

Trh práce, aktivní politika trhu práce a indikátory trhu práce v okresech Trenčín a Ilava

Bc. Anna Kedrová

Diplomová práce
2006

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMELECKÉHO DÍLA, UMELECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Anna KEDROVÁ
Studijní program: N 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Management a marketing

Téma práce: Trh práce, aktivní politika trhu práce a indikátory
trhu práce v okresech Trenčín a Ilava

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Charakterizujte trh práce, aktivní politiku a indikátory trhu práce.

II. Praktická část

- Provedie průzkum současného stavu trhu práce v okresech Trenčín a Ilava se zaměřením na aktivní politiku a indikátory trhu práce.
- Provedie vlastní výzkum v oblasti aktivní politiky a indikátoru trhu práce.
- Zhodnoťte výsledky výzkumu a podle těchto výsledků navrhněte konkrétní kroky na zlepšení situace v oblasti aktivní politiky trhu práce a sledovaných indikátoru trhu práce.

Záver

Rozsah práce: 70 stran

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tište-

ná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] BELZ, Horst; SIEGRIST Marco. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.
- [2] MAREŠ, Petr. Nezamestnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [3] MIHALI K, Jozef. Trh práce a manažment ľudských zdrojov: personálny manažment, 2. vyd. Trenčín: Trenčianska univerzita - Peter Gerši - GC TECH, 2002. 391 s. ISBN 80-88914-50-7.
- [4] RIEVAJOVÁ, Eva. Teória a politika zamestnanosti, 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2003. 276 s. ISBN 80-225-1757-7.
- [5] URAMOVÁ, Mária. Trh práce a jeho nedokonalosti, 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela - OZ Ekológia, 2004. 127 s. Ekonomická fakulta. ISBN 80-8083-011-8.
- [6] WINKLER, Jifí; WILDMANOVÁ, Mirka. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Zdenka Tvrdá

Datum zadání diplomové práce:

6. března 2006


Termín odevzdání diplomové práce:

12. května 2006

Ve Zlíne dne 6. března 2006


Slav Nováček, CSc.
děkan




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Trh práce v podmienkach tranzitívnej ekonomiky predstavuje inštitucionálny nástroj, ktorý umožňuje úspešne zvládnuť nezamestnanosť pri prechode od centrálne plánovaného k trhovému hospodárstvu. Táto diplomová práca sa zaoberá práve problematikou trhu práce. Je zameraná na aktívnu politiku zamestnanosti a indikátory trhu práce regiónoch Trenčína a Ilavy. Analyzuje trh práce a tiež aktívnu politiku trhu práce v uvedených regiónoch. Ako jedno z opatrení aktívnej politiky je navrhnutý projekt obsiahnutý v praktickej časti pod názvom „Regionálna burza práce“

Kľúčové slová: Trh práce, aktívna politika zamestnanosti, indikátory, Trenčín, Ilava

ABSTRACT

Labour market according to transitive economy represents an institutional device, which enables a successful encompassment of an unemployment in transition from central planning to a market economy. This diploma thesis exactly deals with the field of the labour market. It is focused on an active employment policy and on a labour market's indicators in a regions of Trenčín and Ilava. There is an analysis of labour market and of an active labour market's policy in mentioned regions as well. The project "Regional job fair", which is inherent in the practical part was proposed as one of the measures of the active policy.

