnováhe s agregátnym dopytom aj v situácií nedobrovoľnej nezamestnanosti. V trhovej ekonomike podľa neho nepôsobí živelný organizmus zabezpečujúci plnú zamestnanosť. Jeho tvrdenia vychádzali z negatívneho hodnotenia neoklasickej teórie zamestnanosti uznávajúcej iba dobrovoľnú nezamestnanosť, frikčnú a štruktúrnu nezamestnanosť. *„Rozsah nezamestnanosti zodpovedajúci stavu rovnováhy závisí podľa neho of funkcie agregátnej ponuky, od sklonu k spotrebe a od objemu investícií. V tom podľa Keynesa spočíva podstata všeobecnej teórie zamestna-*

nosti (Martincová, 2005, str. 48)". Poznávacím procesom je možné si uvedomiť dva vyplývajúce hospodárskopolitické závery z Keynesovej teórie nezamestnanosti a to:

- Pružné mzdy neliečia nezamestnanosť a nie sú dostatočne silné *„na udržanie trvalej plnej zamestnanosti (Martincová, 2005, str. 48)".*
- Súkromní podnikatelia nemôžu mať na svojej strane *„zodpovednosť za celkový rozsah zamestnanosti (Martincová, 2005, str. 48)"*, jej prevzatie je úlohou štátu.

Nové riešenia sa v ekonomike objavili po návrate *„k mikroekonomickým otázkam makroekonomickej teórie (Martincová, 2005, str.48)".* Tieto riešenia prišli vo forme dvoch rozdielnych smerov:

4. **Nová klasická škola** – prijala tvrdenie o racionálnych očakávaniach subjektu a o stálej rovnováhe všetkých trhov v každom čase dosahovanej cenovou flexibilitou,
5. „***Teória nerovnováhy alebo teória rovnováhy s obmedzením*** *(Martincová, 2005, str. 48)"* – prehlbuje Keynesovskú makroekonómiu, tvrdenie o stálej rovnováhe všetkých trhov v každom čase považuje za nepravdepodobné, prikláňa sa k existencií procesu prispôsobovania množstiev a cien.

Skúmanie procesu zavádzania ekonomickej rovnováhy s obmedzením na trhu práce a trhu statkov môže viesť k nasledovným situáciám - tabuľka 1:

Tabuľka 1 Proces zavádzania ekonomickej rovnováhy na trhu práce a statkov

		TRH STATKOV	
		Prebytok ponuky	Prebytok dopytu
TRH PRÁCE	Prebytok ponuky	Keynesovská nezamestnanosť	Klasická nezamestnanosť
	Prebytok dopytu		Skrytá inflácia

Zdroj: (Martincová, 2005, str. 49)

Táto klasifikácia bola do ekonomickej teórie uvedená E. Malinvaudom. Nezamestnanosť klasifikoval do dvoch typov. Prvý typ predstavuje stav, kedy na oboch trhoch sú obmedzené ponuky, je neúplná zamestnanosť a nedostatočná efektivita dopytu spôsobuje pre podniky obmedzenie, že si nemôžu dovoliť vyrábať množ-

stvá, ktoré by chceli. Tento stav predstavuje keynesovskú nezamestnanosť. Druhý typ hovorí o klasickej nezamestnanosti, kedy pracovné sily nie sú využité na maximum, ale podnikom sa darí predávať celkový objem želanej produkcie.

2.3.1 Keynesovská nezamestnanosť

Keynesovskú nezamestnanosť zapríčiňuje nedostatočne efektívny dopyt nútiaci upraviť podnikovú výrobu k nižšej produkcii. Trh práce aj trh statkov predstavujú trhy kupujúcich. *„Tu však treba dodať, že ponímanie keynesovskej nezamestnanosti v teórií rovnováhy s obmedzením (podľa E. Malinvauda) nie je totožné s keynesovskou analýzou nezamestnanosti (podľa J. M. Keynesa) (Martincová, 2005, str.49)".* Rozdiel tvorí to, že teória rovnováhy s obmedzením predkladá nezamestnanosť ako problém vzniknutý na základe analýzy pracovného trhu, pričom keynesovská teória prichádza s odôvodnením nedostatočne efektívneho dopytu.

2.3.2 Klasická nezamestnanosť

Klasická nezamestnanosť je spôsobená nedostatočnosťou výrobných kapacít, ktoré pre ich efektívne využitie nevyžadujú celú ponuku, ktorá je na trhu práce. Vytvára sa tak trh práce ako trh kupujúcich a trh statkov sa stáva trhom predávajúcich. Podniky považujú za nerentabilné nasýtiť dopyt po statkoch. Z toho dôvodu zamestnávajú nedostatok pracovníkov, hoci potenciál trhu existuje. Ich cieľom je pri danom obmedzení maximalizácia zisku, ktorú dosiahnu v prípade nedostatočnej výrobnej kapacity.

2.4 Meranie nezamestnanosti

„Makroekonomicky založený prístup k nezamestnanosti na trhu práce spôsobil, že sa pozornosť sústredila na praktické problémy merania nezamestnanosti a zmien pracovnej sily (Martincová, 2005, str. 11)". V bežnej hospodárskej praxi sa celková nezamestnanosť spravidla meria dvoma odlišnými spôsobmi.

6. **Počet nezamestnaných osôb**, niekedy nazývaný aj zásoba, sa vyjadruje rozdielom medzi tým, aká veľká je pracovná sila (v tisícoch) a počtom, ktorý predstavuje zamestnanú pracovnú silu. Zamestnaná pracovná sila sa vyjadruje

v každom období. V praxi to znamená, že zásoba a jej veľkosť sa menia v závislosti na pribúdajúcom alebo klesajúcom počte nezamestnaných.

7. **Percentuálna miera nezamestnanosti** sa vyjadruje ako pomer počtu nezamestnaných aktívne a preukázateľne sa snažiacich nájsť si zamestnanie (čitateľ) a pracovnej sily, ktorú tvorí ekonomicky aktívne obyvateľstvo, teda všetci zamestnaní a nezamestnaní (menovateľ). Percentuálny výsledok sa dosiahne vynásobením pomeru číslom 100.

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

kde vyjadruje u – Mieru nezamestnanosti v %
U – počet nezamestnaných
L – počet zamestnaných

Oba spôsoby merania nezamestnanosti, počet nezamestnaných osôb aj percentuálna miera nezamestnanosti, zaznamenávajú pôsobenie faktorov vplývajúcich na ponuku a dopyt po pracovnej sile. Faktory vplývajúce na ponuky pre pracovné sily menia skladbu a veľkosť pracovnej sily, to znamená, že pracovná sila buď pracuje alebo je v štádiu hľadania práce. Dopytové faktory rovnako vplývajú na skladbu a veľkosť pracovnej sily, avšak tej, ktorá je práve zamestnaná. (Martincová, 2005, Finance media SK s.r.o.)

2.4.1 Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva

„Podobne ako nezamestnanosť je možné vypočítať mieru ekonomickej aktivity obyvateľstva (Martincová, 2005, str. 13)“. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva je ukazovateľ, ktorý určuje časť populácie nachádzajúcej sa práve na trhu práce. Je možné ju vypočítať pre celú populáciu ako aj zacielenejšie pre menšie skupiny obyvateľstva. Vyjadruje sa rovnako ako percentuálna miera nezamestnanosti v percentách.

$$\text{miera ekonomickej aktivity obyvateľstva} = \frac{ekonomicky\ aktívne\ obyvateľstvo}{\text{dospelá populácia}} * 100$$

(Martincová, 2005)

2.5 Nezamestnaní a práce schopné obyvateľstvo

Muži a ženy vo veku od 15 rokov života až do veku odchodu do dôchodku sa považujú za práce schopné obyvateľstvo. Určiť konkrétny vek odchodu do dôchodku je obtiažné, nakoľko tento údaj zohľadňuje niekoľko charakteristík ako napríklad pohlavie osoby, či počet detí.

Práceschopné obyvateľstvo tvoria tri skupiny ľudí:

Zamestnaní – ľudia vykonávajúci akúkoľvek prácu, za ktorú sú platení a osoby, ktoré prácu majú, ale v danej chvíli ju pre zmenu podmienok nevykonávajú. Zmenu podmienok prináša choroba pracovníka, štrajk alebo dovolenka.

Nezamestnaní - V trhovej ekonomike sa za nezamestnané osoby považujú ľudia, ktorí záujem a schopnosti pracovať majú, avšak do uvedeného dňa sa im zamestnanie nepodarilo nadobudnúť. Sú však aktívni v jej hľadaní. Ak je človek nezamestnaný dlhšie ako po obdobie jedného roka, stáva sa dlhodobo nezamestnaným.

Štatistický úrad Európskej Únie EUROSTAT definuje nezamestnaných ako ľudí vo veku 15 až 64 rokov. Definíciu EUROSTAT-u doplňuje definícia Medzinárodnej organizácie práce ILO, ktorá charakterizuje nezamestnaných ako:

- osoby bez práce
- schopné začať vykonávať pracovnú činnosť v priebehu dvoch týždňov
- aktívne si hľadajúce zamestnanie v období predchádzajúcich štyroch týždňov

Ekonomicky neaktívni – *„Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu* (Martincová, 2005, str. 11)“, ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo alebo mimopracovnú silu tak tvoria osoby, ktoré nespadajú do predošlých dvoch skupín. Sú to nezamestnané dospelé osoby, ktoré z akýchkoľvek dôvodov záujem o zamestnanie, či jeho aktívne hľadanie nemajú. Môže ísť o časť obyvateľstva so zdravotným obmedzením, na invalidnom dôchodku, osoby v domácnosti a ľudí zvyšujúcich si vzdelanie návštevou školy. (Martincová, 2005)

2.6 Formy nezamestnanosti

Odborná literatúra rozoznáva nasledovné formy nezamestnanosti: Prirodzenú mieru nezamestnanosti, frikčnú nezamestnanosť, štrukturálnu nezamestnanosť, cyklickú nezamestnanosť, dobrovoľnú a nedobrovoľnú nezamestnanosť.

2.6.1 Prirodzená miera nezamestnanosti

Prirodzená miera nezamestnanosti je rozdielna v každej zemi a jej výška sa časom mení. *„Závisí predovšetkým na subjektívnych preferenciách a motiváciách ľudí hľadať si prácu, na miere ich ústretovosti a snahy prispôsobiť sa meniacim sa podmienkam trhu práce (Brožová, 2012, str. 231)“*. Motivácia ľudí je podmienená inštitucionálnou štruktúrou pracovného trhu a nepružnosťou s tým súvisiacou. Jedná sa o spôsob a rýchlosť akou sa informácie šíria, miere mzdovej strnulosti, ktorú vyvolávajú vládne intervencie prípadne zásah odborov, výšku podpôr a sociálnych dávok vyplácaných počas nezamestnanosti a ich dosiahnuteľnosť a dĺžku vyplácania. Dôležitú rolu hrá aj miera ochrany pracovníkov pôsobiacich na trhu práce a pracovné zákonodarstvo. Sprostredkovane pri prirodzenej miere nezamestnanosti podstatnú úlohu hrá aj dopravná infraštruktúra, demografická štruktúra obyvateľstva, fungovanie trhu, tradície a sociálne zvyklosti a trh nájomného bývania. (Brožová, 2012)

Faktory určujúce prirodzenú mieru nezamestnanosti

Faktory, ktoré determinujú prirodzenú mieru nezamestnanosti je možné posudzovať z dvoch hľadísk, a to frekvencie a trvania nezamestnanosti. Trvanie nezamestnanosti je pojmom pre priemernú dĺžku obdobia, počas ktorej je osoba bez práce, nezamestnaná. Koľko bude obdobie nezamestnanosti trvať udávajú cyklické faktory a štruktúrna charakteristika trhu práce. Tieto faktory predstavujú:

- *„organizácia trhu práce (existencia úradov práce, programy podpory zamestnávania mladých),*
- *demografická skladba pracovnej sily,*
- *schopnosť a vytrvalosť nezamestnaných pri hľadaní lepšieho zamestnania (Martincová, 2005, str. 33)“* Vyššie poskytované podpory dopriavajú nezamestnaným odvahu opustiť svoje doterajšie pracovné miesta a pokúsiť sa nájsť lepšie pracovné miesta, či dlhší čas na hľadanie pracovného miesta, ktoré prinesie

nezamestnanému pracovníkovi hľadané uspokojenie. Vyššia hodnota podpôr vedie k zvyšovaniu prirodzenej miery nezamestnanosti. (Martincová, 2005)

Frekvencia nezamestnanosti

Frekvencia nezamestnanosti udáva počet, koľkokrát v priemere za dané obdobie sa stal pracovník nezamestnaným. Určujú ju dva základné faktory:

- Dopyt po práci a jeho variabilita medzi firmami vo vnútri ekonomiky (firmy, ktoré sa zmenšujú alebo naopak rastú).
- Rýchlosť akou medzi pracovné sily pribúdajú nové sily pripravené pracovať. Čím väčšia je táto rýchlosť, tým je prirodzená miera nezamestnanosti vyššia.

Faktory vplývajúce na trvanie nezamestnanosti a faktory ovplyvňujúce frekvenciu nezamestnanosti súčasne tvoria základné faktory, ktoré pôsobia na prirodzenú mieru nezamestnanosti. Podrobnejšia analýza a skúmanie prirodzenej miery nezamestnanosti nás dovádza k súčastiam, z ktorých prirodzená miera nezamestnanosti pozostáva. *„Obvykle zahrňuje frikčnú a krátkodobú štrukturálnu nezamestnanosť (Brožová, 2012, str. 232)“.* (Martincová 2005, Brožová 2012)

2.6.2 Frikčná nezamestnanosť

Frikčná nezamestnanosť vzniká dôsledkom pohybu ľudí medzi pracovnými miestami, mestami, regiónmi alebo rôznymi etapami života. Do tejto skupiny patria aj ľudia, ktorí prišli o prácu z dôvodu zaniknutia spoločnosti, z dôvodu technických, či organizačných zmien v spoločnosti, ktoré viedli k likvidácií pracovných miest. *„Svoju rolu tu hrá i nedostatočná informovanosť osôb hľadajúcich prácu o ponuke vhodných pracovných príležitostí (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 67)“.* Istý pohyb ľudí existuje aj v ekonomike s plnou zamestnanosťou. Tvoria ho napríklad mladí ľudia po škole hľadajúci si svoje prvé zamestnanie, ľudia, ktorí sa presťahovali z miesta na iné miesto a v ňom si hľadajú novú pracovnú príležitosť alebo ženy po materskej dovolenke. Frikčne nezamestnaní pracovníci sú často označovaní aj „dobrovoľne nezamestnaní“ a to z toho dôvodu, že sú to pracovníci túžiaci po zmene k lepšiemu slobodne opúšťajúci svoje doterajšie pracovné miesta. Skúsenosti z vyspelých krajín naznačujú, že do značnej miery je nezamestnanosť mladých ľudí frikčná. Predstavuje to pre mladých ľudí potrebné hľadanie miesta a zmeny pomáhajúce im identifikovať ich osobné schopnosti a vedúce k návyku pracovať. Vo

všeobecnosti sa frikčná nezamestnanosť nevníma ako závažný problém, nakoľko sa predpokladá, že nezamestnané osoby sa skôr či neskôr na trhu práce uplatnia. Rovnako sa pri tomto type nezamestnanosti predpokladá, že *„ako profesijná orientácia tak aj regionálne rozmiestnenie je na strane dopytu a ponuky v súlade* (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 67)".

2.6.3 Štrukturálna nezamestnanosť

Štrukturálna nezamestnanosť sa považuje za zložitejšiu poruchu ako frikčná nezamestnanosť. Postihuje niektoré druhy výroby a odvetvia z dôvodu klesajúceho dopytu po určitej produkcií statku. Ako dôsledok klesá aj dopyt po práci v týchto odvetviach a nastáva útlm výroby. Útlm jednej výroby, či odvetvia prináša rast výroby v iných výrobách a odvetviach. Pracovná sila uvoľnená v dôsledku týchto zmien nachádza možnosti uplatnenia na trhu práce pri pracovných miestach, ktoré vyžadujú iný typ kvalifikácie. I keď počet voľných pracovných miest môže byť v ekonomike zhodný s počtom ľudí, ktorí si prácu hľadajú, stále môže byť štrukturálna nezamestnanosť prítomná. Tento jav vysvetľuje nerovnovážny stav na trhu práce v jednotlivých sektoroch, regiónoch. Ak by boli mzdy schopné plynulo sa prispôsobovať meniacemu sa stavu dopytu a ponuky po pracovníkoch, *„nerovnováha na trhu práce by sa stratila (Martincová, 2005, str. 19)"*. V oblastiach a sektoroch kde by bol prebytok pracovníkov mzdy by klesali, a naopak tam kde by bol nedostatok pracovníkov, mzdy by stúpali. *„Štrukturálna nezamestnanosť môže byť podmienená* aj *existenciou bariér v pohybe pracovnej sily (dopravné obmedzenia, bývanie atď.)* a predstavuje hlavný faktor ovplyvňujúci *regionálne rozdiely miery nezamestnanosti na trhu práce (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 67)".*

2.6.4 Cyklická nezamestnanosť

Cyklická nezamestnanosť má súvis s cyklickým úbytkom výkonu ekonomiky. V období rastu ekonomickej výkonnosti je táto zložka potlačovaná, a v období, kedy sa prejavuje hospodársky pokles narastá. *„Vznik cyklickej nezamestnanosti je spätý s poklesom celkového agregátneho dopytu v ekonomike (Buchtová a kolektiv, 2002, str. 67)"*. Cyklická nezamestnanosť *„pomáha ekonómom diagnostikovať celkový stav na trhu práce (Martincová, 2005, str. 19)"* rozlíšením cyklickej nezamestnanosti od iných druhov nezamestnanosti.

