

Vysoká škola ekonomická v Praze

Bakalárska práca

Vysoká škola ekonomická v Prahe
Fakulta podnikohospodářská
Študijný odbor: Podniková ekonomika a management



Názov bakalárskej práce:

Porovnanie vývoja miery nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej Republike

Autor bakalárskej práce: Miroslava Rímská
Vedúci bakalárskej práce: doc. Ing. Tomáš Pavelka, Ph.D.

P r e h l á s e n i e

Prehlasujem, že som bakalársku prácu na tému
*„Porovnanie vývoja miery nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej
Republike“*
vypracoval/a samostatne s využitím literatúry a informácií,
na ktoré odkazujem.

V Prahe dňa 30. apríla 2017

Podpis

Pod'akovanie

Týmto by som chcela poďakovať vedúcemu mojej bakalárskej práce doc. Ing. Tomášovi Pavelkovi, Ph.D. za odborný prístup, cenné rady a pripomienky, s ktorými mi pomáhal počas celej prípravy.

Názov bakalárskej práce:

Porovnanie vývoja miery nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej Republike

Abstrakt:

Bakalárska práca porovnáva mieru nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej republike v rokoch 2007 – 2016. Práca analyzuje jednak celkovú mieru nezamestnanosti, dlhodobú mieru nezamestnanosti, ale taktiež miery nezamestnanosti podľa vybraných skupín obyvateľstva, či už podľa veku, pohlavia, alebo vzdelania. Následne sa zaoberá príčinami vývoja a faktormi, ktoré najviac ovplyvnili pozorovaný jav, či už v pozitívnom alebo negatívnom smere.

Teoretická časť sa zaoberá základnými pojmami z teórie nezamestnanosti, rozoberá jej rôzne podoby a zároveň popisuje následky či už krátkodobej, alebo dlhodobej nezamestnanosti. Taktiež obsahuje vysvetlenie používaných metódik v jednotlivých krajinách.

Praktická časť je zameraná na hlavný cieľ, teda samotné porovnanie mier nezamestnanosti aj prostredníctvom grafov a tabuliek a popísanie príčin vývoja .

Kľúčové slova:

Nezamestnanosť, miera nezamestnanosti , trh práce

Title of the Bachelor's Thesis:

Comparison of the unemployment rate in the Czech Republic and the Slovak Republic

Abstract:

The goal of this Bachelor thesis is the comparison of the unemployment rate in Czech Republic and Slovak republic between 2007 and 2016. The paper will compare the overall rate of unemployment, long term unemployment rate but also unemployment rate according to the certain groups of populations based on age, gender and education. Moreover, the reasons behind the evolution of the situation and factors which influenced the observed phenomenon the most will be discussed from both positive and negative perspectives.

The theoretical part deals with the basic terms from the theory of unemployment, analyses its various forms and describes the consequences of short term or long term unemployment. Furthermore, it contains an explanation of various methods used in the both countries.

The practical part focuses on the main goal which is the comparison of the unemployment rates itself through graphs and charts and description of the factors which influenced the unemployment rate.

Key words:

Unemployment, unemployment rate, labor market

Obsah

ÚVOD	14
1. Nezamestnanosť	15
1.1 Rozdelenie obyvateľstva podľa ekonomickej aktivity	15
1.2 Miera nezamestnanosti	17
2 Typy nezamestnanosti	18
2.1 Frikčná nezamestnanosť	18
2.2 Štrukturálna nezamestnanosť	18
2.3 Cyklická nezamestnanosť	19
3 Dopady nezamestnanosti	19
3.1 Ekonomické dopady	19
3.2 Spoločenské dopady	20
4 Metodiky výpočtu miery nezamestnanosti	21
4.1 Metodiky používané v Slovenskej Republike	21
4.2 Metodiky používané v Českej Republike	23
5 Možnosti predchádzania nezamestnanosti	24
6 Analýza a porovnanie vývoja miery nezamestnanosti v ČR a SR	28
6.1 Celková miera nezamestnanosti	28
6.1.1 Celková miera nezamestnanosti v SR	29
6.1.2 Celková miera nezamestnanosti v ČR	32
6.1.3 Porovnanie	35
6.2 Dlhodobá nezamestnanosť	37
6.3 Miera nezamestnanosti podľa pohlavia	38
6.4 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií	39
6.4.1 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v SR	40
6.4.2 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v ČR	43
6.4.3 Porovnanie	46
6.5 Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania	49
6.5.1 Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania v SR	50
6.5.2 Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania v ČR	53
6.5.3 Porovnanie	54
7 Záver	56
8 Použitá literatúra	59
9 Zoznam grafov, tabuliek a obrázkov	63
10 Prílohy	65

Zoznam skratiek

CNC	computerized numerical control, počítačové číslicové zariadenie
ČR	Česká republika
ČSOB	Československá obchodná banka
ČSÚ	Český statistický úrad
EK	Európska komisia
EÚ	Európska únia
HDP	hrubý domáci produkt
ILO	Medzinárodná organizácia práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálnych vecí
NBS	Národná banka Slovenska
NEET	osoby, ktoré sa nevzdelávajú, sú nezamestnané a ani sa nezúčastňujú žiadnej odbornej prípravy na budúce povolanie
NKD	nákladná doprava
NSK	Národná sústava kvalifikácií
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OP	operačný program
SMO ČR	Svaz měst a obcí České republiky
SR	Slovenská republika
SŠ	stredná škola
ŠÚSR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
UoZ	uchádzač o zamestnanie
ÚP ČR	Úrad práce Českej republiky
ÚPSVaR	Úrad práce sociálnych vecí a rodiny
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl
VZV	vysokozdvíhny vozík

ÚVOD

Témou bakalárskej práce je porovnanie vývoja miery nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej republike od roku 2007 do roku 2016. Tieto dve krajiny kedysi tvorili jeden štát, avšak od svojho rozdelenia obe zaznamenávali rozdielny ekonomický vývoj. V čase rozdeľovania spoločnej republiky bola Slovenská ekonomika slabšia, čo ovplyvnilo hodnoty makroekonomických ukazovateľov aj v nasledujúcich rokoch. Jedným z nich je aj miera nezamestnanosti. Nezamestnanosť patrí medzi jedny z najsledovanejších problémov, nakoľko svojim pôsobením zapríčiňuje nepriaznivé dopady na celkovú ekonomickú situáciu danej krajiny, ale výrazne ovplyvňuje aj človeka samotného a jeho blízkych. Často signalizuje životnú úroveň občanov v krajine a ich spokojnosť, či nespokojnosť s ponúkanými možnosťami na trhu práce. Vysoká miera nezamestnanosti je stav v ekonomike veľmi nežiadúci, nakoľko zabezpečenie vysokej úrovne miery zamestnanosti patrí spolu s rastom HDP, vyrovnanou obchodnou bilanciou a stabilným cenovým vývojom medzi 4 hlavné ciele hospodárskej politiky, známe pod názvom magický štvoruholník.

Vlády jednotlivých krajín boli nútené upriamiť sa na problém vysokej miery nezamestnanosti hlavne počas obdobia hospodárskej krízy, ktorá nastala v roku 2007 v USA a o rok na to už naplno zasiahla aj Európu. Podniky začali hromadne prepúšťať zamestnancov, ubúdali počty nových zakázok, hrubý domáci produkt klesal. To malo rozhodujúci dopad na mieru nezamestnanosti, ktorá neustále narastala v oboch krajinách. Následky doľahli na väčšinu obyvateľov, bez ohľadu na vek, pohlavie, alebo vzdelanie.

Cieľom tejto bakalárskej práce je preto porovnať vývoj mier nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej republike za posledných 10 rokov a to nie len celkovo, ale aj z pohľadu rôznych skupín obyvateľstva. Nakoľko nezamestnanosť postihuje celú populáciu, cieľom práce je na základe údajov určiť, ktoré kategórie osôb sú v súvislosti s nezamestnanosťou najzraniteľnejšie a ktoré sú naopak pre zamestnávateľov lepšou možnosťou ponuky práce. Práca sa tak sústreďuje na mieru nezamestnanosti meranú na základe veku, pohlavia, vzdelania nezamestnaných a doby počas ktorej je nezamestnaný bez práce.

Okrem porovnania samotného vývoja miery nezamestnanosti je ďalším cieľom taktiež nájsť príčiny a faktory, ktoré daný vývoj ovplyvnili. Nakoľko štát dokáže výrazne ovplyvňovať hospodársku politiku v krajine, súčasťou práce je aj zameranie sa na kroky jednotlivých vlád, ktorými chceli ovplyvniť situáciu na trhu práce, poprípade na kroky EÚ a jej členských krajín, ktoré mali dopad na stav miery nezamestnanosti v Česku a na Slovensku.

1. Nezamestnanosť

Nezamestnanosť, ako jeden z hlavných problémov svetovej ekonomiky, je téma často diskutovaná, či už medzi občanmi, alebo samotnými odborníkmi. Jej ekonomické aj psychologické dopady na ľudstvo, hrajú významnú rolu v našich každodenných životoch. V práci bude najprv tento pojem definovaný a následne bližšie rozoberaný. Viacerí autori sa zhodujú v názore, že nezamestnanosť je subjektívny pojem, ktorý sa len s ťažkosťou definuje. Podľa **Mareša** (2002) sa však pri rôznom vymedzovaní nezamestnanosti dá nájsť obecná zhoda v tom, že ide o aproximáciu aktuálneho počtu osôb súčasne:

- schopných práce (vekom, zdravotným stavom, ale aj osobnou situáciou)
- snažiacich sa mať zamestnanie (často sa ešte špecifikuje teraz, aktuálne), ale
- sú aj napriek tejto snahe v danom okamihu bez zamestnania (teda aj napriek svojej snahe, ktorá je rôzne vymedzovaná ako primeraná, nenachádzajú primerané zamestnanie)

Definícia nezamestnanosti je teda založená nielen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená, ale i na tom, že sa so svojím vyradením neuspokojuje a hľadá nové platené zamestnanie.

Podľa definície Medzinárodnej organizácie práce, sa za nezamestnaných považujú osoby nad určitú vekovú hranicu, ktoré v referenčnom období:

1. sú bez plateného zamestnania a nie sú ani samozamestnaní (v niektorých prípadoch pracujúci, ale len malý počet hodín)
 2. osoby hľadajúce prácu (t. j. podnikajú kroky, aby si našli platené zamestnanie – registrácia na úrade práce, odpovedanie na pracovné inzeráty, alebo ich umiestňovanie a pod.)
 3. osoby, ktoré sú schopné a ochotné ihneď nastúpiť do práce (v ČR aj SR do 14 dní)
- (International Labour Organization, 1982)

Jírová (1999) definuje nezamestnanosť ako stav ekonomiky, v ktorom osoby v produktívnom veku schopné práce a prajúce si pracovať nemôžu nájsť prácu. Ako vidíme definícia je takmer totožná.

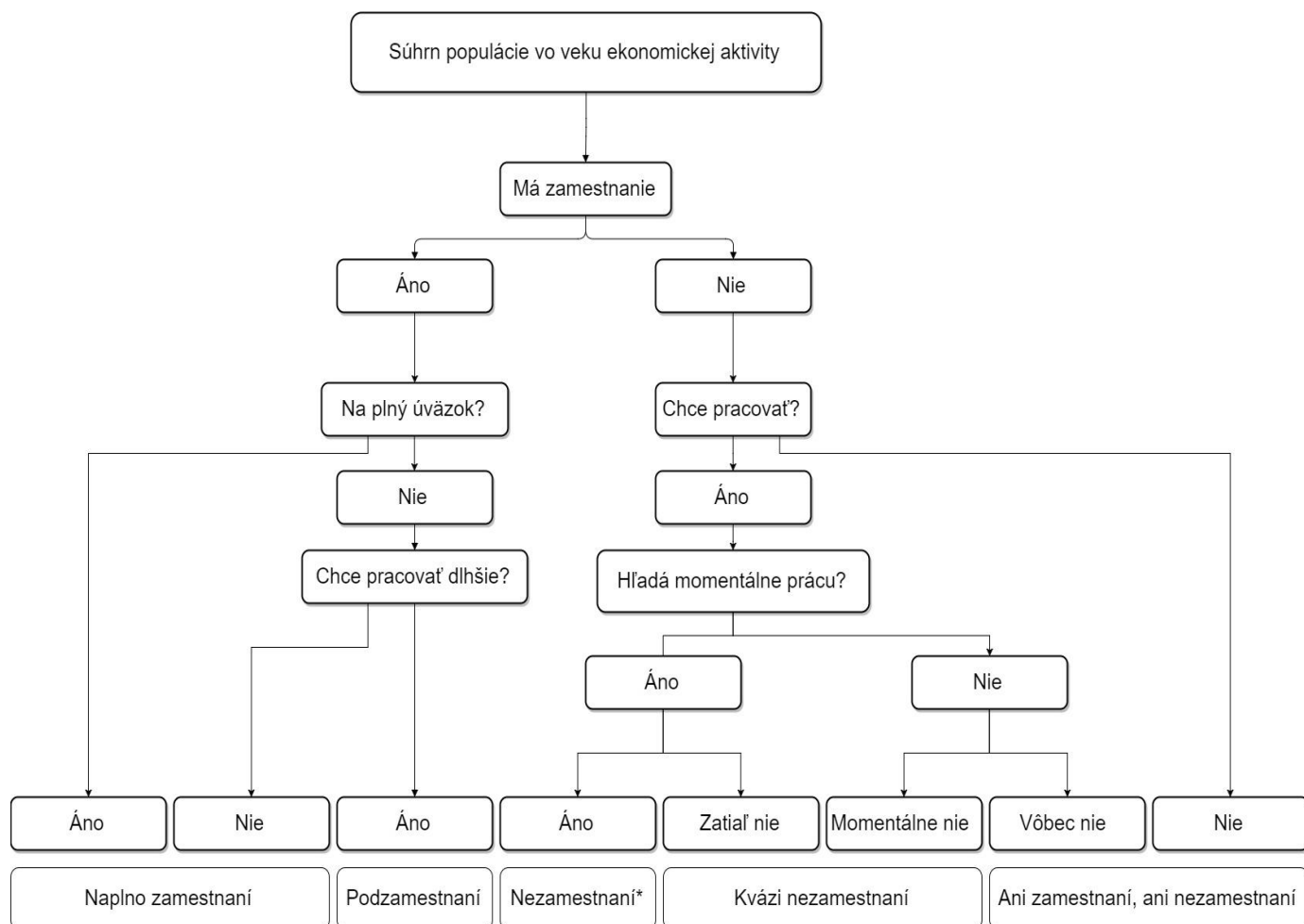
1.1 Rozdelenie obyvateľstva podľa ekonomickej aktivity

Aj na základe týchto definícií sa obyvateľstvo delí do troch základných skupín:

- a. **Zamestnaní** – osoby staršie ako 15 rokov, ktoré pracujú v riadne platenom zamestnaní, alebo podnikajú a zároveň tí, ktorí zamestnanie majú, ale aktuálne nepracujú z dôvodu choroby, dovolenky a pod.
- b. **Nezamestnaní** – osoby staršie ako 15 rokov, ktoré nie sú zamestnané, ani samozamestnané, ale prácu aktívne hľadajú a sú ochotní do práce nastúpiť najneskôr do 14 dní.
- c. **Ekonomicky aktívne obyvateľstvo** – tvoria ho 2 spomínané skupiny – zamestnaní a nezamestnaní
- d. **Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo** – osoby, ktoré sú bez práce, pretože navštevuje školu, starajú sa o domácnosť, sú na dôchodku, alebo nehľadajú prácu z akýchkoľvek dôvodov. (Pavelka, 2007)

Mankiw (1998) definuje aj skupinu *odrazených pracovníkov*. Za nich považuje ekonomicky neaktívnych ľudí, ktorí sa pokúšali nájsť si prácu, ale po dlhodobom a neúspešnom hľadaní svoju snahu ukončili. Táto skupina sa nepočíta do štatistík.

Pre lepšiu prehľadnosť si môžeme toto celkové rozdelenie zhrnúť do tabuľky podľa Sinclaira. (1987)



Zamestnaní

Ekonomicky aktívni

*nezamestnaní vo vlastnom slova zmysle

Zdroj: Peter Sinclair, Unemployment: economic theory and evidence (1987)

Podzamestnaní sú od r. 2011 podľa definície Eurostatu osoby, ktoré v sledovanom týždni pracujú na kratší pracovný čas, chceli by však odpracovať viac hodín ako v súčasnosti a sú schopné nastúpiť do nového zamestnania do dvoch týždňov.

1.2 Miera nezamestnanosti

Ako sa uvádza v knihe od Martinovej (2005), celková nezamestnanosť sa meria obvykle dvoma spôsobmi.

1. *Počtom nezamestnaných osôb.* Niekedy sa označuje pojmom zásoba (stock) a vyjadruje rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily (súhrn zamestnaných a nezamestnaných) a počtom zamestnanej pracovnej sily v každom období (zásoba sa časom mení podľa toho, ako pribúdajú a ubúdajú nezamestnaní.).
2. *Percentuálna miera nezamestnanosti* predstavuje počet nezamestnaných v pomere k pracovnej sile. Vynásobením stami dostaneme výsledok v percentách.

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

u – miera nezamestnanosti

U – počet nezamestnaných

L – počet pracovných síl (nezamestnaní + zamestnaní)

Miera nezamestnanosti je vývojový ukazovateľ a často sa používa napríklad pri komparácii jednotlivých krajín. Toto meranie nezamestnanosti však má aj svoje nedostatky. Nepostihuje napríklad osoby, ktoré musia „nedobrovoľne“ pracovať na nižšiu týždennú, alebo mesačnú pracovnú dobu, taktiež zachytenie cyklickej nezamestnanosti je v tomto modeli problémom. Často je problém rozlíšiť nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych obyvateľov. (Jírová, 1999) Podľa Mankiwa (1998) je pre štatistické úrady práce veľmi náročné stanoviť mieru nezamestnanosti tak, aby to bol spoľahlivý indikátor podmienok na trhu práce. V závere je to však najužitočnejšia mierka na posudzovanie nezamestnanosti, aj keď nie úplne dokonalá.

Často sa stretávame aj s pojmom **prirodzená miera nezamestnanosti**. Prirodzená sa nazýva preto, pretože sa nezamestnanosť od tejto miery v dlhom období neodchýľuje. Je prirodzenou súčasťou každého tržného hospodárstva. Je to taká miera, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov a služieb v rovnováhe. Pri prirodzenej miere nezamestnanosti je inflácia stabilná a nemá tendenciu ani sa zrýchľovať, ani spomaľovať. Predstavuje najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň zamestnanosti a zodpovedá *potenciálnemu produktu* (produkt pri optimálnom využití dostupných zdrojov – najvyšší možný výkon ekonomiky). Ak to obrátime, plná zamestnanosť je zamestnanosť, kedy ekonomika sa nachádza na hladine potenciálneho produktu. Obrazne povedané, prirodzená miera nezamestnanosti je zlatým stredom medzi príliš vysokou a príliš nízkou mierou nezamestnanosti. Ako sme už naznačili je úzko spojená s infláciou a teda je to úroveň, pri ktorej inflácia ani nerastie v dôsledku nadbytočného dopytu, ani neklesá v dôsledku nadbytočnej ponuky, pri ktorých tlaky na trhoch práce a výrobkov vedú k rastu miezd a cien. (Martinová, 2005) Je dôležité poznamenať, že prirodzená miera nezamestnanosti sa nikdy nerovná nule. Aj v dobre fungujúcej ekonomike sa nájde istý počet nezamestnaných. Patria tam tí, ktorí si napríklad hľadajú lepšie zamestnanie, alebo čerství absolventi, ktorí si ešte nestihli nájsť prácu.

2 Typy nezamestnanosti

2.1 Frikčná nezamestnanosť

Na trhu práce sa vyskytuje neustále z dôsledku mobility pracovníkov a je považovaná za dobrovoľnú. Môže vzniknúť pohybom ľudí medzi regiónmi, odlišnými zamestnaniami, alebo rôznymi fázami životného cyklu. Ľudia, ktorí opustili svoje súčasné pracovné miesto potrebujú určitý čas na nájdenie si nového. Keďže každý jedinec chce pre seba to najlepšie, nezamestnaný hľadá novú pracovnú ponuku s čo najlepším platom, lokalitou a ostatnými pracovnými podmienkami. Toto mapovanie práce trhu, rozhodovanie a čakanie na najlepšiu príležitosť zaberá istý čas. Mladí ľudia, ktorí ešte len vstupujú na trh práce po prvýkrát majú často prehnané predstavy o svojom budúcom zamestnaní. Z toho dôvodu môžu mať takisto problém s nájdením optimálnej pracovnej pozície. Nezamestnaný si v závere prácu nájde, pretože strana dopytu po práci je dostatočne veľká. (Brožová, 2012)

Z pohľadu zamestnávateľa, ktorý ponúka voľné pracovné miesto, je nevyhnutné venovať istý čas výberovému konaniu a zamestnať osobu s najlepšimi predispozíciami. Zberanie údajov o uchádzačoch zaberie množstvo času. Lepšia informovanosť či už strany ponuky, alebo dopytu po práci by pomohla skrátiť celú túto dobu trvania nezamestnanosti. Dĺžka frikčnej nezamestnanosti závisí na rýchlosti a efektívnosti, s ktorou ľudia obsadzujú voľné pracovné miesta, obvykle sa odhaduje v priemere na tri mesiace. (Brožová, 2012) Ovplyvnená môže byť aj systémom podpôr sociálneho štátu v nezamestnanosti. Čím je systém viac ústretový, tým dlhšia sa stáva táto doba. Dopady týchto podpôr budú viac rozoberané v časti 3.2 *Spoločenské dopady nezamestnanosti*.

2.2 Štrukturálna nezamestnanosť

Ak si odmyslíme zmenu zamestnania, ktorá bola popisovaná pri frikčnej nezamestnanosti, tak rušenie podnikov, fabrík a inštitúcií, takisto ako aj celých odvetví je ďalším zdrojom nezamestnanosti. Títo nezamestnaní sú charakteristickí tým, že sú zaškolení a kvalifikovaní pre dané odvetvie v ktorom pracovali. Keďže ekonomika a celkový trh práce sa neustále mení, nastávajú štrukturálne zmeny v dôsledku ktorých sa ich kvalifikácia môže stať nedostatočnou a nezodpovedá požiadavkám súčasného trhu. Dochádza k nesúladiu medzi dopytom po práci a jej ponukou. Štrukturálne nezamestnaných je preto potreba rekvalifikovať a preškoliť, čo samozrejme zaberie istý čas. (Mareš, 2002)

Ďalšiu časť štrukturálnej nezamestnanosti tvoria regionálne zmeny na pracovnom trhu. Ak určité odvetvie je na ústupe, nové odvetvia sú len málokedy alokované na tom istom mieste. Ako uvádza Mareš, (2002) presun práce z odvetvia do odvetvia je daný v prvom rade poklesom dopytu po určitej štruktúre tovarov a tým aj po množstve osôb tieto tovary vyrábajúcich. Dochádza teda k situácii, kedy istý región má dostatočný počet voľných pracovných pozícií, zatiaľ čo v inom regióne prevláda nezamestnanosť. Opäť tu dochádza jednak ku problému s kvalifikáciou štrukturálne nezamestnaných a zároveň sú kladené vysoké požiadavky na ich mobilitu. Brožová (2012) tu za kľúčový faktor považuje mzdovú sadzbu. Tvrdí, že ak je pružná, tak v odvetviach kde sa zvyšuje dopyt rastie a tým láka ku vstupu a zmene kvalifikácie pracovníkov z útlmových oblastí, kde dopyt a mzda klesajú. Pohyb mzdovej sadzby teda

zabezpečuje prechod pracovníkov z odvetvia do odvetvia. Tak ako aj pri frikčnej nezamestnanosti aj tu platí fakt, že nezamestnaní má možnosť si nakoniec prácu nájsť.

Ako ďalšiu časť štrukturálnej nezamestnanosti Mareš (2002) definuje osoby strácajúce zamestnanie v dôsledku rušenia pracovných miest a nahradzovanie živej práce technikou (tzv. technologická nezamestnanosť). Je teda daná poklesom dopytu po pracovníkoch v dôsledku technického a technologického vývoja. Takýmto spôsobom môžu do dlhodobej nezamestnanosti upadnúť aj vysoko kvalifikovaní pracovníci, ktorí však už nie sú na trhu práce viac potrební. Brožová (2012) uvádza, že vo všeobecnosti však pre kvalifikovaných ľudí je oveľa jednoduchšie si nájsť nové zamestnanie a nezamestnanosť postihuje vo väčšej miere práve menej vzdelaných a menej kvalifikovaných ľudí.

Prirodzená miera nezamestnanosti je súčet frikčnej a štrukturálnej nezamestnanosti.

2.3 Cyklická nezamestnanosť

Tento typ nezamestnanosti sa už neradí do prirodzenej miery nezamestnanosti. Cyklická nezamestnanosť súvisí s hospodárskym cyklom ekonomiky a preto bude záležať na tom, či sa práve nachádza v období recesie, alebo expanzie. Počas obdobia recesie klesá úroveň vyrobeného produktu pod úroveň potenciálneho produktu. Množstvu firiem sa prestáva dariť, bez ohľadu na typ odvetvia a začínajú prepúšťať svojich zamestnancov. Ak pracovník príde o miesto má veľké ťažkosti s hľadaním nového, pretože dopyt po práci je minimálny – je teda nedobrovoľne nezamestnaní. Tí, ktorí si prácu nezoženú, sú nútení prežiť na sociálnej podpore do obdobia expanzie, kedy konečne začnú vznikať nové pracovné miesta a domáci produkt sa začne zvyšovať. V období recesie je teda produkt ekonomiky pod úrovňou potenciálneho produktu, zamestnanosť je pod úrovňou plnej zamestnanosti a nezamestnanosť nad úrovňou nad úrovňou prirodzenej miery nezamestnanosti. Takáto nezamestnanosť trvá zväčša jeden až dva roky. (Brožová, 2012)

Mareš (2002) definuje aj *sezónnu* nezamestnanosť, v prípade ak cyklická nezamestnanosť súvisí s prírodným cyklom. Ako príklad môžeme uviesť oblasť stavebníctva alebo cestovného ruchu. Je charakteristická aj pre oblasť služieb, spojených hlavne s turistikou.