Keywords: Labour market, active employment policy, indicators, Trenčín, Ilava

Ďakujem vedúcej mojej diplomovej práce Ing. Zdenke Tvrdej, riaditeľke odboru služieb zamestnanosti, Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne za odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri spracovávaní problematiky trhu práce, aktívnej politiky a indikátorov trhu práce.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 9 |
| I TEORETICKÁ ČASŤ | 10 |
| 2 TRH PRÁCE | 11 |
| 2.1 VÝCHODISKÁ SKÚMANIA TRHU PRÁCE | 11 |
| 2.2 ŠPECIFIKÁ TRHU PRÁCE | 12 |
| 2.3 EKONOMICKÝ MODEL FUNGOVANIA PRACOVNÉHO TRHU | 14 |
| 2.4 SEGMENTÁCIA TRHU PRÁCE | 17 |
| 2.4.1 Primárny a sekundárny trh práce | 18 |
| 2.4.2 Formálny a neformálny trh práce | 19 |
| 2.4.3 Externý a interný trh práce | 19 |
| 3 AKTÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI | 21 |
| 3.1 VŠEOBECNE O POLITIKE ZAMESTNANOSTI | 21 |
| 3.2 NÁSTROJE POLITIKY ZAMESTNANOSTI | 22 |
| 3.3 AKTÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI | 23 |
| 3.3.1 Ciele aktívnej politiky zamestnanosti | 24 |
| 3.3.2 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti | 25 |
| 3.4 AKTÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI V SR | 27 |
| 3.4.1 Národný projekt I (SOP LZ) | 29 |
| 3.4.2 Národný projekt II (SOP LZ) | 29 |
| 3.4.3 Národný projekt III (SOP LZ) | 29 |
| 3.4.4 Národný projekt V (SOP LZ) | 30 |
| 3.4.5 Národný projekt IX (SOP LZ) | 30 |
| 3.5 INTERPRETÁCIA NEZAMESTNANOSTI | 30 |
| 4 INDIKÁTORY TRHU PRÁCE | 35 |
| 4.1 VŠEOBECNE O INDIKÁTOROCH TRHU PRÁCE | 35 |
| 4.2 INDIKÁTORY TRHU PRÁCE V EU | 35 |
| 4.3 INDIKÁTORY TRHU PRÁCE V SR | 36 |
| 4.4 HODNOTENIE EFEKTÍVNOSTI ÚČINNOSTI A AKTÍVNEJ POLITIKY ZAMESTNANOSTI | 36 |
| II PRAKTICKÁ ČASŤ | 40 |
| 5 PRIESKUM A HODNOTENIE TRHU PRÁCE V OKRESOCH TRENČÍN A ILAVA | 41 |
| 5.1 POPIS REGIÓNOV TRENČÍN A ILAVA | 41 |
| 5.1.1 Okres Trenčín | 41 |
| 5.1.2 Okres Ilava | 42 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.2 | SWOT ANALÝZA OKRESOV TRENČÍN A ILAVA..... | 43 |
| 5.3 | CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V OKRESOCH TRENČÍN A ILAVA | 44 |
| 5.4 | TRH PRÁCE Z HĽADISKA ŠTRUKTÚRY UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE | 45 |
| 5.5 | PREHLAD VOĽNÝCH PRACOVNÝCH MIEST V OKRESOCH TRENČÍN A ILAVA..... | 50 |
| 6 | VÝSKUM AKTÍVNEJ POLITIKY A INDIKÁTOROV TRHU PRÁCE..... | 53 |
| 6.1 | VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE | 53 |
| 6.2 | ABSOLVENTSKÁ PRAX | 55 |
| 6.3 | AKTIVAČNÁ ČINNOSŤ..... | 56 |
| 6.4 | PRÍSPEVOK NA SAMOSTATNÚ ZÁROBKOVÚ ČINNOSŤ..... | 57 |
| 6.5 | PRÍSPEVOK NA ZAMESTNÁVANIE ZNEVÝHODNENÉHO UCHÁDZAČA O ZAMESTNANIE..... | 57 |
| 6.6 | PRÍSPEVOK NA DOCHÁDZKU ZA PRÁCOU | 58 |
| 6.7 | NÁSTROJE AKTÍVNEJ POLITIKY ZAMERANÉ NA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM | 59 |
| 6.8 | ZHRNUTIE O INDIKÁTOROCH TRHU PRÁCE V OKRESOCH TRENČÍN A ILAVA | 59 |
| 7 | PROJEKT | 61 |
| 7.1 | VÝCHODZÍ STAV | 61 |
| 7.2 | CIEĽOVÉ SKUPINY | 61 |
| 7.3 | CIELE PROJEKTU A STANOVENIE HYPOTÉZ..... | 63 |
| 7.3.1 | Stanovenie cieľov | 63 |
| 7.3.2 | Zdôvodnenie stanovených cieľov | 64 |
| 7.3.3 | Očakávané prínosy..... | 64 |
| 7.3.4 | Stanovenie indikátorov | 65 |
| 7.4 | OBMEDZENIA PROJEKTU..... | 66 |
| 7.5 | POSTUP PRI REALIZÁCIÍ PROJEKTU | 66 |
| 7.6 | VYMEDZENIE ZODPOVEDNOSTI..... | 72 |
| 7.7 | ČASOVÁ ANALÝZA..... | 73 |
| 7.8 | RIZIKOVÁ ANALÝZA..... | 78 |
| 7.8.1 | Protirizikové opatrenia..... | 78 |
| 7.9 | NÁKLADOVÁ ANALÝZA..... | 79 |
| 7.10 | VYHODNOTENIE PROJEKTU..... | 80 |
| | ZÁVER..... | 82 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 84 |
| | ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK..... | 86 |
| | ZOZNAM OBRÁZKOV..... | 87 |
| | ZOZNAM TABULIEK..... | 88 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| ZOZNAM PRÍLOH | 90 |
|----------------------------|-----------|