2.6.5 Dobrovoľná nezamestnanosť

Dobrovoľná nezamestnanosť, ako vyjadruje aj názov tohto druhu nezamestnanosti, je nezamestnanosť, pre ktorú sa ľudia rozhodujú dobrovoľne. Činia tak z dôvodu nespokojnosti mzdového ohodnotenia a sú ochotní prácu prijať len za podmienok, že mzda, ktorá im bude vyplácaná bude vyššia ako *„tá, ktorá prevláda na príslušnom odvetvovom trhu (Brožová, 2003, str. 85)“.* Ak sa dobrovoľne nezamestnaným osobám krátkodobo nedarí získať prácu, pri ktorej by sa ich medzná ujma z práce rovnala, alebo bola nižšia ako mzdová sadzba v odvetví, prichádza k rekvalifikácií, zmene profesie, či pracovného odvetvia. Sú však aj dobrovoľne nezamestnaní neprístupní osobným zmenám preferujúci život zo sociálnych dávok a dlhodobú nezamestnanosť. Dĺžka ich dobrovoľnej nezamestnanosti sa odvíja od výšky a dĺžky vyplácania sociálnych dávok. Čím sú vyplácané sociálne dávky nižšie a ich čas vyplácania kratší, tým kratšia obvykle býva dobrovoľná nezamestnanosť a rastie záujem o prácu. (Brožová, 2003)

2.6.6 Nedobrovoľne nezamestnaní

Nedobrovoľne nezamestnaní sú ľudia hľadajúci si prácu, *„ochotní pracovať za mzdu, ktorá na trhu prevláda (Brožová, 2003, str. 86)“.* Mnohí z nich sú ochotní pracovať aj za mzdu nižšiu, nedarí sa im však nájsť pracovné miesto. Tento typ nezamestnanosti postihuje prevažne pracovníkov, *„ktorí nemajú alternatívne príležitosti, pre ktorých je rekvalifikácia a zmena profesie obtiažna (Brožová, 2003, str. 86)“.* Príčinami vzniku nedobrovoľnej nezamestnanosti sú prekážky brániace poklesu miezd a to aj v situácií, kedy je zvýšená ponuka práce. Situácia by sa zmiernila až vymizla *„ak by mzdy mohli klesnúť na rovnovážnu úroveň (Brožová, 2003, str. 86)“.* Za jednu z príčin je považovaná aj uzákonená minimálna mzda, ktorá môže vyvolávať nedobrovoľnú nezamestnanosť pri určitých nekvalifikovaných profesiách s nízkou rovnovážnou mzdovou sadzbou. Ak bude minimálna mzda vyššia ako rovnovážna mzda, firmy počet pracovníkov, ktorých budú ochotní zamestnávať znížia a časť pracovníkov sa stane nedobrovoľne nezamestnanými. Odvrátenou stránkou nedobrovoľnej nezamestnanosti sú okrem ekonomických problémov aj sociálne a psychické, ktoré nedobrovoľná nezamestnanosť spôsobuje jedincom

neschopným a nedostatočne silným sa so vzniknutou situáciou vyrovnať. (Brožová, 2003)

2.7 Sociologické aspekty nezamestnanosti

Nezamestnanosť ako ekonomický a sociálny jav je spojená s nástupom modernej spoločnosti formovanej trhovou ekonomikou a industrializáciou. Ľudská spoločnosť je počas celej svojej histórie konfrontovaná s biedou. Ľudia žijúci na okraji spoločnosti boli v dobových predstavách za svoju situáciu zodpovední sami, keďže nezamestnanosť bola považovaná za súčasť chudoby. Počiatky chápania nezamestnanosti v jej súčasnom ponímaní sa datujú od 80. rokov 19. storočia. Problémom nezamestnanosti sa zaoberá okrem ekonómie aj sociológia a sociálna psychológia. Okrem teoretického záujmu je otázka nezamestnanosti veľmi dôležitou politickou témou. Pozornosť jej venujú tiež sociálna politika a sociálne poradenstvo. Záujem sociológie a sociálnej psychológie o nezamestnanosť podnietila veľká hospodárska kríza v 30. rokoch 20. storočia. Sociológia považuje nezamestnanosť za sociálny problém v prípade jej masového alebo dlhodobého charakteru. Sociológovia sa pri štúdiu nezamestnanosti venujú otázke ohrozenosti jednotlivých skupín obyvateľov nezamestnanosťou, marginalizáciou týchto skupín a ich prípadným sociálnym vylúčením. Zaoberajú sa tiež spôsobom života nezamestnaných, ich adaptáciou na novú sociálnu rolu a vplyvu nezamestnanosti na sociálnu prestíž a status nezamestnaných. (Maříková et al., 1996)

Rozsiahle zmeny prebiehajúce vo vyspelých ekonomikách od druhej polovice 20. storočia a snaha ekonómov prostredníctvom ekonomických teórií skúmať spoločenské oblasti, ktoré spadali do sféry záujmu napríklad antropológie, psychológie a hlavne sociológie, prispeli k rozmachu ekonomickej sociológie. Jej odpoveďou na tieto snahy ekonómov bolo zdôrazňovanie sociálnej a kultúrnej podmienenosti ekonomickej činnosti. Sociológovia upriamili svoju pozornosť na skúmanie klasických ekonomických objektov ako napríklad trhy či firmy. V minulosti sa sociológovia zameriavali najmä na kritiku ekonomických teórií. V súčasnosti je ich pozornosť zameraná na zisťovanie nedostatkov v predpokladoch, z ktorých vychádzajú ekonomické teórie a zároveň sa snažia poskytnúť sociologickú interpretáciu ekonomických objektov. Z hľadiska ekonómie je významná predovšetkým súvislosť

medzi inštitúciami a efektivitou. Sociológovia pripisujú veľký význam i neekonomickým faktorom ovplyvňujúcim hospodárske inštitúcie. Na utváraní a formovaní inštitúcie trhu sa z pohľadu sociológie okrem ekonomických faktorov podieľajú i sociálna štruktúra, sociálne inštitúcie, systém sociálnych vzťahov a sociálne normy, ktoré vytvárajú sociálny a kultúrny kontext ekonomického konania. Existuje aj domnienka, *"že vzájomný kritický dialóg však postupne (i keď pomaly) vedie k formovaniu komplexnejšieho chápania trhu a ekonomického konania (Hofreiter, 2011, str. 536)"*.

Chápanie pojmu práca sa v histórii postupne menilo. V súvislosti s vývojom spoločnosti sa menilo i postavenie práce v spoločnosti a hodnotenie jej spoločenského a osobného významu pre človeka. Od antického Grécka až po súčasnosť prešlo chápanie pojmu práca radikálnymi zmenami. S príchodom industriálnej spoločnosti získala práca veľký význam. Súčasná podoba platenej práce formou zamestnania je produktom industriálnej spoločnosti. Zároveň bola aj jej spolutvorcom a začleňujúcim prvkom spoločnosti, ako aj zárukou sociálnej kohézie. Platená práca sa spájala s myšlienkou spoločenského pokroku. Bola zároveň chápaná ako nevyhnutná podmienka vytvárania bohatstva a tiež ako prostriedok na odstránenie chudoby. Význam práce pre industriálnu spoločnosť je možné popísať slovami: *„Industriálna spoločnosť je i mimo sféru práce skrz na skrz spoločnosťou práce ako zárobkovej činnosti - schematikou svojho života i svojimi radosťami a strasťami, svojím poňatím výkonu i svojím ospravedlňovaním nerovnosti, svojím sociálnym právom a mocenskou rovnováhou i svojou politikou a kultúrou (Beck, 2004, str. 223)"*. Vzhľadom na rozvoj techniky, informačných technológií i proces globalizácie bola považovaná súčasnosť za začiatok anti-industriálneho procesu. Jeho výsledkom majú byť zásadné zmeny v systéme zamestnávania. Pracovná zmluva, pracovná doba a miesto práce ako základné charakteristiky súčasného systému práce, ktoré sa začali formovať v 19. storočí, sa postupne menili. V náraste flexibilných a mnohopočetných foriem zamestnania bolo možné sledovať prechod od systému celoživotnej práce na plný úväzok k flexibilnému, decentralizovanému a pluralizovanému systému zamestnania. S týmito formami zamestnania bol spájaný aj vznik neistôt. Vysoká zamestnanosť sa nepovažovala pod vplyvom spomínaných zmien za možnú i keď sa prejavovali kritické názory k prebiehajúcim zmenám a ich dôsledkom. Tento po-

hľad sa nepovažoval za skeptický. Masovú nezamestnanosť je možné chápať aj ako možnosť pozitívnej zmeny. Existovali návrhy na riešenie nedostatku pracovných miest napríklad formou občianskej práce. Za potrebné sa považovali *„iné formy aktivít, ktoré budú naďalej garantovať demokratické usporiadanie, ohrozené úbytkom platenej práce. Je treba oddeliť materiálne istoty od monopolu platenej práce a obrátiť pozornosť k rôznorodým alternatívnym činnostiam (Pongs, 2000, str. 55)“*. (Beck, 2004)

Neistota a flexibilita zohrávajú negatívnu úlohu v živote človeka a spoločnosti. Ovplyvňujú súkromie človeka aj jeho rodinný život. Od človeka, ktorý je vystavovaný neustálym zmenám, sa vyžaduje, aby sa neustále prispôsoboval novým podmienkam. *„V takto nastavenom systéme však nedokážu uspieť všetci. Je nutné čeliť novým výzvam, prekážkam, ktoré môžu mnohým spôsobovať problémy. Úspešný je ten, kto je otvorený a pripravený na zmeny, dokáže riskovať a opustiť kedykoľvek svoju súčasnú prácu spolu s doterajšími skúsenosťami a zvyklosťami, dokáže vyvinúť vysokú mieru kreativity, mobility a iniciatívy (Šubrt a kol., 2010, str. 185)“*. Nie všetci sa dokážu prispôsobiť týmto požiadavkám. Záujmom sociologických skúmaní bol aj vplyv neustálych zmien a flexibility na medziľudské vzťahy. Panovala domnienka, že flexibilita neohrozuje len ľudské charaktery ale aj samotnú spoločnosť. (Šubrt, 2008)

O zmenách prebiehajúcich v západných spoločnostiach na trhoch práce písali mnohí sociológovia, napríklad aj R. Dahrendorf. Nestotožňoval sa s názormi o konci práce. Podľa neho bude v spoločnosti stále existovať priestor pre ľudskú prácu, ale práca platená už nebude štrukturovať spoločnosť ani individuálny život jedinca. Konštatoval však, že v súčasnosti nie sme schopní určiť, čo začína nahrádzať platenú prácu pri štrukturovaní spoločnosti a individuálnych životov. C. Offe sa zaoberá okrem iného eróziou protestantskej etiky práce, dôsledkom ktorej je zmena názoru na prácu ako dobro a záhaľku ako zlo. Sekularizácia a hedonizmus sa taktiež podieľajú na postupnej zmene chápania práce. Problémy s uplatnením na trhu práce sa rovnako podpisujú na tomto procese. Vyspelé západné spoločnosti sú však aj napriek týmto súčasným protichodným tendenciám v chápaní práce a ekonomických zmien stále spoločnosťami platenej práce. (Mareš, 2002, Dahrendorf, 2007)

Technologický pokrok a ekonomický rast nedokázali odstrániť jeden z problémov vyspelých krajín – nezamestnanosť. Platená práca, ktorá bola a stále je považovaná za spôsob riešenia sociálnych a ekonomických problémov, sa stáva súčasťou týchto problémov. Pre časť populácie je čoraz väčším problémom uplatniť sa na trhu práce. Pre týchto ľudí už platená práca nepredstavuje životnú istotu, netvorí zdroj ich osobnej a sociálnej identity. Súčasné spoločnosti sa zaoberajú najmä otázkou ako vytvoriť nové pracovné miesta a materiálnym zabezpečením nezamestnaných. Okrem týchto problémov si však pozornosť budú vyžadovať i otázky súvisiace so vzťahom k práci a s rozdelením spoločnosti na zamestnaných a nezamestnaných. Napriek rôznym teóriám o blížiacom sa konci spoločnosti platenej práce a o zmenách v chápaní postavenia platenej práce v živote človeka, pre väčšinu jednotlivcov predstavuje práca stále vysokú hodnotu. Táto skutočnosť je príčinou vnímania a prežívania nezamestnanosti ako negatívneho javu. Zamestnanie štruktúruje život človeka, určuje jeho sociálny status, zohráva dôležitú úlohu pri stanovovaní si životných cieľov a pri nadväzovaní sociálnych kontaktov. Aj napriek skutočnosti, že práca je v mnohých prípadoch namáhavá a neposkytuje pocit vnútorného uspokojenia, ľudia majú stále veľký záujem o zamestnanie. Prevládajúcim názorom v našej kultúre je potreba cieľavedomého a aktívneho prežívania času. Sociálny status nezamestnaných, ktorí nevyužívajú čas požadovaným spôsobom, je nižší ako sociálny status zamestnaných ľudí. Negatívnym sprievodným javom nezamestnanosti môže byť tiež odklon od všeobecne uznávaných spoločenských hodnôt a noriem a prevládajúceho spôsobu života. Tieto skutočnosti môžu vyústiť do straty loajality so spoločnosťou a sociálnej izolácie. Nezamestnanosť vytvára tiež priestor pre vznik sociálno-patologických javov. (Mareš, 2002)

Veľký problém predstavuje najmä dlhodobá nezamestnanosť. Dlhodobá nezamestnanosť negatívne pôsobí na vzťah nezamestnaných k práci i motiváciu hľadať zamestnanie. Má deštruktívny vplyv na ľudský kapitál nezamestnaných, ktorí strácajú pracovnú kvalifikáciu i pracovné návyky, prípadne si ich napríklad absolventi škôl ani neosvojili. Dlhodobá nezamestnanosť poznačuje nezamestnaných a môže byť tiež príčinou nedôvery zamestnávateľov. Jej dôsledkom môže byť sociálne vylúčenie nezamestnaných. Dlhodobá nezamestnanosť nie je problémom len pre ľudí, ktorí prišli o zamestnanie a nie sú schopní si nájsť nové zamestnanie, ale aj pre

mladých ľudí po skončení štúdia, ktorí sa nedokážu začleniť do trhu práce. Dlhodobo nezamestnaní ľudia majú menšie šance nájsť si zamestnanie ako ľudia, ktorí sú nezamestnaní kratšiu dobu. Dlhodobá nezamestnanosť je spájaná najmä s marginalizáciou na trhu práce. Marginalizácia je všeobecne chápaná ako protiklad participácie. Na pracovnom trhu marginalizácia znamená nedostatok šancí zúčastňovať sa tohto trhu. Rôzne sociálne skupiny majú na trhu práce rozdielne postavenie. Ľudia z niektorých sociálnych skupín majú obmedzený prístup k zamestnaniu. Marginalizáciou sú postihnutí najmä ľudia s nízkym vzdelaním a nedostatočnou kvalifikáciou, ženy s malými deťmi, vekovo starší ľudia, mladí ľudia bez praxe, zdravotne postihnutí, etnické skupiny, ľudia v minulosti trestaní apod. U niektorých jedincov dochádza ku kumulácii hendikepov ľudského kapitálu i sociálnych hendikepov. Marginalizácia týchto ľudí sa neprejavuje iba v prípade vysokej miery nezamestnanosti a nedostatku pracovných miest. Nezáujem zamestnávať ľudí z marginalizovaných skupín sa prejavuje i pri nízkej nezamestnanosti a dostatku pracovných miest. (Sirovátka, 1997, Mareš 2002)

Veľký vplyv na proces marginalizácie má sociálny kapitál, najmä rodina a priatelia. Rodina poskytuje záchrannú sociálnu sieť, pomáha prekonať hmotnú a sociálnu depriváciu. Spolu s priateľmi a známymi sa snažia poskytnúť pomoc pri hľadaní zamestnania. Vďaka príbuzenským a priateľským sociálnym sieťam sa v niektorých prípadoch podarí nezamestnaným získať pracovné miesto i v prípade viacerých hendikepov. V prípade nefunkčnej rodiny alebo ak je nezamestnanec osamelý, sa proces marginalizácie posilňuje. Marginalizovaní jedinci si vytvárajú rôzne stratégie ako riešiť svoju situáciu. Všeobecne ich môžeme rozdeliť na stratégie usilujúce sa o začlenenie na pracovný trh, či už primárny alebo sekundárny a na stratégie smerujúce opustiť pracovný trh (napr. závislosť na sociálnych dávkach, kriminalita, zameranie sa na iné aktivity, napr. na vidieku starostlivosť o rodičov kombinovaná s predajom ovocia a zeleniny). Viaceré prípady riešenia situácie marginalizovanými jedincami ukazuje, že marginalizácia na formálnom pracovnom trhu nemusí automaticky viesť k sociálnemu vylúčeniu. Alternatívu pre niektorých z nich predstavuje šedá ekonomika, alebo sociálna či domáca ekonomika. (Sirovátka, 1997)

I keď je nezamestnanosťou ohrozená veľká časť populácie, existujú zraniteľné skupiny, pri ktorých je riziko nezamestnanosti väčšie. Ohrození sú najmä jedinci, ktorí majú problém adaptovať sa na zmeny v dôsledku stárnutia a straty kvalifikácie. Jednou z foriem možného riešenia zamestnateľnosti skupín ohrozených nezamestnanosťou sú teórie zamestnateľnosti, ktoré sú spojené s teóriami ľudského a sociálneho kapitálu.

Už niekoľko desaťročí sa ekonómia a sociológia pokúšajú nájsť odpoveď na otázku, čo umožňuje jednotlivcovi uspieť na trhu práce. Jednu z odpovedí poskytuje koncept ľudského kapitálu, ktorý je považovaný za dôležitý faktor ovplyvňujúci pozíciu jedinca na trhu práce. Americkí ekonómovia sa ako prví začali zaoberať otázkou ľudského kapitálu, ktorá vychádzala z predpokladu, že investície do vzdelávania ľudí sa vrátia v podobe zvýšenej produktivity práce i vyšších platov. Na základe kritiky prvých teórií ľudského kapitálu (napr. že schopnosti sú podmienené aj geneticky, kultúrne), došlo k postupným zmenám v chápaní ľudského kapitálu. V súčasnosti koncept ľudského kapitálu zahŕňa nielen schopnosti a zručnosti, ale aj motiváciu a osobné vlastnosti jednotlivcov. Predpokladá sa tiež, že ľudský kapitál je možné využívať aj v osobnom, či občianskom živote, nielen na pracovnom trhu. Najnovšie teórie ľudského kapitálu už nie sú zamerané len ekonomicky a inštrumentálne. Vzdelanie nemá jednotlivca pripravovať len pre trh práce, ale aj na život. Ľudský kapitál má *„prispievať k vytváraniu osobnej spokojnosti, spoločenského blaha a ekonomickej prosperity (Šubrt a kol., 2010, str. 140-141)“.*

Teória sociálneho kapitálu je založená na význame vzájomných vzťahov medzi ľuďmi. V teóriách zaoberajúcich sa sociálnym kapitálom je možné rozlíšiť dva smery. Podstatný rozdiel medzi nimi je v chápaní sociálneho kapitálu buď ako súkromného, alebo verejného statku. Sociálny kapitál predstavujú konexie, styky a známosti, ktoré môžu byť pre človeka užitočné. Sociálny kapitál je možné chápať aj ako verejný, prípadne zmiešaný statok, pretože sociálne vzťahy a väzby sú dôležité nielen pre jednotlivcov, ale i pre spoločnosť. (Šubrt a kol., 2010)

Teórie zamestnateľnosti sa začali rozvíjať vo Veľkej Británii a v USA. Teórie a definície zamestnateľnosti sa menili so sociálno-ekonomickými podmienkami. Koncepty zamestnateľnosti vypracované v 90. rokoch 20. storočia kladú dôraz na

dynamický obsah zamestnateľnosti. Jedným z nich je koncept iniciatívnej zamestnateľnosti, ktorý predpokladá schopnosť jednotlivca akumulovať svoj sociálny a ľudský kapitál, ktorý vytvorí predpoklady na získanie pracovného miesta.

V súčasnosti je preferovaný koncept interaktívnej zamestnateľnosti pozostávajúci z individuálnej a kolektívnej dimenzie. Individuálnu dimenziu predstavuje schopnosť jednotlivca získať zamestnanie na základe jeho osobnostných vlastností. Kolektívna dimenzia sa vzťahuje na podmienky pracovného trhu, ktoré sú okrem stratégii zamestnávateľov ovplyvňované aj verejnou politikou. Spomínaný koncept zamestnateľnosti vytvoril priestor pre diskusiu odborníkov o zameraní zamestnateľnosti, aj o individuálnej a kolektívnej zodpovednosti pri jej riešení. V rámci tejto diskusie však neexistuje zhoda o tom, ktoré zložky zamestnateľnosti a pre koho sú významné a akou mierou je zamestnateľnosť nimi ovplyvnená.

V súčasnosti sú teórie zamerané na koncept zamestnateľnosti rozdelené na dva smery: konsensuálne teórie a konfliktuálne teórie. Predstavitelia konsensuálnej teórie zdôrazňujú význam procesu podieľajúceho sa na rozvoji znalostí. Za rozhodujúce faktory sociálnej zmeny považujú technologický pokrok a inovácie. Veľký význam pripisujú teórii ľudského kapitálu, ktorý považujú za najdôležitejší predpoklad zamestnateľnosti. Zvyšovanie vzdelania a kvalifikácie je zo strany spoločnosti odpoveďou na zvýšený dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch. Nedostatkom konsensuálnych teórii zamestnateľnosti je, že nevenujú pozornosť rozdielnym príležitostiam možnosti získať zamestnanie, ktoré majú k dispozícii jednotlivé sociálne skupiny.