3 Dopady nezamestnanosti

3.1 Ekonomické dopady

Obdobie nezamestnanosti nastáva, keď sa bežné HDP pohybuje pod úrovňou potenciálneho HDP. Ak je nezamestnanosť príliš vysoká, dochádza v ekonomike k obrovským stratám, keďže sa nevyužíva celý jej potenciál. Skutočnosť, že sa nevyužíva práca ako jeden z výrobných faktorov, znamená nevyužívanie ďalších výrobných faktorov, ktoré na prácu nadväzujú. To spôsobuje ich nižšiu kvalitu a kvantitu. (Brožová, 2012)

Nezamestnaný má nižší rozpočet na hospodárenie, a preto šetrí, kde sa dá a nakupuje menej. Znižujú sa jeho úspory a aj spotreba, čo začínajú pociťovať firmy na nižších ziskoch. Pri nezamestnanosti, štátu na jednej strane klesajú príjmy z dôvodu neodvádzania tak vysokých daní fyzických a právnických osôb, na strane druhej sa mu zvyšujú výdaje spojené s poskytovaním podpôr v nezamestnanosti. U ľudí s nižším príjmom, alebo nižšou kvalifikáciou, ktorých mzda, alebo očakávaná mzda sa pohybuje v tesnej blízkosti minimálnej mzdy je riziko

vzniku paste nezamestnanosti. Riziko spočíva v uvedomení si ľudí, že je pre nich výhodnejšie ostať nezamestnaní, pretože aj po ich príchode na trh práce by bola ich finančná situácia vylepšená len minimálne. Takto nastavený systém, kedy ľudia s nízkou kvalifikáciou očakávajú takmer rovnaký príjem zo sociálnych dávok ako z predaja svojej služby práce na trhu práce, vytlačuje týchto ľudí mimo pracovné trhy. Vyhovuje im ich status klienta sociálneho štátu a po dlhšom čase nastáva hrozba, že sa do tejto pozície budú uvádzať cielene. (Brožová, 2012) Vytvára sa tak nežiadúca a nebezpečná základňa *sociálneho parazitizmu* (Večerník, 1999) ako legitímneho spôsobu života.

3.2 Spoločenské dopady

Pracovníci mimo trhu práce stagnujú, nerozvíjajú svoje poznatky a skúsenosti, neinvestujú do ľudského kapitálu. Absencia v pracovnom procese vedie v závere k strate kvalifikácie – k dequalifikácii. Dlhodobo nezamestnaný stráca pracovné a spoločenské návyky, stráca zmysel pre každodenný život. Dochádza k „sociálnemu zleniveniu“. Pre osoby s vyšším statusom to môže znamenať aj stratu postavenia, stratu kontaktov, spoločenskej prestíže a dôstojnosti. Obmedzené finančné prostriedky vedú k nižšej životnej úrovni, a dochádza ku konfliktu medzi reálnymi možnosťami nezamestnaného a tým, na čo bol zvyknutý. Neschopnosť dosiahnuť a udržať určitú úroveň spotreby a statusový pád sú zdrojom relatívnej deprivácie. Nepracujúci sa vyhýba stretnutiu aj s ostatnými nezamestnanými, pretože sa podvedome bráni s nimi stotožniť. (Brožová, 2012)

Jedným z kompenzujúcich prínosov nezamestnanosti je nadobudnutie väčšieho množstva voľného času. Ak sa ľudia rozhodnú obmedziť svoj pracovný čas v prospech voľného času, zväčša to vedie k zníženiu produktu, ale k vyššiemu blahobytu spoločnosti. V prípade nechceného voľného času však dochádza k poklesu produktu aj blahobytu súčasne. Strata hodnoty voľného času a výrazný pokles jeho úžitku často bráni v jeho aktívnom využívaní. Depresívne pocity márnosti môžu viesť k sociálnej izolácii. (Mareš, 1998)

Ak by sme to mali zhrnúť, veľmi stručná a výstižná je Harrisonova (1976) sumarizácia v štyroch fázach:

1. fáza – *šok*: je to prvotná reakcia človeka, ktorá trvá asi týždeň. Nechce si priznať fakt, že sa z neho stal nezamestnaný.
2. fáza – *optimizmus*: spravidla ide o obdobie troch mesiacov, kedy nezamestnaný začína byť aktívny, hľadá si novú prácu a verí v lepšiu budúcnosť.
3. fáza – *pesimizmus*: obdobie, ktoré trvá maximálne pol roka, kedy na nezamestnaného doľahnú jeho neúspechy v hľadaní práce, začína mať pocit menejcennosti, stráca sebavedomie aj sebaúctu a preto prestáva vyvíjať ďalšiu aktivitu v hľadaní práce. Má pocity, ktoré sú subjektívne veľmi zničujúce a môžu vyústiť až do samovražedných pokusov.
4. fáza – *fatalizmus*: nezamestnaný sa už nenachádza v takom zničujúcom stave, avšak jeho záujem o prácu úplne klesá, rastie apatia voči spoločnosti, odmieta základné ľudské a občianske hodnoty. Človek, ktorý sa dostal do tejto fázy, je len veľmi ťažko zamestnateľný.

4 Metodiky výpočtu miery nezamestnanosti

4.1 Metodiky používané v Slovenskej Republike

Na Slovensku existujú 2 rôzne metódy výpočtu miery nezamestnanosti. Jednu používa **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny** (ÚPSVaR), druhá je využívaná **Štatistickým úradom Slovenskej Republiky** (ŠÚ SR). Úlohou oboch metód je zber údajov a ich následná interpretácia pomocou rôznych štatistických postupov. Je však potrebné ich odlišovať, keďže dochádza k rozdielu v spôsobe zberu dát. (Zachar & Majerčáková, 2012)

• Metodika ÚPSVaR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny počíta mieru nezamestnanosti z údajov o počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva za predošlý rok, pričom Štatistický úrad vychádza z aktuálneho údaja o ekonomicky aktívnom obyvateľstve. (ÚPSVaR, 2011) ÚPSVaR zverejňuje mieru nezamestnanosti z počtu osôb registrovaných na úradoch práce. Občan má právo voľby, či chce byť evidovaným uchádzačom o zamestnanie, rozhodne to nie je jeho povinnosťou. Ak sa tak rozhodne, musí osobne podať žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. ÚPSVaR definuje uchádzača o zamestnanie ako občana, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu, a ktorý:

- nie je zamestnanec,
- nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu,
- neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte EÚ alebo v cudzine
- vykonáva zárobkovú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny.

(ÚPSVaR, 2013)

Nezamestnanosť sa následne vypočítava sčítaním všetkých evidovaných osôb na regionálnych úradoch práce. Ak sú tieto osoby schopné okamžite nastúpiť do práce, označujú sa ako „*disponibilní uchádzači o zamestnanie*“. Pokiaľ tieto osoby nie sú schopné ihneď nastúpiť do práce (napríklad z dôvodu práceneschopnosti, alebo sa práve zúčastňujú rekvalifikačného kurzu či absolventskej praxe), označujeme ich ako „*uchádzači o zamestnanie*“. Tento počet sa následne porovnáva s počtom ekonomicky aktívneho obyvateľstva za minulý rok. Ak sa teda miera nezamestnanosti ráta pomocou disponibilných uchádzačov, nazýva sa *disponibilná miera nezamestnanosti*, resp. *miera evidovanej nezamestnanosti*, ak z osôb, ktoré nemôžu hneď nastúpiť do práce, označujeme ju ako *skutočná, reálna miera nezamestnanosti*. (Zachar & Majerčáková, 2012)

- **Metodika ŠÚ SR**

Druhý výpočet miery nezamestnanosti uskutočňuje už vyššie spomínaný Štatistický úrad Slovenskej Republiky. Ten na meranie miery nezamestnanosti využíva metódu „Výberového zisťovania pracovných síl“ (VZPS). VZPS je jednou z metód pre kvantifikáciu miery zamestnanosti a nezamestnanosti. Tento zdroj je používaný aj štatistickým úradom EÚ, Eurostatom, pre porovnanie charakteristík trhov práce členských krajín. Použitá metodika teda plne korešponduje s odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce (ILO). (Inštitút zamestnanosti, 2010)

Z VZPS je možné získať mieru zamestnanosti a nezamestnanosti pri delení podľa rôznych faktorov, ako vzdelanie, pohlavie, vek, regionálnu príslušnosť, dĺžku nezamestnanosti, sektor posledného zamestnania, prístup k sociálnym benefítom a množstvo ďalších faktorov. Nie je však možné získať údaje o príjmoch a sociálnej situácii rodín a jednotlivcov. (Inštitút zamestnanosti, 2010)

Do prieskumu je zaradených približne 10 tisíc domácností, čo predstavuje cca 30 tisíc respondentov. Títo zostávajú v súbore 5 po sebe idúcich štvrt'rokov, a potom sú z neho vylúčení a nahradení inými. Toto sa deje priebežne, takže v každom období je v súbore 1/5 respondentov po prvý krát. Respondenti sú opytovaní pracovníkmi Štatistického úradu SR pri osobnom kontakte. (Inštitút zamestnanosti, 2010)

Nezamestnaní podľa VZPS sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni

- nemajú prácu
- ktoré si v posledných štyroch týždňoch aktívne hľadajú prácu
- ktoré sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov.

(Štatistický úrad SR, 2014)

Tieto osoby môžu ale nemusia byť evidované na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnané. Za aktívne spôsoby hľadania si zamestnania sa považujú: hľadanie si zamestnania prostredníctvom úradov práce alebo súkromných sprostredkovateľní práce, prostredníctvom príbuzných alebo známych, využívaním inzercie, priamym oslovením zamestnávateľov, zúčastnením sa pohovorov na prijatie do zamestnania a podnikaním krokov na začatie vlastnej podnikateľskej činnosti. Za nezamestnané sa považujú aj nepracujúce osoby, ktoré si prácu našli a do zamestnania nastúpia v priebehu troch mesiacov. (Zachar & Majerčáková, 2012)

Obyvateľstvo v produktívnom veku tvoria muži vo veku 15 - 59 rokov a ženy vo veku 15 - 54 rokov, obyvateľstvo v poproduktívnom veku predstavujú muži vo veku od 60 rokov a ženy vo veku od 55 rokov. Miera nezamestnanosti podľa VZPS sa vypočítava podľa vzorca:

$$\text{miera nezamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet nezamestnaných osôb podľa VZPS}}{\text{počet ekonom. aktív. obyvateľ. podľa VZPS}}$$

(Štatistický úrad SR, 2014)

Dôležité je tu upozorniť na už spomínaný fakt, že ekonomicky aktívne obyvateľstvo sa udáva za aktuálny rok, na rozdiel od metodiky ÚPSVaR, kde je uvedený počet za rok predchádzajúci.

4.2 Metodiky používané v Českej Republike

V Českej republike je to veľmi podobné ako v Slovenskej Republike. Taktiež existujú dve metodiky, z toho jednu využíva Ministerstvo práce a sociálnych vecí (MPSV), druhú Český štatistický úrad (ČSÚ).

- **Metodika MPSV**

MPSV vykazovalo do 1.1.2013 mieru registrovanej nezamestnanosti, ktorá vychádzala z počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie, tj. evidovaní nezamestnaní, ktorí nemajú žiadnu objektívnu prekážku pre prijatie zamestnania. Počnúc týmto dátumom sa na základe dohody s Českým štatistickým úradom prešlo na nový ukazovateľ s názvom „**podiel nezamestnaných osôb**“. Tento ukazovateľ vyjadruje podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie vo veku 15 – 64 rokov, zo všetkých obyvateľov v rovnakom veku. Vzorec teda vyzerá takto:

$$\text{podiel nezamestnaných osôb} = \frac{\text{počet disponib. neumiestnených uchádzačov o zamestnanie vo veku 15 – 64 r.}}{\text{celkový počet všetkých obyvateľov vo veku 15 – 64 r.}}$$

Tento ukazovateľ nahradzuje doteraz zverejňovanú mieru registrovanej nezamestnanosti, ktorá dáva do pomeru všetkých disponibilných uchádzačov o zamestnanie iba k ekonomicky aktívnym osobám. S pôvodným ukazovateľom je teda nezrovnateľný. (Ministerstvo práce a sociálnych vecí)

- **Metodika ČSÚ**

Štatistické údaje o zamestnanosti a nezamestnanosti sa v rámci ČSÚ publikujú predovšetkým z výsledkov „*Výberového šetrenia pracovných síl*“ (VŠPS). Z toho sa následne odvodzujú ukazovatele, ako **je obecná miera nezamestnanosti**, miera zamestnanosti a miera ekonomickej aktivity. Obecnú mieru nezamestnanosti vypočítame ako :

$$\text{obecná miera nezamestnanosti} = \frac{\text{počet nezamestnaných}}{\text{celková pracovná sila}}$$

Za nezamestnaného sa považuje každá osoba, ktorá spĺňa tie isté podmienky ako nezamestnaný podľa VZPS v Slovenskej Republike. (viď. časť 4.1 Metodika ŠÚ SR)

Rozsah šetrenia a ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti plne odpovedajú definíciám Medzinárodnej organizácie práce (ILO) a metodickým odporúčaniam Eurostatu.

Podľa ČSÚ, predmetom šetrenia sú všetky osoby obvykle bývajúce v súkromných domácnostiach. Šetrenie sa nevzťahuje na osoby bývajúce dlhodobo v hromadných ubytovacích zariadeniach. Z tohto dôvodu sú údaje o určitých skupinách obyvateľstva, hlavne o cudzích štátnych príslušníkoch žijúcich a pracujúcich na území republiky, k dispozícii v obmedzenej miere. Výberový súbor zahŕňoval v 4. štvrtroku roku 2016 cez 24 tis. bytov na území celej Českej republiky (0,6 % všetkých trvale obývaných bytov), v ktorých bolo viac ako 53 tis. respondentov všetkých vekových kategórií. Z nich necelých 46 tis. respondentov vo veku 15 a viac rokov. Tento rozsah súboru umožňuje získať spoľahlivé odhady charakteristík trhu

práce na úrovni republiky a s relatívne dostatočnou spoľahlivosťou i odhady krajských a oblastných hodnôt. (Český statistický úrad, 2017)

V analytickej časti tejto bakalárskej práce bude využívaná metodika Eurostatu, keďže sa jedná o medzištátne zrovnávanie. Keďže VZSP definuje nezamestnaného rovnako ako VŠPS a oba metódy sú odpovedajúce definíciám ILO, budú taktiež využívané dáta z Českého a Slovenského štatistického úradu, získavané pomocou týchto metód.

5 Možnosti predchádzania nezamestnanosti

V predchádzajúcich kapitolách bolo popísané, ako vyzerá nezamestnanosť, aké typy poznáme, aké rôzne dopady môže mať a v neposlednom rade ako sa vlastne meria. Pre potreby porovnania vývoja miery nezamestnanosti však budeme potrebovať aj poznatky o tom, aké možnosti má spoločnosť k ovplyvneniu jej vývoja.

Brožová (2012) vidí problém v nízkej pružnosti pracovných trhov. K pružnosti pracovných trhov a zvýšeniu informovanosti ich účastníkov by mala prospieť deregulácia a liberalizácia pracovných trhov. Príliš vysoký počet intervencií štátu a odborov na trhu práce spôsobuje ovplyvňovanie miezd, zmeny pracovnej legislatívy, čo v dôsledku znemožňuje firmám prepúšťať pracovníkov a obmedzujú pružnosť nie len mzdovej sadzby, ale aj celých pracovných trhov. Zvýšenie stupňa konkurencie a pružnejšie mzdové sadzby podľa Brožovej prinášajú na pracovný trh pohyb a dynamiku. Ako ďalšie opatrenia spomína odstraňovanie bariér pre šírenie informácií, zjednodušenie a sprístupnenie právnej infraštruktúry so zvýšením jeho vymáhateľnosti (napr. v otázkach diskriminácie), a podporu profesijnej a priestorovej mobility pracovníkov (pružná zmena kvalifikácie, flexibilita pracovných úväzkov – umožní využiť časové možnosti pracovníka). Priestorovú mobilitu pracovníkov by mali podporovať fungujúce trhy vlastníckeho a nájomného bývania a diverzifikované služby dopravcov. Aj preto vidí kľúč k liečeniu nezamestnanosti práve vo fungovaní aj ostatných trhov, nie len toho pracovného.

Kárász (2009) píše o tom, že vláda podstupuje kroky k obmedzeniu nezamestnanosti, ktoré sú vo všeobecnosti z pohľadu trhu práce dvojitého charakteru:

1. Opatrenia s priamym vplyvom na vývoj (ne)zamestnanosti
2. Opatrenia ovplyvňujúce vývoj (ne)zamestnanosti nepriamo

Prvá skupina obsahuje opatrenia ktoré sú priamo zamerané na ekonomicky aktívne obyvateľstvo a zväčša formou rôznych intervencií sú zacielené na podporu zamestnanosti, zvýšenie pružnosti pracovnej sily počas obdobia nezamestnanosti a urýchlenie jej návratu do pracovného procesu.

Opatrenia druhej skupiny sú zamerané na zvýšenie ekonomických aktivít v národnom hospodárstve, čím sa zvýši dopyt po pracovnej sile a ovplyvní vývoj v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti. Opatrenia môžu byť zacielené na obyvateľstvo (napr. zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane, zvýšenie zamestnaneckej prémie a pod.), podniky (napr. podpora exportu, projekty na rozvoj infraštruktúry, vylepšenie podmienok pre financovanie ekonomických procesov a pod.), ako aj na podnikateľské prostredie (napr. znižovanie administratívnych bremien, vylepšenie daňovej legislatívy a pod.).

Kárász (2009) zároveň z doterajšieho vývoja hodnotí prvú skupinu opatrení ako účinnejšiu, resp. s preukázateľnejším vplyvom. Na území Slovenskej republiky a sú to najmä tieto:

- **Príspevok na podporu udržania zamestnanosti** - Príspevok na podporu udržania zamestnanosti sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu a ktorý v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu najmenej 4 % ustanoveného týždenného pracovného času.. Stanovený je na zaplatenie predpísaných odvodov do poisťných fondov hradených zamestnávateľom a zamestnancom.
- **Príspevok na podporu vytvárania nových pracovných miest** - jedná sa o peňažnú čiastku ktorá bude udelená zamestnávateľovi v prípade že vykonáva svoju činnosť najmenej 12 mesiacov a vytvorí voľné pracovné miesto pre kandidáta evidovaného v zozname uchádzačov prinajmenšom 3 mesiace a následne ho udrží minimálne 12 mesiacov.
- **Príspevok ku mzde zamestnanca** – príspevok je poskytovaný zamestnancovi, ktorý ešte pred nástupom do zamestnania bol zapísaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie minimálne 3 mesiace, poberal dávky a príspevky v hmotnej núdzi, svojpomocne si našiel prácu a jeho mzda nedosahuje 1,7 násobok sumy životného minima.
- **Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti** – na tento príspevok má nárok uchádzač o zamestnanie, ktorý bol zapísaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie minimálne 3 mesiace. Uchádzač zároveň poberal dávky a príspevky v hmotnej núdzi a stal sa samostatne zárobkovo činnou osobou. Príspevok sa neposkytuje uchádzačovi v prípade, ak už poberá iný druh príspevku podporujúci samostatnú zárobkovú činnosť. Je určený predovšetkým na úhradu zdravotného poistenia, sociálne poistenie sa z neho hradí až po skončení 18 mesiacov od začiatku vykonávania samostatne zárobkovej činnosti.
- **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi** – poskytuje sa občanovi, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi nepretržite najmenej 24 mesiacov, ak o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi písomne požiada.
- **Podpora pracovnej mobility** - Ide o zvýšenie príspevku na dochádzku za prácou (ULC Čarnogurský law firm, 2009)

Tieto opatrenia sú obsiahnuté v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V roku 2009 bola uskutočnená novela tohto zákona, ktorá okrem iného priniesla so sebou aj tieto príspevky, ktorých poskytnutie bolo možné od 31. decembra 2010. S primárnym cieľom zmierniť dopady globálnej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť, mali tieto príspevky za úlohu

prispieť k udržaniu zamestnanosti na existujúcich pracovných miestach a podporiť vytváranie nových pracovných miest. (ULC Čarnogurský law firm, 2009)

Čo sa týka českých zákonov, aktívnou politikou zamestnanosti sa zaoberá zákon č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti platný od 1.10.2004. Hlavné opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti sú:

- **Rekvalifikácia** – uskutočňuje sa na základe dohody medzi Úradom práce ČR a uchádzačom o zamestnanie, alebo záujemcom o zamestnanie, v prípade ak to vyžaduje ich uplatnenie na trhu práce. Úrad práce hradí náklady spojené s rekvalifikáciou a zároveň môže poskytnúť uchádzačovi príspevok na úhradu preukázateľne nutných nákladov spojených s rekvalifikáciou (cestovné, stravné, poistenie a pod.).
- **Investičné stimuly** – ide o hmotnú podporu tvorby nových pracovných miest a rekvalifikácie zamestnancov u investičných stimulov poskytovaných na základe zák. č. 72/2000 Sb.
- **Verejne prospešné práce** – tieto miesta vytvára zamestnávateľ na základe písomnej dohody s Pracovným úradom ku krátkodobému pracovnému umiestneniu uchádzača o zamestnanie, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa zjednaného nástupu uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru. Finančný príspevok na úhradu mzdových nákladov pre takéhoto zamestnanca môže byť zamestnávateľovi poskytnutá až do výšky skutočných mzdových nákladov, vrátane zdravotného a sociálneho poistenia.
- **Spoločensky účelné pracovné miesta** – zamestnávateľ ich zriaďuje, alebo vyhradzuje na základe písomnej dohody s Úradom práce (ÚP) na dobu zjednanú podľa dohody, a sú obsadzované uchádzačmi evidovanými ÚP, ktorým nie je možné zaistiť iným spôsobom pracovné uplatnenie. Taktiež to môže byť novozriadené pracovné miesto pre uchádzača o zamestnanie, evidovaného ÚP, ktorý začne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Príspevok je poskytovaný max. 12 mesiacov.
- **Príspevok na zapracovanie** - môže byť poskytnutá zamestnávateľovi, ktorý prijíma do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorému je pri sprostredkovaní zamestnania venovaná zvýšená starostlivosť. Príspevok sa môže poskytovať najdlhšie 3 mesiace a môže tvoriť mesačne najviac polovicu minimálnej mzdy na jednu fyzickú osobu, ktorá zapracováva.
- **Príspevok pri prechode na nový podnikateľský program** – je určený pre zamestnávateľov, ktorí prechádzajú na nový výrobný program a nemôžu tak zamestnancom zabezpečiť prácu v rozsahu stanovenej týždennej pracovnej doby. Týmto prechodom sa rozumie taká zmena výroby, alebo poskytovania služieb, pri ktorej dochádza k zásadným technologickým zmenám, alebo zmena predmetu podnikania zapísaného v obchodnom registri, alebo živnostenskom oprávnení. Príspevok sa poskytuje na čiastočnú úhradu náhrady mzdy maximálne 6 mesiacov, mesačný príspevok na zamestnanca môže činiť maximálne polovicu minimálnej mzdy. (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2012)

Mareš (2002) spoločnosti ponúka tieto riešenia:

1. **Ekonomickú politiku** na strane dopytu po práci – vytváranie podmienok pre vznik nových podnikov a pre vstup cudzieho kapitálu, vytváranie dlhodobých perspektív pre rast konkurencie schopných podnikov a programy verejných investícií do infraštruktúry, ktoré uľahčujú podnikanie. Pracovné príležitosti by sa mali tvoriť ako v službách sociálneho štátu, tak aj v neziskových sférach ekonomiky. Z verejných zdrojov je dobré podporovať podnikateľov vo vytváraní spoločensky prospešných miest, hlavne pre handicapovaných, mladistvých a pod..
2. **Politika trhu práce** resp. regulácia strany ponuky práce. Vhodná je regulácia vstupu a výstupu pracovnej sily na pracovný trh. Štát to ovplyvňuje poskytovaním štátnych podpôr, ktoré pomáhajú nezamestnanému prežiť aj mimo pracovného trhu a tým pôsobí na ich rozhodnutie o vstupe na tento trh. Dôležité je taktiež prispôsobovanie štruktúry dopytu a ponuky následne (zlepšovanie vzdelania a rekvalifikácia dospelých, podporou územnej mobility) a preventívne (reguláciou vzdelávacieho systému spoločnosti), a zároveň zvyšovanie informovanosti medzi týmito stranami, v čom sa zhoduje s Brožovou.
3. **Legislatívna regulácia** podmienok práce a pracovných kontraktov. Toto opatrenie by malo zabezpečiť lepšie porozumenie trhu práce všetkých subjektov trhu, a zároveň istú formu sociálneho mieru. Patrí tu aj podpora rôznych foriem pracovných kontraktov ako práca na skrátený úväzok, rozdelenie práce viacerým osobám a pod..
4. **Podpora nezamestnaným** ide o pasívnu politiku štátu, kedy sa nezamestnaným poskytuje štátna podpora, ktorá im umožní existenčné prežitie.

Mareš sa skôr zameriava na to, ako predísť nezamestnanosti a to napríklad úpravou legislatívy, úpravou vzdelávacieho systému, alebo intervenciami na strane dopytu. Na rozdiel od Kárásza, ktorý preferuje opatrenia zamerané hlavne na zamestnávateľov a zamestnancov, a poskytovanie príspevkov z ktorých väčšina sa neudeluje dlhšie ako 1 rok, Mareš odporúča zameranie sa aj na ostatné dlhodobejšie faktory ovplyvňujúce nezamestnanosť. Kárász síce považuje za účinnejšie opatrenia s priamym vplyvom na vývoj (ne)zamestnanosti, Mareš ponúka aj preventívne opatrenia ovplyvňujúce vývoj (ne)zamestnanosti nepriamo, ktoré by mali podporovať vznik pracovných miest, zvyšovať ekonomickú aktivitu a vytvárať tržné podmienky lákavé pre vstup nových subjektov. S Brožovou sa zhodujú v názore, že dôležitá je informovanosť všetkých zúčastnených strán a taktiež možnosť pružnej zmeny kvalifikácie pracovníkov.

6 Analýza a porovnanie vývoja miery nezamestnanosti v ČR a SR

V tejto praktickej časti sa analyzuje vývoj miery nezamestnanosti v Českej a Slovenskej Republike za posledných 10 rokov, t. j. za roky 2007 – 2016. V prvej podkapitole je popísaný vývoj celkovej miery nezamestnanosti na Slovensku, vývoj tejto miery v Česku a následne ich celkové porovnanie a to aj z hľadiska histórie. V ďalších podkapitolách sa táto práca sústreďuje na mieru nezamestnanosti meranú z rôznych hľadísk. Jednak z pohľadu vekových skupín, pohlavia, vzdelanostných skupín obyvateľstva a taktiež aj z časového hľadiska.