ÚVOD

Zamestnanosť a produktívna práca sú hlavnými zložkami ekonomického a sociálneho rozvoja, ako aj rozhodujúcimi faktormi ľudskej identity. Ekonomický rast, udržateľný rozvoj a rozširovanie produktívnej zamestnanosti sú úzko späté. Plná a efektívna zamestnanosť je účinnou metódou boja s chudobou a presadzovania sociálnej integrácie.

Proces sociálnych a ekonomických premien našej spoločnosti je zložitý a časovo náročný, má permanentný charakter, s nevyhnutnosťou riešiť najaktuálnejšie spoločenské procesy a javy, medzi ktoré patrí na poprednom mieste i nezamestnanosť. Nezamestnanosť je sociálnoekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce, predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy medzi ponukou práce a dopytom po nej. Prechod na trhovú ekonomiku, a tým na trh práce, spolu s nutnosťou riešiť dôsledky deformácií minulých rokov, je veľmi náročná nielen ekonomická a organizačná, ale i politická úloha bezprostredne súvisiaca s uskutočňovaním potrebných štrukturálnych zmien v ekonomike.

Aby neboli ohrozené základné sociálne istoty pracujúcich, štát prijíma rad zákonných opatrení. Trh práce nemožno ponechať živelnému vývoju. S pomocou štátu sa vytvára ucelený a fungujúci systém služieb zamestnanosti.

Cieľom každého štátu je dosiahnuť plnú zamestnanosť cestou minimalizovania nezamestnanosti. Vo svete integračných procesov a narastajúcej vzájomnej závislosti krajín musí byť naše národné úsilie znásobené medzinárodnou spoluprácou. [10, s. 5]

Táto diplomová práca je zameraná na trh práce, aktívnu politiku a indikátory trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava. Teoretická časť je rozdelená na tri časti, ktorých každá je venovaná jednej z uvedených oblastí – trhu práce, aktívnej politike a indikátorom trhu práce. V teoretickej rovine rozpracovaná problematika trhu práce, aktívnej politiky a indikátorov trhu práce je podkladom pre spracovanie praktickej časti diplomovej práce.