V centre pozornosti predstaviteľov konfliktuálnej teórie sú dve skutočnosti: nerovné rozloženie zdrojov v spoločnosti a limity ekonomicky a technologicky vyspelých krajín. Predstavitelia tejto teórie vidia podstatu nezamestnanosti niektorých sociálnych skupín v polarizácii schopností a znalostí. Existujú tendencie skôr legitimizovať nerovnosti vo vzdelávacom procese a na trhu práce, ako rozvíjať individuálne schopnosti jednotlivcov. Zvyšovanie vzdelávania nemusí viesť k získaniu pracovného miesta, najmä ak ide o jedincov zo sociálne znevýhodneného prostredia. Kvalitnejšie pracovné miesta vďaka sociálnemu a kultúrnemu kapitálu získajú skôr príslušníci sociálnych elít.

Vyspelé európske krajiny v súčasnosti presadzujú politiky pracovného trhu, ktoré sú zamerané na rozvoj zamestnateľnosti pracovnej sily ako schopnosti prispôsobiť sa meniacim sa podmienkam na pracovných trhoch. Vychádzajú pritom z chápania zamestnateľnosti ako dvojrozmerného konceptu, zdôrazňujúceho vzájomnú individuálnu a celospoločenskú zodpovednosť za úspešné, dlhodobé uplatnenie jednotlivcov na trhu práce. Zdôrazňovaná je najmä flexibilita pracovnej sily, ktorá má jednotlivcom pomôcť vyrovnávať sa s častejšou stratou zamestnania a schopnosťou získať nové pracovné miesto. Okrem podpory flexibility a adaptability zohráva dôležitú úlohu podpora sociálneho a ľudského kapitálu. (Horáková, Horák, 2013)

2.8 Psychologické a zdravotné aspekty nezamestnanosti

Práca je v súčasnosti považovaná za nevyhnutný predpoklad dôstojného života človeka. Okrem materiálneho zabezpečenia je zdrojom sebarealizácie človeka a jeho sebaúcty. Významnou mierou sa podieľa na budovaní osobnej identity človeka. Prostredníctvom práce si ľudia budujú sociálne vzťahy. Vytvára sa tak sociálny priestor pre nadväzovanie kontaktov a priateľstiev. (Buchtová et al., 2013)

Vo vyspelých priemyselných krajinách predstavuje strata práce výrazne negatívny jav, ktorý nesúvisí len s rizikom materiálneho nedostatku. Pre mnohých ľudí, ako som už spomínala, je práca zdrojom sebarealizácie a sebaúcty, nie len zdrojom materiálneho zabezpečenia. Táto skutočnosť tiež významne prispieva k negatívnemu prežívaniu nezamestnanosti. Strata práce v našej spoločnosti, ktorá vyzdvihuje platenú prácu ako jednu z najvýznamnejších hodnôt, predstavuje pre mnohých nezamestnaných akúsi sociálnu smrť. Nezamestnanosť má negatívne nie len ekonomické či sociálne dôsledky, ale i psychologické a zdravotné. Väčšie riziko pre človeka, pochopiteľne i pre spoločnosť, predstavuje dlhodobá nezamestnanosť. Je veľký predpoklad, že počas dlhodobej nezamestnanosti človek stratí pracovné návyky a schopnosti. Dlhodobo nezamestnaní ľudia často obmedzujú sociálne kontakty s bývalými spolupracovníkmi i priateľmi. Dlhodobá nezamestnanosť môže viesť až k strate zmyslu života a rozpadu integrity osobnosti. V našej spoločnosti predstavuje platená práca stále vysokú hodnotu a jej strata je negatívnou životnou udalosťou. (Buchtová et al., 2013, Mareš, 2002)

Prvé výskumy venované nezamestnanosti sa realizovali v 30. rokoch 20. storočia v súvislosti s veľkou hospodárskou krízou. Boli zamerané najmä na dôsledky materiálneho nedostatku, napríklad na nedostatočnú a nekvalitnú výživu nezamestnaných a ich rodín. V centre záujmu výskumov od polovice 20. storočia boli najmä psychologické aspekty nezamestnanosti. Výskumy využívali nové poznatky vývojovej psychológie, sociálnej a všeobecnej psychológie. Pre obdobie od druhej polovice po súčasnosť je charakteristický nárast chorôb zapríčinených najmä stresom. Podľa psychológov, výskumy nezamestnaných okrem ekonomických a sociálnych dôsledkov nezamestnanosti poukazujú tiež na viacero psychologických dôsledkov tohto negatívneho spoločensko-ekonomického javu. Vysoká nezamestnanosť má negatívne dopady nielen na jednotlivcov, ale i na celú spoločnosť. Môže vyvolávať sociálno-patologické procesy, napríklad krízu sociálnych inštitúcií, krízu hodnôt, či rozklad občianskej spoločnosti. Obavy zo straty zamestnania môžu byť jednou z príčin viacerých rasových a medzi-skupinových konfliktov. (Buchtová et al., 2013, Mareš, 2002)

„Za negatívne dopady nezamestnanosti na spoločnosť ďalej považujú :

1. Zvýšenie kriminality najmä mladistvých,

2. Nárast drogovej závislosti, pokusov o samovraždu a depresívnych symptómov,

3. Nárast psychosomatických ochorení,

4 . Zhoršenie psychických porúch.

U jedincov vedie súčasná strata práce:

1. K poklesu sebadôvery, zníženiu pocitu vlastnej hodnoty, k poklesu dôvery voči ostatným ľuďom,

2. K depresií, fatalizmu a k apatii dlhodobo nezamestnaných, ktorá je spojená s pocitom straty vlastnej hodnoty a s beznádejou,

3. K nárastu sociálnej izolácie,

4. K obviňovaniu vlastnej rodiny zo straty práce (Kirchler, 1993, str. 49-51 in Buchtová et al., 2013, str. 55)".

Vysporiadanie sa so stratou zamestnania je podmienené objektívnymi podmienkami, ale i osobnosťou nezamestnaného. Niektorí jedinci sú psychicky odolnejší, majú aktívny prístup k riešeniu problémov. Aktívne si hľadajú nové zamestnanie, prípadne sa rozhodnú pre podnikanie. Voľný čas, ktorý majú k dispozícii počas nezamestnanosti, využívajú na realizáciu svojich záujmov, prípadne sa venujú aj dobrovoľníckym aktivitám. V takomto prípade je možné hovoriť o konštruktívnej adaptácií nezamestnaného. Dôležitú úlohu pri riešení problému nezamestnanosti má i rodinné zázemie, sociálna opora príbuzných a priateľov, susedov alebo komunity. Dobré rodinné zázemie i sociálna opora poskytujú nezamestnaným pocit sociálnej istoty. Vďaka nej ľudia ľahšie prežívajú ťažké životné situácie. Protikladom konštruktívnej adaptácie je defenzívna životná stratégia. Je charakteristická najmä pre ľudí, ktorí nemajú záujem, prípadne ani nie sú schopní meniť zaužívané stereotypy. Pre týchto ľudí je typický pasívny prístup k životu a nízka odolnosť voči úzkosti a depresii. Predpokladá sa, že niektorí jedinci majú predispozíciu k výraznému narušeniu ich psychickej rovnováhy nezamestnanosťou.

Všeobecne môžeme povedať, že z psychologického hľadiska je spôsob prežívania nezamestnanosti i prístup k jej riešeniu determinovaný viacerými faktormi: vekom, pohlavím, vzdelaním, zdravotným stavom, osobnostnými dispozíciami, rodinným zázemím, finančnou situáciou a ďalšími okolnosťami.

Veľký vplyv má nezamestnanosti na psychickú rovnováhu jedinca. Nezamestnanosť môže byť spúšťačom psychických porúch. Napriek skutočnosti, že nezamestnanosť vplýva na psychické zdravie, nie je jednoznačne dokázané, že je príčinou zhoršenia psychického stavu.

Človek prežíva nezamestnanosť najmä emocionálne. Pre väčšinu nezamestnaných predstavuje ich situácia existenčné ohrozenie. Existenčná neistota často vyvoláva pocity úzkosti a psychického napätia. Veľa ľudí v súvislosti so stratou zamestnania pociťuje úzkosť, nespavosť, bolesti hlavy, vnútorný nepokoj a podobne. Dlhy, hypotéky, obavy o stratu bytu či domu privádzajú ľudí do ambulancií psychológov či psychiatrov. Celkovo sa zhoršuje kvalita ich života. Zvýšená úzkosť môže spôsobiť blokovanie schopností sociálneho začlenenia nezamestnaného. Rovnako sa môže podieľať na nižšom sebahodnotení vlastných výkonov v každodenných

bežných činnostiach. U nezamestnaných ľudí existuje väčší predpoklad narušenia emocionálnej stability. Nezamestnaní sa tak stávajú emocionálne labilnejší a zraniteľnejší. Nezamestnanosť sa negatívne podpisuje i na fyzickom zdraví. Existenciálny stres spojený s nezamestnanosťou môže zhoršiť celkový zdravotný stav človeka. Okrem zhoršenia psychického zdravia sa u nezamestnaných osôb zvyšuje pravdepodobnosť výskytu somatických problémov. Dlhodobý stres býva často zodpovedný za psychofyziologické poruchy, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť vzniku kardiovaskulárnych a respiračných ochorení, gastrointestinálnych a endokrinologických porúch. Výskumy potvrdili, že nie len nezamestnanosť, ale aj hrozba straty zamestnania, môže mať negatívny vplyv na psychické a telesné zdravie človeka. Najväčšie riziko pre nezamestnaného predstavuje dlhodobá nezamestnanosť. Chronický stres negatívne ovplyvňuje emocionálne a kognitívne schopnosti človeka. Zhoršený zdravotný stav nezamestnaných ľudí môže byť prekážkou pri hľadaní nového zamestnania. (Buchtová et al., 2013, Malindová, 2011)

Výskum vzťahu medzi nezamestnanosťou a zdravím je limitovaný teoretickými a metodologickými obmedzeniami, čo nabáda k opatrnosti pri interpretácií získaných údajov. Na základe niektorých zistení, kde okrem subjektívnych výpovedí nezamestnaných, boli zohľadnené i objektívne ukazovatele fyzického zdravia, je však možné predpokladať, že medzi nezamestnanosťou a zdravím existuje často vzájomný vzťah. Otázka, do akej miery môže nezamestnanosť vplývať na zdravie jedinca je stále predmetom diskusií. Hoci veľa odborníkov vo svojich štúdiách predpokladá, že existuje príčinná súvislosť medzi nezamestnanosťou a zdravím, v kontrolných štúdiách sa tieto predpoklady jednoznačne potvrdili iba v niektorých prípadoch. (Malindová, 2011)

3 Vývoj nezamestnanosti v Českej a Slovenskej republike

Druhá časť diplomovej práce sa na úvod venuje hospodárskej situácií Československa po revolúcií v roku 1989. Revolúcia pozmenila fungovanie oboch ekonomík, slovenskej aj českej, a preto štrukturálne zmeny na trhu práce v Českej republike a českú ekonomiku v období rokov 1990 – 1993 popisuje ďalšia kapitola. V ďalšej časti tejto diplomovej práce prebieha analýza ekonomickej reformy na Slovensku vo vzťahu k trhu práce, ktorá sa venuje slovenskému vývoju a reformám od roku 1990 až po súčasnosť. Vývoj oboch krajín je následne porovnaný na makroekonomických ukazovateľoch ekonomickej úrovne, ekonomického rastu, relatívnej cenovej hladiny a miery nezamestnanosti, ktorá je bližšie skúmaná podľa vekových skupín a skupín dosiahnutého vzdelania.

3.1 Štrukturálne zmeny na českom trhu práce

Za posledné dve desaťročia prešiel trh práce zásadnými štrukturálnymi zmenami. Tieto zmeny vyplývajú z transformačného procesu, pri ktorom sa z centrálne plánovanej ekonomiky prešlo na tržné hospodárstvo. Transformačný proces predstavoval zmenu trhu v ekonomike a zmenu role štátu. *„Zmeny boli v súlade s balíkom reformných opatrení tzv. Washingtonského konsenzu, vypracovaných MMF a Svetovou bankou, pričom za kľúčové sa v postkomunistických ekonomikách považoval najmä udržateľný vývoj verejných financií a inflácie (Potužáková, 2012, str. 9)“.* Z Washingtonského konsenzu vychádzala aj stratégia československej vlády. Bola schválená pod názvom Scenár ekonomickej reformy v septembri roku 1990 a volila metódu šokovej terapie. Najhlbšie reformy priniesla v roku 1991. Reformné opatrenia v rámci transformačného procesu mali za úlohu udržať rovnováhu v ekonomike vytvorením typických väzieb pre tržnú ekonomiku. Za najvýraznejšie sa považujú zmeny v roli štátu, ktorá bola v ekonomike značne obmedzená a informačná rola cien, silne potlačená pred rokom 1989. Všetky spomenuté zmeny silne ovplyvnili trh práce.

3.1.1 Východisková situácia v roku 1989

V roku 1989 Československá republika disponovala nízku mierou zadlženia, čo tvorilo značnú výhodu oproti ostatným ekonomikám v postkomunistických krajinách. Nízka miera zadlženia bola výsledkom monetárnej a reštriktívnej fiškálnej politiky v osemdesiatych rokoch. Pozitívne na Československo vplývala aj blízkosť západoeurópskych ekonomík daná dobrou geografickou polohou a pomerne vysoko kvalifikovaná populácia. Taktiež životná úroveň bola v komparácií s postkomunistickými krajinami relatívne vysoká.

Negatívnym aspektom bol veľmi dôsledne uplatňovaný systém centrálneho riadenia spomedzi všetkých RVHP zemí a fakticky neexistujúce súkromné podnikanie. V ekonomikách východného bloku, kde výnimkou nebolo ani Československo, dochádzalo k zaostávaniu v technológiách, ekonomický rast stal na základoch extenzívnych faktorov, ceny neodrážali trhovú situáciu a štruktúra ekonomiky bola pod tiažou preferovania ťažkého priemyslu pokrivená. (Potužáková, 2012)

3.2 Trh práce Českej republiky v rokoch 1990 – 1993

Trh práce v Českej republike a vytváral postupne, po krokoch. Prvým hlavným krokom bolo zrušenie centrálneho prideľovania pracovníkov. Centrálne prideľovanie pracovníkov sa uskutočňovalo prostredníctvom štátneho plánu. Vytvorili sa tak podmienky pre neobmedzený pohyb pracovných síl, bez ktorých *„by nebolo možné realizovať súbežne prijatý zákon o súkromnom podnikaní občanov, na ktorého základe sa v Československej ekonomike začal obnovovať súkromný sektor podnikania. Doterajší, prevažne nedostatkový, „trh“ práce sa tak rýchlo premenil na trh s miernou prevahou ponuky (Šulc, 1998, str. 95)“.* Túto skutočnosť naznačoval dovtedy neznámy jav – nezamestnanosť. Táto nezamestnanosť mala veľmi miernu podobu. Najvyššia úroveň miery nezamestnanosti bola dosiahnutá v roku 1991 a to 4,13%. Bežná úroveň miery nezamestnanosti sa v tom období pohybovala v rozmedzí 0,3 % až 3,5 %. Ukázalo sa, že vznikajúci súkromný sektor má schopnosť pomerne plynule absorbovať veľkú časť poklesu zamestnanosti, ktorý sa utváral z dôvodu transformačných zmien prebiehajúcich v štátnom sektore, najmä v priemysle, poľnohospodárstve a stavebníctve. Pokles zamestnanosti v tomto období v podstatnej miere okolo 45% pokryl odchod pracujúcich dôchodcov do dôchodku a odchod

„časti zamestnaných žien do domácností (Šulc, 1998, str. 95)“. Ďalším podstatným krokom bola liberalizácia miezd. Liberalizácia miezd prebiehala postupne, len čiastočne a so značným oneskorením až po roku 1992. Do tej doby bol v platnosti mzdový systém založený na viac ako 500 právnych predpisoch a centrálne stanovených tarifách. Mzdy mali možnosť sa pohybovať buď vo forme centrálne regulovanej valorizácie alebo podľa smerného rastu nominálnych miezd, ktorý sa odvíjal v závislosti na vývoji životných nákladov. Smerný rast nominálnych miezd bol určovaný spôsobom, aby úbytok reálnych miezd neprekročil v jednotlivých štvrťročiach 10%. Voči podnikom sa táto prísna centrálna mzdová regulácia uplatňovala cez vysoké regulačné odvody za prekročenie percentuálnej hranice smerného rastu miezd. Centrálna regulácia mzdového vývoja bola zrušená až v roku 1995.

Inštitucionálne základy trhu práce a jeho fungovania *„boli položené už pri zahájení transformačného procesu v roku 1991 (Šulc, 1998, str.96)“.* Radil sa k nim zákon o kolektívnom vyjednávaní a tvorba mechanizmu tripartitného jednania, teda jednania medzi vládou, podnikateľmi a odbormi. Vybudovaná bola sieť úradov, ktorej úlohou bolo pôsobiť ako záchranná sieť poskytovaním podpôr v nezamestnanosti a nástroj aktívnej politiky zamestnanosti vytvárajúci nové pracovné príležitosti, či možnosti rekvalifikácie. Transformácia pracovného trhu sa odohrala za pomerne nízkej miery nezamestnanosti. Veľkú zásluhu na tom má schopnosť vysokej adaptability práceschopného obyvateľstva a malá adaptabilita štátnych podnikov v procese čakania na sprivatizovanie. Aj keď podniky s viac ako 100 zamestnanými pracovníkmi zaznamenali pokles zamestnanosti o 1,3 milióna osôb, stále v mnohých týchto podnikoch pretrvávala relatívne vysoká prezamestnanosť. *„Až dovŕšenie prvej fáze vlastníckej transformácie zahájilo proces reštrukturalizácie(Šulc, 1998, str.96)“,* ktorý mal tendenciu viesť k väčšiemu uvoľňovaniu pracovných síl z výrobného procesu. Táto tendencia sa následne prejavila v stúpajúcej miere nezamestnanosti následkom vyčerpanosti absorpčného potenciálu terciárneho sektora.

Závažným aspektom vplývajúcim na zamestnanosť a nezamestnanosť bol a do dnes stále je regionálny aspekt. V roku 1993 vykazovala Česká republika veľké regionálne rozdiely, kedy na jej území existovali jednotlivé súvislé územia s ponukou

jedného pracovného miesta pre v priemere asi tridsať až šesťdesiat nezamestnaných. Opačným prípadom bola napríklad Praha, kde jednému uchádzačovi bolo možné ponúknuť od desať do dvadsať pracovných miest z registra. Špecifický jav vo vývoji zamestnanosti Českej republiky predstavuje tzv. agrárna nezamestnanosť. Tá bola spôsobená v rokoch 1989 až 1993 kedy došlo k zníženiu počtu pracovníkov v poľnohospodárstve o polovicu. Miera nezamestnanosti tohto odvetvia tak dosiahla 7-10%. Z celkového počtu nezamestnaných bol takmer každý desiaty poľnohospodár. Pri porovnaní s nezamestnanými z iných odvetví, nezamestnaných poľnohospodárov bol až dvojnásobok. Regionálny aspekt sa výrazne prejavil aj pri skúmaní najviac postihnutých oblastí nezamestnanosťou v ČR, kde sa prišlo k zisteniu, že v týchto *„oblastiach žije zhruba pätina obyvateľov vidieka (Šulc, 1998, str.96)".* Polovica poľnohospodárskych podnikov platila svojim zamestnancom iba minimálnu mzdu, čo viedlo počas prvých troch rokov transformácie k zníženiu kúpnej sily poľnohospodárskych rodín o 36%. Práce tu začali vznikať sociálne skupiny ohrozené chudobou. Na začiatku roku 1994 z tohto dôvodu pristúpila vláda k určitej obmedzenej forme aktívnej regionálnej politiky zamestnanosti, kedy pre štyri najťažšie *„postihnuté okresy pripravila program pomoci pri ich rozvoji (Šulc, 1998, str. 96)".* (Šulc, 1998)

3.3 Faktory štrukturálnych zmien na pracovnom trhu v Českej republike

Zamestnanosť v prvých rokoch po transformácií poklesla, medzi rokmi 1994 – 1996 zaznamenala nárast a od roku 1997 priebežne klesala. Tento vývoj súvisel s poklesom ekonomiky v minulých rokoch spôsobeným okrem iných príčin nedoriešenou privatizáciou, nízkym rastom produktivity práce, odďaľovaním reštrukturalizácie a nedostatočným zastúpením inovačných procesov, ktoré mali dopad na zníženie konkurencieschopnosti podnikov. Vymenované a nasledujúce faktory mali za následok štrukturálne zmeny trhu práce. (Němec, 2002)

3.3.1 Transformačný proces, liberalizácia cien a privatizácia

Československo sa rovnako ako ostatné postkomunistické krajiny rozhodlo vydať smerom ekonomickej a politickej transformácie, ktorá so sebou prinášala vytvorenie politického systému, tržného systému, nových inštitúcií ako aj nové legislatívne

rámce. Prvý ucelenejší projekt prechodu na tržnú ekonomiku bol vypracovaný Hospodárskou radou ČR pod názvom „Návrh stratégie prechodu k tržnej ekonomike“ na jar roku 1990. Tento projekt volil nižšie tempo transformácie a obsahoval dva podnety na liberalizáciu cien. Druhý návrh bol rovnako vypracovaný na jar roku 1990, ale tímom V. Klausa pod názvom „Stratégie ekonomickej reformy“. Jeho preferenciu tvorila rýchla „denacionalizácia“ ekonomiky a súčasne preferoval aj liberalizáciu vnútorných a vonkajších cien.