6.1 Celková miera nezamestnanosti

Celková miera nezamestnanosti dosahovala v krajinách za sledované obdobie nasledujúce hodnoty:

Tabuľka 1 Hodnoty mier nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti v %		
rok	ČR	SR
2007	5,3	11,2
2008	4,4	9,6
2009	6,7	12,1
2010	7,3	14,5
2011	6,7	13,7
2012	7,0	14,0
2013	7,0	14,2
2014	6,1	13,2
2015	5,1	11,5
2016	4,0	9,7

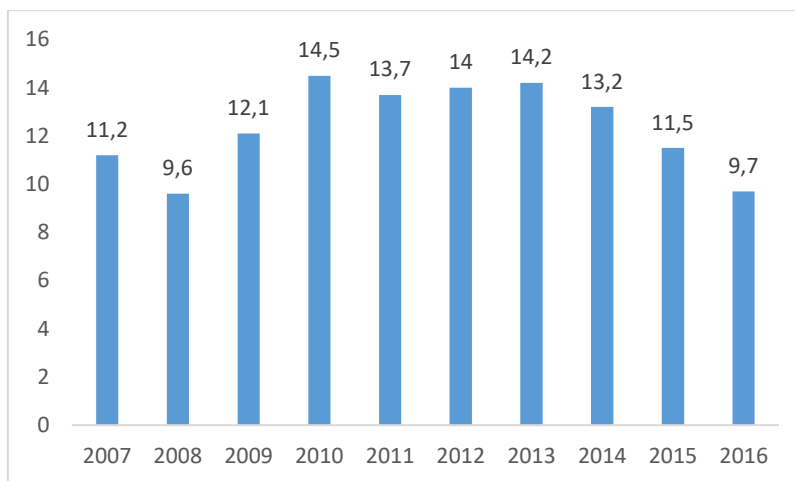
Zdroj: Eurostat

V tabuľke 1 môžeme pozorovať takmer dvojnásobne nižšiu mieru nezamestnanosti v Českej republike ako na Slovensku počas celého obdobia. Tento vysoký rozdiel sa udržoval aj počas hospodárskej krízy, ktorej dôsledky sa prejavili v oboch krajinách. Prečo existuje takýto rozdiel a z akých dôvodov nastal takýto vývoj miery nezamestnanosti je popísané v nasledujúcich podkapitolách.

6.1.1 Celková miera nezamestnanosti v SR

Vývoj celkovej miery nezamestnanosti na Slovensku za sledované obdobie zobrazuje graf 1.

Graf 1 Miera nezamestnanosti v SR (%)



Zdroj: Eurostat

Rok 2007 sa vyznačoval znižovaním miery nezamestnanosti. Oproti roku 2006 bolo na Slovensku o 62 000 nezamestnaných menej. Celkový počet nezamestnaných predstavoval 292 000 osôb. Aj napriek zlepšujúcemu sa stavu vývoja nezamestnanosti Slovensko stále patrilo v EÚ medzi krajiny s najvyššou mierou nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti bola v tomto období na úrovni 11,2 %. K zníženiu nezamestnanosti prispelo vytváranie nových pracovných miest v dôsledku zvýšenia výroby a tým aj HDP. (Suchá, 2010)

Hospodárska kríza sa začala vo svete prejavovať na prelome rokov 2006 a 2007, Slovensko však zasiahla až v roku 2008, hlavne v 2. a 3. štvrtroku. Kárász píše:

„Globálna ekonomická kríza zastihla Slovensko v prvom roku klesajúcej fázy hospodárskeho cyklu. Znamená to, že v roku 2008 by na Slovensku aj bez vplyvu globálnej ekonomickej krízy nastal pokles dynamiky hospodárskeho rastu. Kríza však tento pokles, v dôsledku vysokej otvorenosti¹ ekonomiky, významne ovplyvnila.“ (Kárász, 2009, s. 3)

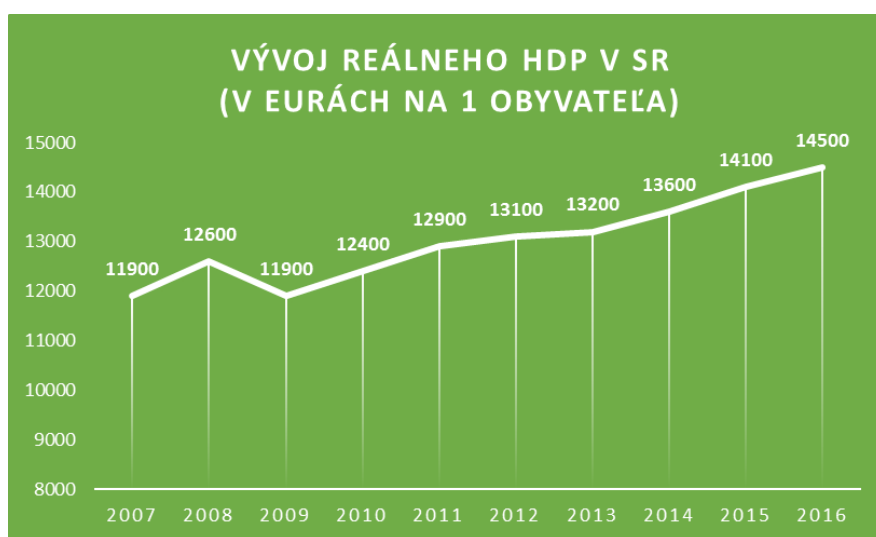
V roku 2009 sa už kríza prejavila aj v číslach. Pribudlo ďalších 66 000 nezamestnaných a miera nezamestnanosti vzrástla na 12,1 %. Došlo k hlbokému prepadu hospodárskeho rastu, čo pocítili hlavne už spomínané exportné odvetvia na zníženom dopyte po slovenskom exporte. Ich výkonnosť klesla a výsledkom toho bolo výrazné prepúšťanie zamestnancov. Tu sa ukázala extrémna závislosť Slovenska na vývoze. Kárász tento vývoj popisuje:

„Kým v rokoch 2007 a 2008 ekonomika Slovenska patrila medzi najrýchlejšie rastúce krajiny EÚ a OECD, tak v roku 2009 zaznamenaný prepád hospodárskeho rastu ju radí medzi krajiny s najväčším rozsahom poklesu v dynamike vývoja reálneho HDP.“ (Kárász, 2009, s. 7)

Tento prepád reálneho HDP zobrazuje graf 2, v ktorom je zachytený vývoj reálneho HDP prepočítaného na obyvateľa. Zatiaľ čo od roku 2007 sa do roku 2008 zvýšil o 700€ na osobu, tak od roku 2008 do roku 2009 sa o 700€ naspäť prepadol. V percentuálnom vyjadrení, táto medziročná zmena reálneho HDP predstavovala pokles o 5,6 % oproti predchádzajúcemu roku.

¹ Podiel exportu tovarov a služieb predstavoval v roku 2008 viac než 95 % z HDP.

Graf 2 Vývoj reálného HDP v SR (v € na 1 obyvateľa)



Zdroj: Eurostat

Pokles reálného HDP ovplyvnil nezamestnanosť, ktorá je s ním úzko prepojená. V tabuľke 2, ktorá zobrazuje celkový prehľad počtu nezamestnaných za sledované obdobie, môžeme vidieť, že pri raste reálného HDP na začiatku obdobia klesal aj počet nezamestnaných, a pri poklese v roku 2009 sa počet nezamestnaných zvýšil a to na 171 000 osôb, čo predstavovalo oproti roku 2008 nárast o takmer 37 %. Na trhu práce sa neustále zvyšovala strana ponuky, zatiaľ čo strana dopytu oslabovala a v závere to viedlo k ešte väčšiemu prehĺbovaniu nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti tak v roku 2010 stúpila o ďalšie 2,4 percentné body na 14,5 %. To predstavovalo ďalších 65 000 nových nezamestnaných. Podľa Štatistického úradu Slovenskej Republiky celkový počet nezamestnaných sa v roku 2010 vyšplhal až na 389 000 osôb, z čoho 176 000 tvorili ženy a 213 000 muži.

Tabuľka 2 Počet nezamestnaných v SR za sledované obdobie (údaje v tisícoch)

Ukazovateľ			nezamestnaní										
			2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
			rok	rok	rok	rok	rok	rok	rok	rok	rok	rok	rok
Slovenská republika	Muži	Spolu	180	144	125	171	213	204	204	210	194	155	132
		15-24	45	34	29	43	51	47	48	47	39	33	26
		25-34	45	39	37	51	67	63	59	65	65	42	37
		35-44	38	31	24	33	40	36	40	38	34	34	28
		45-54	36	28	26	32	38	36	35	38	35	29	24
		55+	14	12	9	11	18	20	22	22	21	17	18
	Ženy	Spolu	174	148	133	154	176	161	174	176	165	159	134
		15-24	35	25	22	27	32	28	27	26	24	22	20
		25-34	46	42	38	43	45	47	56	52	47	42	35
		35-44	42	35	32	37	45	39	37	41	39	42	33
		45-54	46	40	33	37	41	36	36	38	36	34	27
		55+	6	7	7	10	13	12	17	18	19	19	18
	Spolu	Spolu	353	292	258	324	389	365	378	386	359	314	266
		15-24	80	59	51	70	83	76	76	73	63	55	46
		25-34	91	81	75	94	112	110	115	117	112	84	72
		35-44	80	66	56	71	85	75	77	80	73	75	61
		45-54	83	68	59	69	79	72	71	76	71	64	51
		55+	20	18	16	21	30	32	39	40	40	36	36

Zdroj: ŠÚ SR

Z tabuľky 2 je zreteľné, že s príchodom krízy sa situácia viditeľne zhoršila a k predkrízovej hodnote počtu nezamestnaných sa Slovensko dokázalo vrátiť až o 8 rokov neskôr v roku 2016, kedy dosahovalo druhé najlepšie výsledky za sledované obdobie. K napraveniu situácie však boli potrebné mnohé vládne opatrenia na zmiernenie dopadov krízy. Všetky tieto opatrenia sú uvedené v prílohe [1 Prehľad vládnych opatrení na zmiernenie dopadov hospodárskej krízy](#). Ako príklad môžeme napríklad uviesť zvýšenie hranice nezdaniteľného príjmu a zavedenie dočasných príspevkov, popisovaných v kapitole 5 Možnosti predchádzania nezamestnanosti. V grafe 1 môžeme vidieť, že tieto opatrenia priniesli svoje prvé výsledky v roku 2011, kedy miera nezamestnanosti zaznamenala od krízy svoj prvý pokles a to o 0,8 percentného bodu. Do roku 2013 sa mierne zvyšovala, ale od začiatku roku 2014 sa vláde úspešne darilo zvyšovať zamestnanosť a miera nezamestnanosti klesla do roku 2016 o 4,5 percentných bodov. Ekonomika Slovenska postupne ožila, ľudia začali viac nakupovať a míňať, firmy začali viac vyrábať. Pokles miery nezamestnanosti súvisí aj so spomínanou otvorenosťou Slovenska. Ožila nie len ekonomika SR, ale taktiež niektorých ostatných členských štátov EÚ. Zvýšil sa tak aj export Slovenska a reálne HDP, čo môžeme opäť pozorovať v grafe 2.

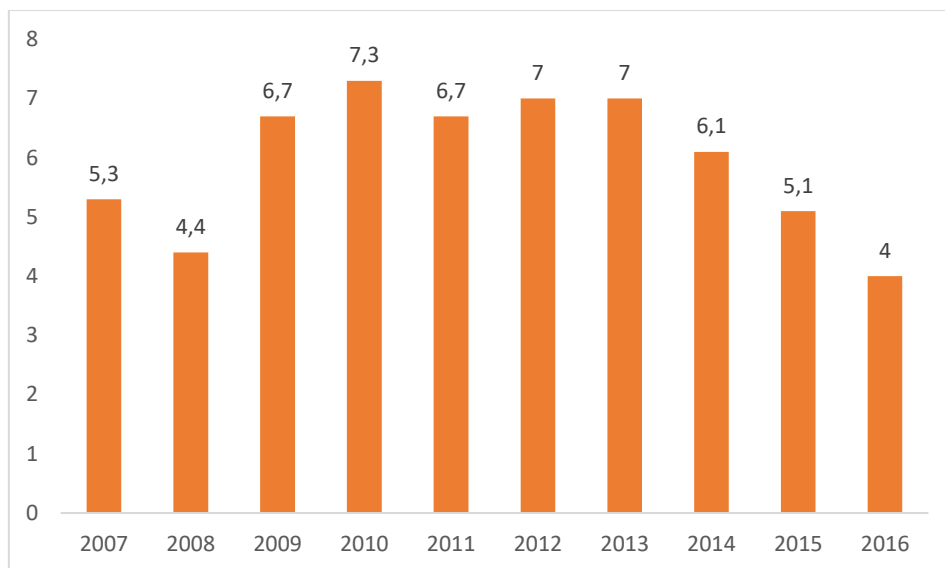
Slovenský trh práce má však viacero nedostatkov, ktoré neprispievajú k pozitívnejšiemu vývoju miery nezamestnanosti. Radovan Ďurana z INESS (Institute of economic and social studies) hovorí o nízkej mobilite pracovnej sily. V podstate delí Slovákov na tých, ktorí sú ochotní cestovať za prácou za hranice, ale tí menej odvážni sú však veľmi neochotní cestovať a to aj v rámci krajiny. Vo vedomí väčšiny nezamestnaných sa možnosť získať nové pracovné miesto nespája s vyššou mierou mobility za prácou a prevláda sťahovanie iba na krátke vzdialenosti. Možnosť prežiť aj bez práce im zabezpečujú drobné brigády, fušky a sociálne dávky. (Inštitút hospodárskej politiky, 2011)

Ďalšou starosťou Slovenska v oblasti nezamestnanosti je rómske obyvateľstvo. Hlavne pri nich sa prejavuje efekt, kedy nepracovať a spoliehať sa na sociálny štát je pre nich výhodnejšie ako byť zamestnaný. Ďurana taktiež potvrdzuje, že na Slovensku vládnu kultúrne rozdiely a nechota zamestnávať rómskych občanov. Ak sa aj Rómovia uchádzajú o prácu, často sú to málo kvalitní uchádzači, poprípade nemajú dokončené ani základné vzdelanie. (Inštitút hospodárskej politiky, 2011) Štúdia Straty z vylúčenia Rómov od Antona Marcičina a Ľubice Marcičinovej z roku 2009 taktiež hovorí, že vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti Rómov sa podľa ich odhadov výrazne líši od vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti nerómskej populácie. Podľa ich odhadov okolo dvoch tretín Rómov je odradzovaných od aktívnej účasti na trhu práce. Z ich približných odhadov vyšlo, že miera zamestnanosti Rómov je len asi 10 % (nerómov asi 60 %) a miera nezamestnanosti Rómov je asi 46 % (nerómov 10 %) v období rokov 2006 až 2010. Zvýšenie participácie a zamestnanosti Rómov by malo za následok zväčšenie pracovného trhu na Slovensku. Počet zamestnaných osôb by podľa nich vzrástol o 150 000 v roku 2008 a až o 263 000 v roku 2030. Zároveň by výrazne klesol počet registrovaných nezamestnaných. (Marcinčin & Marcinčinová, 2009).

6.1.2 Celková miera nezamestnanosti v ČR

Vývoj celkovej miery nezamestnanosti v Česku za sledované obdobie zobrazuje graf 3.

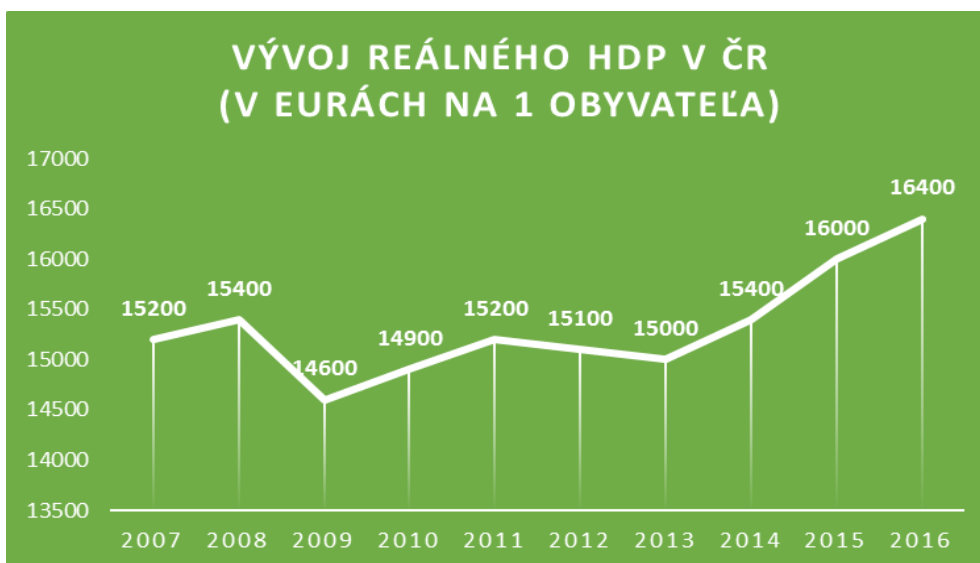
Graf 3 Miera nezamestnanosti v ČR (%)



Zdroj: Eurostat

V prvej polovici roku 2008 počet nezamestnaných neustále klesal a do konca roka sa ho s menšími výkyvmi darilo držať pod úrovňou 300 000. Menšie výkyvy nastali hlavne v 4.štvrtroku, kedy počet nezamestnaných stúpol o viac ako 23 000, čo mohlo signalizovať prichádzajúcu krízu. V roku 2008 bola miera nezamestnanosti iba na úrovni 4,4 % a reálne HDP na osobu predstavovalo 15 400€, čo predstavovalo o 200€ viac ako v roku predchádzajúcom. O rok na to sa však už kríza na plno prejavila. Miera nezamestnanosti sa zvýšila viac ako 1,5 násobne a to na 6,7 %, čo predstavuje o 2,3 percentné body viac. K najväčšiemu nárastu došlo hlavne v prvej polovici roku 2009, kedy počet nezamestnaných stúpol o viac ako 100 000. Hodnota reálneho HDP na obyvateľa sa taktiež prepadla o 5,4 % a to na 14 600 €. V roku 2010 už malo Česko najvyššiu mieru nezamestnanosti za sledované obdobie a to 7,3 % aj napriek miernemu vzrastu reálneho HDP. Vývoj reálneho HDP zobrazuje graf 4.

Graf 4 Vývoj reálneho HDP v ČR (v € na 1 obyvateľa)



Zdroj: Eurostat

Počas krízy boli okrem podnikov patriacich do automobilového priemyslu často viac zasahované i staršie výrobné kapacity iných priemyslových odvetví. Takéto výrobné kapacity však v štrukturálne postihnutých, alebo hospodársky zaostalých oblastiach svoju činnosť ukončili ešte v predkrízovom období. Uvoľňovaním pracovníkov v tradičných priemyslových subjektoch boli teda behom krízy postihnuté omnoho viac tzv. „neproblémové“ oblasti. Jednalo sa predovšetkým o uvoľňovanie pracovníkov v priemysle skla, keramiky a porcelánu a taktiež v priemysle textilnom, odevnom a kožiarskom. (Toušek & Novák, 2012)

Česko sa snažilo zmierniť dopady krízy na trh práce napríklad znížením sadzby poistného na nemocenské poistenia a štátnu politiku zamestnanosti a znížením sadzby dane z príjmu právnických osôb o 1 percentný bod (zo sadzby 21 % na 20 %) Ďalšie protikrízové opatrenia Českej vlády sa nachádzajú v [prílohe 2](#). V januári roku 2012 vstúpila do platnosti novela zákonníku práce, ktorej cieľom bolo vzpruženie pracovneprávných vzťahov za účelom vyššej motivácie zamestnávateľov k vytváraniu nových pracovných miest a súčasne aj udržanie istoty zamestnancov. Novelou zákonníka práce sa predĺžila skúšobná doba pre vedúcich zamestnancov z troch na šesť mesiacov, zmenili sa podmienky pri vyplácaní odstupného pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien v nadväznosti na dĺžku pracovného pomeru, znížením odstupného u pracovných pomerov kratších ako dva roky. Zjednodušila sa možnosť dočasného pridelenia zamestnanca k inému zamestnávateľovi, upravili sa podmienky pracovného pomeru na dobu určitú, zvýšil sa rozsah práce pri dohode o vykonaní práce (zo 150 hodín na 300 hodín) a upravili sa podmienky rozvrhnutia pracovnej doby. Taktiež sa posilnili kontrolné mechanizmy, ktoré mali za úlohu znížiť možnosť nelegálnej práce, alebo obchádzanie účelov niektorých ustanovení pracovnej legislatívy. Zároveň Úrad práce ČR mal po novom na starosti okrem úloh týkajúcich sa oblasti zamestnanosti, ochrany zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa a pod. , od januára 2012 za úlohu taktiež oblasť pomoci v hmotnej núdzi, poskytovanie dávok osobám so zdravotným postihnutím a inšpekciu poskytovania sociálnych služieb. Okrem zníženia administratívnych nákladov malo toto opatrenie za úlohu aj motivovať uchádzačov o zamestnanie uprednostniť pracovný príjem pred sociálnymi transfermi. (Úrad vlády České

republiky, 2012) Táto reforma však podľa dokumentu z roku 2014 vydaného Ministerstvom práce a sociálnych vecí bola veľmi unáhlená. Nebola poriadne pripravená a vedená skôr na základe politických motívov ako potrebou vecnej reakcie na zmeny na trhu práce. Dôsledok na seba nenechal dlho čakať a zavedením neodskúšaného a nefunkčného systému došlo ku strate akcieschopnosti úradov a zároveň k strate znalostí a ľudského kapitálu znížením personálneho stavu o 2000 pracovníkov, na Úrad práce ČR boli prevedené nové agendy bez potrebného personálneho zaistenia. Nápravné opatrenia začali v roku 2013, kedy na základe rozhodnutia vlády ČR bol posilnený stav pracovníkov o viac ako 700 zamestnancov. (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2014) V súčasnosti je už stav zamestnancov v norme.

S ustupujúcou krízou od konca roku 2014 začala miera nezamestnanosti klesať a to nie len v Českej republike, ale aj vo viacerých členských štátoch Európskej únie. V polovici roku 2015 sa dostala nezamestnanosť na úroveň, kedy sa už začala približovať výsledkom pred krízou. Pre lepšiu obraznosť, v júni roku 2015 bola podľa Českého štatistického úradu obecná miera nezamestnanosti na úrovni 5 %, čo oproti júnu roku 2014 predstavovalo pokles o 1,2 percentného bodu. Podľa porovnania európskeho štatistického úradu bola táto júnová nezamestnanosť v Česku druhá najnižšia v Európskej únii. Nižší podiel nezamestnaných zaznamenalo už len Nemecko.

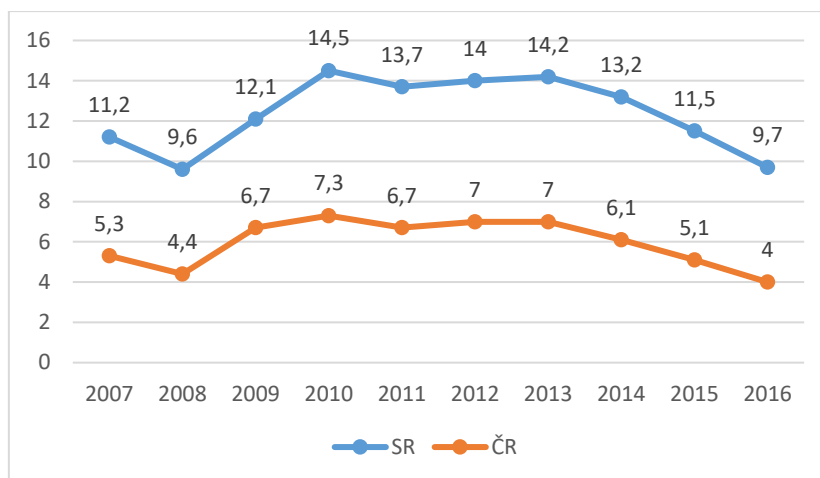
Analytik ČSOB Petr Dufek sa k tejto situácii vyjadril: *„Česká republika dlhodobo patrí medzi zeme s najnižšou nezamestnanosťou v rámci celej Únie a teraz je dokonca už druhá. Hlavnú zásluhu na tom má samozrejme veľmi solídny ekonomický rast vytvárajúci rekordnú ponuku voľných pracovných miest“*. (Dufek, 2015)

Českej republike sa darilo dokonca tak dobre, že miera zamestnanosti osôb od 15 do 64 rokov bola najvyššia roku 1993. Podľa štatistického úradu sa vyšplhala v roku 2015 na 70,2 %.

Klesajúci vývojový trend nezamestnanosti Českú republiku neopustil ani v roku 2016, kedy mieru nezamestnanosti dokázali znížiť iba na 4 %. V apríli pri medzinárodnom zrovnávaní krajín EÚ dosiahlo dokonca najnižšiu nezamestnanosť. Generálna riaditeľka Úradu práce ČR Kateřina Sadílková popisuje tieto výsledky: *„Situáciu na pracovnom trhu ovplyvňuje predovšetkým rast českej ekonomiky, priemyselnej výroby a doznievajúci nástup jarných sezónnych prác v stavebníctve a poľnohospodárstve, ďalej taktiež v službách, lesníctva, ťažbe, potravinárstve, kúpeľníctve či turistickom ruchu.“* (Sadílková, 2016)

6.1.3 Porovnanie

Graf 5 Miery nezamestnanosti v ČR a SR (%)



Zdroj: Eurostat

V jednotnom grafe 5 vidíme, že Česku sa neustále darí držať hodnoty miery nezamestnanosti na lepšej úrovni. Čo spôsobuje to, že na Slovensku je takmer dvojnásobná nezamestnanosť oproti Česku? Aj keď kedysi Česko a Slovensko tvorili jeden štát, nešlo iba o dve národy, ale aj o dva rozdielne ekonomiky. Je dôležité si uvedomiť, že súčasný stav vyplýva z minulosti a celkového stavu hospodárstva jednotlivých krajín. V nasledujúcej tabuľke 3 budú informácie o tom, ako to s mierou nezamestnanosti v jednotlivých krajinách vyzeralo tesne pred rozdelením Československa (1993) a tesne po ňom.

Tabuľka 3 Miera nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva, stav ku koncu obdobia)

	Slovensko	Česko
1990	1,6	0,8
1991	11,8	4,1
1992	10,4	2,6
1993	14,4	3,5
1994	14,8	3,2

Zdroj: NBS

V oboch krajinách bola po rozdelení iná situácia. Analytik ČSOB Marek Gábriš vysvetľuje: „Slovensko malo po rozdelení úplne inú štartovaciu pozíciu. Za nasledujúce dve dekády sa mu postupne podarilo popasovať s viacerými problémami. Napríklad v prvej fáze sa odstránila skrytá nezamestnanosť v bývalých štátom vlastnených podnikoch, kvôli čomu koncom 90-rov prudko vyskočila až na 20 percent. Až následne začala postupne klesať s pribúdajúcimi investíciami ako aj silnejúcim hospodárskym rastom,” (Gábriš, 2013) . Historický základ tohto problému potvrdzuje aj ekonóm Slovenskej akadémie vied Vladimír Baláž.. Podľa neho bola po celý čas slovenská ekonomika iba doplnkom k tej českej. Hlavne v 50. rokoch, kedy začala industrializácia krajiny, ktorá bola zameraná na vojenské, strategické a teda ideologické účely, sa na Slovensku začali umiestňovať zbrojovky, ťažký priemysel,

hutnícké závody a výroby ktoré majú nižšiu pridanú hodnotu, ale sú náročné na pracovnú silu, ktoré vytvorili nové pracovné miesta. Po roku 1989, kedy už Slovensko nemohlo naďalej profitovať z výroby a vývozu zbraní ekonomika utrpela silný úder. Nezamestnanosť sa zvýšila z nuly na 10 %. Podľa údajov ČSÚ a ŠÚSR sa však ekonomiky oboch krajín v prvých rokoch po revolúcii prepadali, slovenská však rýchlejšie ako česká. Podľa hlavného investičného stratéga Generali PPF Invest Michala Valentíka začalo Česko rýchlejšie rásť vďaka pravicovej vláde, ktorá sa dostala k moci v 90. rokoch a snažila sa o vyrovnaný rozpočet. Naopak Slovensko sa naďalej zadlžovalo vďaka vláde, ktorá si kupovala hlasy voličov cez nadmerné mňanie. (Kiss, 2013)

Ak sa teda vrátíme k nášmu referenčnému obdobiu, z grafu 5 pozorujeme, že kríza zhoršila výsledky oboch krajín. Výhodou Česka a Slovenska bol zdravý, relatívne stabilný a konsolidovaný bankový sektor – miestne banky tak neboli priamo vystavené toxickým aktívam. Ani v jednom z týchto štátov neboli pri kríze nutné priame záchranné dotácie z verejných prostriedkov, čo ich umožnilo investovať do protikrizových opatrení a podporovať domáci dopyt. Na rozdiel od Maďarska, kde nárast štátneho dlhu dohnal zem na pokraj bankrotu. Oba ekonomiky sú špecifické veľkou naviazanosťou na Nemecko. Preto ich vývoj je ovplyvňovaný z veľkej časti aj vývojom nemeckej ekonomiky a ich protikrizovými opatreniami. Táto naviazanosť sa prejavila v roku 2009, kedy nemecká vláda investovala 3 % svojho HDP v rámci dvoch stimulačných balíkov na podporu ekonomiky a udržanie milión pracovných miest. Jedným z opatrení, ktoré ovplyvnilo vývoj nezamestnanosti v Česku a na Slovensku bolo tzv. *šrotovné*, na ktoré nemecká vláda vyčlenila dokopy 5 miliárd eur. Vďaka tomuto kroku sa zvýšil záujem nemeckých spotrebiteľov o automobilovú produkciu. Následný dopad bol zavedenie vlastnej verzie šrotovného aj v Slovenskej republike. Z hospodárskeho oživovania Nemecka v roku 2010 ťažilo aj Česko. V tomto roku sa podľa Nemeckého štatistického úradu export Nemecka zvýšil o takmer 19 % oproti predchádzajúcemu roku. Analogicky vzrástol v roku 2010 český export do Nemecka a to medziročne o 26 %. Slovenský export do Nemecka sa medziročne taktiež zvýšil a to takmer o 20 %. Tieto údaje zároveň čiastočne vysvetľujú pomerne vysokú mieru zamestnanosti v ČR v tomto období. Aj keď sa miera nezamestnanosti oproti roku 2009 zvýšila, stále bola piata najnižšia spomedzi krajín EÚ. Aj keď spomínané udalosti Slovensku do určitej miery pomohli s nezamestnanosťou, aj napriek všetkému už od roku 2000 neustále zaznamenávalo jednu z najvyšších mier nezamestnanosti spomedzi krajín EÚ. (Potužáková, 2012)

Slovensku sa pomohli dostať zo zlej ekonomiky hlavne zahraniční investori. Je to pre nich lákavá krajina vďaka lacnej pracovnej sile, atraktívne nízkymi výrobnými nákladmi, rozvinutej infraštruktúre a dostupnosti takmer celého európskeho trhu. Najsilnejšou stránkou je automobilový priemysel a značky, ktoré prišli na Slovensko ako Volkswagen Slovakia (Bratislava), PSA Peugeot Citroën Slovakia (Trnava) a Kia Motors Slovakia (Žilina) V Českej republike sú silné odvetvia s pôsobením zahraničných investorov taktiež prevažne tie, kde je relatívne nižší podiel práce oproti výslednej hodnote produkcie, ako napríklad automobilový priemysel.

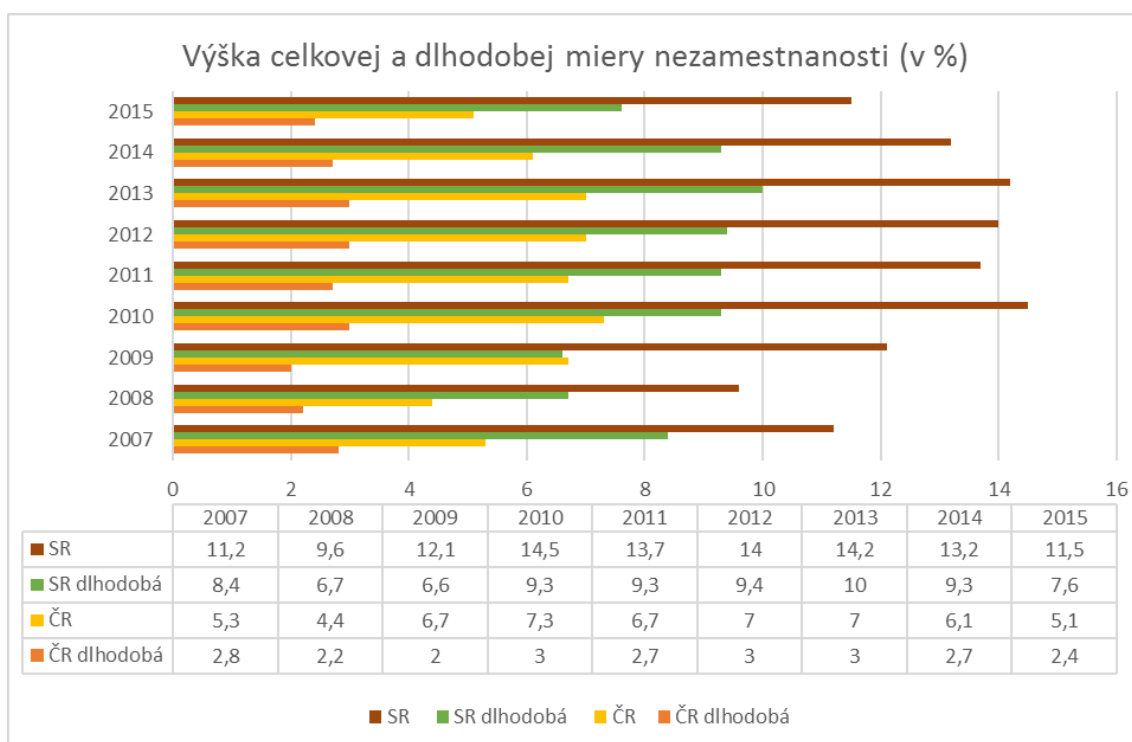
Aj keď v súčasnosti Slovensko možno predstavuje lákavejšie prostredie vďaka nízkej cene práce a zavedení eura, sadzba dane z príjmu právnických osôb je však na úrovni 21 %, zatiaľ čo v Českej republike je 19 %. Lokálny trh je na Slovensku málo rozvinutý, zatiaľ čo

v Českej republike je na podstatne lepšej úrovni. Nevýhodou Slovenska je taktiež vysoká miera závislosti na exporte, čo pri výkyvoch obchodu môže priviesť Slovensko do problémov.

6.2 Dlhodobá nezamestnanosť

Veľkým problémom Slovenska je výška dlhodobej nezamestnanosti. V pomere ku celkovej miere nezamestnanosti krajiny, dlhodobá miera nezamestnanosti predstavuje viac ako polovicu tejto hodnoty počas celého referenčného obdobia. V porovnaní s Českou republikou má miera dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku aj niekoľkonásobne vyššie hodnoty.

Graf 6



Zdroj: Eurostat

Miera dlhodobej nezamestnanosti dosahovala v oboch krajinách najnižšie hodnoty za sledované obdobie v roku 2009. Mierne zníženie dlhodobej nezamestnanosti v oboch krajinách nastalo od roku 2014. V tomto roku nadobudol na Slovensku účinnosť nový Zákon o hmotnej núdzi č. 417/2013, do praxe začal zavádzať v polovici roka 2014. Hlavnou zmenou je, že poberatelia dávok v hmotnej núdzi musia odpracovať aspoň 32 hodín mesačne na aktivačných prácach a poberatelia aktivačného príspevku aspoň 64 hodín mesačne. Dlhodobí nezamestnaní sa účasťou na aktivačných prácach prestávajú radíť do tejto kategórie, čo sa mohlo prejaviť na miernom poklese miery dlhodobej nezamestnanosti. (Lubyová, Štefánik, & kol., 2015)

Aj napriek tomuto kroku a následnému zlepšeniu situácie, v roku 2015 dosahovalo Slovensko štvrtú najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti spomedzi krajín EÚ s hodnotou 7,6 %. Ako môžeme vidieť v grafe 6, v roku 2015 predstavovala miera dlhodobej nezamestnanosti viac ako 65 % z celkovej miery nezamestnanosti. Rovnako vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti prevládala počas celého obdobia, s výnimkou v rokoch 2009 a 2010, kedy pribudlo mnoho

nezamestnaných vďaka hospodárskej kríze a preto sa podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti znížil.

V Českej republike sa v boji proti dlhodobej nezamestnanosti zamerali aj na lepšiu spoluprácu štátu a obcí. Na základe Memoranda o vzájomnej spolupráci medzi ÚP ČR a SMO ČR sa obe strany zamerajú na ešte užšiu komunikáciu pri riešení sociálnych a životných situácií skupín klientov ÚP ČR, ktorým hrozí dlhodobá nezamestnanosť. Ministerka práce a sociálnych vecí Michaela Marksová uviedla: „*Spolupráca vytvorí nové možnosti pre mnoho ľudí, ktorí sa dostali do ťažkej životnej situácie a nemôžu si nájsť dlhodobé zamestnanie. Ponúknutá práca pro obec im pomôže opäť získať pracovné návyky a vrátiť ich do normálneho života.*“ (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2015)

Jednou z možností podpory ťažko umiestniteľných uchádzačov je využitie verejne prospešných prác (VPP), nakoľko tieto práce nevyžadujú vysokú kvalifikáciu a dávajú možnosť uplatnenia sa aj v iných činnostiach verejného záujmu ako napríklad školstvo, šport, sociálna oblasť. VPP sa zjednávajú na dobu maximálne 12 mesiacov, avšak od januára 2015 sa vo výnimočných odôvodnených prípadoch môžu zjednať aj na dobu 2 roky. (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2015)

6.3 Miera nezamestnanosti podľa pohlavia

Nižšia zamestnanosť žien ako mužov je podľa Eurostatu charakteristická pre takmer všetky krajiny EÚ.

Česko a Slovensko taktiež nie sú výnimkou, čo môžeme pozorovať v tabuľke 4. Počas celého obdobia je miera nezamestnanosti u žien vyššia, s výnimkou v roku 2011, kedy na Slovensku bola miera nezamestnanosti u mužov vyššia o 0,04 percentného bodu. Povaha nezamestnanosti žien má zväčša dlhodobý charakter a pracovné uplatnenie je stále viac závislé od veku, rodinnej situácie, vzdelania a ich vzájomných väzbách.

Dlhodobá miera nezamestnanosti u žien bola vyššia v oboch krajinách počas celého sledovaného obdobia, až na rok 2013, kedy dlhodobá miera nezamestnanosti u žien aj mužov dosiahla rovnakú hodnotu a to 10 %.

Nasledujúca tabuľka porovnáva počet nezamestnaných daného pohlavia a ekonomicky aktívnych osôb daného pohlavia.

Tabuľka 4 Miera nezamestnanosti podľa pohlavia

ČR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Muži	4,22 %	3,46 %	5,85 %	6,38 %	5,80 %	6,03 %	5,90 %	5,10 %	4,23 %	3,40 %
Ženy	6,73 %	5,61 %	7,73 %	8,46 %	7,90 %	8,20 %	8,29 %	7,40 %	6,08 %	4,70 %

SR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Muži	9,83 %	8,40 %	11,42 %	14,23 %	13,64 %	13,54 %	13,94 %	12,85 %	10,30 %	8,80 %
Ženy	12,50 %	11,06 %	12,91 %	14,56 %	13,60 %	14,51 %	14,55 %	13,61 %	12,88 %	10,80 %

Zdroj: ČSÚ, ŠÚSR

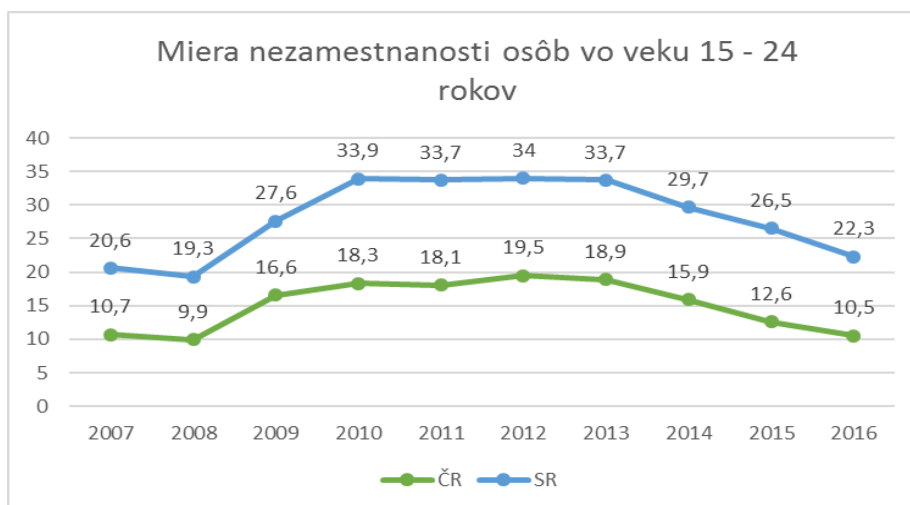
Slovensko malo v roku 2016 siedmu najvyššiu mieru nezamestnanosti žien spomedzi krajín EÚ, vyššiu dosahovali krajiny ako Portugalsko, Taliansko, Cyprus, Chorvátsko, Španielsko a najvyššiu mieru nezamestnanosti u žien dosahovalo Grécko. Česká republika sa držala na dne rebríčka a mala druhú najnižšiu mieru nezamestnanosti u žien z celej EÚ. Miera nezamestnanosti u mužov na Slovensku bola spomedzi členov EÚ v roku 2016 dvanásta najvyššia v poradí, v Českej republike bola najnižšia zo všetkých krajín EÚ.

Problémom vyššej nezamestnanosti žien je hlavne to, že ženy často preberajú zodpovednosť za chod domácnosti a výchovu detí, čomu často prispôsobujú aj výber svojho zamestnania. Musia brať do úvahy svoje časové možnosti, nakoľko je potreba odprevádzať deti do školy, zo školy, vozit' ich na krúžky, brať v úvahu pracovnú dobu týchto zariadení a všetky tieto faktory ovplyvňujú šance matky sa zamestnať. A práve preto sú pre ženy hlavne tesne po materskej dovolenke nevýhodné povolania, kde sa pracuje na smeny a pracovný čas je fixne stanovený. Niektoré ženy preferujú prácu na skrátenej úväzok, s čím sa taktiež nie každý zamestnávateľ rád stotožňuje. Zároveň v podnikoch dosť často zlyháva pravidlo, že rodič má po návrate z rodičovskej dovolenky do 3 rokov od jej začiatku nárok na pracovnú pozíciu, ktorú zastával pred nástupom na rodičovskú dovolenku. Toto pravidlo niekedy zlyháva aj kvôli nepriaznivému podnikateľskému prostrediu a následného krachu pôvodného zamestnávateľa.

6.4 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií

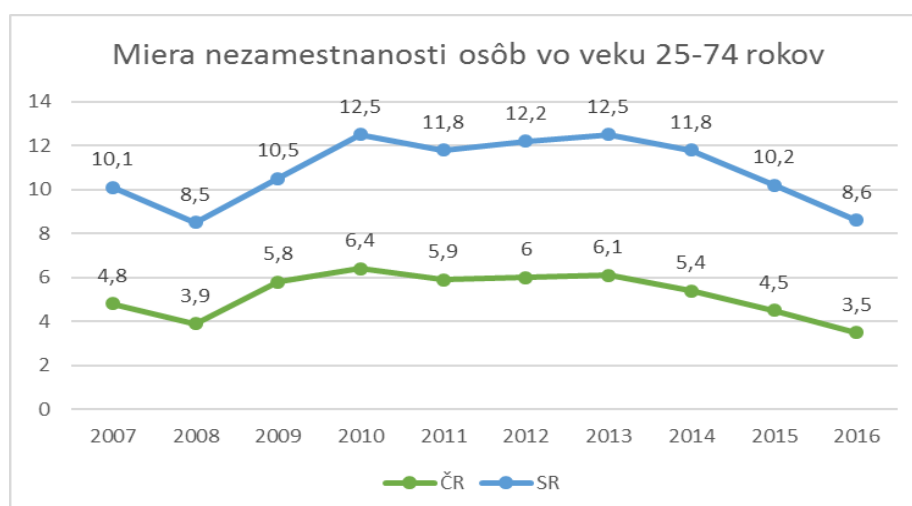
Táto kapitola sa zaoberá vývojom miery nezamestnanosti osôb rozdelených do skupín podľa veku. V jednotlivých podkapitolách sa popisuje miera nezamestnanosti viacerých vekových kategórií v danom štáte, pre lepšie porovnanie mier nezamestnanosti sa však práca sústreďuje na 2 hlavné vekové kategórie. Prvá skupina zahŕňa mladých do 25 rokov, do druhej skupiny patria osoby vo veku 25 až 74 rokov. Grafické porovnanie mier nezamestnanosti týchto kategórií v Česku a na Slovensku obsahujú grafy 7 a 8. Ako môžeme sledovať, oba grafy zobrazujú podobnú tendenciu vývoja akú mali celkové miery nezamestnanosti Česka a Slovenska.

Graf 7



Zdroj: Eurostat

Graf 8



Zdroj: Eurostat

V týchto grafoch je jasne viditeľná priepasť medzi mierou nezamestnanosti osôb do 25 rokov a starších ako 25 rokov a to v oboch krajinách. Z celého referenčného obdobia boli pre oba vekové kategórie najkrízovejšie roky 2010 – 2013, kedy miery nezamestnanosti dosahovali vôbec najvyššie hodnoty. Od roku 2013 sa situácia na trhu práce začala zreteľne vylepšovať. Aké kroky podnikli jednotlivé republiky k napraveniu situácie hlavne u vekovej kategórie do 25 rokov je popísané v nasledujúcich podkapitolách.

6.4.1 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v SR

Tabuľka 5 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v SR

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Spolu	11,0 %	9,6 %	12,0 %	14,4 %	13,6 %	14,0 %	14,2 %	13,2 %	11,5 %	9,6 %
15-24	20,1 %	18,9 %	27,5 %	33,7 %	33,6 %	34,2 %	33,6 %	29,9 %	26,3 %	22,3 %
25-34	10,7 %	9,7 %	12,2 %	14,6 %	14,9 %	15,5 %	16,0 %	15,8 %	11,9 %	10,3 %
35-44	9,7 %	8,1 %	10,3 %	12,1 %	10,7 %	10,8 %	10,8 %	9,5 %	9,6 %	7,7 %
45-54	9,8 %	8,4 %	10,0 %	11,6 %	10,6 %	10,6 %	11,6 %	10,9 %	9,9 %	7,9 %
55+	7,8 %	6,1 %	7,5 %	9,8 %	9,8 %	10,9 %	10,8 %	10,5 %	9,0 %	8,6 %

Zdroj: ŠÚSR

Z tabuľky 5 je zreteľné, že hlavne zo začiatku obdobia bolo najmenej nezamestnaných vo vekovej kategórii nad 55 rokov. Kategórie 35 – 44 a 45 – 54 rokov majú nezamestnanosť na približne rovnakej úrovni, ku koncu obdobia dokonca najnižšiu spomedzi všetkých vekových skupín. Naopak najzastúpenejšou skupinou sú ľudia vo veku do 25 rokov. To môže byť spôsobené jednak aj frikčnou nezamestnanosťou. V tomto veku sa nachádzajú hlavne absolventi vysokých a stredných škôl, ktorí hľadajú nové zamestnanie, alebo mladé matky na materských dovolenkách, ktoré si znova hľadajú prácu. Ich snaha o zaradenie sa do pracovného procesu môže trvať určitý čas. V ich vysokej nezamestnanosti zohráva úlohu aj úroveň vzdelania a kvalifikácie, ktorú vzhľadom na svoj vek nemajú až tak vysokú ako staršie vekové

kategórie. Avšak u vekovej kategórie 25 – 34 rokov miera nezamestnanosti počas celého obdobia, až na výnimku v roku 2008, neklesla pod úroveň 20 %. Keďže hlavne v období krízy začali čísla nezamestnanosti u mladých vekových kategórii závratne narastať, bola potreba situáciu znormlizovať, v čom Slovensku pomohla aj Európska únia.

Dňa 30.1.2012 sa konalo neformálne stretnutie Európskej rady, kde sa okrem iného preberala aj potreba podpory hospodárskeho rastu a riešenia otázky nezamestnanosti mladých ľudí. Počas tohto stretnutia predseda Európskej komisie J. M. Barosso navrhol zintenzívnenie spolupráce Európskej komisie a štátov, v ktorých je nezamestnanosť mladých v najkrízovейšom stave. Týkalo sa to teda aj Slovenskej republiky. Na podnet tohto návrhu sa tak v SR vytvoril tzv. „akčný tím“, ktorého úloha bola pripravovať plány na **podporu zamestnanosti hlavne mladých ľudí** a taktiež opatrení na **podporu malých a stredných podnikov**. Cieľom bolo zvýšiť rast a podporiť tvorbu nových pracovných miest, odbornú prípravu uchádzačov a riešiť hlavne problém zlej kvalifikácie a predčasného ukončenia školskej dochádzky. Akčný tím bol tvorený zástupcami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstva hospodárstva SR, Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR, Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR, Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Republikovej únie zamestnávateľov a Konfederácie odborových zväzov SR. Ako uvádza záverečná správa Úradu vlády Slovenskej republiky, *„Na základe výsledku uskutočnených rokovaní s EK schválila vláda SR dňa 2.5.2012 Uznesením č. 170/2012 materiál „Možnosti financovania opatrení na podporu riešenia nezamestnanosti mladých ľudí a zintenzívnenie podpory malých a stredných podnikov v rámci operačných programov Národného strategického referenčného rámca“, v ktorom zároveň uložila príslušným ministrom a vedúcemu Úradu vlády SR predložiť na rokovanie vlády SR návrh realokácie finančných prostriedkov v rámci operačných programov NSRR“*. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2015, s. 28) Finančné prostriedky boli realokované nasledovne: 70 miliónov EUR z operačného programu (OP) Vzdelávanie do programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia a 225 miliónov EUR z OP Informatizácia spoločnosti a OP Doprava do programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2015)

Minister práce SR Ján Richter na začiatku roku 2015 uviedol, že k zníženiu celkovej miery nezamestnanosti za rok 2014 prispeli aj projekty zamestnávania mladých do 29 rokov, vďaka ktorým počet mladých ľudí bez práce do 29 rokov sa od januára 2014 do decembra 2014 znížil o 9323 osôb. Richter vychádzal z údajov evidovanej nezamestnanosti a preto tento počet uvádza iba množstvo nezamestnaných registrovaných na úradoch práce.

Slovenská republika sa zaradzuje na popredné miesta v EÚ v počte nezamestnaných vo veku 20 – 29 rokov. Podiel mladých ľudí na celkovej populácii SR pritom nie je nijako výrazne vyšší, než v iných krajinách EÚ. Veľké regionálne rozdiely v zamestnanosti spôsobuje aj segmentácia trhu práce, ktorá je navyše znásobená nízkou mobilitou pracovnej sily

V súčasnosti slovenské úrady ponúkajú šesť národných projektov na podporu zamestnanosti a to hlavne pre ľudí z rizikových kategórií ako sú mladí do 29 rokov, osoby nad 50 rokov a dlhodobo nezamestnaní. Uvedené projekty sa realizujú z OP Ľudské zdroje a sú to tieto:

- **Praxou k zamestnanosti** – ponúka mladým ľuďom prax u zamestnávateľa. Na základe podmienok projektu môžu zamestnávatelia, ktorí vytvoria pracovné miesto na polovičný

pracovný úväzok pre mladého nezamestnaného, požiadať príslušný úrad práce o finančný príspevok na takzvané mentorované zapracovanie a prax. Zamestnávateľ musí prijať do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny na dobu minimálne 9 mesiacov.

- **Absolventská prax štartuje zamestnanie** – umožňuje zamestnávateľovi, ktorý vytvorí pracovné miesto nezamestnanému, ktorý u neho predtým vykonával absolventskú prax, získať príspevok na uhradenie zdravotných a sociálnych odvodov. Absolventa však musí zamestnať na plný úväzok najmenej na deväť mesiacov, pričom príspevok mu úrad práce bude poskytovať najviac pol roka. Zamestnávateľ musí prijať UoZ do pracovného pomeru najneskôr do 30 dní od ukončenia absolventskej praxe.
- **Úspešne na trhu práce** – prostredníctvom financií z tohto projektu môžu mladí nezamestnaní začať podnikať. Na rozbeh dostanú od úradu práce príspevok, ak samostatne zárobkovú činnosť budú vykonávať najmenej dva roky. Maximálna výška finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta prostredníctvom samozamestnania, na jedno vytvorené pracovné miesto, je najviac 3 500 €.
- **Šanca na zamestnanie** – zamestnávatelia môžu vytvoriť pracovné miesta pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Ide o podporu verejného zamestnávania prostredníctvom zamestnávateľov, ktorými môžu byť samosprávy, občianske združenia, nadácie alebo neziskové organizácie.
- **Cesta z kruhu nezamestnanosti** – tento projekt sa zameriava na podporu dlhodobo nezamestnaných. V rámci neho ich musí zamestnávateľ prijať na plný alebo polovičný pracovný úväzok, najmenej na 15 mesiacov. Príspevok na uhradenie časti celkovej ceny práce bude zamestnávateľovi v závislosti od dĺžky evidencie nezamestnaného vyplácaný najviac po dobu 12 alebo 15 mesiacov.
- **Chceme byť aktívni na trhu práce** – je orientovaný na vytváranie pracovných miest pre UoZ nad 50 rokov. Zamestnávateľovi, ktorý dokáže dať prácu nezamestnanému v tomto veku najmenej na jeden rok, uhradí úrad práce za tohto zamestnanca sociálne aj zdravotné odvody, maximálne však počas 12 mesiacov. Príspevok je vo výške max. najviac 453,52 EUR pre rok 2016.
(ÚPSVaR, 2015)

Záruky pre mladých ľudí v rámci SR

Ministerstvo práce sociálnych vecí s rodiny SR popisuje záruku pre mladých ľudí ako situáciu, kedy mladí ľudia dostanú kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po tom, čo prídu o prácu alebo ukončia formálne vzdelanie. Ponuka ďalšieho vzdelávania by mohla zahŕňať kvalitné programy odbornej prípravy, ktoré by viedli k uznávanej odbornej kvalifikácii. Prvým krokom na poskytnutie záruky mladému človeku by mala byť registrácia na úrade práce v rámci služieb zamestnanosti a v prípade tých NEET (tí, ktorí sa ani nevzdelávajú, ani nie sú v pracovnom procese alebo odbornej príprave), ktorí nie sú takto zaregistrovaní, by členské štáty mali určiť zodpovedajúci prvý krok na poskytnutie záruky pre mladých ľudí v rovnakej lehote štyroch

mesiacov. Implementácia záruky bola prijatá Radou solidarity a rozvoja SR, ktorá 29. 1. 2014 prijala Spoločné vyhlásenie na jej podporu.