Pre zmeny na trhu práce bola kľúčovou reformou práve cenová liberalizácia k 1.1.1993.Počas nej bolo liberalizovaných 85% všetkých cien a súčasne prebiehala aj liberalizácia zahraničného obchodu. Pred rokom 1989 centrálne plánovaná ekonomika určovala takmer všetky ceny, preto sa ich funkcia radila skôr k prerozdeľovacej a sociálnej ako k funkcií informačnej. Veľa podnikov kvôli svojmu nastaveniu, ktoré vychádzalo z úplne rozdielnych podmienok nemali šancu dlhodobo v tržnom prostredí fungovať. Rok 1991 priniesol liberalizáciu takmer všetkých cien okrem nájomného, elektriky a dopravy. V polovici roku však prišlo k zníženiu dotácií na energie čo viedlo k jej zdraženiu. Ďalšie z významných opatrení, ktoré boli prijaté bol pokles *„rozpočtových dotácií podnikom z 16% HDP v roku 1989 na 7% v roku 1991 (Jonáš, 1996, str. 82 in Potužáková, 2012, str. 11)“.* Rozpustené boli taktiež tzv. generálne riaditeľstvá a organizačné monopoly, z ktorých sa najímali prví nezamestnaní ľudia disponujúci vysokým stupňom kvalifikácie.

Veľký význam mala aj reforma privatizačného procesu. Proces bol oproti iným krajinám o to zložitejší, že pred rokom 1989 na území Československa nebola prítomná žiadna alternatíva k štátnym podnikom. Privatizačný proces, ktorý trval v rokoch 1991 až 1994 splnil z pohľadu presunu majetku zo štátneho do súkromného vlastníctva očakávania, ktoré od neho boli. Prvú vlnu privatizácie tvorila „malá privatizáciu“, druhá vlna je známa pod názvom kupónovej privatizácie. V roku 1990 tvoril *„podiel súkromného sektoru na HDP 10%, v roku 1996 to bolo už 75% (EBRD, 1999, str. 222 v Potužáková, 2012, str. 11)“.* Nedokonalosť kupónovej privatizácie a privatizačného procesu sa prejavila z hľadiska reálnych možností ovládať riadenie vlastníkmi, hrozbou morálneho hazardu z informačných asymetrií, chápaním privatizačných kupónov ako alternatívu pre likvidné peniaze. Nedokonalosti procesu privatizovania sa prejavovali v ekonomike v nasledujúcich rokoch a sú

označované aj za jednu z príčin rastu nízkej nezamestnanosti po roku 1996. V dôsledku týchto opatrení bol podnikový sektor vystavený podmienkam tržného hospodárstva. Vtedy sa mnoho z opatrení ukázalo byť nerentabilných, čo ovplyvnilo prvé štrukturálne zmeny na českom pracovnom trhu. Výhradne alokovaná pracovná sila do štátnych podnikov sa začala presúvať do súkromných novo vzniknutých podnikov, prípadne do podnikov reštituovaných. Behom pár rokov sa na území Československa odohrali zásadné reformy, ktoré viedli k tvorbe tržného hospodárstva. Liberalizácia cien, privatizácia a súčasne s nimi aj liberalizácia zahraničného obchodu. Liberalizácia zahraničného obchodu umožnila, aby sa do národného hospodárstva preniesli svetové ceny a narovnali tak deformovanú štruktúru cien domácich a zároveň vystavila podniky konkurenčnému prostrediu fungujúcemu v podmienkach trhovej ekonomiky.

3.3.2 Liberalizácia zahraničného obchodu, vnútorná zmeniteľnosť

Napriek svojej malej ekonomickej veľkosti sa Československo silne zapojovalo do zahraničného obchodu. Politické zmeny po roku 1948 preorientovali priemysel Československa z ľahkého priemyslu na ťažký. Primárnym cieľom vývozu sa stali trhy ostatných komunistických krajín v rámci RVHP. Táto situácia sa napravila v deväťdesiatych rokoch 20. storočia. Zmenilo sa taktiež inštitucionálne nastavenie, ktoré viedlo k zrušeniu monopolných podnikov zahraničného obchodu. Firmy zapojené do týchto inštitúcií získali právo nanovo disponovať voľne s devízami.

Liberalizácia zahraničného obchodu mala dopad na podniky primárne orientované na vývoz ako aj na podniky zamerané na výrobu výrobkov pre domáci trh. Spotrebiteľská preferencia importovaného, predtým nedostupného tovaru, na úkor domáceho tovaru zhoršila situáciu s odbytom. Spolu s malou ochranou podnikov vyrábajúcich pre domáci trh ovplyvnili tieto zmeny vývoj stavu zamestnanosti a nezamestnanosti. Zanikajúce podniky nebolo možné okamžite nahradiť novo vzniknutými podnikmi čo viedlo k presunom pracovnej sily. Pracovná sila sa presúvala v rámci pracovného trhu ako aj smerom z neho.

Po roku 1995 sa začala komoditná reorientácia. Na exporte rástol najmä podiel strojov a dopravných zariadení. V roku 1995 bol podiel strojov a dopravných zariadení na českom exporte 30%, do roku 2011 tento podiel vzrástol až na 54%

celkového vývozu. Opačný vývoj podielu na exporte mala druhá najvýznamnejšia skupina, a to skupina tržných výrobkov. Jej podiel na celkovom českom exporte poklesol z pôvodných 30% na 17% v roku 2011. Komoditná reorientácia mala aj svoje dôsledky na trhu práce. Spôsobila, že pracovný trh sa stal značne závislý na automobilovom priemysle, ktorého väčšinová produkcia sa sústreďuje v skupine strojov a dopravných zariadení. V roku 2010 bolo v automobilovom priemysle a v nadväzujúcich a súvisiacich odboroch v Českej republike zamestnaných približne 380 000 pracovníkov, z čoho vychádza, že takmer desatina pracovných miest je priamo i nepriamo závislá na jednom odvetví.

V rámci exportu je za pozitívny fakt považované, že na vývoze sa stále zväčšuje podiel výrobkov s vysokou pridanou hodnotou. Tento fakt vypovedá o rastúcej konkurencieschopnosti exportov z Českej republiky. V roku 1993 činil tento podiel len 4,6%, zatiaľ čo v roku 2008 to už bolo takmer 15%, z čoho polovicu tvoril export výpočtovej techniky. *„S rastúcim podielom produktov s vysokou pridanou hodnotou sa zmenšuje riziko, že dôjde k presunu produkcie z ČR do zemí s nižšími nákladmi na pracovnú silu, čo má za následok rast nezamestnanosti v skupine nízko kvalifikovaných pracovníkov (Potužáková, 2012, str. 13)“.*

Ďalším faktorom ovplyvňujúcich pracovný trh bola vnútorná zmeniteľnosť. Jej zavedenie vytvorilo pre reformy vonkajších ekonomických vzťahov os týchto reforiem. Pred rokom 1989 chránila české podniky pred konkurenciou spolu s ďalšími bariérami aj nezmeniteľná mena.

Liberalizácia ako aj zavedenie vnútornej zmeniteľnosti na ekonomiku a pracovný trh mali nepopierateľne veľký prínos, no niektorým odvetviam tieto opatrenia aj veľmi ublížili. Príkladom výrazne negatívneho vplyvu týchto opatrení je textilný priemysel, ktorý sa dostal do konkurencie s východoázijskými výrobami, čo v praxi znamenalo, že v roku 1993 pracovalo v českom textilnom priemysle okolo 220 tisíc zamestnancov, na konci 90. rokov tento počet klesol na 160 tisíc pracovníkov a rok 2010 vykazoval pracovníkov zamestnaných v textilnom priemysle už len 60 tisíc. (Potužáková, 2012)

3.3.3 Integračný proces

Pre postkomunistické štáty predstavovala veľkú motiváciu pre dokončenie reforiem z 90. rokov a pokračovanie v nových reformách vidina budúcej možnosti vstupu do Európskej Únie. Na rozdiel od transformačného procesu, integračný proces bol ukončený, keď sa splnili predom stanovené podmienky. Od členstva v EÚ sa očakával ďalší rast ekonomickej úrovne v týchto krajinách a vstup do EÚ zároveň so sebou prinášal aj podstatný psychologický moment, ktorý predstavoval návrat štátov do prostredia, do ktorého kedysi patrili. Česká republika patrila spomedzi kandidátskych zemí medzi ekonomicky najvyspelejšie krajiny a viacej pripravená na záväzky, ktorých prijatie vyplývalo z členstva. Napriek tomu jej HDP na obyvateľa ČR v začiatkoch prístupového procesu dosahovalo iba 63% z priemernej hodnoty HDP EU-15. Vstupom do Európskej Únie sa Česká republika začlenila do vnútorného trhu, čím sa jej otvorili dvere k využívaniu štyroch slobôd tohto trhu. A to voľný pohyb osôb, služieb, tovaru a kapitálu.

Členstvo v EÚ malo samozrejme aj dopad na český pracovný trh. Na trh práce vplývali dopady vychádzajúce z pokračujúcich reforiem a z požiadaviek stanovených EÚ pre ČR. Príkladom požiadavky EÚ je *„zavedenie technických a bezpečnostných noriem v podnikom sektore nutné pre budúce začlenenie do vnútorného trhu (Potužáková, 2012, str. 15)“.* Priamy vplyv na trh práce malo aj otvorenie hraníc a s nimi spojená možnosť voľného pohybu osôb.

3.3.4 Priame zahraničné investície a investičné stimuly

Priame zahraničné investície sú ďalším aspektom, ktorý vplýval na trh práce. Od polovice 90. rokov patrila ČR medzi krajiny, ktorých *„objem priamych zahraničných investícií na obyvateľa (Potužáková, 2012, str. 15)“* bol veľký. Po roku 1998 sa tento podiel ešte zvýšil spustením programu investičných stimulov a začiatkom privatizácií energetického a bankového sektoru.

Na začiatku transformačného procesu, v časoch kedy boli ekonomiky podkapitalizované zastávali priame zahraničné investície úlohu zdroju kapitálu. Neskôr plnili funkciu transmisnú, vplývali na štruktúru ekonomík, ovplyvnili podobu strany dopytu na trhu práce a svoju funkciu mali aj pri pôsobení na výšku fiškálnych príjmov. Negatívna strana priamych zahraničných investícií upozorňuje najčastejšie na rizi-

ká spojené s transformačným procesom, kedy môže nastať efekt vytláčania domáceho kapitálu, zlyhanie domácich podnikov kvôli neschopnosti odolávať zahraničnej konkurencií a eventuálne deformácia na strane ponuky na trhu práce. Deformovanie ponukovej strany na trhu práce by súviselo s poklesom diferenciácie ekonomickej štruktúry alebo v druhom prípade s zreteľnou orientáciou na jedno odvetvie hospodárstva.

Priame zahraničné investície majú na svedomí aj štrukturálne zmeny českého pracovného trhu. Tie sa prejavili najmä „vysokou mierou zamestnanosti v sekundárnom sektore. *„Od roku 1993 bolo v ČR investovaných 2312 miliárd korún, takmer pätina objemu mierila do spracovateľského priemyslu, štvrtinový podiel zaujímajú investície do peňažníctva a poisťovníctva a 16% podiel investície do nehnuteľností a služby pre podniky (Potužáková, 2012, str. 17)“*. Vytvorili sa tak pracovné miesta v novo vzniknutých podnikoch a nadviazali sa obchodné vzťahy s odberateľmi a dodávateľmi. Naopak trh práce o pracovné miesta prichádzal v dôsledku reštrukturalizácie.

Podkapitalizovanie ekonomiky po roku 1989 vyústilo v druhej polovici 90. rokov do „súťaženia“ o zahraničných investorov a ich kapitál. Prostriedkom na prilákanie investorov sa stali investičné stimuly, ku ktorým prikročila česká vláda v roku 1998. Cieľom českej vlády bolo tak zvýšiť konkurencieschopnosť ekonomiky. Tento krok prispel v rokoch 1998 – 2008 v výsledku zrealizovaných *„486 projektov v celkovej hodnote 357 miliárd (Potužáková, 2012, str. 17)“*. Jedným z prínosov týchto projektov bolo vytvorenie takmer 308 tisíc pracovných miest. Po roku 1998 nespôsobovali pomerne veľký nárast priamych zahraničných investícií len investičné stimuly, ale aj privatizácia bankového sektoru, počas ktorej bolo zahraničným investorom predaných najväčších 5 bánk a následne privatizácia v energetike. Naopak, celosvetová ekonomická kríza v rokoch 2009 a 2010 spôsobila odliv priamych zahraničných investícií z Českej republiky. Situácia sa zlepšila v roku 2011, kedy Česká republika vykazovala opätovný nárast priamych zahraničných investícií. Sled týchto udalostí sa prejavil aj na miere nezamestnanosti, ktorá z úrovne 4,4% dosiahnutej pred celosvetovou ekonomickou krízou v roku 2008, vystúpila na hodnotu 7,3% v krízou zmietanom roku 2010. Rok 2011 zaznamenal pokles miery nezamestnanosti na úroveň 6,7%. (Potužáková, 2012, Česká národní banka, 2015)

3.4 Analýza priebehu ekonomickej reformy na Slovensku vo vzťahu k trhu práce

Keďže v rokoch 1990 až 1993 tvorili Česko a Slovensko jednu krajinu je predpokladateľné, že základné výsledky transformácie slovenskej ekonomiky budú obdobné. Za základné pozitívne výsledky možno označiť začiatok nahrádzania administratívnej alokácie pracovníkov pôsobením dopytu a ponuky. Odstraňuje sa tak štátny paternalizmus a dochádzalo k presadzovaniu privatizácie ako vývojovej tendencie. Ekonomická reforma na Slovensku sa začala uskutočňovať od roku 1991, kedy sa spracovali *„postupy všeobecne platnej ekonomickej reformy s jasnou orientáciou na trhové hospodárstvo (Mihalik et al., 1994, str. 12)“.* Priebeh realizácie ekonomickej reformy poznačilo vyústenie do hospodárskej recesie s okamžitým *„rastom vysokej miery nezamestnanosti a ťaživým sociálnym dopadom na obyvateľstvo (Mihalik et al., 1994, str. 12)“.* Hospodársku recesiu charakterizuje hlboký úpadok dopytu, investícií a výroby, úpadok produktivity, nárast nezamestnanosti, finančná kríza podnikovej sféry a pokles reálnych miezd. V tomto období nastal pre Slovenskú republiku najvyšší čas na zintenzívnenie privatizácie, zvýšenie pomoci štátu pri reštrukturalizácií ekonomiky a presadenie protirecesných opatrení. Protirecesné opatrenia obsahovali napríklad podporu exportu, podporu investícií, *„rozvoj malého a stredného súkromného podnikania (Mihalik et al., 1994, str. 12)“.* Posun k štruktúrnym zmenám nastal v zmene orientácie vývozu na trhy západné z trhov východných, čo viedlo k mnohým štruktúrnym inováciám. Ďalej začal prebiehať *„proces veľkých štruktúrnych aktivít z primárneho a sekundárneho sektora do terciárneho (Mihalik et al., 1994, str. 13)“,* čo sa odrazilo v raste terciárneho podielu na celkových investíciách. Pri štruktúrnych zmenách na Slovensku bolo potrebné sa predovšetkým sústrediť na rýchlu modernizáciu priemyslu, najmä priemyslu ťažného.

Na začiatku roku 1992 dosiahlo Slovensku najvyššiu nezamestnanosť spomedzi sledovaných rokov ako je možné vidieť v tabuľke 2. Podľa prognóz mala nezamestnanosť ešte stúpať, no našťastie sa prognózy nenaplnili a počet nezamestnaných svoj vrchol z roku 1992 už neprekonal. Negatívnym javom sa však stala dlhodobá nezamestnanosť. Napríklad na konci roku 1993 bola priemerná doba evidencie 229 dní a takmer tretinu nezamestnaných osôb tvorili mladí ľudia do 25 rokov. Hlav-

nými problémami, ktoré ťažili trh práce na Slovensku boli systematický rast nezamestnanosti, zhoršovanie štruktúrnej nezamestnanosti a vytváranie nedostatočného počtu nových pracovných príležitostí.

Tabuľka 2 Vývoj základných ukazovateľov trhu práce v SR (obdobie 1990 - január 1994)

	1990	1991	1992	1993	Január 1994
Pracovníci v NH	2 483	2 151	2 007	1 924	---
Voľné pracovné miesta	14 573	8 201	16 204	10 109	8 296
Počet nezamestnaných	39 603	371 216	260 274	368 095	379 170
Počet nezamestnaných na jedno voľné miesto	3	45	16	33	45
Miera nezamestnanosti (v %)	2	12	10	13	15

Zdroj: Mihalik, Ackermann, Tyson, Thiery, Borkovska, 1994

Rovnako ako v Českej republike sa prejavoval aj na Slovensku regionálny aspekt nezamestnanosti. Nezamestnanosť na Slovensku bola nerovnomerne rozložená na celom území krajiny. Z celkového počtu 38 okresov dosahovalo 9 okresov mieru nezamestnanosti nad 20%. Takmer dve tretiny z celkového počtu okresov mali mieru nezamestnanosti vyššiu ako bol celoštátny priemer 14%. Nízkou mierou nezamestnanosti od 4% do 8% sa vyznačovali iba okresy Bratislava, Košice-mesto a Trenčín. *„Iný problém celoštátneho trhu práce s nepriaznivými výsledkami spočíva vo vysokej miere nezamestnanosti medzi ženami, mladými ľuďmi a absolventmi škôl a v rómskej komunite (Mihalik et al., 1994, str. 15)“.* Ako liek na tieto okresy do istej miery pôsobilo zvyšovanie podielu zahraničného kapitálu, pod ktorým bolo možné bádať klesanie nezamestnanosti. To podmienilo v tej dobe myšlienku vybudovania systému stimulácie potenciálnych investorov zo zahraničia na presmerovanie ich pozornosti a záujmu do najviac postihnutých regiónov.