V rámci záruky pre mladých ľudí sa uskutočnili viaceré kroky na podporu integrácie mladých nezamestnaných a NEET na trh práce. Medzi tieto kroky patrí napríklad:

- skvalitnenie informačných a poradenských služieb pre žiakov základných a stredných škôl
- pre cieľové skupiny poskytované služby na podporu lepšej orientácie pri voľbe povolania
- burzy informácií pre žiakov posledných ročníkov ZŠ – informácie o možnostiach ďalšieho štúdia, alebo uplatnení sa na trhu práce

Prípravy legislatívnych opatrení na integráciu mladých ľudí na trh práce a prepojenie systému vzdelávania s praxou boli ukončené v roku 2014. V roku 2015 boli zavedené nové aktívne opatrenia trhu práce určené pre mladých uchádzačov o zamestnanie. Zamestnávateľov má motivovať k zamestnávaniu absolventov príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní. Takisto bol dokončený návrh zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý upravuje systém duálneho vzdelávania za účelom zosúladenia dopytu a ponuky na trhu práce. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2015)

6.4.2 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v ČR

Ako môžeme vidieť v grafoch č. 7 a 8, vyššia nezamestnanosť u mladých je charakteristická aj pre Českú republiku. S týmto problémom sa v súčasnosti potýka takmer každý štát v EÚ. Počas celého sledovaného obdobia je nezamestnanosť ľudí do 25 rokov mnohonásobne vyššia ako u starších vekových kategórií. Najväčší rozdiel môžeme pozorovať v roku 2012 kedy končila hospodárska kríza. Rozdiel v miere nezamestnanosti osôb do 25 rokov a starších ako 25 rokov predstavoval až 13,5 percentných bodov. Nezamestnanosť mladých dokonca presahuje aj viac ako dvojnásobne celkovú mieru nezamestnanosti v zemi. Pozrime sa bližšie na mieru nezamestnanosti jednotlivých vekových kategórií.

Tabuľka 6 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v ČR

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Celkom	5,3 %	4,4 %	6,7 %	7,3 %	6,7 %	7,0 %	7,0 %
15 - 19	26,9 %	24,4 %	34,5 %	39,2 %	41,7 %	46,5 %	43,1 %
20 - 24	8,8 %	8,0 %	14,3 %	15,9 %	15,4 %	16,7 %	16,8 %
25 - 29	5,2 %	4,1 %	8,2 %	9,4 %	7,9 %	8,9 %	8,1 %
30 - 34	5,2 %	4,7 %	6,6 %	6,2 %	6,1 %	6,4 %	7,2 %
35 - 39	4,8 %	3,7 %	5,1 %	5,5 %	5,3 %	5,6 %	6,2 %
40 - 44	4,5 %	3,2 %	4,9 %	5,6 %	5,1 %	5,1 %	5,2 %
45 - 49	4,5 %	4,2 %	5,1 %	5,9 %	5,4 %	5,2 %	5,2 %
50 - 54	5,3 %	3,9 %	5,6 %	6,6 %	6,2 %	6,1 %	5,8 %
55 - 59	5,4 %	4,4 %	6,2 %	7,4 %	6,6 %	6,6 %	6,4 %
60 - 64	2,5 %	2,3 %	4,0 %	4,0 %	3,5 %	3,8 %	4,3 %
65+	1,1 %	0,8 %	.	1,5 %	1,4 %	2,9 %	1,5 %

Zdroj: ČSÚ

Tabuľka 6 nám len potvrdzuje už spomínaný fakt, že osoby do 25 rokov sú pre zamestnávateľov najmenej lákavé. Opäť výrazne zasiahla kríza doprevádzaná výrazným prepadom hospodárskeho a ekonomického rastu. Firmy prepúšťali väčšinu zamestnancov a študenti a absolventi boli na rade ako prví. Ak náhodou nejaká spoločnosť prijímala zamestnanca tak kvalifikovaného a s množstvom skúseností, čo výrazne znížilo možnosť uplatnenia absolventov. Počas krízy sa taktiež zhoršila spolupráca škôl a zamestnávateľov. Aby sa absolventi vedeli lepšie prispôbiť trhu práce, začali ich školy profilovať „zo široka“. S cieľom zvýšiť ich uplatniteľnosť však opäť došlo k spomínanému faktoru a to že absolventi boli podľa zamestnávateľov málo kvalifikovaní.

Keďže situácia bola vo viacerých krajinách krízová, museli začať nejaké nápravné kroky. Jedným z nich bola Stratégia Európa 2020, ktorá predstavuje stratégiu pre rast a zamestnanosť v Európskej únii v rokoch 2010 – 2020. Vychádza z priorít definovaných politickou vôľou vlády a zároveň sa snaží reflektovať záujmy spoločnosti.

V roku 2011 preto Česko začalo plniť národné ciele zamestnanosti do roku 2020, ktorými sa riadi aj v súčasnosti. Tieto ciele sú stanovené s ohľadom na ciele Stratégia Európa 2020 a to:

- Zvýšenie celkovej miery zamestnanosti osôb vo veku 20 - 64 rokov na 75 %
- Zvýšenie miery zamestnanosti žien (20 - 64 rokov) na 65 %
- Zvýšenie miery zamestnanosti starších osôb (55 - 64 rokov) na 55 %
- Zníženie miery nezamestnanosti mladých osôb (15 - 24 let) o tretinu oproti roku 2010
- Zníženie miery nezamestnanosti osôb s nízkou kvalifikáciou o štvrtinu oproti roku 2010.

(Úrad vlády České republiky, 2012)

Ako sa im darilo znižovať počty nezamestnaných od roku 2012 je zobrazené v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 7 Počet nezamestnaných podľa vek. kategórie v ČR

		2012	2013	2014	2015
Nezamestnaní celkom (tis. osôb)		366,9	368,9	323,6	268,0
podľa veku:					
	15 – 24	72,7	68,7	56,4	43,7
	25 – 34	94,1	94,2	83,7	73,2
	35 – 44	82,0	89,1	78,9	65,3
	45 – 54	70,5	69,1	63,6	49,4
	55+	47,5	47,7	41,0	36,5

Zdroj: ČSU

Ak porovnáme roky 2012 a 2015 vidíme výrazné zlepšenie a to u každej vekovej kategórie. Podľa ČSÚ, si Česká republika v roku 2015 udržovala siedme miesto v miere zamestnanosti 20 – 64 ročných medzi členskými krajinami Európskej únie.

V prvom polroku 2016 sa Českej republike darilo ukázkovo dodržiavať ciele Stratégie Európa 2020. Miera zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov sa v danom polroku medziročne zvýšila na 76,1 % (o 1,7 percentného bodu). Miera zamestnanosti žien v tejto vekovej kategórii sa zvýšila na 67,9 % (o 1,8 percentného bodu) a miera zamestnanosti vekovej

skupiny 55 – 64 rokov vzrástla na 57,3 % (o 2,2 percentné body). Ciele u týchto ukazovateľov teda sú plnené.

Vývoj zamestnanosti u vekovej kategórie 55 – 64 rokov ovplyvnili hlavne osoby vo veku 60 – 64 rokov, u ktorých nárast zamestnanosti súvisí s predĺžením vekovej hranice pre odchod do dôchodku a preto zotrávajú v zamestnaní dlhšie. Naopak došlo k poklesu zamestnanosti vo veku 15 – 24 rokov a to o 9,2 tisíc. Podľa informácii z MPSV sa na poklese nezamestnanosti podpísala jednak rastúca ekonomika, ale taktiež proaktívna komunikácia ÚP ČR so zamestnávateľmi, vďaka čomu je k dispozícii viac voľných pracovných pozícií.

Záruky pre mladých ľudí v rámci ČR

Ako uvádza MPSV, cieľom Realizačného plánu programu Záruky pre mládež je významne prispieť k splneniu národných cieľov a národných a národných čiastkových cieľov Českej republiky v rámci Stratégie Európa 2020, a to hlavne k zníženiu miery nezamestnanosti mladých ľudí vekovej skupiny 15 – 24 rokov na 12,3 % a zníženie miery nezamestnanosti osôb s nízkou kvalifikáciou na 18,8 %. Podľa plánu programu z roku 2014 bola základnou príčinou vysokej miery nezamestnanosti a pasivity mladých nepriaznivá situácia na trhu práce, kde takmer v celej republike prevláda ponuka nad dopytom. Na konci roku 2012 pripadalo v priemere na jedno pracovné miesto až 15,6 uchádzačov. Až v 43 zo 77 okresov pripadalo na jedno pracovné miesto viac ako 20 uchádzačov a situácia sa neprestávala zhoršovať. Na konci roku 2013 malo v priemere o jedno miesto záujem 17 uchádzačov a v 47 okresoch bol tento koeficient ešte vyšší. Kvôli tejto nepriaznivej situácii sa začal program Záruky pre mládež, ktorý : *„garantuje, že každý mladý človek do 25 rokov dostane kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, odbornej prípravy, alebo stáže, a to do štyroch mesiacov potom, čo sa stal nezamestnaným, ukončil formálne vzdelávanie, alebo odišiel zo systému formálneho vzdelávania. Ponuka ďalšieho vzdelávania sa taktiež týka kvalitných programov odbornej prípravy, ktoré vedú k uznávanej odbornej kvalifikácii“* (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2014, s. 3).

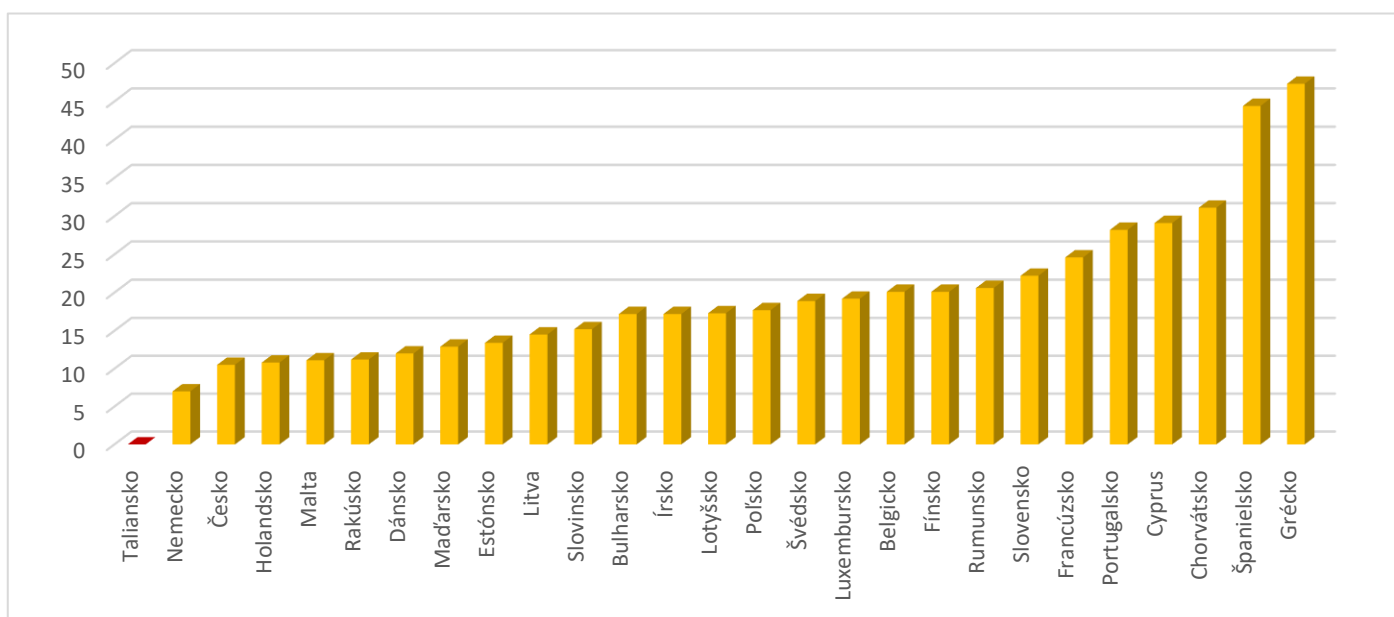
Strategickým cieľom realizácie programu je:

- Adresnejšie zacielenie politiky zamestnanosti, vzdelávacej a sociálnej politiky na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní ani zapojení do procesu vzdelávania ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave
 - Odstraňovanie nesúladu schopnosti mladých ľudí s kvalifikačnými potrebami dopytu po práci
 - Zvýšenie účasti mladých ľudí na trhu práce a zníženie nezamestnanosti mladých ľudí
 - Predchádzanie následkom sociálneho vylúčenia mladých ľudí
- (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2014)

6.4.3 Porovnanie

Česká republika má nižšiu mieru nezamestnanosti ako Slovensko či už u kategórie do 25 rokov, alebo nad 25 rokov. Situácia na trhu práce je v Českej republike priaznivá aj v rámci EÚ, kde patrí v problematike nezamestnanosti mladých skôr k tým úspešnejším členom, čo sa však už nedá povedať o Slovensku. V minulom roku 2016 bol stav miery nezamestnanosti mladých vo veku od 15 do 25 rokov v EÚ nasledovný (údaje o miere nezamestnanosti Talianska neboli k dispozícii):

Graf 9 Miera nezamestnanosti vekovej kategórie 15 – 24 rokov v EÚ v roku 2016 (údaje v %)



Zdroj: Eurostat

Zatiaľ čo Česká republika si udržuje druhú najnižšiu mieru nezamestnanosti mladých spomedzi krajín EÚ na hodnote 10,5 %, Slovenská republika má siedmu najvyššiu mieru nezamestnanosti a to na úrovni 22,3 %.

Neschopnosť nájsť si zamestnanie môže vytvárať u mladých ľudí pocit zbytočnosti a nečinnosti, čo môže viesť k psychickým problémom, konfliktom, alebo drogám. Spoločenské dôsledky nezamestnanosti u nich môžu byť ešte viac nebezpečné ako u dospelých. Pri vysokej nezamestnanosti mladých ľudí je krízové hlavne obdobie od augusta do októbra, kedy na pracovný trh prichádzajú ďalší absolventi a rozširujú rady nezamestnaných.

Nezamestnanosť mladých bola v Európe v posledných rokoch natoľko kritická, že členské krajiny EÚ a jej inštitúcie rozhodli investovať do Európskeho sociálneho fondu a podporiť mladých bez práce. Okrem Záruk pre mladých, ktorý tvoril jeden z hlavných programov, bola taktiež prijatá iniciatíva „Príležitosť pre mladých“, ktorá mala za úlohu posilniť partnerstvo medzi krajinami s nadmerne vysokou mierou nezamestnanosti mladých a Európskou komisiou. Tieto zeme mali následne k dispozícii 10 miliárd eur navyše na poskytovanie odborného vzdelávania, prevenciu pred predčasným ukončením školskej dochádzky a na dotovanie pracovných miest.

V oboch krajinách je veľkým problémom spomínaný nesúlad trhu práce a školského vzdelávania, čo spôsobuje, že mladí ľudia nie sú dostatočne kvalifikovaní pre odbor v ktorom pracujú. Krajiny sa snažia znižovať nezamestnanosť rôznymi opatreniami ako sú Záruky pre mladých, alebo zapojením sa do programu Stratégia Európa 2020. Slovensko má však na rozdiel od Česka veľký problém so skupinou NEET, ktorí či už z vlastnej vôle, alebo nechcene nerozvíjajú svoj potenciál a stávajú sa tak najrizikovejšou skupinou mladých. Ich podiel na Slovensku je trvalo viac ako 1,5krát vyšší ako v Českej republike. V priebehu sledovaného obdobia bol podiel NEET nasledujúci:

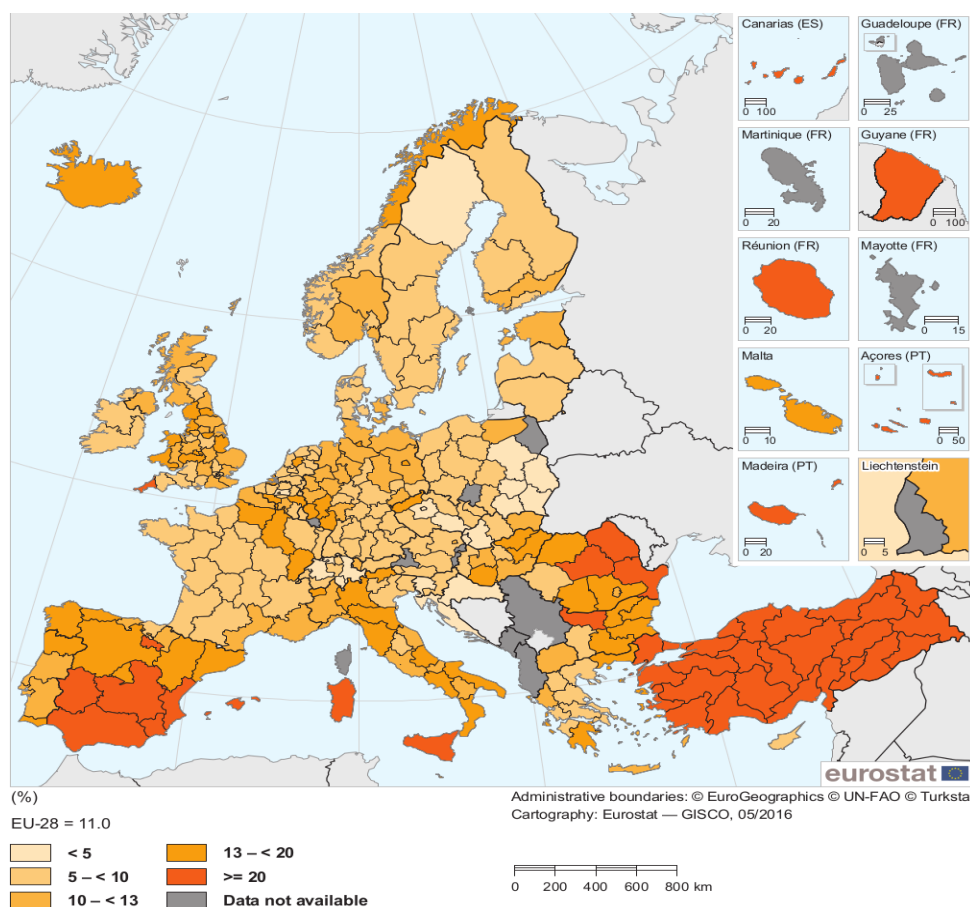
Tabuľka 8 Podiel NEET v ČR a SR (údaje v %)

	ČR	SR
2007	6,9	12,5
2008	6,7	11,1
2009	8,5	12,5
2010	8,8	14,1
2011	8,3	13,8
2012	8,9	13,8
2013	9,1	13,7
2014	8,1	12,8
2015	7,5	13,7

Zdroj: Eurostat

Jedným z kľúčových ukazovateľov vysvetľujúcim rozdiely v podiele mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní ani sa nezúčastňujú vzdelávania, alebo odbornej prípravy je podľa Eurostatu nízke dosiahnuté vzdelanie. Pri regiónoch, ktoré sa vyznačujú pomerne vysokou mierou osôb predčasne odchádzajúcich z procesu vzdelávania a odbornej prípravy sa dá očakávať, že budú vykazovať pomerne vysoký podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani sa nezúčastňujú vzdelávania, alebo odbornej prípravy. Oba štáty Slovensko aj Česko sa však umiestnili podľa Eurostatu v roku 2015 medzi 15 regiónmi s najnižším podielom osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku. Obrázok č.1 nám porovnáva situáciu v Európe. Do úvahy sa brali osoby vo veku 18 – 24 rokov, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, resp. ktorí dosiahli len nižšie sekundárne vzdelanie a ktorí sa nezúčastňovali na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave.

Obrázok 1 Podiel osôb vo veku 18 – 24 rokov, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a nezúčastňovali sa na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave



Zdroj: Eurostat

S problematikou NEET sa snažila EÚ v roku 2013 vysporiadať programom Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí, ktorá cieľi hlavne na túto kategóriu osôb v regiónoch s nezamestnanosťou nad 25 %. Nezamestnanosťou mladých sa začínajú zaoberať už aj súkromné spoločnosti, ktoré začínajú študentov ponúkať rôzne stáže a realizujú rôzne projekty na podporu iniciatívy mladých ľudí. Príkladom môže byť spoločnosť Nestlé, ktorá s Alianciou pre mladých spojila 200 firiem z celej Európy a ponúka stáže v Česku aj na Slovensku. (Nestlé, 2016)

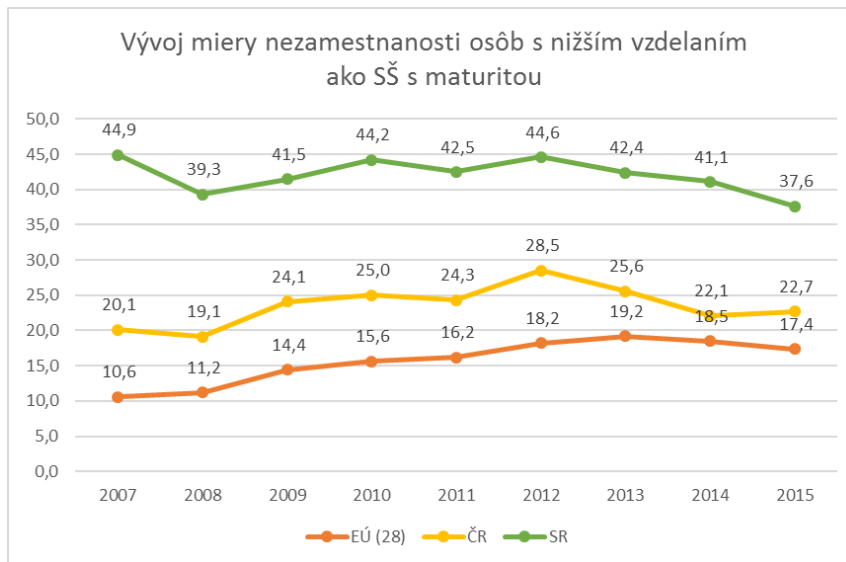
Ak porovnáme mieru nezamestnanosti vekovej kategórie 25 – 74 rokov s krajinami EÚ v roku 2016, Slovensko sa opäť nešťastne nachádza na popredných priečkach a to na siedmom mieste s mierou nezamestnanosti 8,6 %. Naopak Česká republika má najnižšiu mieru nezamestnanosti v tejto kategórii 3,5 %. Česko patrí medzi zeme s vysokým podielom zamestnanosti seniorov v technických, vedeckých a profesijných činnostiach.

Ak sa pozrieme na kategóriu seniorov v roku 2015, v celej Európskej únii pracovalo v tomto roku 5,1 mil. osôb vo veku nad 65 rokov. Ich podiel na celkovom počte pracujúcich vo veku 15 a viac rokov dosiahol 2,3 %, čo je o trochu viac ako podiel v ČR 2,1 %. 14 krajín vrátane Veľkej Británie je na tom lepšie ako Česká republika, zatiaľ čo Slovensko sa nachádza na úplnom dne rebríčka. Dosahuje najhoršie výsledky a najnižší podiel 0,78 %. (Český statistický úrad, 2016)

6.5 Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania

Graf 10 nám zobrazuje vývoj miery nezamestnanosti osôb, ktorí majú nižšie ukončenie vzdelanie, než strednú školu s maturitou. V úvahu sa brali všetky osoby vo veku 15 – 74 rokov.

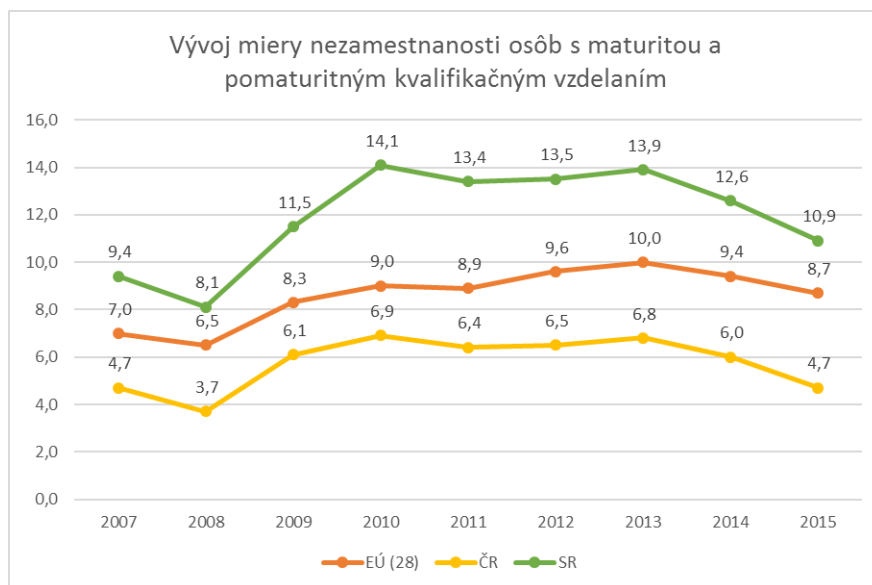
Graf 10



Zdroj: Eurostat

Graf 11 porovnáva vývoj miery nezamestnanosti osôb, ktorí dosiahli stredoškolské vzdelanie s maturitou, alebo absolvovali pomaturitné kvalifikačné vzdelávanie. Do úvahy sa neberie vysokoškolské vzdelanie. Ak osoba študuje vysokú školu, ale úspešne ju nedokončí, je považovaná za absolventa strednej školy.

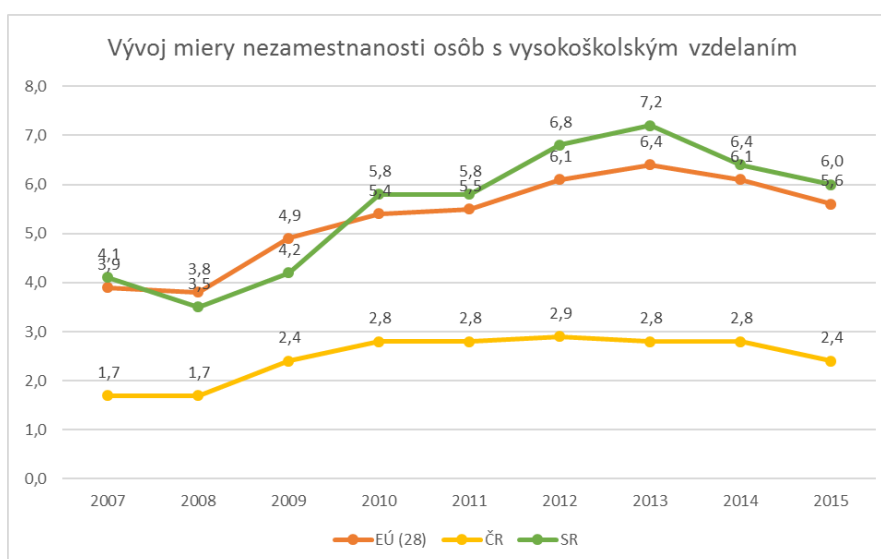
Graf 11



Zdroj: Eurostat

Nasledujúci graf 12 zobrazuje vývoj miery nezamestnanosti skupiny osôb s vysokoškolským vzdelaním.

Graf 12



Zdroj: Eurostat

V uvedených grafoch môžeme pozorovať najvyššiu mieru nezamestnanosti v grafe 10 u osôb s nižším vzdelaním a to či už v Česku, na Slovensku, alebo v celej EÚ. Táto skutočnosť by potvrdzovala teóriu, ktorú zmienila Brožová, spomínanú v kapitole 2.2 a to, že nezamestnanosť postihuje skôr menej vzdelaných a kvalifikovaných ľudí. Slovensko má v tejto kategórii dokonca najvyššiu mieru nezamestnanosti spomedzi všetkých krajín EÚ a to počas celého sledovaného obdobia. Naopak najzamestnávanejšiu skupinu tvoria osoby s vysokoškolským vzdelaním. Tento fakt najvyššej miery nezamestnanosti u menej vzdelaných osôb, môže byť jedným z dôvodov, prečo mnohí aspirujú na terciárny stupeň vzdelanosti. Rozdiely v nezamestnanosti ľudí podľa dosiahnutej vzdelanostnej úrovne signalizujú, aké možnosti bude mať jedinec na pracovnom trhu ak patrí do istej vzdelanostnej kategórie. Pomerne jasne sa ukazuje, že jedinec, ktorý má vysokoškolské vzdelanie má u zamestnávateľa vyššiu šancu získať zamestnanie, ako jedinec, ktorý nemá vyššie stredné vzdelanie (stredné odborné, učňovské bez maturity a stredné s maturitou). Kvalifikácia a odbornosť však nie sú zárukou zamestnania a to hlavne v období hospodárskej krízy.

6.5.1 Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania v SR

Inštitút hospodárskej politiky poukazuje na izoláciu rezortu školstva od trhu práce. „Masifikácia vysokého školstva a následná devalvácia hodnoty diplomu spôsobujú, že absolventi VŠ obsadzujú pozície s nižšou kvalifikačnou náročnosťou. Tým vytláčajú z trhu práce menej vzdelaných uchádzačov a prispievajú k ich extrémne vysokej nezamestnanosti.“ (Inštitút hospodárskej politiky, 2011, s. 8)

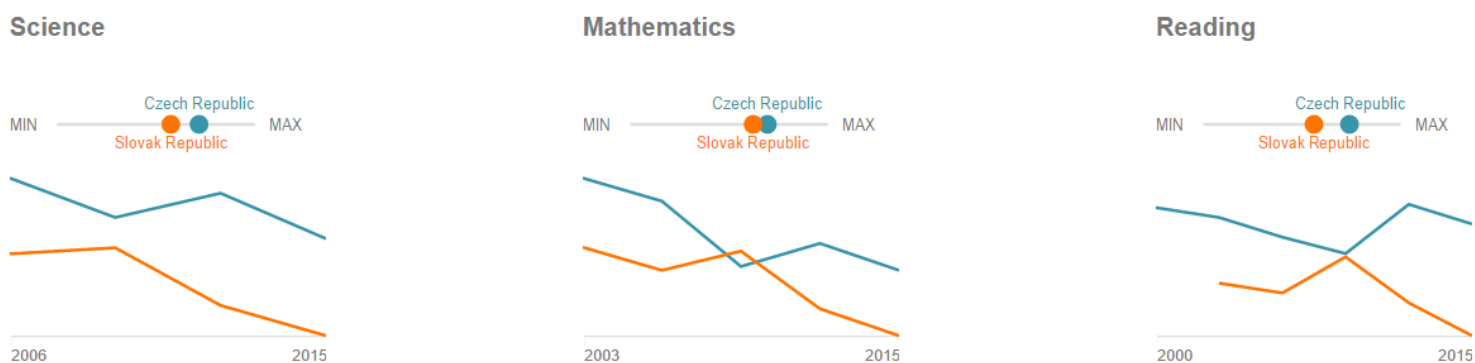
Ako uvádza Správa o stave školstva a o systémových krokoch na podporu jeho ďalšieho rozvoja z roku 2013:

„Na viacerých vysokých školách (napr. STU Bratislava, ŽU Žilina, TU Košice) boli vytvorené špeciálne pracoviská, ktorých cieľom je transfer poznatkov do praxe, či podpora inovatívnych firiem formou inkubátora. Ide však stále skôr o výnimku a vytváranie podmienok na spoluprácu vysokých škôl a praxe si vyžaduje ďalšiu podporu, keďže ide skôr

o angažovanosť jednotlivcov ako systémový prístup.“ (Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, 2013, s. 67)

Školstvo je na Slovensku často diskutovanou témou, nakoľko mnohí obyvatelia naberajú dojem, že slovenské školy, nedokážu študentov dostatočne pripraviť do života. Problém začína už pri základných školách. Príkladom sú nepriaznivé výsledky úrovne vedomostí študentov v medzinárodnej štúdii OECD PISA, ktorá skúma vedomosti 15 ročných študentov. Slovenská republika ako členská krajina OECD sa tejto štúdii pravidelne zúčastňuje. Štúdiá sa koná každé tri roky, naposledy v roku 2015. Výsledky slovenských žiakov dopadli podobne ako v roku 2012 a to výrazne nižšie, ako je priemerný výkon krajín OECD. Oproti Českej republike sme dopadli vo všetkých troch kategóriách (prírodovedná, matematická a čitateľská gramotnosť) na výrazne nižšej úrovni.

Graf 13 Výsledky ČR a SR v PISA 2015



Zdroj: PISA 2015

Keďže situácia s nezamestnanosťou mladých osôb s nižším vzdelaním sa nevyvíjala priaznivo, krajina sa zamerala na podporu tejto kategórie. Podľa údajov ÚPSVaR od decembra 2012 sa podarilo vďaka národným projektom zameraných na podporu zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti vybraných skupín uchádzačov o zamestnanie, vytvoriť 12 028 nových pracovných miest pre mladých ľudí do 29 rokov. V nasledujúcom grafe 14 je zobrazené rozdelenie osôb prijatých na tieto miesta podľa vzdelania.

Graf 14 Vzdelanostná štruktúra osôb zamestnaných v národných projektoch



Zdroj: ÚPSVaR

Viac ako 50 % osôb zamestnaných národnými projektmi predstavovali uchádzači s úplným stredným odborným vzdelaním, druhí najúspešnejší boli kandidáti so stredným odborným vzdelaním.

Veľmi výrazný je na Slovensku štrukturálny problém ponuky systému vzdelávania a dopytu zamestnávateľov. Školský systém sa len s ťažkosťami vysporiada s požiadavkami trhu práce, nezvláda prispôbovať výučbové plány a programy. Najťažšie sa trhu práce prispôbuje vzdelávanie technického a učňovského zamerania. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2015)

Podľa úradu vlády Slovenskej republiky bol ku koncu roka 2012 na pracovnom trhu zvlášť vysoký deficit kvalifikovanej pracovnej sily v profesiách, ktoré vyžadujú stredoškolské vzdelanie. Jednalo sa o pozície ako operátor výroby, šička, zvarač, vodič, čašník, pracovník SBS, predavač, kuchár, vodič NKD a VZV, obchodný zástupca, obsluha CNC a zdravotná sestra. Na tento fakt poukazuje aj vyššie uvedený graf č.14, v ktorom vidíme, že od roku 2012 uspelo v národnom projekte najviac stredoškolsky vzdelaných uchádzačov. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2015)

Naopak, veľa zamestnancov pracuje na pozíciách, kde svoje vzdelanie vôbec nepotrebujú. Ďalšou skutočnosťou ktorá podporuje nesúlad školstva a trhu práce je financovanie škôl na základe počtu študentov. To často spôsobuje, že školy sa viac zameriavajú na kvantitu ako na kvalitu, nároky na študentov sa znižujú. Odborné učebne a laboratória sú často rušené a nahrádzané obvyčajnými triedami na viackapacitnú výuku. Študenti tak často absolvujú školu s výbornými znalosťami teórie na úkor praxe. Pri náboe mnoho študentov sa znižujú nároky na nich kladené. Na Slovensku je taktiež deficit systému celoživotného vzdelávania, ktorý by dokázal posilniť profesijný rast a mobilitu jednotlivca.

V súčasnosti je málo kvalifikovaných ľudí v odbore potravinárstva, strojárstva a automobilového priemyslu. (ČTK, 2017) Žiadani sú taktiež absolventi stredných odborných

škôl s technickým zameraním, a tento záujem sa permanentne zvyšuje, zatiaľ čo záujem o štúdium tohto zameranie výraznejšie nestúpa. Ešte v roku 2002 bol na Slovensku podiel študentov technických a prírodovedných odborov vyšší o 1,6 percentného bodu ako priemer EÚ, zatiaľ čo o 10 rokov neskôr v roku 2012 sme už zaostávali za priemerom o 1,9 percentného bodu. Ide aj o jav, ktorý sa týka migrácie maturantov a študentov mimo územia SR. Ten sa prejavuje už mnoho rokov veľmi intenzívne a má negatívny vplyv na stav vysokoškolského systému. Do budúcnosti predstavuje jeho hlavný rizikový faktor. Začalo byť štandardom že študent vedomý si svojej kvality si podáva minimálne dve žiadosti o prijatie, z ktorých je spravidla vždy aspoň jedna do zahraničia, zväčša do ČR. (Ostrovský, 2013) Kvôli nepriaznivým pomerom na slovenskom pracovnom trhu ako sú vysoké daňové a odvodové zaťaženie a rozšírená korupcia sa študenti často rozhodnú v zahraničí zostať na trvalo aj po absolvovaní vysokej školy.

6.5.2 Miera nezamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania v ČR

Ako už bolo spomínané, počas krízy sa v Českej republike nezdvihla miera nezamestnanosti až tak výrazne ako v iných krajinách. Prejavovala sa však hlavne v tom, že trh práce nebol schopný absorbovať novo prichádzajúcich absolventov, a nájsť pre nich uplatnenie. Táto frikčná nezamestnanosť absolventov sa po čase preklenula do zvýšenia dlhodobej miery nezamestnanosti mladých osôb. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie hraje jednoznačne významnú rolu pri uplatňovaní mladých osôb na trhu práce. Ako vidíme v grafoch číslo 10, 11 a 12, miera nezamestnanosti úzko súvisí s úrovňou vzdelania. Hlavne počas krízy v rokoch 2007 – 2010 sa prejavila výhodnosť vyššieho dosiahnutého vzdelania. (Český statistický úrad, 2011)

Česká republika sa taktiež zaoberá problematikou prepojovania školstva s praxou a ako uvádza Výročná správa o stave a rozvoji vzdelávania v Českej republike z roku 2015, cieľom v oblasti stredného vzdelávania pre roky 2015 – 2020 je *„klásť dôraz na lepší súlad štruktúry odborových portfólií stredných škôl s možnosťami uplatnenia ich absolventov v praxi.“*. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015, s. 47) *„Podpora stredného vzdelávania bude ďalej orientovaná na posilňovanie sociálneho partnerstva škôl a zamestnávateľov a zvýšenie podielov praktickej výuky v záujme lepšieho osvojenia profesijných vedomostí.“* (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015, s. 48)

Podľa Medzinárodného výskumu kompetencií dospelých PIAAC, ktorý organizuje OECD, má Česká republika iba malé zastúpenie občanov s veľmi nízkou úrovňou zručností a malým rozdielom medzi tými najhoršími a najlepšími. To však znamená absenciu skupiny s vysoko nadpriemernými zručnosťami. Medzi vysokými školami neexistuje dostatočná ponuka náročných výberových škôl pre tých najlepších. Dosiahnuté vzdelanie často slúži ako indikátor kompetencií a následne z toho analyzuje naše postavenie na trhu práce. Analýzy informácií z výskumu PIAAC však ukázali, že u občanov s rovnakým vzdelaním im následne k vyššej zamestnanosti prispievajú ich vyššie kompetencie. Toto zistenie poukazuje na dôležitosť ďalšieho vzdelávania. Zatiaľ čo u mladých ľudí sa silnejšie uplatňuje vplyv dosiahnutého vzdelania, vplyv kompetencií je rovnako silný ako u všetkých vekových kategórii. (Straková & Veselý, 2015)

Podľa Petra Dufeka z ČSOB hlavne priemysel trpí nedostatkom zamestnancov, čo mu bráni v následnej expanzii. Podnikom chýbajú hlavne montážni robotníci, šoféri, kováči a pod.

Dopyt je taktiež po nekvalifikovaných robotníkoch, takže ponuka práce nechýba ani pre ľudí s nedostatočným vzdelaním. (Dufek, ČR: Nezamestnanosť na ústupe, 2017)

6.5.3 Porovnanie

Z porovnania mier nezamestnanosti jednotlivých skupín podľa vzdelania je jasné, že pre úspešnosť na trhu práce je výhodnejšie mať vysokoškolské vzdelanie. Česko má dokonca v roku 2015 tretiu najnižšiu nezamestnanosť absolventov vysokých škôl spomedzi krajín EÚ, nižšiu majú už len Nemecko a Malta. Krajine sa dlhodobo darí udržiavať túto hladinu pod priemerom EÚ. Slovensku sa však ako obvykle drží skôr na vyšších priečkach. V roku 2015 malo Slovensko mieru nezamestnanosti ľudí s terciárnym vzdelaním o 3,6 percentných bodov vyššiu ako Česko a nad priemerom EÚ sa nachádzalo o 0,4 percentuálneho bodu.

Obe krajiny zdieľajú nedostatok pracovníkov v pozíciách vyžadujúcich stredoškolské vzdelanie. Ich miera nezamestnanosti sa však stále nenachádza na tak zlej úrovni ako u osôb s nižším vzdelaním ako stredoškolským. V prípade Slovenska tvorí rozdiel medzi týmito dvoma kategóriami až niekoľko desiatok percentuálnych bodov. Aj v tomto prípade sa Česká republika drží pod priemerom krajín EÚ. Za sledované obdobie sa najviac priblížila mierou nezamestnanosti ľudí so sekundárnym vzdelaním tejto hranici počas krízy v roku 2010, stále však bola o 2,1 percentných bodov nižšia než priemer EÚ. Na Slovensku sa začala miera nezamestnanosti osôb s maturitou a pomaturitným kvalifikačným vzdelaním aj vďaka národným projektom od roku 2013 výrazne upravovať, a do roku 2015 klesla o rovné 3 percentuálne body.

S mierou nezamestnanosti osôb s najnižším vzdelaním je na Slovensku situácia dosť kritická. V tejto vzdelanostnej kategórii sa už aj Česká republika dostáva s mierou nezamestnanosti nad priemer EÚ. Ľudia z tejto skupiny majú zväčša ukončené iba základné vzdelanie a ich uplatnenie na trhu práce je veľmi malé. Priepasť v miere nezamestnanosti v poslednom roku referenčného obdobia je oproti vysokoškolákovi viac ako 30 percentných bodov v SR a viac ako 20 percentných bodov v ČR.

V oboch krajinách je taktiež nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, zároveň mnoho ľudí pracuje na inej pozícii než na ktorú sa v škole pripravovali. Ak v tejto práci zvládajú svoje úlohy od zamestnávateľa veľmi dobre, pri zmene zamestnania im ostane iba ich pôvodný diplom, vysvedčenie alebo výučný list a žiaden doklad o ich kvalifikácii. Ak by chcel pracovník tento doklad, musel by absolvovať špecializovaný kurz, ktorý však zaberie istú dobu. Tento problém rieši Národná sústava kvalifikácií. NSK je verejný register obsahujúci opisy kvalifikácií uznávaných na Slovensku, resp. Česku. Vytvorenie NSK vychádza z Odporúčania o vytvorení Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie prijatého 23. apríla 2008 Európskym parlamentom a Radou, ktoré je jedným z konkrétnych výsledkov pracovného programu Európskej komisie „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“. (Štátny inštitút odborného vzdelávania, 2013)

Umožňuje ľuďom s potrebnými znalosťami a zručnosťami zloženie skúšky z profesijnej kvalifikácie pre odbornou komisiou a to bez absolvovania celého špecializovaného kurzu. Rozširuje teda možnosti uznávania kvalifikácie získanej aj neformálnym vzdelávaním (mimo školského vzdelávania), alebo informálnym učením sa (kdekoľvek, kedykoľvek, ako prirodzená súčasť našich životov). Toto osvedčenie platí v celej Európskej únii a uznávajú ho

aj zamestnávateľa. Projekt Tvorba Národnej sústavy kvalifikácii vychádza z iniciatívy Európskej únie na vytvorenie celoeurópskeho systému kvalifikácií. Práve nejednotné systémy kvalifikácii boli v minulosti často problémom ktorý brzdil mobilitu pracovníkov v rámci EÚ. Zároveň zo strany zamestnávateľov nebude viac dochádzať k nepochopeniu a budú schopní určiť kvalifikáciu aj zahraničných uchádzačov o zamestnanie. NSK zároveň umožňuje zamestnávateľom komunikovať so vzdelávacím systémom a predkladať mu požiadavky na vzdelávacie postupy, a zároveň pedagógovia budú vedieť lepšie preorientovať vzdelávacie programy a postupy na efektívnejšie prepojenie školstva s pracovným trhom.

Marek Fano, projektový manažér Asseco Central Europe uviedol: „*Tento projekt je jedinečný v tom, že do tvorby kvalifikácií sa zapájajú aj samotní zástupcovia zamestnávateľov, ktorí sú zastúpení v takzvaných sektorových radách. V nich približujú ostatným svoje skúsenosti z reálnej praxe, či problémy, s ktorými sa stretávajú, čo sa týka pripravenosti absolventov pre prax. Do kariet kvalifikácie tak zanášajú tú skutočnú potrebu, čo sa majú budúci zamestnanci v škole v rámci jednotlivých kvalifikácií naučiť, aké majú mať zručnosti a schopnosti.*” (Fano, 2015)

Ďalším strategickým cieľom tohto medzinárodného projektu je zároveň vytvoriť a rozvíjať efektívny systém celoživotného vzdelávania zameraný na rozvíjanie kľúčových kompetencií a prehĺbovanie kvalifikácií v súvislosti s požiadavkami pracovného trhu a vedomostnej spoločnosti. Projekt by mal zároveň motivovať ľudí k aktívnejšiemu zapájaniu sa do celoživotného vzdelávania, nakoľko sa stáva dôležitým faktorom na trhu práce. (Národná sústava kvalifikácií, 2015)

Pripravovanie projektu NSK prebiehalo v oboch krajinách do novembra 2015, v súčasnosti už NSK naplno funguje aj v Česku aj na Slovensku a po podaní žiadosti sa môže nechať vyskúšať úplne každý. (Národní ústav pro vzdělávání, 2016)

7 Záver

Hlavným cieľom tejto bakalárskej práce bolo porovnať vývoj miery nezamestnanosti v Českej republike a Slovenskej republike v období od roku 2007 do roku 2016, celkovo a taktiež z pohľadu vybraných skupín obyvateľstva. Ďalším cieľom bolo nájsť príčiny tohto vývoja.

Na začiatku referenčného obdobia malo Slovensko najvyššiu mieru nezamestnanosti spomedzi krajín Európskej únie. Aj napriek nepriaznivým hodnotám nezamestnanosti však patrilo medzi rýchlo sa rozvíjajúce krajiny. Česko malo naopak jednu z desiatich najnižších nezamestnaností v EÚ. Obe ekonomiky boli exportne zamerané čo výrazne ovplyvnilo vývoj mier nezamestnanosti počas hospodárskej krízy. Vývoj miery nezamestnanosti bol následne v ČR a SR relatívne podobný, nakoľko zahraničné štáty taktiež postihnuté krízou už neodoberali z Česka a Slovenska toľko tovarov a služieb, načo začal klesať reálny HDP oboch krajín. Najväčší pokles reálneho HDP bol zaznamenaný v roku 2009, avšak zlomový rok to bol hlavne vďaka kroku nemeckej vlády, ktorá sa v tomto roku rozhodla investovať do podpory svojej ekonomiky. Opatrenie, ktoré následne najviac ovplyvnilo ekonomický vývoj v Česku a na Slovensku bolo zavedenie nemeckej verzie šrotovného, vďaka ktorému stúpol záujem nemeckých obyvateľov o nákup automobilov. Následne sa zvýšil export do Nemecka u oboch krajín, reálny HDP začal stúpať, a postupne začalo ekonomické oživovanie. Od začiatku sledovaného obdobia do roku 2010 nezamestnanosť v oboch krajinách neustále stúpala, avšak následkom ekonomického oživovania a protikrizových opatrení zo strany vlád sa situácia začínala stabilizovať.

Problémom na Slovensku však bola a stále je hlavne dlhodobá nezamestnanosť. Tá tvorí počas sledovaného obdobia dokonca viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti Slovenska a dosahuje vyšších hodnôt ako celková nezamestnanosť Českej republiky. Slovenská vláda sa snažila situáciu zlepšiť účinnosťou nového Zákon o hmotnej núdzi č. 417/2013, avšak došlo iba k miernemu poklesu dlhodobej nezamestnanosti. V závere obdobia v roku 2016 malo Slovensko šiestu najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti spomedzi členských krajín EÚ, zatiaľ čo Česká republika bola na tom veľmi dobre s tretou najnižšou mierou nezamestnanosti.

Vyššia miera nezamestnanosti prevláda u žien a to nie len v Česku a na Slovensku, ale aj v ostatných štátoch EÚ. Vyplýva to hlavne z rodinnej situácie, nakoľko ženy sú zväčša tie, ktoré sa starajú o domácnosť a rodinu. Zároveň sú niektorými zamestnávateľmi menej preferované z dôvodu možnosti nástupu na materskú dovolenku.

Pri analýze miery nezamestnanosti vekových kategórií do 25 rokov a od 25 do 74 rokov sme zistili, že oba kategórie mali najvyššiu mieru nezamestnanosti počas rokov 2010 – 2013, kedy sa krajiny snažili vysporiadať s dôsledkami hospodárskej krízy. Tendencia vývoja je veľmi podobná vývoju celkovej miery nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti u mladých do 25 rokov však dosahuje omnoho vyššie hodnoty ako miera nezamestnanosti starších osôb,

v spomínanom krízovom období 2010 – 2013 dokonca takmer trojnásobne vyššie. Práve z tohto dôvodu považujeme danú kategóriu osôb za najzraniteľnejšiu na trhu práce. Rozdiel vo výške miery nezamestnanosti osôb do 25 rokov je však medzi Českom a Slovenskom aj viac ako 10 percentuálnych bodov. Pri vekovej kategórii 25 – 74 rokov sa rozdiel pohybuje okolo 5 – 6 percentuálnych bodov. Európska rada sa snažila pomôcť vyriešiť tieto vysoké rozdiely a práve na jej podnet sa na Slovensku vytvoril akčný tím, ktorý pripravoval plány na zníženie nezamestnanosti mladých. Vďaka tomuto kroku boli vybrané finančné prostriedky prealokované v prospech podpory zamestnanosti mladých ľudí. Zároveň sa na Slovensku odštartovali národné projekty na podporu zamestnanosti osôb do 29 rokov, ktoré zamestnali mnoho mladých ľudí bez práce. Obe krajiny sa zapojili do stratégie európskeho rastu Európa 2020, kde sa zaviazali okrem iného aj k znižovaniu miery nezamestnanosti osôb do 25 rokov a zlepšenie kvality vzdelávania a jeho relevantnosti vo vzťahu k trhu práce. Nesúlad týchto dvoch subjektov v oboch krajinách má pomôcť riešiť program Záruky pre mladých, ktorý má za úlohu pomôcť nájsť mladým ľuďom zamestnanie. Od roku 2013 miera nezamestnanosti oboch vekových kategórií v oboch krajinách neustále klesá, avšak na Slovensku nie dostatočne. So siedmou najvyššou mierou nezamestnanosti osôb do 25 rokov spomedzi krajín EÚ má oproti Česku s druhou najnižšou nezamestnanosťou v EÚ ešte čo zlepšovať.

S nezamestnanosťou je úzko spätá aj úroveň vzdelania osôb hľadajúcich si prácu. Z porovnávania miery nezamestnanosti podľa vzdelanostnej úrovne nezamestnaných jasne vyplynulo, že nezamestnanosť postihuje najmä osoby, ktoré nedosiahli úroveň stredoškolského vzdelania s maturitou. Na Slovensku bola ich miera nezamestnanosti enormne vysoká najmä na začiatku sledovaného obdobia, kedy bola dokonca viac než štvornásobne vyššia ako priemerná miera nezamestnanosti tejto kategórie v EÚ. V Českej republike v tomto období miera nedosahovala ani dvojnásobku priemeru EÚ. V závere sledovaného obdobia sa krajinám darilo znižovať mieru nezamestnanosti osôb s nižším dosiahnutým vzdelaním ako SŠ s maturitou, avšak Slovensko dosahovalo stále nepriaznivé výsledky o dve desiatky percentuálnych bodov nad priemerom EÚ, zatiaľ čo Česko bolo nad ním len o 5 percentuálnych bodov.

Vývoj miery nezamestnanosti osôb s maturitou a pomaturitným kvalifikačným vzdelaním bol zaujímavý hlavne v Českej republike, kde po celý čas dosahovala nižšie hodnoty ako priemer EÚ. Miera nezamestnanosti tejto vzdelanostnej kategórie sa na Slovensku od priemeru EÚ odchyľovala smerom nahor hlavne počas obdobia krízy a znižovať sa začala až od roku 2013, od ktorého sa čoraz viac približuje naspäť k priemeru EÚ. Na konci sledovaného obdobia bola od tohto priemeru iba o 2,2 percentuálne body vyššia, zatiaľ čo pri porovnaní s mierou nezamestnanosti tejto kategórie v Českej republike bola viac ako dvojnásobne vyššia.

Z časti venovanej miere nezamestnanosti jednotlivých vzdelanostných skupín vyplynulo, že zamestnávateľmi sú najviac zamestnávaní vysokoškolsky vzdelaní ľudia. Miera nezamestnanosti pri tejto kategórii sa mierne zvýšila v období krízy, avšak pri porovnaní s ostatnými vzdelanostnými skupinami, jej nárast nebol až taký intenzívny. Česku sa aj v tejto skupine osôb darí dosahovať hodnôt miery nezamestnanosti nižších ako je priemer EÚ.