Prezamestnanosť podnikov bola ďalším spoločným problémom Českej a Slovenskej republiky. Rovnako ako v Českej republike sa prezamestnanosť na Slovensku riešila pomocou zložitého reštrukturalizačného procesu *„v priemysle a v ďalších odvetviach (Mihalik et al., 1994, str. 16)“*. Prezamestnanosť v priemysle sa

odhadovala na 30% až 40%. Riešenie tohto problému prichádzalo v podobe zvýšenia efektívnosti, produktivity a zníženia zamestnanosti. Podniky, ktoré uskutočnili tento ozdravný proces buď privatizáciou na súkromné organizácie alebo transformáciou na akciové spoločnosti prežili a začali prosperovať. Podniky, ktoré sa pre prijatie ozdravného procesu nerozhodli sa zmietali v permanentných ťažkostiach, mnohé z nich zanikli, či zbankrotovali. Dovtedy najviac ľudí muselo opustiť svoje zamestnanie práve z dôvodu nadpočetnosti, no vyše 63 000 pracovníkov sa stalo nezamestnanými z dôvodu ukončenia činnosti ich zamestnávateľa. (Mihalik et al., 1994)

3.5 Reformy na Slovensku

3.5.1 Vývoj do roku 1998

Osamostatnenie slovenskej ekonomiky viedlo k obnoveniu jej ekonomického rastu. Bol to výsledok prvých uskutočnených reforiem na ceste premeny na trhovú ekonomiku. Ekonomiku v tomto období najviac podporovalo získavanie nových trhov a domáci dopyt, ktorý však v roku 1994 spolu s investíciami opäť poklesol. Od roku 1995 do roku 1998 vykazovala slovenská ekonomika nadpriemerný rast. Dosahovaný však bol neudržateľným spôsobom. Ekonomiku v týchto rokoch ťahal najmä domáci dopyt, prevažne tvorený spotrebou domácnosti, ktorú podporoval rast miezd, ktorý sa dynamicky prejavil v rokoch 1995 – 1997. Reálne mzdy rástli tempom približne 7% ročne. Prejavil sa aj veľký rozvoj bankového sektora, ktorý sa nachádzal prevažne v rukách štátu. Rozvoj bankového sektora bol natoľko živelný až sa zvyšovala hrozba kolapsu bánk. Privatizovanie podnikov sa konalo netransparentným spôsobom, z čoho ťažili ľudia spätí s vládnou mocou. Podniky sa nesnažili ozdravovať a reštrukturalizovať. Prevládalo ich vykrádanie a udržiavanie stavu prezamestnanosti. Priame zahraničné investície v rozmedzí rokov 1993 – 1998 dosiahli iba 6,6 miliardy USD, čo bolo iba 1,6% HDP. V Českej republike priame zahraničné investície za to isté obdobie tvorili 3,1% HDP.

3.5.2 Vývoj v rokoch 1998 – 2009

V období rokov 1998 – 2006 prišlo k reštrukturalizácií bankového sektora, ktorá bankový sektor ozdravila a následne sprivatizovala. Na trh vstúpili noví investori

do strategických podnikov ako je plynárenský podnik, telekomunikácie, rozvodné elektrické závody a neskôr aj elektrárne. Po roku 1999 sa zlepšilo aj podnikateľské prostredie na Slovensku. Reštrukturalizácia podnikovej sféry sa rozbehla a zvýšil sa aj počet zahraničných investícií. Tlaky na zníženie prezamestnanosti boli čoraz silnejšie, čo spolu s nástupom *„silných populačných ročníkov zo 70 rokov do práceschopného veku (Mikloš, str. 2)“* viedlo k nárastu nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti narástla z úrovne 12,6% dosiahnutej v roku 1998 na úroveň 19,2% dosiahnutej v roku 2001, kedy kulminovala. V tomto roku dosiahlo Slovensko najvyššiu nezamestnanosť v Európe. Zároveň klesali aj reálne mzdy a spolu s nimi sa zastavil aj rast domácností. V roku 1999 sa zastavil ekonomický rast a v nasledujúcom roku dosiahol len 1,4%, čím výrazne zaostal za ostatnými štátmi Európy. *„V rokoch 1999-2000 bola slovenská ekonomika v úhrne najpomalšie rastúcou ekonomikou súčasnej EÚ 28. Tieto roky však vytvorili základ pre úspešnú implementáciu nevyhnutných reforiem v nasledujúcom období (Koršňák, 2014, str. 5)“.* Prevratné reformy v slovenskom hospodárstve sa diali najmä v rokoch 2002 – 2006, kedy nastúpila do vlády čisto pravicová vláda. Hlavnou reformou *„bolo jednoznačne zavedenie rovnej dane od roku 2004 (Koršňák, 2014, str. 5)“,* ktorá priniesla zmenu vo vnímaní Slovenska v očiach zahraničných investorov. Dôležitými reformy boli prijaté aj pre oblasti zdravotníctva, dôchodkového systému, či trhu práce. Zmeny v ekonomiky opäť vzbudili záujem zahraničných investorov, zvýšil sa počet priamych zahraničných investícií, hoci v ukazovateľoch tento počet navyšovala privatizácia štátnych podnikov v energetike. Po očistení čísel priamych zahraničných investícií od vplyvu privatizácie bolo zrejmé, že prílev investícií zo zahraničia do ekonomiky sa podstatne zrýchlil. Zotavovať sa začal aj ekonomický rast pričom nápomocný bol *„najmä zotavujúci sa domáci dopyt (Koršňák, 2014, str. 5)“*. Rast investícií a spotreby domácností viedli k oživeniu domáceho dopytu. Obnovil sa rast reálnych miezd, *„už podložený aj rastom produktivity práce (Koršňák, 2014, str. 5)“***,** kumulovane o 7,1% v období rokov 2001 až 2004, na čo pozitívne reagovala spotreba domácností. Rekordná nezamestnanosť zaznamenala postupný pokles. Ďalší vývoj bol ovplyvnený úspešným zavŕšením integračného procesu do Európskej únie 1.5.2004. Vstup do EÚ okrem iného zvýšil atraktivitu Slovenska pre zahraničných investorov. Slovenská ekonomika pocítila prílev zahraničných investícií,

najvýraznejšie v automobilovom priemysle. Postupne sa Slovensko stalo lídrom na európskom a svetovom trhu v produkcií automobilov na jedného obyvateľa. Ekonomický rast po vstupe Slovenska do EÚ akceleroval až na úroveň 10,5% v roku 2007. Vysoký ekonomický rast sa odrazil aj na trhu práce. Nezamestnanosť klesla na úroveň 9,6% a dôsledkom toho časť podnikov začala trpieť nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl, prejavil sa tak tlak na zvýšenie miezd. Zvyšovanie miezd nepredstavovalo pre ekonomiku značný problém, keďže stále rástla produktivita práce, ktorá vytvárala priestor pre dynamické zvyšovanie miezd. Reálne mzdy podrástli v rokoch 2005 až 2008 v priemere o 4,5% každý rok. Keďže slovenská ekonomika naďalej zaznamenávala prílev investícií, udržiavala silný ekonomický rast vytvorila tak predpoklady na splnenie Maastrichtských kritérií. Splnenie týchto kritérií umožnilo v roku 2009 vstup Slovenska do eurozóny a prijať tak ako domácu menu euro.

Reforma sociálneho systému a trhu práce

Najvýznamnejšími motívmi pre spustenie reformy sociálneho systému a na trhu práce v období po roku 2002 boli vysoká miera nezamestnanosti a narastajúci počet ľudí bez motivácie riešiť ich životnú situáciu pomocou vlastných síl. Reformy na trhu práce prebiehali pod motivačným heslom „pracovať sa oplatí“. Úlohou týchto reforiem bolo zabezpečiť, aby motivácia ľudí hľadať si prácu sa zvýšila, aby sa ľuďom pri hľadaní práce oplatilo byť aktívnymi, aby sa zamestnávanie stalo procesom s minimálnym počtom prekážok, aby sa k najmä dlhodobo nezamestnaným dostala podpora a účinná pomoc pri hľadaní zamestnania a aby časté zneužívanie systému bolo obmedzené. Hlavné nástroje zmeny tvorili:

- *„Pružnejší zákonník práce a pracovný trh,*
- *Zavedenie aktivačných príspevkov a systému podpory aktivity,*
- *Zníženie daňového a odvodového zaťaženia,*
- *Presun vyplácania nemocenskej dávky počas prvých 10 dní práceneschopnosti zo štátu na zamestnávateľa, spolu s adekvátnym znížením odvodov,*
- *Presun časti príspevku na deti z dávky nárokovateľnej na každé dieťa na daňový bonus, ktorí si môžu uplatniť len tí, ktorí majú zdaniteľné príjmy,*

- *Zvýšenie adresnosti pomoci zdravotne postihnutým (Mikloš, str. 16)".*

Reforma presadzovala princíp diferenciácie príjmov nie len medzi pracujúcimi a nepracujúcimi osobami, ale aj medzi osobami, ktoré o prácu záujem majú, a ktorí z vlastného presvedčenie odmietajú byť aktívni pri hľadaní si práce. Totiž trh práce nemal a dodnes nemá schopnosť vytvárať dostatočný počet pracovných miest a najmä pre ľudí s nízkym vzdelaním trpiacich dlhodobou nezamestnanosťou. Z tohto dôvodu oblasť sociálnej pomoci zaviedla aktivačné príspevky. Nárokovať na aktivačný príspevok mali právo len osoby aktívne sa zúčastňujúce na projektoch, ktoré prinášala aktívna politika na trhu práce ako napríklad verejné práce, či rekvalifikačné projekty. Pracovný trh sa spružil a to predovšetkým v nasledujúcich oblastiach:

- *„deregulácia úpravy pracovného času, zvýšenie limitov nariadenej nadčasovej práce, ako aj nadčasovej práce dohodnutej so zamestnávateľom,*
- *Zjednodušenie prepúšťania v prípade hospodárskych ťažkostí zamestnávateľa, alebo jeho nespokojnosti s prácou zamestnanca,*
- *Zjednodušenie procesu pri uzatváraní pracovného pomeru,*
- *Odstránenie akýchkoľvek obmedzení pre pracujúcich dôchodcov (Mikloš, str. 16)".*

3.5.3 Vývoj v rokoch 2009 - Súčasnosť

Ako mnohé iné krajiny aj Slovensko zasiahla globálna hospodárska kríza. Naplno sa prejavil pokles externého dopytu a celkovo ekonomika poklesla o 8,5%. Pre udržanie konkurencieschopnosti priemyslu, museli byť prijaté tvrdé racionalizačné opatrenia, ktoré sa v dôsledku výrazne prejavili na trhu práce. Pokles produkcie bol na trhu práce zrejmý takmer okamžite. Zamestnanosť v priemysle sa znížila zhruba o 15% a na pôvodnú úroveň ju nedokázalo vrátiť ani následne obnovenie dopytu. Domácemu priemyslu pomohlo k odrazeniu sa od dna zefektívnenie výroby, navyše ekonomika ťažila z uskutočnených investícií, ktoré boli zrealizované krátko pred prijatím eura a vypuknutím krízy. Ťažiskovým aspektom týchto investícií bola produkčná fáza, do ktorej sa dostávali *„postupne práve počas krízových rokov (Koršňák, 2014, str. 6)"*. Slovenská ekonomika vstúpila do fázy zotavovania sa už v druhom štvrťroku roku 2009 *"a v nasledujúcich rokoch sa Slovensko zaradilo opäť medzi*

relatívne rýchlejšie rastúce ekonomiky EÚ (Koršňák, 2014, str. 6)". Ekonomický rast bol v tomto období výlučne ťahaný zahraničným dopytom. V rokoch 2010 – 2013 mierne klesala spotreba domácností, prvýkrát od roku 1993. Nadol ju tlačil nepriaznivý vývoj na pracovnom trhu a nízka spotrebiteľská dôvera. Ľudia prejavovali tendenciu šetrenia úspor, čím ich miera narastala. Chýbajúci domáci dopyt, spotrebný aj investičný, prejavil náznaky oživenia až koncom roka 2013. Na ekonomiku a najmä na výšku HDP vplývala *„aj participácia Slovenska na záchranných mechanizmoch eurozóny (Koršňák, 2014, str. 6)"*. (Koršňák, 2014, Mikloš)

V súčasností sa predpokladá, že slovenská ekonomika bude musieť v najbližších desiatich, dvadsiatich rokoch prejsť veľkými štrukturálnymi zmenami. Tento predpoklad vychádza zo skutočnosti, že podniky na výrobu automobilov, ktoré v súčasnosti ťahajú slovenskú ekonomiku výrazne nahor, nebudú takto činiť donekonečna. Bez podnikov na výrobu automobilov by slovenská ekonomika podľa guvernéra Národnej banky Slovenska prinajlepšom stagnovala. Automobilové podniky vysoko vplývajú aj na zamestnanosť a nezamestnanosť pracovníkov Slovenska. Prácu dávajú priamo aj nepriamo až 200 000 pracovníkom, čo znamená, že bez nich by miera nezamestnanosti a počet nezamestnaných bol výrazne vyšší. (Toma, 2015, SITA, 2012)

3.6 Porovnávanie makroekonomického vývoja Česka a Slovenska vo vzťahu k EÚ

V tejto kapitole budú porovnané vybrane makroekonomické ukazovatele a vývoj Českej republiky a Slovenska po 1. Januári 1993, kedy sa tieto štáty stáli samostatné. Od vzniku samostatnej Českej a Slovenskej republiky až po dnešok na všeobecnej úrovni je možno konštatovať, že pri vzniku mali oba štáty rozdielnu ekonomickú úroveň, ich predstavy o budúcom fungovaní hospodárskych politík sa rôznili a rozličné boli aj ekonomické problémy, ktoré v danom období riešili. Odlišné mali aj očakávania ohľadne ich pôsobenia a postavenia v európskej a svetovej ekonomike. Prejavovali sa aj rozdielne ambície v rámci európskeho integračného procesu, v rámci európskej integrácie. Od roku 1993 sa však podmienky dynamicky zmenili. Zmenila sa úroveň ekonomiky v Českej republike ako aj na Slovensku, vo vzťahu medzi štátmi navzájom, v spojitosti s vyspelými štátmi, čím prišlo k zmene

aj vo vzťahu voči priemeru v Európskej únií. Vývojom sa menili aj ďalšie makroekonomické ukazovatele oboch štátov a od roku 1993 prišlo k mnohým zmenám v nastavení hospodárskych politik Českej republiky a Slovenska. Premeny sa týkali taktiež postavenia krajín *„v globalizovanej ekonomike i v integrovanej ekonomike Európskej únie (NEWTON College a.s., 2013, str.75)“,* čo mohli tieto krajiny pociťovať zmenou ich postavenia v rámci európskeho, svetového a globálneho trhu. V súvislosti a tým sa taktiež postupne modifikoval vzťah Českej republiky a Slovenska k samotnému integračnému procesu do EÚ. Napríklad v roku 1993 bolo Slovensko brané ako outsider v procese európskej integrácie, predpokladalo sa, *„že do Európskej únie vstúpi neskôr ako Česká republika (NEWTON College a.s., 2013, str. 75)“.* Ako je dnes už známe vstúpili oba štáty do EÚ naraz v roku 2004 a v roku 2009 na rozdiel od Česka prijalo Slovensko jednotnú európsku menu euro. Naproti tomu, v roku 1993 bola Česká republika *„považovaná za akéhosi premianta v približovaní sa Západu (NEWTON College a.s., 2013, str. 75)“.* Postupne však jej postoj smerom k európskej integrácií stratil na intenzite, začal smerovať skôr k euroskepticizmu až nakoniec dodnes Česká republika neprijala jednotnú európsku menu.

3.6.1 Ekonomická úroveň

Ekonomická úroveň štátov sa meria pomocou HDP na jedného obyvateľa, ktorý sa meria v parite kúpnej sily. Porovnanie ekonomickej úrovne medzi Českou republikou a Slovenskom začína až od roku 1995, od kedy sú dáta dostupné v štatistickom úrade Európskej únie – Eurostate. Na začiatku, v roku 1995 dosahovala ekonomická úroveň Českej republiky 76% priemeru Európskej únie. Slovensko v tomto roku bolo na tom o čosi horšie s ekonomickou úrovňou 47% z priemeru EÚ. Napríklad v roku 2011 sa situácia už podstatne líšila. Česká republika v roku 2011 dosahovala ekonomickú úroveň 80% z priemeru EÚ, ale ekonomická úroveň Slovenska sa zdvihla až na 73% z priemeru EÚ. Z týchto zmien v ekonomickej úrovni je možné usúdiť, že v období rokov 1995 až 2011 ekonomická úroveň Česká republika viacmenej stagnovala, nepodarilo sa jej zmenšiť medzeru, ktorú má oproti priemeru EÚ. Naopak Slovensko v tomto období dokázalo svoju ekonomickú úroveň zvýšiť o viac ako polovicu, čím nie len zmenšilo medzeru voči priemeru EÚ ale sa aj výrazne priblížilo k ekonomickej úrovni Českej republiky.

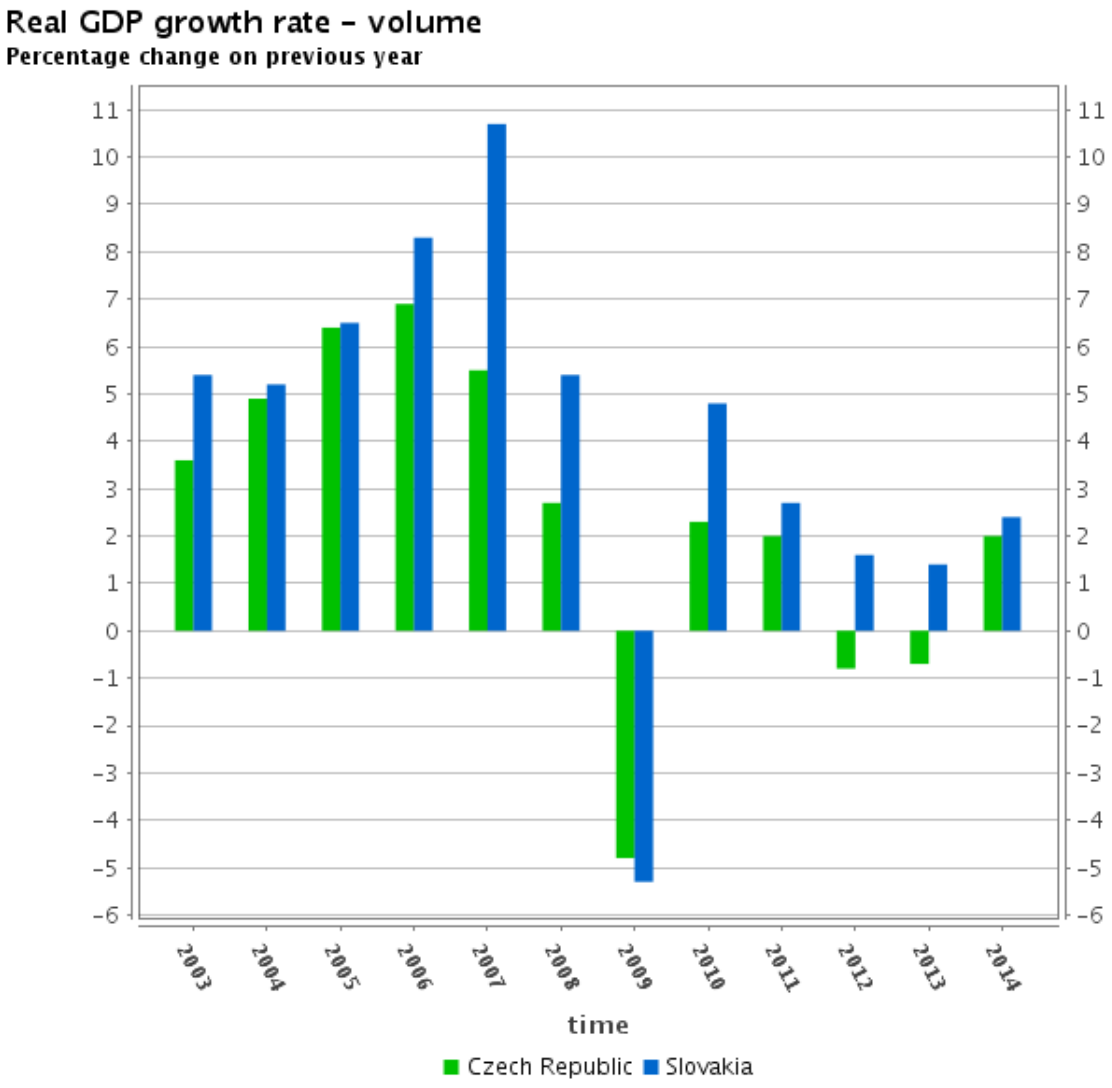
3.6.2 Ekonomický rast

Ekonomický rast Česka a Slovenska ako súhrnný ukazovateľ nadväzuje na ekonomickú úroveň týchto štátov, pretože vypovedá o dôvodoch rozdielneho vývoja ich ekonomických úrovní. *„Hlavným dôvodom boli rozdielne tempá ekonomického rastu Českej republiky a Slovenska (NEWTON College a.s., 2013, str. 76)".* Pojmom ekonomický rast je myslený *„rast reálneho hrubého domáceho produktu (NEWTON College a.s., 2013, str. 76)".* Pri tomto ukazovateli sú dáta dostupné už od roku 1994, Eurostat obsahuje dáta až od roku 2003, zobrazené na grafe na obrázku 3. Sledované a okomentované dáta sú z časovej rady od roku 1994 do roku 2012. Za toto obdobie bolo *„priemerné ročné tempo rastu reálneho hrubého domáceho produktu (NEWTON College a.s., 2013 str.76)" v* Českej republike 2,8%. Na Slovensku toto tempo rastu predstavovalo 4,5%. V rokoch krízy, či už sa jednalo od roku 2008 o globálnu finančnú krízu alebo krízu eurozóny, ktorá začala v roku 2010, percentuálny rozdiel tohto ukazovateľa sa medzi Českom a Slovenskom podstatne zmenil. Pri zrátaní nárastov a poklesov reálneho hrubého domáceho produktu v období krízy, teda v rokoch 2008 až 2012, je zrejmé, že kumulatívne česká ekonomika vzrástla iba o 1,5%, pričom slovenská ekonomika zaznamenala vzrast až o 10,6%. Dá sa teda povedať, že od roku 2008 do roku 2012 vzrástla slovenská ekonomika sedemnásobne viac ako česká ekonomika a to aj napriek členstvu Slovenska v krízou zmietanej eurozóne, kde je povinnosťou Slovenska poskytovať pomoc krízou postihnutým štátom. Česká republika naopak má vlastnú národnú menu a jej menový kurz je plávajúci, čo z hľadiska ekonomickej teórie by malo v období krízy uľahčovať prispôsobovanie sa ekonomiky. Napriek tomu slovenská ekonomika rastie v období krízy rýchlejšie ako česká ekonomika. Faktom však ostáva, že v rozmedzí rokov 2000 – 2010 bola najrýchlejšie rastúcou ekonomikou v rámci EÚ ekonomika slovenská. Nadpriemerný rast bol zaznamenaný najmä v rokoch 2005 až 2008, kedy slovenská ekonomika ťažila z prílevu zahraničných investícií v automobilovom priemysle a z reformného progresu.

Pri zameraní sa na reálny hrubý domáci produkt podľa posledných dostupných dát z roku 2014, je možné konštatovať, že reálny hrubý domáci produkt Česka vzrástol o 2% oproti roku 2013 a Slovenský reálny hrubý domáci produkt sa zvýšil o 2,4%. Česká republika po dvoch rokoch negatívneho, klesajúceho reálneho HDP

v rokoch 2012 a 2013 zaznamenala v roku 2014 nárast. V porovnaní s ostatnými štátmi Európske únie, ako je možné vidieť aj na grafe na obrázku 4, bolo Slovensko v roku 2014 deviatou najrýchlejšie sa rozvíjajúcou ekonomikou po Írsku, Maďarsku, Malte, Poľsku, Litve, Rumunsku, Veľkej Británii a Slovinsku. Rovnaký percentuálny rast ako Slovensko dosiahlo aj Lotyšsko. Česká republika v porovnaní s ostatnými štátmi EÚ obsadila miesto trinástej najrýchlejšie sa rozvíjajúcej ekonomiky. Okrem už spomenutých krajín mali rýchlejší rast ešte Švédsko a Estónsko.

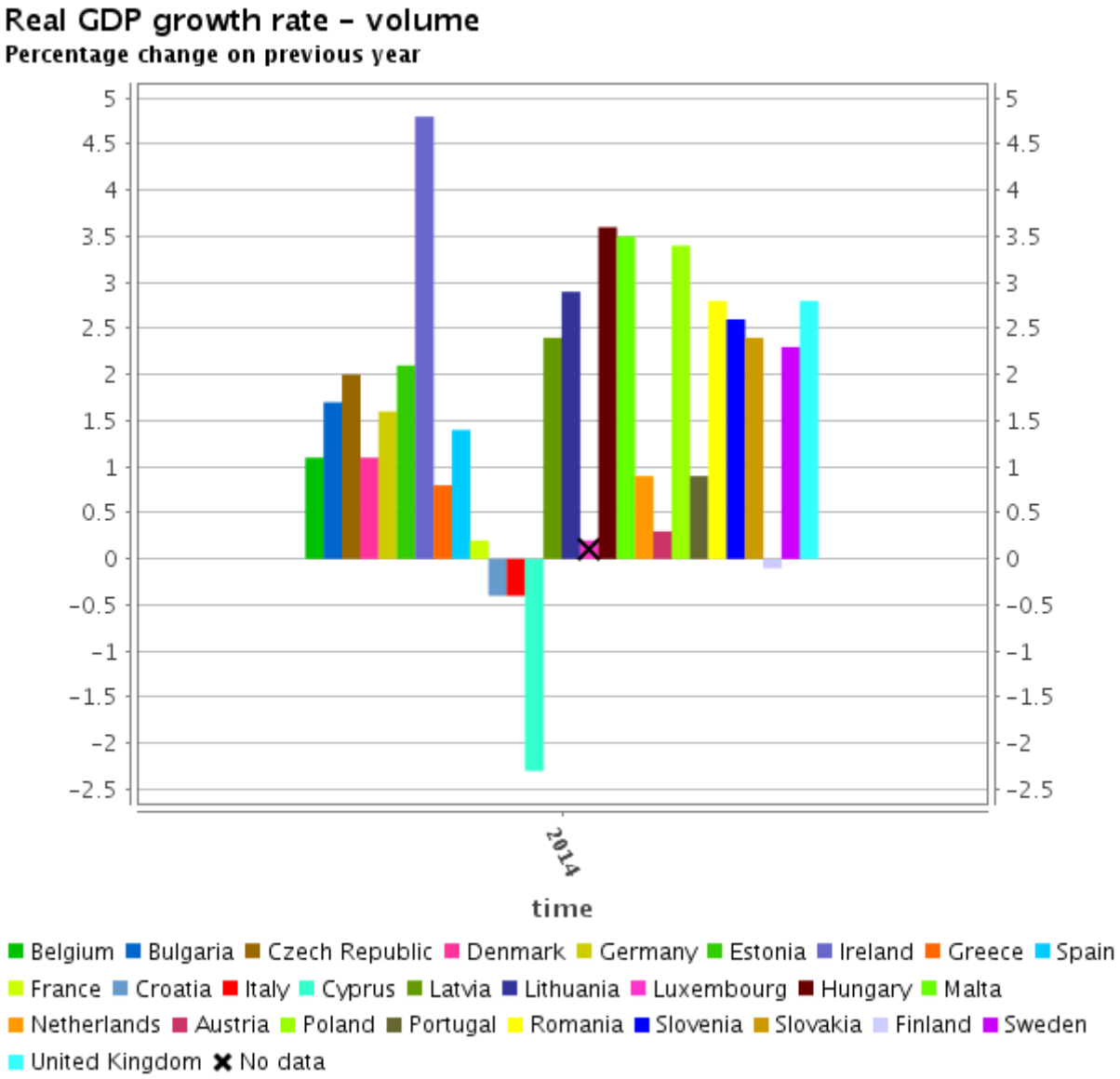
Obrázok 3 Miera rastu reálneho HDP v ČR a SR - Percentuálne zmeny oproti predošlému roku



Legenda: zelená farba označuje Českú republiku, modrá farba Slovensko

Zdroj: Eurostat

Obrázok 4 Miera rastu reálneho HDP v % v jednotlivých krajinách EU-28 v roku 2014



Legenda: Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko, Švédsko, Veľká Británia x Nedostupné dáta

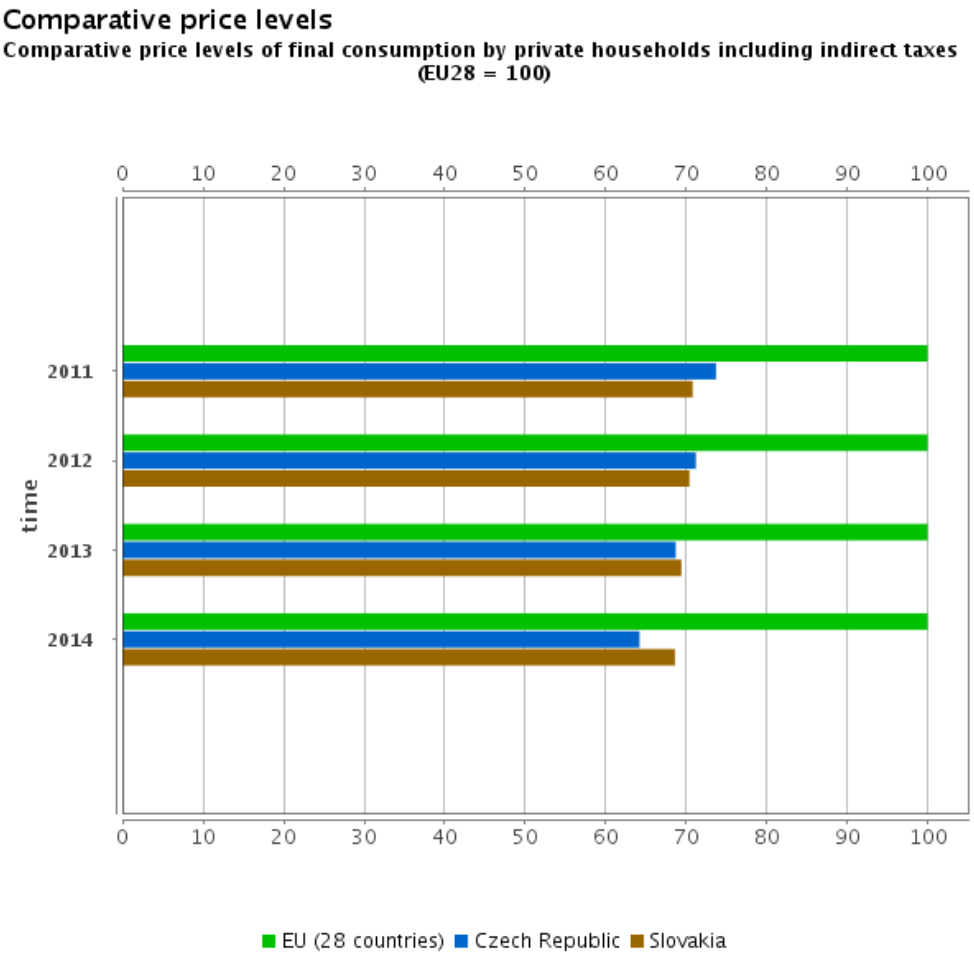
Zdroj: Eurostat

3.6.3 Relatívna cenová hladina

Ďalším porovnávaným ukazovateľom je relatívna cenová hladina. Cenová hladina uvádza rozdiel v cenovej hladine medzi Českou republikou a Slovenskom vzhľadom k priemeru v Európskej únií. Z pohľadu dlhodobého porovnávania je možné konšta-

tovať, že sa čísla vyvíjala obdobne a vývoj cenovej hladiny sa v oboch krajinách výrazne neodlišoval. Porovnanie cenovej hladiny medzi Českou republikou a Slovenskom vzhľadom k priemeru EÚ v rokoch 2011 až 2014 znázorňuje graf na obrázku 5. Podľa historických dát v roku 1995 sa cenová hladina oboch krajín pohybovala niekde okolo 40% priemeru Európskej únie. V roku 2011 cenová hladina ČR dosahovala 73,7% z priemeru v EÚ, na Slovensku to bolo 70,8%. V roku 2014, z ktorého sú posledné dostupné dáta Eurostatu, cenová hladina v Českej republike bola 64,2% priemeru EÚ a na Slovensku 68,6% priemeru v Európskej únií. Rozdiel v cenovej hladine Českej a Slovenskej republiky je minimálny, čo potvrdzuje z tohto hľadiska podobný vývoj v oboch krajinách. (NEWTON College a.s., 2013)

Obrázok 5 Porovnanie relatívnych cenových hladín EÚ, ČR, SR



Legenda: zelená farba - EÚ-28, modrá farba - Česká republika, hnedá farba - Slovensko

Zdroj: Eurostat

3.6.4 Miera nezamestnanosti

Posledným porovnávaným ukazovateľom je miera nezamestnanosti. Tento ukazovateľ je veľmi podstatný nielen pre zameranie tejto diplomovej práce, ale aj z dôvodu vysokej výpovednej hodnoty o distribúcií efektov ekonomického rastu medzi obyvateľstvo. Miera nezamestnanosti ukazuje, či je a akým spôsobom pre obyvateľov ekonomický rast prínosný. Zo zdrojov Eurostatu sú k dispozícií porovnateľné dáta za obdobie rokov 1998 až 2014, viď. tabuľka 3 a graf na obrázku 6.

Tabuľka 3 Miera nezamestnanosti porovnanie EÚ, ČR, SR - ročný priemer v %

TIME/GEO	EU28	CZ	SK
1993	:	4,3	:
1994	:	4,3	:
1995	:	4,0	:
1996	:	3,9	:
1997	:	4,8	:
1998	:	6,5	12,7
1999	:	8,7	16,5
2000	8,9	8,8	18,9
2001	8,7	8,1	19,5
2002	9,0	7,3	18,8
2003	9,2	7,8	17,7
2004	9,3	8,3	18,4
2005	9,0	7,9	16,4
2006	8,2	7,1	13,5
2007	7,2	5,3	11,2
2008	7,0	4,4	9,6
2009	9,0	6,7	12,1
2010	9,6	7,3	14,5
2011	9,7	6,7	13,7
2012	10,5	7,0	14,0
2013	10,9	7,0	14,2
2014	10,2	6,1	13,2

Zdroj: Eurostat

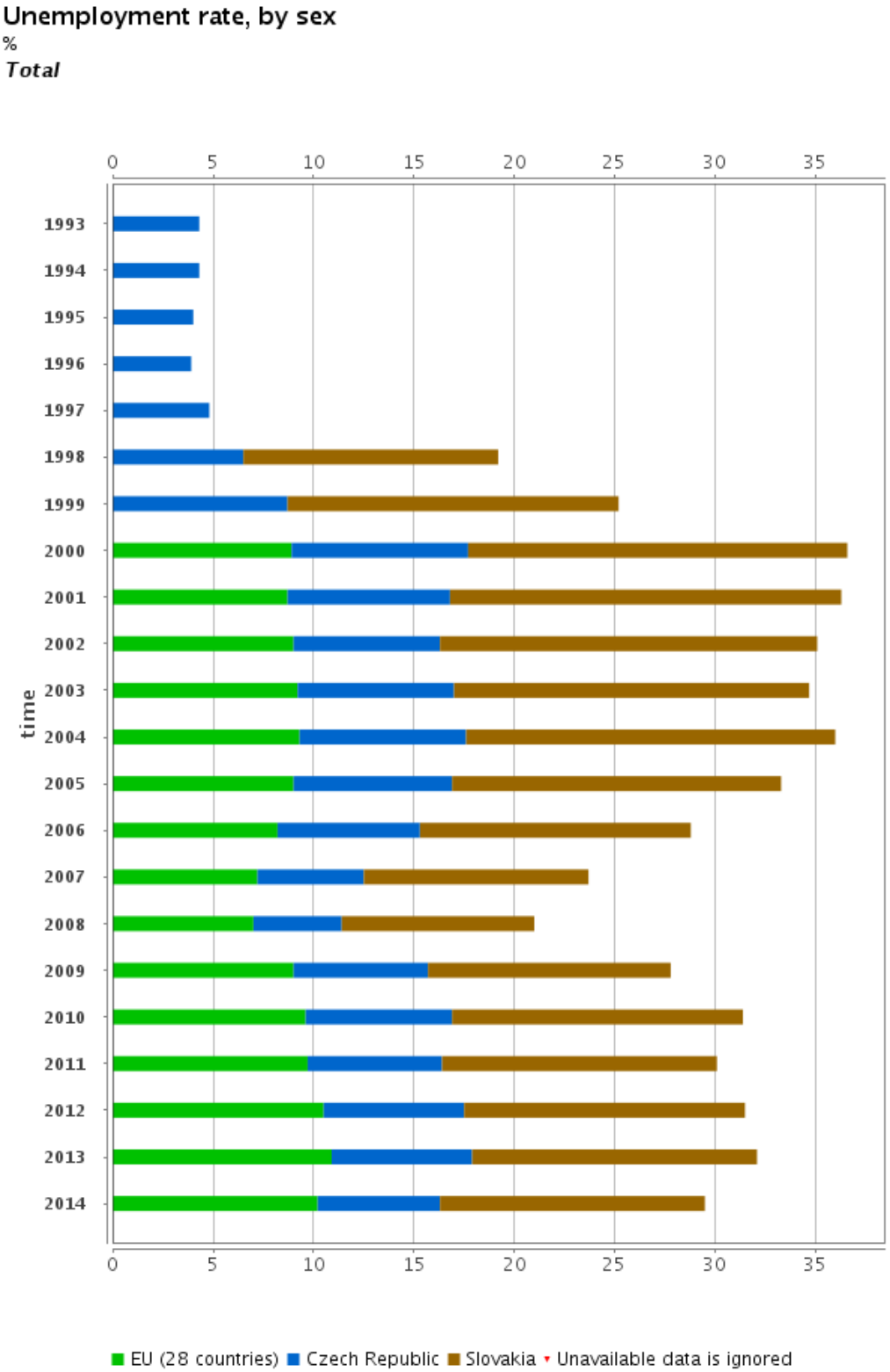
Na základe týchto dát je možné určiť priemernú mieru nezamestnanosti za dané obdobie. V Českej republike dosahovala v tom období priemerná miera nezamest-

nanosti 7,12%, v Slovenskej republike bola táto miera podstatne vyššia a to až 15%. Z týchto zistení je možné dedukovať, že napriek faktu, že Slovensko vykazovalo v tomto období rokov rýchlejší ekonomický rast oproti Českej republike, miera nezamestnanosti bola viac ako dvojnásobná oproti Českej republike. Z tohto pohľadu sa obyvateľom Slovenska nežilo lepšie ako českým obyvateľom. (NEWTON College a.s., 2013)

Vývoj miery nezamestnanosti je možné rozdeliť do štyroch období. V prvej polovici 90. rokoch miera nezamestnanosti mierne poklesla. Príčinu spôsoboval odchod pracovníkov v dôchodkovom veku do dôchodku, von z trhu práce a čiastočná reštrukturalizácia, ktorá pomáhala riešiť najmä v štátnej sfére problém prezamestnanosti. V druhej polovici 90. rokov nezamestnanosť vzrastala následkom krízy v českom bankovom sektore, pod vplyvom nedokončených reštrukturalizácií podnikov a následkom rozpadu neúspešne sprivatizovaných podnikov. Po roku 2004 pokles miery nezamestnanosti spôsobili priaznivé vonkajšie ekonomické podmienky. Až celosvetová ekonomická kríza opäť zvýšila mieru nezamestnanosti.