Slovensku sa to darilo iba zo začiatku obdobia, avšak hospodárska kríza hodnotu miery nezamestnanosti u vysokoškolákov naspäť pozdvihla nad priemer EÚ. Problémom na trhu práce však je, že ľudia často nepracujú v pozíciách, ktoré sú primerané ich vzdelaniu. Pracovníci však naberajú skúsenosti a kvalifikáciu v rôznych zamestnaniach. Z tohto dôvodu vznikla na odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z roku 2008 Národná sústava kvalifikácii, ktorá umožňuje každému občanovi zloženie skúšky z odborných vedomostí a zručností pred odbornou komisiou. Účel tejto kvalifikácie je lepšie pochopenie kvalifikácie zahraničných uchádzačov o prácu zo strany zamestnávateľov a taktiež lepšia spolupráca medzi zamestnávateľmi a školstvom.

Pri porovnávaní mier nezamestnanosti rôznych skupín obyvateľstva v Česku a na Slovensku bolo očividné, že hospodárska kríza postihla rôzne kategórie osôb a ovplyvnila ekonomickú situáciu nie len týchto dvoch krajín, ale aj celej Európskej únie. Slovenská republika dosahovala neustále vyššie hodnoty ako Česká republika, čo je však dôsledok z minulosti keď ešte tvorili jeden spoločný štát. Tendenciu vývoja však mali veľmi podobnú, a v závere obdobia sa obe krajiny dostali do štádia ekonomického oživenia.

8 Použitá literatura

Knižné zdroje

- Brožová, D. (2012). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Česko: Oeconomica.
- Harrison, R. (1976). *The Demoralising Experience of Prolonged Unemployment*. Department of Employment Gazette.
- Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha, Česko: Vysoká škola ekonomická.
- Mankiw, N. G. (1998). *Principles of Economics*. Fort Worth: The Dryden Press.
- Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické Nakladatelství.
- Martincová, M. (2005). *Nezaměstnanost' ako makroekonomický problém*. Bratislava, Slovensko: Iura Edition.
- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie: základní kurz*. Praha, Česko: Melandrium.
- Sinclair, P. (1987). *Unemployment: economic theory and evidence*. Oxford: Basil Blackwell.
- Večerník, J. (1999). *Občan a tržní ekonomika: příjmy, nerovnosti a politické postoje v české společnosti*. Praha: Lidové noviny.
- Český statistický úřad . (2011). *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* .
[vid. 2017-04-13] Dostupné na Internetu:
https://www.czso.cz/documents/10180/23203246/analyza_vzdelani.pdf/885d8a85-75a6-4c5b-961e-787aea2eb39e?version=1.0

Internetové zdroje

- Český statistický úřad . (september 2016). *V České republice přibývá pracujících seniorů*.
[vid. 2017-03-20] Dostupné na Internetu: Statistika a my :
<http://www.statistikaamy.cz/2016/09/v-ceske-republice-pribyva-pracujicich-senioru/>
- Český statistický úřad. (02. 02 2017). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*. [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internetu:
https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- Dufek, P. (31. júl 2015). *Počty nezaměstnaných v Evropě klesají*. [vid. 2017-03-30] Dostupné na Internetu: Investujeme : <http://www.investujeme.cz/kratke-zpravy/pocty-nezamestnanych-v-evrope-klesaji/>
- Dufek, P. (8. marec 2017). *ČR: Nezaměstnanost na ústupu*. *Patria online*. [vid. 2017-04-01] Dostupné na Internetu: <https://www-patria-cz.zdroje.vse.cz/zpravodajstvi/3472651/cr-nezamestnanost-na-ustupu.html>

- Fano, M. (2015). Prínosy pre zamestnávateľov. *Národná sústava kvalifikácií* [vid. 2017-03-20] Dostupné na Internet: <http://www.kvalifikacie.sk/prinosy-pre-zamestnavatelov>
- Gábriš, M. (26. november 2013). Slovensko vs. Česko: Prečo je u nás vyššia nezamestnanosť a nižšie mzdy. (S. Luppová, Dotazovateľ) [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internet: <https://aktualne.atlas.sk/slovensko-vs-cesko-preco-je-u-nas-vyssia-nezamestnanost-a-nizsie-mzdy/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>
- Inštitút hospodárskej politiky. (október 2011). Spájame vysoké školy s trhom práce. Bratislava, Slovenská republika . [vid. 2017-04-20] Dostupné na Internet: <http://www.ihp.sk/analyzy/IHP-Analyza%20-%20Spajame%20VS%20s%20TP.pdf>
- Inštitút zamestnanosti. (2010). *Výberové zisťovanie pracovných síl Slovenskej republiky - VZPS*. [vid. 2017-03-10] Dostupné na Internet: <http://www.iz.sk/sk/projekty/vyberove-zistovanie-pracovnych-sil>
- International Labour Organization. (10. 1982). *Resolution concerning statistics of the economically active population*,. [vid. 2017-03-10] Dostupné na Internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf
- Kárász, P. (10 2009). *Vplyv globálnej ekonomickej krízy na vývoj hospodárstva*. [vid. 2017-03-10] Dostupné na Internet: http://euractiv.sk/wp-content/uploads/old_files/images/Microsoft_Word_-_PK__studia2.pdf
- Kiss, I. (2. január 2013). Čechom sme sa ešte ekonomicky nevyrovnali. *Inštitút hospodárskej politiky*. [vid. 2017-03-22] Dostupné na Internet: <http://www.ihp.sk/medialnespravy/20130102-pravda.htm>
- Lubyová, M., Štefánik , M., & kol. (2015). Trh práce na Slovensku 2016+. *Prognostický ústav Slovenskej akadémie vied*. Dostupné na Internet: http://www.prog.sav.sk/fileadmin/pusav/download_files/novinky/Monografia_Lubyova_Stefanik_a_kolektiv_naweb.pdf
- Marcinčin, A., & Marcinčinová, Ľ. (2. júl 2009). *Straty z vylúčenia Rómov*. [vid. 2017-03-12] Dostupné na Internet: <http://www.iz.sk/download-files/sk/osf-straty-z-vylucenia-romov.pdf>
- Ministerstvo práce a sociálných vecí. (23. 1. 2012). *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [vid. 2017-04-22] Dostupné na Internet: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Ministerstvo práce a sociálných vecí. (dátum neznámy). *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [vid. 2017-03-12] Dostupné na Internet: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (april 2014). *Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky*. Praha, Česká republika. [vid. 2017-04-15] Dostupné na Internetu: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2015). *Spolupráce státu a obcí přinese nové pracovní příležitosti*. Praha, Česká republika. [vid. 2017-04-15] Dostupné na Internetu: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20225/TZ_030215a.pdf
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. (2013). *Správa o stave školstva na Slovensku*. Bratislava. [vid. 2017-03-15] Dostupné na Internetu: <https://www.minedu.sk/sprava-o-stave-skolstva-na-slovensku/>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2015). *Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávání v České republice v roce 2015*. Praha. [vid. 2017-03-14] Dostupné na Internetu: <http://www.msmt.cz/file/36121/>
- Národná sústava kvalifikácií. (2015). *Národná sústava kvalifikácií - úroveň kvalifikačného rámca*. [vid. 2017-03-22] Dostupné na Internetu: <http://www.kvalifikacie.sk/>
- Národní ústav pro vzdělávání. (2016). *NSK2*. [vid. 2017-04-15] Dostupné na Internetu: Průběh projektu: <http://www.nuv.cz/nsk2/prubeh-projektu-1>
- Nestlé. (2016). *Tlačová správa: Podpora absolventov na trhu práce! Nestlé s partnermi zakladá Alianciu pre*. Bratislava : Nestlé. [vid. 2017-04-15] Dostupné na Internetu: <https://www.nestle.cz/asset-library/documents/tz/2016-02-18-ts-aliancia.pdf>
- Ostrovský, I. (november 2013). *Vývoj vzdelanosti v SR 2008 - 2012 a jeho dopad na trh práce*. Bratislava, Slovenská republika: Akademická rankingová a ratingová agentúra. Dostupné na Internetu: <https://www.slideshare.net/arraweb/vvoj-vzdelanosti-v-sr-2008-2012-a-jeho-dopad-na-trh-prace>
- Podnikateľská aliancia Slovenska. (13. marec 2009). *Prehľad protikrizových opatrení vlády SR*. [vid. 2017-03-22] Dostupné na Internetu: <http://alianciapas.sk/prehľad-protikrizovych-opatreni-vlady-sr/>
- Potužáková, Z. (január 2012). Trhy práce ve státech Visegrádské čtyřky a ekonomická krize. (A. O. PRAGENSIA, Ed.) *ACTA OECONOMICA PRAGENSIA - Vědecký časopis Vysoké školy ekonomické v Praze*. [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internetu: <https://www.vse.cz/aop/355>
- Sadílková, K. (8. jún 2016). *Nezaměstnanost je nejnižší za sedm let, v květnu opět klesla*. [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internetu: Businessinfo: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nezamestnanost-je-nejnizsi-za-sedm-let-v-kvetnu-opet-klesla-79473.html>
- Straková, J., & Veselý, A. (23. marec 2015). Mezinárodní výzkum kompetencí dospělých PIAAC: hlavní zjištění a implikace pro vzdělávací politiku. Praha, Česká republika. [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internetu: https://journals.muni.cz/pedor/article/view/3705/pdf_strakova

- Suchá, B. (19. 4. 2010). *Nezamestnanosť na Slovensku a činitele, ktoré ju určujú*. (Diplomová práca) Bankovní institut vysoká škola Praha v Banskej Bystrici. [vid. 2017-04-15]
Dostupné na Internet: https://is.bivs.cz/th/16250/bisk_m/Nezamestnanost_na_Slovensku_a_cinitele__ktore_ju_urcuju_-_Diplomova_praca.pdf
- Štatistický úrad SR. (05. 06 2014). *Metodické vysvetlivky - trh práce*. [vid. 2017-03-25]
Dostupné na Internet: <http://www.statistics.sk/pls/elisw/utlData.htmlBodyWin?uic=80>
- Štátny inštitút odborného vzdelávania. (2013). *Národná sústava kvalifikácii*. Bratislava, Slovensko. Dostupné na Internet: http://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/metodika_na_tvorbu_nsk.pdf
- Toušek, V., & Novák, V. (január 2012). *Ekonomická krize a trh práce v České republice - regionální studia*. Česko. <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=rst&pdf=64.pdf>
- ULC Čarnogurský law firm. (02 2009). *Opatrenia štátu na podporu zamestnanosti*. [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internet: <http://www.ulclegal.com/sk/bulletin-pro-bono/podnikatelia/1932-opatrenia-statu-na-podporu-zamestnanosti>
- ÚPSVaR. (2011). *Miera nezamestnanosti je stabilná napriek obdobiu ukončovania sezónnych prác*. Dostupné na Internet: http://www.upsvar.sk/media/medialne-spravy/miera-nezamestnanosti-je-stabilna-napriek-obdobiu-ukoncovania-sezonnych-prac.html?page_id=138589
- ÚPSVaR. (2013). *Podmienky evidencie*. Dostupné na Internet: [vid. 2017-03-22] http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacie-pre-obcanov-pri-evidovani-sa-na-urade-psvr/podmienky-evidencie.html?page_id=12926
- ÚPSVaR. (2015). *Národné projekty*. [vid. 2017-03-22] Dostupné na Internet: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny Trečín: http://www.upsvar.sk/tn/sluzby-zamestnanosti/narodne-projekty.html?page_id=532400
- Úrad vlády Slovenskej republiky. (september 2015). *Analýza nezamestnanosti mladých ľudí v SR - Záverečná správa*. KPMG Slovensko spol. s r.o. [vid. 2017-03-25] Dostupné na Internet: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwimyLTenrPTAhWDWRoKHSe6D2kQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.nsrr.sk%2Fdownload.php%3FFNAME%3D1444742119.upl%26ANAME%3DAnal%25C3%25BDza%2Bnezamestnanosti%2Bmlad%25C3%25BDch>
- Úrad vlády České republiky. (apríl 2012). *Investice pro evropskou konkurenceschopnost : Příspěvek České republiky ke Strategii Evropa 2020*. Praha, Česká republika. [vid. 2017-04-15] Dostupné na Internet: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/npr/npr_2012_final_cz_15052012.pdf

Vláda České republiky. (3. január 2010). Národní protikrizový plán . Praha, Česká republika. [vid. 2017-04-15] Dostupné na Internetu: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/predstavujeme/narodni-protikrizovy-plan.pdf>

Zachar, J., & Majerčáková, M. (2012). *Analýza vývoja nezamestnanosti v čase*. [vid. 2017-03-22] Dostupné na Internetu: <http://emi.mvso.cz/EMI/2012-01/03%20Zachar/Zachar.pdf>

9 Zoznam grafov, tabuliek a obrázkov

Grafy

Graf 1 Miera nezamestnanosti v SR (%).....	29
Graf 2 Vývoj reálneho HDP v SR (v € na 1 obyvateľa)	30
Graf 3 Miera nezamestnanosti v ČR (%)	32
Graf 4 Vývoj reálneho HDP v ČR (v € na 1 obyvateľa)	33
Graf 5 Miery nezamestnanosti v ČR a SR (%)	35
Graf 6 Výška celkovej a dlhodobej miery nezamestnanosti (%)	37
Graf 7 Miera nezamestnanosti osôb vo veku 15 – 24 rokov	39
Graf 8 Miera nezamestnanosti osôb vo veku 25 – 74 rokov	40
Graf 9 Miera nezamestnanosti vekovej kategórie 15 – 24 rokov v EÚ v roku 2016 (údaje v %)	46
Graf 10 Vývoj miery nezamestnanosti osôb s nižším vzdelaním ako SŠ s maturitou	49
Graf 11 Vývoj miery nezamestnanosti osôb s maturitou a pomaturitným kvalifikačným vzdelaním	49
Graf 12 Vývoj miery nezamestnanosti osôb s vysokoškolským vzdelaním	50
Graf 13 Výsledky ČR a SR v PISA 2015.....	51
Graf 14 Vzdelanostná štruktúra osôb zamestnaných v národných projektoch	52

Tabuľky

Tabuľka 1 Hodnoty mier nezamestnanosti.....	28
Tabuľka 2 Počet nezamestnaných v SR za sledované obdobie (údaje v tisícoch).....	30
Tabuľka 3 Miera nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva, stav ku koncu obdobia).....	35
Tabuľka 4 Miera nezamestnanosti podľa pohlavia	38
Tabuľka 5 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v SR	40
Tabuľka 6 Miera nezamestnanosti podľa vekových kategórií v ČR.....	43

Tabuľka 7 Počet nezamestnaných podľa vek. kategórie v ČR.....	44
Tabuľka 8 Podiel NEET v ČR a SR (údaje v %)	47

Obrázky

Obrázok 1 Podiel osôb vo veku 18 – 24 rokov, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a nezúčastňovali sa na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave	48
--	----

10 Prílohy

Zoznam príloh:

Príloha 1 Prehľad vládnych opatrení na zmiernenie dopadov hospodárskej krízy. (Podnikateľská aliancia Slovenska, 2009)



Prehľad vládnych opatrení na zmiernenie dopadov hospodárskej krízy

č. opatrenia	oblasť	opatrenie	špecifikácia opatrenia
1	Makroekonomické politiky	Zabezpečiť čerpanie fondov EÚ na rozpočtovanej úrovni	Spracovať analýzu stavu príprav a čerpania prostriedkov zo štrukturálnych fondov v programovom období 2004 až 2006 a vo všetkých operačných programoch NSRR v programovom období 2007 až 2013.
2		Zabezpečiť realizáciu PPP projektov v oblasti výstavby diaľničnej siete v plánovanom rozsahu	Ak kvôli nepriaznivej situácii na finančných trhoch nebude možné realizovať projekty v plánovanom rozsahu a čase, v spolupráci s MF SR pripraviť alternatívny plán výstavby diaľnic financovaných priamo zo štátneho rozpočtu SR, v rámci schváleného deficitu rozpočtu verejnej správy.
3	Rozpočtová politika	Prehodnotiť rozpočtové ciele salda verejnej správy na roky 2009 a 2011 tak, aby Slovensko pokračovalo v ceste konsolidácie smerom k splneniu strednodobého cieľa, ale aby sa zároveň minimalizovalo riziko spomalenia ekonomického rastu z dôvodu fiškálnej politiky	-
4		Vyšpecifikovať v rámci schválených rozpočtových kapitol na rok 2009 ciele a výšku finančných prostriedkov určených na zvýšenie hospodárskeho rastu a riešenie dopadov globálnej krízy	-
5	Finančný trh	Zvýšiť základné imanie SZRB (banka) o ďalšiu 1 mld. Sk už začiatkom roku 2009 na financovanie programov pre malých a stredných podnikateľov. Pripraviť čerpanie úverovej linky od EIB v objeme 30 - 40 mil. eur na rozvoj malého a stredného podnikania	Podľa dlhodobej koncepcie sa základné imanie SZRB malo zvýšiť až v roku 2011.
6		Zvýšiť v roku 2009 základné imanie Eximbanky o 345 mil. Sk za účelom rozšírenia financovania vývozných úverov, a to najmä v segmente malých a stredných podnikov. Posúdiť doplnenie poisťných fondov Eximbanky zo štátneho rozpočtu v objeme 500 mil. Sk na zvýšenie jej poisťnej kapacity v ďalších rokoch	-
7		Analyzovať a pravidelne informovať vládu o poskytovaní úverov bankovými inštitúciami SR	-
8	Trh Práce	Zefektívniť aktívne politiky trhu práce a modernizáciu služieb zamestnanosti	Stimulovať ponuku trhu práce presunom finančných prostriedkov do najefektívnejších nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Zvážiť rozšírenie zamestnaneckej prémie tak, aby zasiahla väčší počet pracujúcich s nízkymi príjmami a došlo k výraznejšiemu zníženiu ich daňového zaťaženia. Zrealizovať: Začleňovanie dlhodobo nezamestnaných na trh práce, Starší a trh práce, Národný systém flexiistoty, Národná sústava povolaní, Štatistické zisťovanie u živnostníkov a prognózovanie potrieb trhu práce, Hodnotenie efektívnosti aktívnych opatrení na trhu práce.
9		Zabezpečiť čerpanie prostriedkov z Fondu prispôsobenia globalizácii (Globalization adjustment fund) na podporu hromadne prepustených pracovníkov	
10		Zabezpečiť realizáciu národného projektu podpory uplatnenia občanov ohrozených hromadným prepúšťaním v dôsledku globálnej finančnej krízy	Poskytovať zamestnávateľom cieleňú pomoc, ktorá je zameraná na poradenstvo a na vzdelávanie zamestnancov pre potreby nových výrobných postupov, respektíve na uplatnenie sa zamestnancov v iných sektoroch hospodárstva, ktoré sú krízou menej dotknuté.

11		Zabezpečiť vyhlásenie výzvy na predkladanie dopytovo-orientovaných projektov na podporu tvorby nových pracovných miest vrátane podpory vytvárania nových pracovných miest v nových podnikoch a samozamestnania	Poskytovať finančnú podporu pre začínajúcich živnostníkov prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce - Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť. Financovaný je z Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu.
12		Zabezpečiť realizáciu vzdelávania a prípravy pre trh práce s cieľom podpory zamestnanosti a rastu kvality pracovnej sily pre potreby zamestnávateľov	
13		Analyzovať a pravidelne informovať vládu SR o plnení záväzkov zahraničnými a domácimi investormi o počte vytvorených miest a objeme investícií, ktorým boli udelené investičné stimuly (štátna pomoc)	Dôsledne uplatňovať priebežnú kontrolu plnenia podmienok, za ktorých bola schválená a poskytnutá investičná pomoc; odsúhlasovať iba také zmeny, ktoré nenarušia charakter projektu.
14	Podnikateľské prostredie (PP) - Oblasť zvyšovania konkurenčnej schopnosti podnikov	Znižovanie administratívnych bremien - lepšia regulácia	Znížiť počet byrokratických prekážok a bariér v podnikaní prostredníctvom implementácie nasledovných opatrení: Modernizačný program Slovensko 21, informatizácia verejnej správy, elektronizácia verejného obstarávania a reforma daňovej a colnej správy.
15		Štátne tendre - verejné obstarávanie	Nezhoršovať obchodnú a platobnú bilanciu a taktiež zamestnanosť a v neodôvodnených prípadoch neuprednostňovať zahraničné dodávky. Vo výraznej miere využívať zrýchlené postupy v rokoch 2009 a 2010 s cieľom skrátiť najpoužívanjšie postupy verejného obstarávania pri veľkých verejných projektoch z 87 na 30 dní.
16		Zintenzívnenie ofsetových programov	Odporúčať tuzemské subjekty na realizáciu ofsetových programov v spolupráci s domácim podnikateľským sektorom pre zahraničných víťazov tendrov. Motivovať zahraničných účastníkov ofsetových programov zvýhodnenými ofsetovými podmienkami.
17		Zavedenie systému rekreačných poukážok	Podporiť domáci cestovný ruch na princípe viac zdrojového financovania zo strany štátu, zamestnávateľov a zamestnancov. Zamestnanec si môže za zvýhodnenú cenu zakúpiť rekreačné poukážky, ktoré je možné použiť ako platidlo za služby spojené s rekreáciou na Slovensku.
18		Monitorovací výbor dopadov globálnej krízy na podnikateľov	Mapovať aktuálnu situáciu vo vývoji dopadov finančnej a hospodárskej krízy na malých a stredných podnikateľov, s cieľom definovať skupiny, ktoré môžu byť najviac ohrozené globálnou krízou. Výbor bude na základe zistení navrhovať konkrétne opatrenia na minimalizáciu možných negatívnych dopadov.
19		Zaviesť jednotné kontaktné miesta pre všetky skupiny a formy podnikov	Rozšírenie tohto miesta na všetky skupiny a formy podnikania sa zatiaľ nepodarilo zaviesť do reality napriek opakovanej kritike Európskej komisie a odporúčaniam OECD. V tejto situácii by uľahčenie podmienok a skrátenie času na založenie podniku mohli byť veľmi nápomocné.
20		Zvýšiť dostupnosť a podporu infraštruktúry širokopásmového prístupu (vysokorychlostný internet)	Podporovať investície súkromného sektora do rozvoja infraštruktúry širokopásmových prístupových sietí. Poskytovať finančné zdroje na rozvoj širokopásmových prístupových sietí z prostriedkov Operačného programu Informatizácia spoločnosti na rozvoj širokopásmového prístupu vo vidieckych a odľahlých oblastiach.
21	PP - Podpora aplikovaného výskumu a inovácií	Podporovať transfer inovatívnych technológií	Prispieť k riešeniu problému zníženia energetickej náročnosti, zníženiu ekologických dopadov a zvýšeniu efektívnosti výroby, čo následne zabezpečí zvýšenie konkurencieschopnosti podnikov a služieb. Transfer technológií je priamo naviazaný na inovačný transfer vo výrobných technológiách a v službách a zároveň vyvoláva inováciu výrobkov a služieb.
22		Presun zdrojov základného výskumu do aplikovaného výskumu a na inovácie	Prijať také opatrenia, aby zdroje určené na podporu aplikovaného výskumu a vývoja dosiahli minimálne hodnotu 50 % z celkových zdrojov agentúry určených na programy (1,2 mld. Sk).
23	PP - Oblasť čerpania zdrojov zo štrukturálnych fondov	Prerokovať s EK možnosť realokácie zdrojov v rámci Operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast	-
24		Prerokovať otázku financovania jednotlivých projektov, na ktoré je možné získať finančné prostriedky z európskych zdrojov so Slovenskou bankovou asociáciou	Na základe rokovaní preveriť stanovisko bánk, čo sa týka ich ochoty podieľať sa na spolufinancovaní projektov implementovaných zo štrukturálnych fondov EÚ, resp. záujem bánk o prioritné financovanie konkrétnych sektorov.

25		Urýchliť implementáciu iniciatívy JEREMIE (Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises initiative)	Urýchliť implementáciu v podmienkach SR a prehodnotiť objem finančných prostriedkov poskytnutých na realizáciu tejto iniciatívy s cieľom prednostne využiť bankové záruky a mikropôžičkový program implementované prostredníctvom spoločností s osobitným postavením (SPV). Cieľom je urýchlené riešenie problematického prístupu podnikateľov, najmä malých a stredných ku kapitálu.
26		Aktívne sa podieľať na rokovaní rady ES k zjednodušeniu postupov pre urýchlenie realizácie programov financovaných z Kohézneho fondu, štruktúrnych fondov alebo z Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka s cieľom posilniť investície do infraštruktúry a energetickej efektívnosti.	-
27		Aktualizovať schémy štátnej pomoci (de minimis) pre Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast vo vzťahu k dočasnému dvojročnému oslobodeniu nad rámec prahu de minimis v oblasti štátnej pomoci do výšky 500 000 EUR a prispôsobiť rámec	Opatrenie je potrebné na zvýšenie podpory podnikom, najmä MSP, ako aj úplné vykonávanie akčného plánu pre iniciatívu „Small Business Act“.
28	PP - Oblasť energetiky	Významnou mierou vplývať na dodávateľov elektriny, plynu a tepla, aby svoje produkty ponúkali za primerané ceny	Venovať adekvátnu pozornosť ochrane spotrebiteľa monitorovaním zákazníckeho prostredia. Dôležitou úlohou bude v prípade podnetov zo strany zákazníkov, využívať súčinnosť s orgánmi štátnej správy, dávať podnety, iniciovať výkon kontroly v rámci jednotlivých orgánov štátnej správy a aktívne s nimi spolupracovať.
29		Preverenie oprávnenosti výšky poplatkov v prenosových a distribučných sústavách a v prepravných a distribučných sieťach	Trvale zabezpečovať odstraňovanie nedostatkov zistených kontrolnou činnosťou Úradu pre reguláciu sieťových odvetví. Zamerať sa hlavne na odstraňovanie zistených nedostatkov v dodržiavaní povinností regulovaných subjektov pri vykonávaní regulovaných činností.
30		Zvážiť vytvorenie podmienok pre zavedenie regulácie dodávok elektriny a plynu mimo segmentu domácností na nevyhnutý čas	Vytvoriť stabilné a nediskriminačné podmienky na trhoch a zároveň umožniť koncovým odberateľom dostatočný stupeň ochrany, hlavne z pohľadu transparentnosti, zabezpečenia vysokého stupňa bezpečnosti a kvality dodávok za primerané ceny. Legislatíva ES a vyhlásenia na pôde Rady Európy a Európskej Komisie umožňujú využiť primerané opatrenia na riešenie mimoriadnych situácií.
31		Zvýšenie domácej spotreby zabezpečiť z domácich zdrojov - dostavba Mochoviec 3,4, rekonštrukcia a výstavba tepelných elektrární a paroplynových cyklov (plynových elektrární)	Znížiť negatívnu bilanciu výroby a spotreby elektrickej energie a taktiež podporiť slovenský priemysel pri budovaní nových energetických kapacít.
32		Znižovanie energetickej náročnosti a zvyšovanie energetickej efektívnosti, zriadenie programu na podporu energetickej efektívnosti	Z hľadiska zníženia rizika z nedostatku energie spôsobeného jej vysokou cenou, alebo deficitom inštalovaného výkonu je vhodné podporiť zvýšenie konkurencieschopnosti a stability podnikateľského prostredia ako aj zníženie nákladov na energiu.
33		Aktívne sa podieľať na vypracovaní a presadzovaní stanovísk SR v rámci Rady ku legislatívnym návrhom Akčného plánu pre energetickú bezpečnosť a solidarnosť, týkajúcich sa energetickej bezpečnosti a energetickej efektívnosti	Presadiť stanoviská SR pri návrhu smernice ktorou sa členským štátom ukladá povinnosť udržiavať minimálne zásoby ropy a/alebo ropných výrobkov, smernice o udávaní spotreby energie a iných zdrojov domácimi spotrebičmi na štítkoch, smernice o energetickej efektívnosti v budovách a návrhu smernice o energetickom štítkovaní pneumatík s ohľadom na efektívnosť využitia paliva a iných podstatných parametrov
34		V súlade s cieľom zvyšovania energetickej efektívnosti a znižovania energetickej náročnosti v Slovenskej republike zabezpečiť financovanie Programu energetickej efektívnosti	Vytvoriť rámec na financovanie aktivít v oblasti znižovania energetickej náročnosti. Jedným z kľúčových opatrení Programu energetickej efektívnosti je zriadenie komplexného systému zberu a vyhodnocovania informácií pri používaní energie v SR. Monitorovací systém efektívnosti pri používaní energie je nevyhnutné zriadiť za účelom vyhodnocovania úspešnosti projektov v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva SR, ako aj naplňovania cieľov Akčných plánov energetickej efektívnosti SR.
35		V prípade dosiahnutia dohody s Európskym parlamentom zabezpečiť transpozíciu a implementáciu Smernice o podpore energie z obnoviteľných zdrojov energie	Najneskôr do 31.12.2009 vypracovať a notifikovať Európskej komisii správu o objeme z energie z OZE, ktorú bude členský štát schopný vyviezť a identifikovať potenciál na spoločné projekty ako aj vypočítať prípadný objem dovezenej elektriny z OZE do roku 2020.