V Českej republike miera nezamestnanosti od roku 1993 až po rok 2014 dosiahla svojho maxima v roku 2000 na úrovni 8,8%. Medzi rokmi 2001 – 2008 miera nezamestnanosti v Českej republike postupne klesala až na úroveň 4,4%, čo bola najnižšia dosiahnutá úroveň od roku 1997. Tento pokles nezamestnanosti bol sprevádzaný rýchlym tempom hospodárskeho rastu. V roku 2008 vykazovala česká ekonomika znaky prehriatia, čo obmedzilo na trhu dostupnosť zamestnávateľnej pracovnej sily. Ekonomická kríza v roku 2010 spôsobila v Českej republike opätovný nárast miery nezamestnanosti na úroveň 7,4%. V roku 2011 miera nezamestnanosti v ČR vykazovala mierny pokles. V porovnaní s priemerom všetkých krajín Európskej únie, Česká republika dosahovala v každom roku nižšiu mieru nezamestnanosti ako bol priemer EÚ a Slovenská republika presne naopak, dosahovala v sledovanom období rokov 2000 až 2014 vždy vyššiu mieru nezamestnanosti ako bol priemer 28 krajín EÚ. (Potužáková, 2012)

Obrázok 6 Miera nezamestnanosti – Porovnanie EÚ, ČR, SR v rokoch 1993 – 2014, muži a ženy spolu

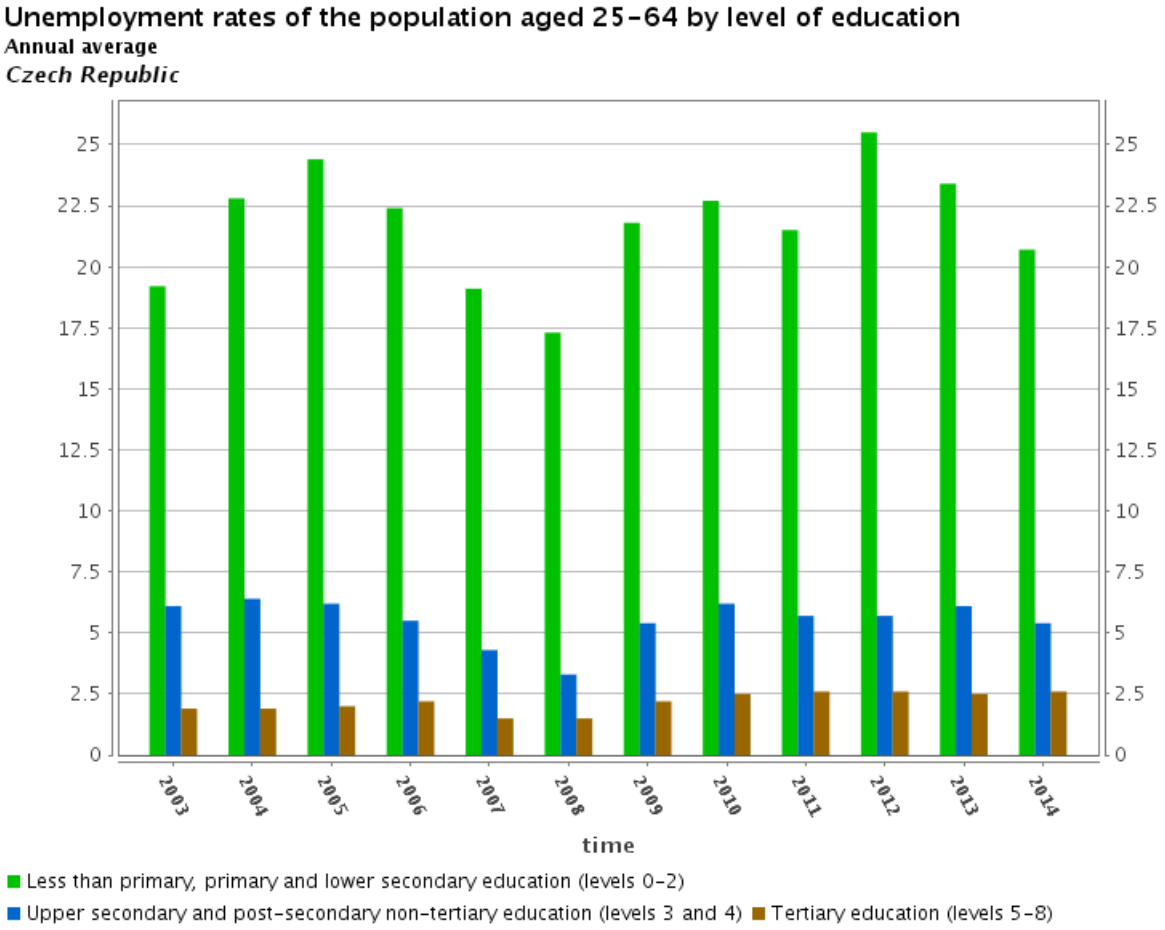


Legenda: zelená farba – EÚ-28, modrá farba – Česká republika, hnedá farba - Slovensko
Zdroj: Eurostat

3.6.5 Nezamestnanosť v ČR podľa dosiahnutého vzdelania

Významným faktorom vplývajúcim na výšku nezamestnanosti je dosiahnuté vzdelanie pracovníkov. Vzdelanie pracovníkov sa odráža nie len na výške ich miezd ale aj na miere ich zamestnateľnosti. Na začiatku transformácie mala Česká republika v porovnaní s ostatnými ekonomikami strednej Európy relatívne priaznivú vzdelanostnú štruktúru. Viac ako polovica vtedajšej pracovnej sily dosahovala stredoškolské a vyššie vzdelanie. Podľa ČSÚ vzrástla najvýraznejšie medzi rokmi 1993 a 2009 miera nezamestnanosti osôb bez vzdelania alebo len so základným vzdelaním z 9% na 24 %. Ako je možné vidieť aj na nižšie uvedenom grafe na obrázku 7 zo zdrojov Eurostatu, celkovo najvyššia nezamestnanosť je medzi ľuďmi bez vzdelania alebo len so základným stupňom vzdelania. Najvyššia hodnota nezamestnanosti pri základnom stupni vzdelania vo vekovej skupine 25 – 64 rokov bola dosiahnutá v roku 2012 na úrovni 25,5%. Menej výrazne sa v rokoch 2003 – 2014 vyvíjala miera nezamestnanosti pracovníkov zo stredoškolským vzdelaním od najnižšej hodnoty 3,3% dosiahnutej v roku 2008 až po najvyššiu hodnotu v rámci tohto obdobia 6,4% v roku 2004. Pracovníci s vysokoškolským vzdelaním a vekovým rozmedzím 25 - 64 rokov v Českej republike dosahovali mieru nezamestnanosti v období rokov 2003 – 2014 od najnižšej hodnoty 1,5% v rokoch 2007 a 2008 až po najvyššiu mieru nezamestnanosti 2,6% v rokoch 2011, 2012 a 2014. (Potužáková, 2012)

Obrázok 7 Miera nezamestnanosti v ČR podľa vzdelania vo vekovej skupine 25 - 64 rokov



Legenda: zelená farba – Menej ako základné vzdelanie, základné a nižšie stredné vzdelanie (levely 0 - 2), modrá farba – Vyššie stredné vzdelanie (levely 3 a 4), Vzdelanie tretieho stupňa (levely 5 – 8)

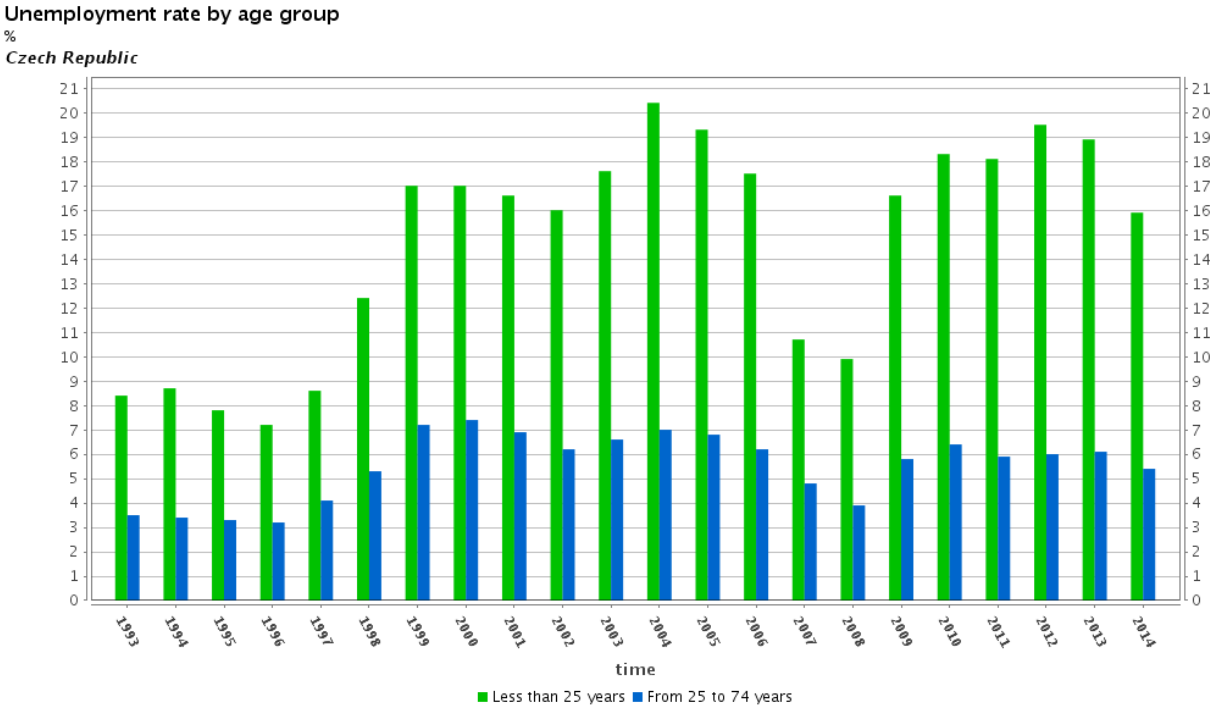
Zdroj: Eurostat

3.6.6 Nezamestnanosť v ČR podľa vekových skupín

Je potrebné zamerať sa aj na nezamestnanosť podľa vekových skupín. Ako zobrazuje graf na obrázku 8 zostavený podľa kritérií európskeho štatistického úradu vo vekových skupinách pod 25 rokov a 25 – 74 rokov, najvyšší počet nezamestnaných od roku 1993 predstavovali mladí ľudia do 25 rokov. Tí čelili vyššej nezamestnanosti z dôvodu nekompatibility vzdelávacieho systému s tým, čo požadovali zamestnávatelia a tiež z dôvodu nedostatku pracovných skúseností. Nárast nezamestnanosti mladých prebiehal v Českej republike až do roku 2004, kedy dosiahla svoj strop na úrovni 20,4%. Po tomto roku začala nezamestnanosť mierne klesať

k čomu prispeli priaznivé ekonomické podmienky z vonkajšieho okolia a dopyt po pracovnej sile. V roku 2007 prišlo v Českej republike *„k sprísneniu podmienok pre vyplácanie sociálnych dávok čerstvým absolventom (Potužáková, 2012, str. 24)“.* To sa odzrkadlilo najmä v skupine ľudí s nižšou kvalifikáciou. Aktuálne sú mladí ľudia naďalej považovaní za najviac ohrozenú skupinu nezamestnanosťou v EÚ.

Obrázok 8 Miera nezamestnanosti v ČR podľa vekových skupín



Legenda: zelená farba – Menej ako 25 rokov, modrá farba – Od 25 do 74 rokov, x – Nedostupné dáta

Zdroj: Eurostat

Podstatným aspektom pri zamestnávaní mladých ľudí je flexibilita pracovného trhu, ktorá vzniká v prípade, že je neľahké pracovníka zo zamestnania prepustiť, čím sa znižuje počet nových pracovných miest a novo vytvorené pracovné miesta sú len na dobu určitú. Tým, že mladí ľudia sú novo vstupujúcimi osobami na trh práce, nízka flexibilita pracovného trhu ich nezamestnanosťou ohrozuje viac ako staršiu vekovú skupinu, ktorá už mala možnosť sa na trhu práce etablovať a získať prácu zazmluvnenú na dobu neurčitú.

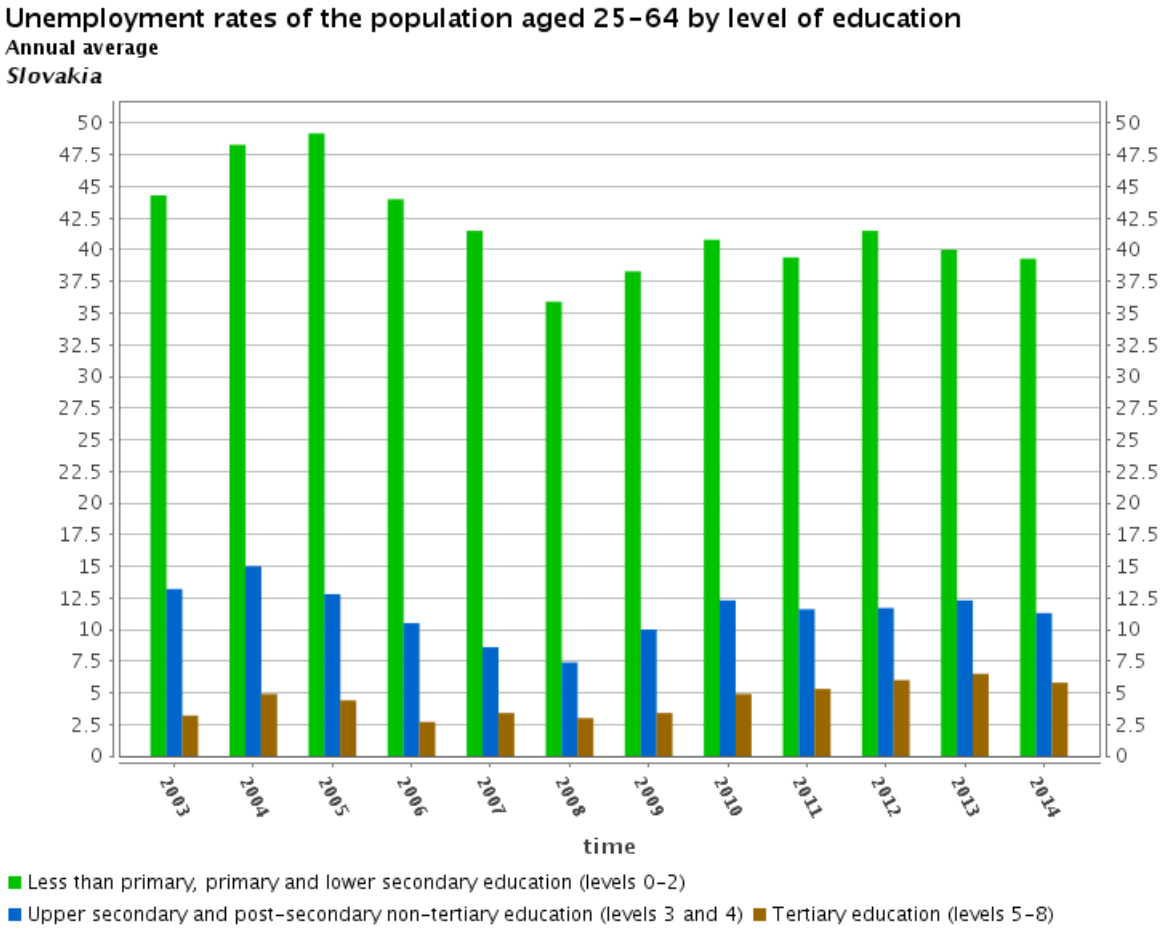
Najvýraznejší nárast miery nezamestnanosti zaznamenala veková skupina 50 – 54 rokov na konci rokov 90.. Vzhľadom na časové obdobie tento nárast nie je možné pričítať transformačným zmenám. Tie najviac pocítila veková skupina 60 a viac rokov. Nárast nezamestnanosti sa odohral na začiatku 90. rokov, miera nezamestnanosti vo vyšších vekových skupinách mala postupne klesajúcu tendenciu. Nárast nezamestnanosti bol odôvodňovaný zmenou požiadaviek na pracovnú silu. Preferované začali byť cudzie jazyky, flexibilita pracovníkov, či práca s počítačovými technológiami. Pracovníci patriaci do tejto vekovej skupiny však nedisponovali na pracovnom trhu vyžadovaným vzdelaním a schopnosťami. Tento fakt vytvoril hlavný impulz pre zvýšenie ich nezamestnanosti. Pracovníci z tejto vekovej skupiny mali možnosť odchodu do predčasného dôchodku. Z dôvodu finančnej náročnosti však toto opatrenie nebolo možné uplatňovať dlhodobo, preto Česká republika nárok na predčasný dôchodok postupne sprísňovala. V súčasnosti túto vekovú skupinu tvoria pracovníci, ktorí na počiatku transformácie mali 40 – 45 rokov a meniacim sa požiadavkám pracovného trhu mali čas sa prispôsobiť. (Potužáková, 2012)

3.6.7 Nezamestnanosť v SR podľa dosiahnutého vzdelania

Obdobne ako v Českej republike sa situácia vyvíjala aj na Slovensku. Najvyšší počet nezamestnaných podľa dosiahnutého vzdelania vo vekovej skupine 25 – 64 dosahovali jedinci bez vzdelania alebo so základným vzdelaním, čo potvrdzuje aj graf na obrázku 9. Ich počet postupne rástol až v roku 2005 dosiahol svoj vrchol na úrovni 49,2%, čo v praxi predstavovalo 116 000 nezamestnaných. Po roku 2005 počet nezamestnaných v skupine bez vzdelania alebo so vzdelaním poklesol. V roku 2014 táto miera nezamestnanosti dosahovala úroveň 39,3%. Nezamestnaní pracovníci so stredoškolským vzdelaním boli na tom o poznanie lepšie. Priemerná miera nezamestnanosti vo vekovej skupine 25 – 64 s dosiahnutým stredoškolským vzdelaním v období rokov 2003 až 2014 predstavovala 11,4%. Najvyššia hodnota spomedzi týchto rokov bola dosiahnutá v roku 2004 na úrovni 15% a najnižšia miera nezamestnanosti v tejto skupine bola nameraná v roku 2008 na úrovni 7,4%. V skupine vysokoškolsky vzdelaných nezamestnaných ľudí vo veku 25 – 64 v období rokov 2003 – 2014 sa priemerná miera nezamestnanosti pohybovala na úrovni 4,46%. Najvyššia hodnota v tomto období rokov bola dosiahnutá v roku 2013, kedy bolo

nezamestnaných 6,5% vysokoškolských ľudí a najnižšia miera nezamestnanosti vysokoškolských vzdelaných osôb bola v roku 2006, 2,7%. (Štatistický úrad slovenskej republiky, 2015)

Obrázok 9 Miera nezamestnanosti na Slovensku podľa vzdelania vo vekovej skupine 25 - 64 rokov



Legenda: zelená farba – Menej ako základné vzdelanie, základné a nižšie stredné vzdelanie (levely 0 - 2), modrá farba – Vyššie stredné vzdelanie (levely 3 a 4), Vzdelanie tretieho stupňa (levely 5 – 8)