36	PP - Proexportné opatrenia	Podporiť formou oficiálnych účastí MH SR na veľtrhoch a výstavách v zahraničí účasť slovenských firiem v perspektívnych teritóriách, kde je očakávaný najnižší dopad finančnej krízy. Na pôde EÚ a WTO aktívne presadzovať a podporovať opatrenia na posilnenie konkurencieschopnosti producentov v exportných odvetviach SR, ako napr. automobilový priemysel a oceliarstvo	-
37	Dane a odvody	Vláda zváži skrátenie lehoty vrátenia nadmerných odpočtov DPH podnikateľským subjektom zo 60 na 30 dní	-
38		V nadväznosti na rozhodnutie Rady pre hospodárske a finančné záležitosti, vláda zváži možnosť uplatňovania znížených sadzieb DPH v určitých sektoroch	-
39	Makroekonomické prostredie	Reálne spustenie PPP projektov v oblasti výstavby diaľničnej siete ešte v prvom polroku 2009	Ak nebude možné vzhľadom na nepriaznivú situáciu na finančných trhoch realizovať projekty už v tomto čase, MF SR pripraví alternatívny plán výstavby diaľnic financovaných priamo zo štátneho rozpočtu SR, aby nedošlo k posunu termínu začatia výstavby.
40		Maximalizácia čerpania fondov EÚ	Zabezpečiť čerpanie fondov na rozpočtovanej úrovni a preveriť možnosti a maximalizovať úsilie skoršieho čerpania prostriedkov v najbližšom období, s ktorými sa pôvodne rátalo až v neskorších rokoch programového obdobia 2007-2013.
41		Zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane (NČZD) u DPFO a zvýšenie zamestnaneckej prémie	NČZD sa od 1. marca 2009 zvýši z 19,2-násobku životného minima (ŽM) platného k 1.1 daného roka na 22,5-násobok ŽM, teda z 103 488 Sk (3 435,26 eur) na 121 040 Sk (4 017,80 eur). Zároveň sa začiatok klesania NČZD daňovníka (degresivita) zmení zo 100-násobku životného minima platného k 1.1 daného roka na 86-násobok životného minima platného k 1.1 daného roka, teda z 539 004 Sk (17 892 eur) na 463 536 Sk (15 387 eur).
42		Skrátenie lehoty na vrátenie nadmerných odpočtov DPH zo 60 dní na 30 dní	Predpoklad splnenia nasledovných podmienok: platiteľ má zdaňovacie obdobie kalendárny mesiac, nemá za posledných 12 mesiacov nedoplatky na daniach a cle voči daňovým a colným úradom, nemá nedoplatky na povinných odvodoch (zdravotné, sociálne poistenie) a je platiteľom tejto dane najmenej 12 mesiacov. V prípade, že sa štvrťročný platiteľ DPH rozhodne stať mesačným platiteľom DPH, oznámi túto zmenu daňovému úradu.
43		Úprava vstupnej ceny pri hmotnom a nehmotnom majetku pri dani z príjmov	Vstupná cena hmotného majetku sa zvýši z doterajších 30 000 Sk (996 €) na 50 000 Sk (1 700 €) a v prípade nehmotného majetku z hodnoty 50 000 Sk (1 660 €) na hodnotu 70 000 Sk (2 400 €). Uvedená zmena umožní vyšší jednorazový odpis majetku do daňových nákladov, čo na jednej strane zlepši cash flow firiem, a na druhej stimuluje nákup majetku.
44	Podnikateľské prostredie	Pozitívne zmeny v podnikateľskom prostredí v daňovej oblasti	Daň z príjmov: Zrýchlenie odpisovania – prehodnotenie doby odpisovania hmotného majetku, komponentné odpisovanie, zjednodušenie daňovej evidencie pre drobných podnikateľov a predĺženie lehôt na podávanie daňových priznaní. Daň z pridanej hodnoty: skupinová registrácia na DPH, odpočet DPH v neskoršom zdaňovacom období bez penalizácie a umožnenie spätnej registrácie za platiteľa DPH.
45		Zásadné zvýšenie základného imania Eximbanky a SZRB	
46		Novelizácia Zákona 561/2007 o investičnej pomoci	Znížiť minimálnu výšku investície na obstaranie dlhodobého hmotného a nehmotného majetku v oblasti priemyselnej výroby podpory rozvoja cestovného ruchu na polovicu. zníženie obstarania nových výrobných a technologických zariadení, ktoré sú určené na výrobné účely na hodnotu najmenej 40 % z celkovej hodnoty obstaraného dlhodobého hmotného a dlhodobého nehmotného majetku u odvetví priemyselnej výroby a na hodnotu najmenej 20 % v odvetví cestovného ruchu z celkovej hodnoty obstaraného dlhodobého hmotného a nehmotného majetku. Podporiť tvorbu pracovných miest vo všetkých okresoch podľa § 53d novelizovaným zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.
47		Posilnenie úverovej kapacity Mikropôžičkového programu	Zlepšiť prístup začínajúcich a malých podnikateľov (do 50 zamestnancov) k úverom s možnosťou následného úverovania podnikateľa komerčnou bankou. Mikropôžičkový program taktiež bude zohrávať významnú funkciu ako zdroj spolufinancovania projektov MSP v rámci ŠF, najmä pre schémy de minimis. V rámci programu sa plánuje podporiť cca 500-750 podnikateľov, čo si vyžiada zo štátneho rozpočtu čiastku 5 mil. eur v priebehu rokov 2009 a 2010.

48	Nová koncepcia inkubátorovej starostlivosti pre inovatívne MSP	Naviazať výšku príspevku pre inkubátor na rozsah a kvalitu poskytovaných služieb inkubovaným firmám, na prínos inkubátorov k rozvoju inovatívneho podnikania a na dosiahnuté výsledky inkubovaných firiem. Poskytovať komplexné služby pre firmy s inovatívnym podnikateľským plánom v počiatočnom štádiu rozvoja. Ročne je plánované podporiť 16 inkubátorov (cca 300 spoločností), čo si vyžiada zo štátneho rozpočtu čiastku vo výške 500 tis. eur.
49	Posilnenie kapacity programu podpory vzdelávania, školení a poradenstva pre vybrané skupiny záujemcov o podnikanie	Záujemcovia o podnikanie dostanú komplexný súbor informácií potrebných pre založenie podnikania a predbežné zhodnotenie podnikateľského zámeru. V rámci programu budú tiež organizované skupinové kurzy z najdôležitejších prierezových oblastí podnikania a kvalifikované poradenstvo. Ročne je plánované podporiť až 4 000 záujemcov, čo si vyžiada zo štátneho rozpočtu čiastku vo výške 500 tis. eur.
50	Realizácia schémy podpory poradenstva a vzdelávania pre podnikateľský sektor	Poradenské a vzdelávacie služby budú poskytované v spolupráci so zamestnávateľmi prostredníctvom kvalifikovaných odborných poradcov, resp. špecializovaných poradenských spoločností. Ročne je plánované podporiť 500 až 1 000 subjektov (projektov), čo si vyžiada zo štátneho rozpočtu čiastku vo výške 2 mil. eur
51	Posilnenie aktivít štátneho programu „Pomoc MSP na trhu EÚ“	Organizácia internacionálnych kooperačných podujatí pre MSP, sprostredkovanie kontaktov pre slovenské MSP z európskych kooperačných databáz, poskytovanie informačných služieb v súvislosti s podnikaním na trhu EÚ. Ročne je plánované podporiť 200 MSP, čo si vyžiada zo štátneho rozpočtu čiastku vo výške 100 tis. eur.
52	Pilotný projekt – Energetická efektívnosť vo verejných budovách (z fondu BIDSF)	Podporiť zvýšenie energetickej efektívnosti a zníženie spotreby energetických zdrojov prostredníctvom opatrení energetickej efektívnosti. Plánovaný počet podporených projektov (subjektov) je cca 70. Financovanie projektu je zabezpečené vo forme grantu zo zdrojov Medzinárodného fondu na podporu odstavenia Bohunic (BIDSF). Na tieto účely bolo z uvedeného fondu vyčlenených 10 mil. eur, t.j. bez dopadu na ŠR.
53	Realizácia programu SLOVSEFF 2 (z fondu BIDSF)	Cieľom projektu je znižovanie energetickej náročnosti, zvyšovanie energetickej efektívnosti, podpora OZE a zvyšovanie energetickej bezpečnosti SR. Na 1. etape projektu, ktorá je v štádiu realizácie, sa spolu s EBRD podieľajú aj niektoré finančné inštitúcie a predpokladá sa zapojenie ďalších. Plánovaný počet podporených projektov je cca 350, z fondu BIDSF sa predpokladá financovanie vo forme grantu vo výške 15 mil. eur a v rámci úverovania EBRD predpokladá celkovú čiastku na projekty vo výške 100 mil. eur, t.j. bez dopadu na ŠR.
54	Realizácia Programu vyššieho využitia biomasy a slnečnej energie v domácnostiach	Podporiť inštaláciu kotlov na biomasu alebo slnečných kolektorov. V rámci programu sa plánuje podporiť cca 5000 projektov (solárne kolektory, kotly na biomasu a ich kombinácie), čo si vyžiada financovanie zo štátneho rozpočtu vo výške 8 mil. eur.
55	Územné vymedzenie rekreačných pobytov „silových zložiek“ štátnej resp. verejnej správy a nepracujúcich dôchodcov hradené zo štátneho rozpočtu výhradne na územie SR	Podporiť domáci turizmus, jeho subjekty a lepšie využívanie existujúcich kapacít, čo prispeje k zvýšeniu domácej spotreby.
56	Program Obnovme si svoj dom	Zvýšiť dôraz na obnovu kultúrnych pamiatok so zameraním na lokality svetového kultúrneho dedičstva. V tejto súvislosti bude vyčlenených 10 mil. eur, ktoré umožnia podporiť kultúrne pamiatky v jednotlivých fázach procesu ich záchrany, obnovy a prezentácie.
57	Poskytovanie stimulov pre výskum a vývoj vykonávaný podnikateľmi	Stimuly budú poskytované za podmienky, že podnikateľské subjekty rozšíria svoje pracovisko výskumu a vývoja alebo vytvoria nové, ak takéto pracovisko nemajú. Podpora aktivít v oblasti štúdií technickej realizovateľnosti, zapožičania vysoko kvalifikovaných zamestnancov výskumu a vývoja a ochrany priemyselného vlastníctva. Cieľovými skupinami sú malé, stredné a veľké podnikatelia a v roku 2009 je predpokladané podporiť 20 projektov (podnikov), čo si vyžiada v roku 2009 výdavky zo štátneho rozpočtu vo výške 26,6 mil. eur.
58	Vyhlasenie verejnej výzvy a financovanie projektov programu Agentúry na podporu výskumu a vývoja - Podpora výskumu a vývoja v podnikateľskom sektore	Stimulácia inovácií v podnikoch prostredníctvom podpory ich vlastného výskumu a vývoja alebo transferu takýchto riešení z organizácií výskumu a vývoja. Podporované budú štúdie technickej realizovateľnosti alebo projekty aplikovaného výskumu a experimentálneho vývoja. Plánovaný počet podporených projektov v roku 2009 je 30, čo si vyžiada v roku 2009 výdavky zo štátneho rozpočtu vo výške 4,2 mil. eur.

59		Vyhlasenie verejnej výzvy a financovanie projektov programu APVV - Podpora spolupráce univerzít a SAV s podnikateľským prostredím	Cieľom je stimulovať vznik Centier spolupráce univerzít a SAV s podnikateľským prostredím. Centrum bude prednostne realizovať výskum, o ktorý má záujem priemysel. Plánovaný počet podporených projektov v roku 2009 je 30, čo si vyžiada v roku 2009 výdavky zo štátneho rozpočtu vo výške 0,3 mil. eur.
60		Vyhlasenie a financovanie výzvy v programe APVV - Podpora ľudského potenciálu v oblasti výskumu a vývoja a popularizácia vedy	Základným predpokladom pre zlepšenie situácie je zvýšenie atraktívnosti vedeckej kariéry a zvýšenie záujmu mladej generácie o ňu. Cieľom programu je položiť základy systémovej starostlivosti o zlepšovanie vzťahu mládeže k vede a zvyšovanie atraktívnosti výskumnej kariéry. V roku 2009 je plánované podporiť 40 projektov, čo si vyžiada v roku 2009 výdavky zo štátneho rozpočtu vo výške 1 mil. eur.
61		Vyhlasenie verejnej výzvy pre podporu projektov APVV - Podpora projektov aplikovaného výskumu v jednotlivých skupinách odborov vedy a techniky	O podporu sa budú uchádzať organizácie výskumu a vývoja vykonávajúce aplikovaný výskum v akejkoľvek oblasti vedy a techniky. Podpora aplikovaného výskumu vytvorí priestor pre transfer technológií do priemyselnej praxe, pre priame inovácie a stimuly pre vytváranie nových pracovných miest.
62		Realokácia finančných zdrojov Operačného programu výskum a vývoj do oblasti aplikovaného výskumu, so zameraním na zabezpečenie prepojenia výskumno – vývojovej základne s praxou	Vyhlasenie nasledovných výziev: podpora aplikovaného výskumu vo verejnom sektore vo výške 14,8 mil. €, podpora aplikovaného výskumu v podnikateľskom sektore vo výške 60 mil. €, podpora aplikovaného výskumu v oblasti sektora energetiky a životného prostredia vo výške 42 mil. €, podpora budovania výskumno-vývojových centier vo výške 120 mil. €.
63	Udržania zamestnanosti a pomoc zamestnávateľom	Podporiť vytváranie a udržanie sociálnych podnikov, s dôrazom na vytváranie obecných sociálnych podnikov v rámci zákona o službách zamestnanosti a vyhlásením výzvy na dopytovo-orientované projekty	Vytvoriť priaznivejšie legislatívne podmienky pre vznik sociálnych podnikov uvoľnením povinnosti plnenia podmienok pre ich vytváranie. Zaviesť také možnosti pre obce a samosprávne kraje, aby mohli v rámci 30 %-ného povinného podielu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podporiť vytváranie a udržanie pracovných miest v sociálnych podnikoch formou úhrady mzdových nákladov, vzdelávania a prípravy pre trh práce. Predpokladaný počet zamestnaných občanov v sociálnych podnikoch je 10 000 osôb v priemere za rok.
64		Podporiť udržiavanie zamestnanosti u zamestnávateľa riešiaceho dôsledky dopadu globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy	Zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta zamestnancov aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, a preto im poskytuje náhradu mzdy vo výške najmenej 60 %, sa v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie jeho zamestnancov navrhuje poskytovať príspevok na podporu udržania zamestnanosti: príspevok na odvody zamestnávateľa z náhrady mzdy a príspevok zamestnancovi vo výške odvodov zamestnanca. Maximálne na 60 dní, predpokladaný počet zamestnaných občanov na udržaných pracovných miestach je 20 000 osôb v priemere za rok.
65		Podporiť motiváciu pri hľadaní a prijatí zamestnania	Poskytovať príspevok vo výške 22 % z priemernej mzdy v SR počas 1. roka zamestnania a v druhom roku vo výške 11 % z priemernej mzdy v SR tým uchádzačom o zamestnanie, ktorí boli poberateľmi dávky v hmotnej núdzi, boli vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, sami si našli zamestnanie a ich hrubá mesačná mzda je najviac 1,7-násobok životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu. Predpokladaný počet podporených zamestnancov je 7 000 osôb v priemere za rok.
66		Zintenzívniť medziregionálnu pracovnú mobilitu	Odstrániť bariéry súvisiace s dochádzkou do zamestnania mimo miesta trvalého bydliska alebo mimo okresu trvalého bydliska, a to zvýšením príspevku na dochádzku do zamestnania s preferenciou poskytovania vyššieho príspevku pri dochádzke za prácou na kratšie vzdialenosti. Predpokladaný počet podporených zamestnancov je 5 000 osôb v priemere za rok.
67		Podporiť spracovateľov a predajcov domácich poľnohospodárskych produktov	Poskytovať občanom, ktorí boli uchádzačmi o zamestnanie najmenej 3 mesiace a požiadajú o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu vykonávania činnosti súvisiacej s poľnohospodárstvom, poskytovať úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie najdlhšie počas dvoch rokov. Po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania samostatne zárobkovej činnosti uhrádzať týmto občanom aj sociálne poistenie maximálne po dobu 6 mesiacov. Súčasne sa vylučuje súbeh poskytovania iných príspevkov podporujúcich samostatnú zárobkovú činnosť. Predpokladaný počet podporených osôb je 3 200 v priemere za rok.

68	Vytvoriť priaznivejšie podmienky pre samostatnú zárobkovú činnosť	Na zvýšenie záujmu o SZČ uchádzača o zamestnanie, ktorý bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, poberal dávku v hmotnej núdzi a stal sa samostatne zárobkovo činnou osobou, sa navrhuje po dobu najviac 24 mesiacov platiť poistné na zdravotné poistenie a po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania SZČ aj sociálne poistenie maximálne po dobu 6 mesiacov. Súčasne sa vylučuje súbeh poskytovania iných príspevkov podporujúcich samostatnú zárobkovú činnosť. Predpokladaný počet podporených osôb je 5 000 v priemere za rok.
69	Podporiť vytváranie nových pracovných miest	Pre podniky vykonávajúce činnosť nepretržite najmenej 12 mesiacov sa navrhuje poskytovať po dobu 12 mesiacov príspevkov na podporu vytvorenia nového pracovného miesta vo výške 15 % z celkovej ceny práce z priemernej mzdy v SR v bratislavskom kraji a vo výške 30 % z celkovej ceny práce z priemernej mzdy v SR v ostatných krajoch, najviac 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca prijatého na vytvorené pracovné miesto. Podmienkou na poskytnutie príspevku zamestnávateľovi je, aby na novo vytvorené pracovné miesto prijal uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace a novovytvorené pracovné miesto zachoval 12 mesiacov. Predpokladaný počet podporených osôb je 2 500 v priemere za rok.

Prameň: Aktualizácia opatrení vlády SR na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy (<http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/1151FADCF372A>)
Návrh opatrení na zmiernenie dopadov globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy na zamestnanosť - nové znenie (<http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/34E44F58F4968DA0C12575510050E94D?OpenDocument>)
Návrh tretieho súboru opatrení na zmiernenie dopadov hospodárskej krízy (<http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/79F08970EDB8D0D50>)

Pripravila: Podnikateľská aliancia Slovenska
Bratislava 13. marca 2009

Príloha 2: Plán protikrizových opatrení ČR – realizované a schválené opatrenia

Zdroj: (Vláda České republiky, 2010)

1. Zníženie sadzby poistného na nemocenské poistenia a štátnu politiku zamestnanosti

Od 1. januára 2009 zamestnanec prispieval zo svojho príjmu iba na dôchodkové poistenie vo výške 6,5 % sadzby. Rovnaká úprava sa dotkla aj sadzieb u odvodov osôb samostatne zárobkovo činných, ktoré sú však v nemocenskom poistení dobrovoľné.

Od 1. januára 2009 boli taktiež znížené sadzby poistného na nemocenské poistenie hradené zamestnávateľom o 1 percentný bod. Ďalej sa tak znížili priame odvody zamestnávateľov.

2. Zníženie sadzby dane z príjmu právnických osôb

Od roku 2007 naplánované zníženie sadzby dane z príjmu právnických osôb na 20 % (zo sadzby 21 % platnej v roku 2008) ponechalo v rukách podnikov cca 6 mld. Kč, ktoré mohli použiť na investície, zvýšenie miezd zamestnancov či vytvorenie určitého „vankúša“ proti dopadom hospodárskeho útlmu. Obdobný efekt sa očakával i na rok 2010, kedy došlo k ďalšiemu zníženiu sadzby na 19 %.

3. Zvýšenie garancie úverov malým a stredným podnikom

Posilnenie záručného fondu spravovaného Českomoravskou záručnou a rozvojovou bankou (ČMRZB) o 1,1 mld. Kč. Prostriedky boli získané z obrátkového fondu Phare, splátok úverov poskytnutých ČMRZB a dividend štátu z hospodárenia tejto banky. Toto opatrenie malo umožniť poskytnúť garancie za prevádzkové a exportné úvery vo výške až 8 mld. Kč.

4. Zapojenie prostriedkov z rezervných fondov

Obmedzením práva jednotlivých kapitol použiť rezervné fondy na krytie výdajov nerealizovaných v minulosti vo výške cca 31 mld. Kč a ich zapojenie pre účely krytia bežného hospodárenia štátneho rozpočtu v predchádzajúcom roku znamená, že sa o rovnakú čiastku mala znížiť potreba vydávania štátnych dlhopisov a čerpanie pôžičiek. Tým malo dôjsť k ročnej úspore úrokových nákladov v predpokladanej výške 1,5 mld. Kč. a hlavne k zníženiu rizika pre financovanie štátu v období finančnej krízy.

5. Podpora podnikateľov v poľnohospodárstve

V Podpornom a garančnom roľníckom a lesníckom fonde (PGRLF) došlo k posilneniu rozpočtu celkovo o 2,3 mld. Kč, čím sa mala zvýšiť dostupnosť úverov pre malých a stredných podnikateľov v hospodárstve.

6. Viazanie prevádzkových výdajov jednotlivých kapitol

Vláda sa rozhodla viazať prevádzkové výdaje jednotlivých kapitol, čo umožnilo vytvoriť rezervu vo výške 6,5 mld. Kč, ktorá mohla byť použitá na úhradu nečakanej prioritnej potreby.

7. Posilnenie Programu rozvoj vidieka

Na základe uznesenia vlády č. 1626 z roku 2008 došlo k posilneniu Programu rozvoja vidieka o cca 272 mil. Kč. Program mal prispieť aj k zníženiu miery nezamestnanosti na vidieku a predovšetkým ku stabilizácii jeho obyvateľov.

8. Investície do vedy a výskumu nad rámec schváleného návrhu štátneho rozpočtu

Vláda rozhodla v januári 2009 pri prejednávaní aktualizovaného návrhu štátneho rozpočtu, že dôjde k úhrade za kurzové straty z transakcií pri stavbe areálu (kampusu) Masarykovej univerzity v Brne vo výške cca 300 mil. Kč.

9. Navýšenie investícií do dopravnej infraštruktúry

SFDI mal disponovať v roku 2009 celkovými prostriedkami vo výške 90,3 mld. Kč. Oproti výdajom do dopravnej infraštruktúry v roku 2008 mal mať SFDI v roku 2009 k dispozícii o 2,6 mld. Kč viac.

10. Navýšenie plátov zamestnancov štátneho sektoru

V priebehu prejednávania zákona o štátnom rozpočte na rok 2009 bol prijatý pozmeňovací návrh, ktorý navýšil objem plátov zamestnancov štátneho sektoru o 2,7 mld. Kč.

11. Sociálny mier a bezpečnosť

Realizácia súhrnu komplexných opatrení, ktoré mali za cieľ okamžite započatť riešenia dopadov hospodárskej krízy na situáciu v oblasti imigrácie. Pre zaistenie bezpečnostnej situácie Česká republika obmedzila prílív nových zahraničných pracovníkov. Základným opatrením bolo pozastavenie vydávania víz za vybranými účelmi.

12. Navýšenie výdajov na priame platby – kofinancovanie

Na základe uznesenia vlády č. 1626 z roku 2008 došlo k navýšeniu výdajov na priame platby – dofinancovanie zo štátneho rozpočtu vo výške 0,5 mld. Kč, ďalšie navýšenie schválila vláda v januári 2009 pri prejednávaní aktualizovaného návrhu štátneho rozpočtu. Jednalo sa o čiastku cca 522 mil. Kč, teda celkom cez 1 mld. Kč.

13. Podpora exportu

Pre opatrenia zamerané na elimináciu, či zmiernenie rizík exportu, boli využité spoločnosti vlastnené štátom, resp. spoločnosti, v ktorých má štát majoritu. Tieto opatrenia mali okrem iného pomôcť preorientovať vývoz na perspektívnejšie trhy.

14. Zmena zákona o poisťovaní a financovaní vývozu so štátnou podporou

Kľúčová zmena zákona mala umožniť, aby štátom podporované úverovanie vývozu poskytovali aj komerčné banky prostredníctvom tzv. mechanizmu vyrovnávania úrokových sadzieb. Malo tak dôjsť k podstatnému zvýšeniu celkovej obslužnosti financovania českého vývozu.

15. Fiškálne impulzy podpory výskumu a vývoja

Medziročný nárast prostriedkov štátneho rozpočtu na podporu VaV pro období 2009 – 2011 činil 8 %.

16. Zníženie záloh na dane z príjmu

Mnohým daňovým subjektom boli ponúkané podstatne liberálnejšie platby záloh na priamych daniach a na základe ich žiadostí sa pristupovalo i k dlhodobejším splátkovým kalendárom daňových povinností. Tieto opatrenia mali mať za následok zníženie priebežného inkasa štátneho rozpočtu v rádoch stoviek miliónov Kč.