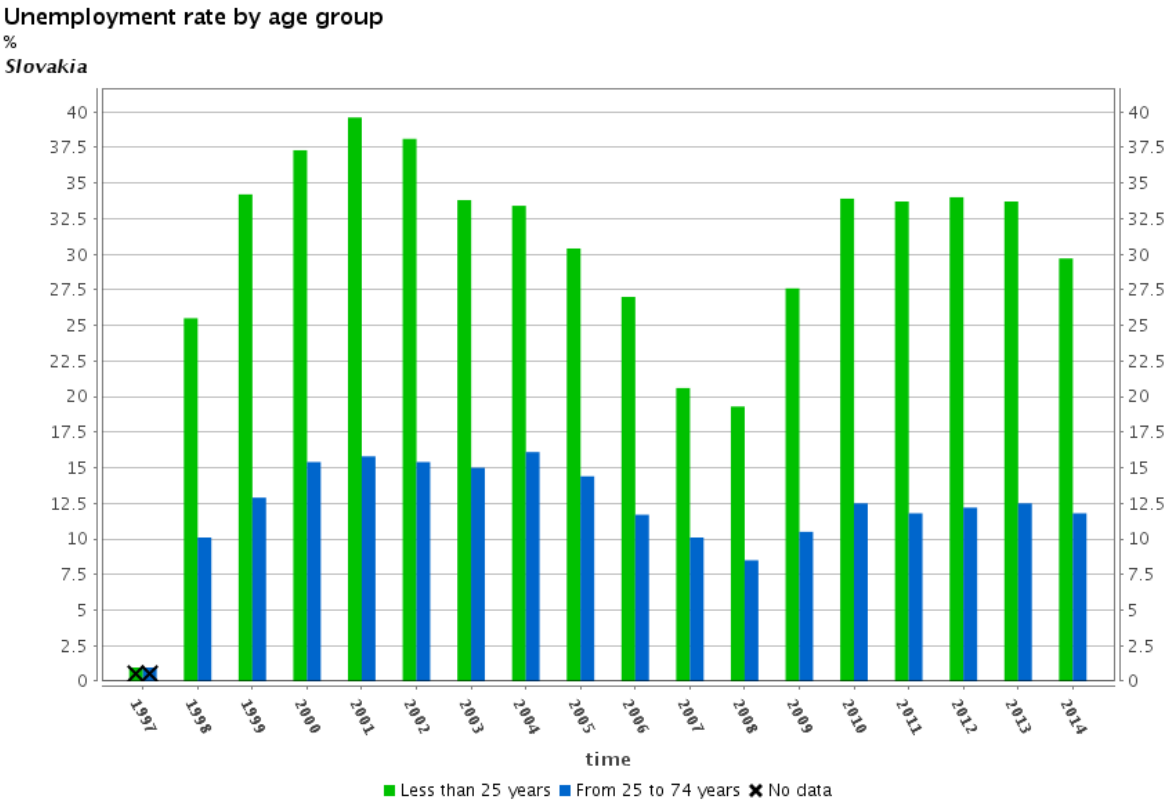
Zdroj: Eurostat

3.6.8 Nezamestnanosť v SR podľa vekových skupín

Miera nezamestnanosti na Slovensku rovnako ako v Českej republike sa odvíjala v jednotlivých vekových skupinách odlišne. Vo vekovej skupine ľudí mladších ako 25 rokov priemerná miera nezamestnanosti v období rokov 1998 – 2014 predstavovala 31,28%. Najvyššiu úroveň v sledovanom časovom rade dosiahla v roku 2001

na úrovni 39,6%. Naopak najnižšiu miera nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov bola v roku 2008, 19,3%. Podľa štatistických kritérií európskeho štatistického úradu, ktorý zohľadňuje vekovú skupinu 25 – 74 rokov, viď graf na obrázku 10, priemerná miera nezamestnanosti v tejto skupine v rokoch 2008 – 2014 v Slovenskej republike bola 12,75%. Najvyššiu mieru nezamestnanosti v tejto vekovej skupine hlásil rok 2004 s mierou nezamestnanosti 16,1% a najnižšiu mieru nezamestnanosti medzi 25 – 74 rokmi rok 2008 s 8,5%.

Obrázok 10 Miera nezamestnanosti na Slovensku podľa vekových skupín



Legenda: zelená farba – Menej ako 25 rokov, modrá farba – Od 25 do 74 rokov, x – Nedostupné dáta

Zdroj: Eurostat

Zamestnanosť vekovej skupiny 15 – 24 rokov, ktorá je najmladšou skupinou produktívnej populácie je vo všeobecnosti menšia ako celková zamestnanosť. Je to spôsobené procesom prípravy na budúce povolanie, do ktorého je veľká časť vekovej skupiny 15 – 24 rokov ešte zapojená. V mnohých krajín mieru zamestnanosti

ovplyvňuje aj reprodukčná aktivita žien realizujúca sa podstatným podielom v tejto vekovej skupine. V porovnaní s ostatnými štátmi EÚ *„je zamestnanosť najmladšej vekovej skupiny produktívnej populácie na Slovensku nižšia (Filadelfiová, 2007)“*. Napríklad v roku 2004 pracovalo vo veku 15 – 24 rokov spomedzi všetkých obyvateľov Slovenska iba 26,3%. V krajinách EÚ-25 miera zamestnanosti najmladšej vekovej skupiny v roku 2004 dosahovala v priemere 36%, v krajinách EÚ-15 dokonca až 40%. Česká republika vykazovala podobnú úroveň miery zamestnanosti ako Slovenská republika.

Situácia vo vekovej skupine 15 – 64 rokov sa vyvíjala nasledovne. Rozdiel v miere nezamestnanosti medzi slovenskou produktívnou populáciou 15 – 64 rokov a produktívnou populáciou Európy bol zapríčinený kombináciou rôznych faktorov. Tieto faktory sú dlhšie obdobie rodičovskej dovolenky, vysoká nezamestnanosť a nižší vek odchodu do dôchodku, pričom vysoká nezamestnanosť zohrávala v tomto prípade pravdepodobne najsilnejšiu úlohu. Celková miera nezamestnanosti vo vekovej skupine 15 až 64 rokov sa od roku 1998 do 2004. roku poklesla o 3,5%. Počas tohto sledovaného obdobia pretrvávali na Slovensku veľké rozdiely v zamestnanosti mužov a žien. Tento výrazný rozdiel sa od roku 1998 zmenšoval, no predsa dosahoval pomerne vysokej úrovne, napríklad v roku 2004 to bolo 12,3%. (Filadelfiová, 2007, Eurostat 2015)

3.6.9 Rozdiely v miere nezamestnanosti medzi ČR a SR v rokoch 1993 – 2004

Ako už bolo v práci spomenuté, medzi Českou republikou a Slovenskom existovali veľké rozdiely v miere nezamestnanosti. Miery nezamestnanosti na Slovensku boli počas celého sledovaného obdobia 1993 – 2014 vyššie a taktiež vykazovali rýchlejší rast ako miery nezamestnanosti v Českej republike. Podľa Černohorskej bol spôsobený tento jav v rokoch 1993 – 2004 predovšetkým nasledujúcimi troma základnými faktormi:

- Rýchlejším rastom sektoru drobného a stredného podnikania v Českej republike počas tohto obdobia. Sektor drobného a stredného podnikania bol v oblasti pracovných síl pomerne silný a schopný absorbovať množstvo pracovných síl, ktoré ostávali v tom období bez umiestnenia.

- Pomerne významným rozdielom v štruktúre priemyslu oboch republík. Slovenský priemysel bol vo veľkej miere koncentrovaný do zbrojných odvetví, zatiaľ čo priemysel v Českej republike sa uberal cestou väčšej diverzifikácie. Koncentrovanie slovenského priemyslu sa na jedno odvetvie malo za následok jeho zraniteľnosť v dopyte po práci. Vzhľadom na závislosť miery zamestnanosti v okrese častokrát len na jednom priemyslovom odvetví alebo jedinom priemyslovom podniku, *„bola nezamestnanosť v týchto okresoch silne ovplyvnená v dopyte po tovare a službách produkovaných týmto odvetvím, či podnikom. (Černohorská, str. 5)“*.
- Zemepisnou polohou. Česká republika mala v danom období výhodu umiestnenia v tesnej blízkosti hraníc s Európskou Úniou, čo jej ponúkalo množstvo príležitostí, najmä potenciálne výhodnejšie podmienky pre vzájomné obchodovanie s krajinami EÚ. Veľký význam mala zemepisná poloha Českej republiky aj na turizmus, keďže *„Česká republika bola vítaným cieľom pre zahraničným turistov (Černohorská, str. 5)“.* Rozmach turizmu tvoril základ pre rozvoj podnikania v oblasti cestovného ruchu a služieb, čo sa následne premietalo aj do úrovne zamestnanosti. V neposlednom rade blízkosť Českej republiky a jej atraktivita podporili záujem zahraničných firiem a investorov o podnikanie a investovanie v Českej republike.

Záver

Záver tejto diplomovej práce sumarizuje zistené a skúmané príčiny vývoja nezamestnanosti v Českej a Slovenskej republike a zároveň pojednáva o splnení, či nesplnení stanovených hypotéz.

Vývoj nezamestnanosti v Českej republike bol významne ovplyvnený štrukturálnymi zmenami na pracovnom trhu. Liberalizácia cien, privatizácie, priame zahraničné investície, či liberalizácia zahraničného obchodu vplývali na vývoj nezamestnanosti v krajine. Privatizovanie štátnych podnikov presunulo pracovné sily do súkromných rúk. Priame zahraničné investície a investičné stimuly priniesli do krajiny nové podniky a spolu s nimi aj mnoho pracovných príležitostí. Priame zahraničné investície vo veľkej miere napomáhali a do dnešného dňa napomáhajú k znižovaniu miery nezamestnanosti v oboch krajinách. Najvýznamnejším odvetvím pre obe krajiny sa stal automobilový priemysel, ktorý v českej republike zamestnáva okolo 380 000 ľudí a na Slovensku približne 200 000 pracovníkov.

Na vývoj nezamestnanosti na Slovensku vo veľkom vplývala privatizácia a príchod nových významných investorov do krajiny. Svoje slovo tu mala do roku 2002 aj vládna garnitúra, počas ktorej sa Slovensko postupne stalo neatraktívnou krajinou pre investovanie. Až prevratné reformy spojené s novou vládou dokázali prilákať nových investorov, a znížiť tak mieru nezamestnanosti, ktorá v roku 2001 vykazovala najvyššiu hodnotu spomedzi všetkých krajín EÚ.

V roku 2004 Česká republika aj Slovensko vstúpili do Európskej únie s očakávaním zvýšenia ekonomickej výkonnosti. Európska únia priniesla obom krajinám otvorenie hraníc a ním spojený voľný pohyb kapitálu, osôb, služieb a tovaru. Na oplátku však aj požiadavky. V roku 2009 mala dopad na obe krajiny celosvetová ekonomická kríza, ktorá viedla k spomaleniu hospodárskeho rastu, odlivu priamych zahraničných investícií a k zvýšeniu nezamestnanosti. Českej republike sa s krízou podarilo vyrovnať na základe obnovy prílevu priamych zahraničných investícií, Slovensko ťahal vpred zahraničný dopyt.

Rozdielne tempo ekonomického rastu vykazovali Slovensko a Česká republika od svojho rozdelenia. V rokoch 2000 – 2010 bola slovenská ekonomika najrýchlejšie rastúcou ekonomickou v rámci EÚ. Aj napriek tomu, miera nezamestnanosti na Slo-

vensku dosahovala dvojnásobnú úroveň miery nezamestnanosti v Českej republike. Podľa Černohorskej mali tento vývoj na svedomí najmä vyšší rast drobného a stredného podnikania v Českej republike, rozdiel v štruktúre podnikania a zemepisná poloha.

Vnútorné rozmiestnenie pracovných príležitostí a nerovnomerné rozdiely v nezamestnanosti v rámci územia daných krajín ovplyvňujú regionálny aspekt ako aj vek a štruktúra vzdelanosti obyvateľstva.

Na základe analýzy a skúmania predloženej odbornej literatúry a štatistických dát zo zdrojov Európskeho štatistického úradu a Štatistického úradu Slovenskej republiky sa stanovené hypotézy potvrdili. Nízka vzdelanostná štruktúra ovplyvňuje výšku nezamestnanosti a mieru začleňovania pracovníkov bez vzdelania alebo zo základným vzdelaním do pracovného procesu. Miera nezamestnanosti v tomto prípade súvisí aj s rušením pracovných miest z dôvodu technologických pokrokov, ktoré si vyžadujú vyššiu kvalifikáciu a dosiahnuté vzdelanie pracovníkov. Rovnako aj s rušením pracovných pozícií manuálneho charakteru.

Veková štruktúra je dôležitým aspektom ovplyvňujúcim výšku nezamestnanosti. Podľa štatistiky Eurostatu vysoký podiel medzi nezamestnanými dosahujú mladí ľudia do 25 rokov. Mladí ľudia sú vzdelanostne nekompatibilní s požiadavkami zamestnávateľov a prejavuje sa u nich aj absencia odbornej praxe.

Prílev a odlev priamych finančných investícií priamo vplývali na hospodársky rast a mieru nezamestnanosti. Dôkazom tohto tvrdenia bola napríklad celosvetová ekonomická kríza, ktorá spôsobila odliv zahraničných investorov z Českej a Slovenskej republiky, dôsledkom čoho miera nezamestnanosti v oboch krajinách narástla.

Zoznam literatúry

BECK, Ulrich., 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně,* [prekl.] Otakar Vochoč. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80–86429–32–6.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv, 2002. *Nezaměstananost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a.s.. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezamestnanost.* Grada Publishing. ISBN 978–80–247–4282–3.

ČERNOHORSKÁ, Liběna. Komparace vývoje nezaměstnanosti v České Republice a na Slovensku. In: *Dspace.upce.cz* [online]. [cit. 26. 05. 2015]. Dostupné z: https://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32228/1/CL576.pdf

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA, 2015. Příliv přímých zahraničních investic podle sektorů a zemí – časová řada. In: *Cnb.cz* [online]. 27.02.2015 [cit. 26. 05. 2015]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/statistika/platebni_bilance_stat/pzi/index.html

DAHRENDORF, Ralf, 2007. *Hledání nového řádu*, [prekl.] Miloš Havelka. Praha: Litomýšl. ISBN 978–80–7185–719–8.

EUROSTAT, 2015. Real GDP growth rate – volume. In: *Ec.europa.eu* [online]. 22. 06. 2015 [cit. 22. 06. 2015]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tec00115&language=en&toolbox=data

EUROSTAT, 2015. Comparative price levels. In: *Ec.europa.eu* [online]. 02. 03. 2015 [cit. 22. 06. 2015]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tec00120&toolbox=type

EUROSTAT, 2015. Unemployment rate, by sex %. In: *Ec.europa.eu* [online]. 02. 03. 2015 [cit. 22. 06. 2015]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdec450&language=en&toolbox=type

EUROSTAT, 2015. Unemployment rate by age group %. In: *Ec.europa.eu* [online]. 02. 03. 2015 [cit. 22. 06. 2015]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdec460&language=en&toolbox=data

FILADELFIOVÁ, **Jarmila**, 2007. Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce. In: *Ivo.sk* [online]. [cit. 26. 05. 2015]. ISBN 978-80-88935-91-9. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf

FINANCE MEDIA SK S.R.O.. Miera nezamestnanosti. In: *Finance.sk* [online]. ©2000-2015 [cit. 11. 05.2015]. Dostupné z: http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/miera-nezamestnanosti/

HOFREITER, Roman, 2011. *Nová ekonomická sociológia a štruktúrny kontext trhu.* Sociológia 43, 2011, č. 5. ISSN: 0049-1225.

HORÁKOVÁ, Markéta, HORÁK, Pavel, 2013. *Zamestnatelnost skupin ohrožených nezamestnanosti na současných trzích práce.* Sociológia 45, 2013. č. 2. ISSN: 0049-1225.

KORŠŇÁK, **Ľubomír**, 2014. 25 rokov slovenskej ekonomiky po Nežnej revolúcií. In: *Unicredit Bank Special N.o.t.e.s* [online]. 2014 [cit. 26. 05. 2015]. Dostupné z: http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCsQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.unicreditbank.sk%2Fatt%2F142691%2FK-17.11.2014_UniCredit_Bank_Special_Notes.pdf&ei=8c2GVYiQKcbSU92BgZAD&usg=AFQjCNFAGfirLzR5T2U4ezNHuEodZjdfKg&sig2=np8v9Dflx40uwqi-EDDKPQ&bvm=bv.96339352,d.d24

MALINDOVÁ, Kateřina, 2011. *Zdravotní aspekty nezaměstnanosti*. Psychologie, elektronický časopis ČMPS, roč. 5, 2011, č. 2-3, dostupné z htpp://e-psychologie.eu/pdf/malindova.pdf

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* 3. vydanie. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.

MARTINCOVÁ, Marta, 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém.* 2. vydanie. Bratislava: Iura Edition. ISBN 80-8078-038-2.

MAŘÍKOVÁ, Hana, PETRUSEK, Miloslav, VODÁKOVÁ, Alena (za kolektív), 1996. *Velký sociologický slovník* (1. svazek). Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-7184-164-1.

MIHALIK, J., ACKERMANN, K. F., TYSON, S., THIERY, H., BORKOVSKA, S., 1994. *Trh práce a sociálne dôsledky ekonomickej reformy v Slovenskej republike.* Bratislava: Bradlo. ISBN 80-7127-049-0.

MIKLOŠ, Ivan. Slovensko: príbeh reforiem. In: *Upms.sk* [online]. ©2015 [cit. 26. 05. 2015]. Dostupné z: http://www.upms.sk/media/Slovensko_Prbeh_reforiem.pdf

NEWTON COLLEGE A.S., 2013. 20 let samostatného Česka a Slovenska: porovnání jejich ekonomického vývoje a pozice v EÚ. In: *Eu-vyzkum.eu* [online]. 19.04.2015 [cit. 26. 05. 2015]. ISBN: 978-80-87764-00-8. Dostupné z: http://www.eu-vyzkum.eu/pdf/OPVK_4_2013.pdf

NĚMEC, Otakar, 2002. *Lidské zdroje na trhu práce.* Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-245-0350-6.

PONGS, Armin, 2000. *V jaké společnosti vlastne žijeme?* [prekl.] Lucie Hessová, Iva Michňová. Praha: ISV nakladatelství. ISBN 80–85866–59–5.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu.* Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-75-6.

SIROVÁTKA, Tomáš, 1997. *Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu.* Sociologický časopis, XXXIII, 2/1997. ISSN: 0038-0288.

SITA, 2012. Slovenská ekonomika potrebuje štrukturálne zmeny. In: *Openiazoch.zoznam.sk* [online]. 14. 11. 2012 [cit. 25. 05. 2015]. Dostupné z: http://openiazoch.zoznam.sk/cl/126951/Slovenska-ekonomika-potrebuje-strukturalne-zmeny

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2015. Nezamestnaní podľa vzdelania. In: *Statdat.statistics.sk* [online]. 22.06.2015 [cit. 23. 06. 2015]. Dostupné z: http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID%28%22i5DF593097F1740FD9D7D322C1E27CA8F%22%29&ui.name=Nezamestnan%C3%AD%20pod%C4%BEa%20vzdelania%20[pr3118qr]&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html

ŠUBRT, Jiří, 2008. *Soudobá sociologie III (Diagnózy soudobých společností)*. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. ISBN 978–80–246–1486–1.

ŠUBRT, Jiří a kol., 2010. *Soudobá sociologie IV (Aktuální a každodenní).* Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-1789-3.

ŠULC, Zdislav, 1998**.** *Stručné dějiny ekonomických reforem v Československu (České republice 1945 - 1995).* Brno: Doplněk. ISBN 80-7239-005-8.

TOMA, Branislav, 2015. Nábory v automobilkách. Ťahúň Slovenska zaberá. In: *Spravy.pravda.sk* [online]. 03. 03. 2015 [cit. 26. 05. 2015]. Dostupné z: http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/347521-nabory-v-automobilkach-tahun-slovenska-zabera/