Praktická časť tejto diplomovej práce sa zaoberá už konkrétnou situáciou v oblasti trhu práce, aktívnej politiky a indikátorov trhu práce okresov Trenčín a Ilava. Obsahuje prieskum trhu práce, aktívnej politiky a indikátorov trhu práce a zároveň tieto oblasti analyzuje a skúma. Ako konkrétny krok na zlepšenie situácie v oblasti aktívnej politiky a sledovaných indikátorov trhu práce je navrhované praktické riešenie oblasti aktívnej politiky v okresoch Trenčín a Ilava - projekt nazvaný „Regionálna burza práce“.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

2 TRH PRÁCE

Trh práce považujeme za trh s najvzácnejším výrobným faktorom preto, lebo ani jeden statok nemožno vyprodukovať bez použitia ľudskej práce. Významom ľudskej práce v rozvoji spoločnosti sa zaoberali v minulosti viacerí myslitelia a teoretici (Aristoteles, A. Smith, J. B. Say, W. S. Jevons, K. Marx, J. M. Keynes a ďalší). Skúmali prácu z rôznych hľadísk a vždy jej prisudzovali významné miesto v spoločenskom rozvoji a v dosahovaní ekonomického rastu. V súčasnosti sa pozornosť odborníkov sústreďuje najmä na otázky zmien v postavení jednotlivca vo výrobnom procese, na jeho schopnosti a adaptabilitu, na ľudský činiteľ ako taký. Širšia orientácia pozornosti na človeka ako individuum v spoločenskom rozvoji nie je náhodná. Súvisí s prechodom k poznatkovej ekonomike, s dynamickými zmenami v oblasti využívania informačno-komunikačných technológií, so zmenou podielu duševnej a fyzickej práce na konečnej produkcii, ale aj so zmenou podmienok na výkon práce a požiadaviek na kvalitu výsledkov práce. [12, s. 7]

2.1 Východiská skúmania trhu práce

Pracovný trh je spojený s trhovou ekonomikou, v ktorej sa, rovnako ako v prípade služieb a výrobkov, predáva a kupuje i práca (pracovné zmluvy a mzdy sú vymieňané za čas a kvalifikáciu pracovníkov). Predpokladá sa, že vývoj trhového hospodárstva bol historickým procesom, v priebehu ktorého do trhovej ekonomiky patril čoraz väčší rozsah ekonomickej činnosti. Trh práce predstavuje v priemyselnej trhovej ekonomike jej hlavný distribučný mechanizmus. Pracovný trh je inštitúciou riešiacou problém dvojitej alokácie lebo :

- Ø systému produkcie musí byť ponúkaná pracovná sila v požadovanej štruktúre, čo znamená, že jedinci musia byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov;
- Ø pracovná sila musí byť zabezpečená peňažnými (príjem) a sociálnymi (status) prostriedkami existencie (a to podľa svojho podielu na produkcii), a navyše musia byť životnými prostriedkami zabezpečené i osoby žijúce „legitímne“ mimo zamestnania.

Pracovný trh rieši obidva tieto problémy alokácie simultánne, zatiaľ čo v netrhavej spoločnosti prevládajú inštitucionálne formy. Keď spôsob, akým jedinci získavajú životné prostriedky a výška týchto prostriedkov závisia od iných faktorov, než je ich podiel na produkcii. [4, s. 54]

2.2 Špecifiká trhu práce

Pre trhovú ekonomiku je typické, že zároveň existujú trhy tovarov a služieb, ale aj trhy výrobných faktorov, a teda aj trh práce. Na trhu práce sa kupuje a predáva práca, ktorej cenou je mzda. Ide však o špecifický trh. Jeho špecifiká v podstate plynú z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a je úzko spätá s osobnosťou človeka. V trhovej ekonomike je trh práce rozhodujúcou inštitúciou, od ktorej sa očakáva, že ako už bolo uvedené, zabezpečí ekonomiku potrebnými pracovnými silami a pracovné sily zabezpečí zodpovedajúcimi prostriedkami. Všetky uvedené úlohy rieši trh práce súčasne. Podobne ako na iných trhoch, aj tu ponuka práce a dopyt po nej vzájomne súťažia. Na trhu práce však nie sú úplne nefunkčné štandardné trhové mechanizmy vyrovnávajúce ponuku a dopyt prostredníctvom ceny práce, t.j. mzdy. Odpoveď na túto otázku je možné nájsť vo všeobecnej ekonomickej teórii. [13, s. 3]

Medzi hlavné príčiny, prečo je štandardný prispôsobovací mechanizmus (t.j. previs dopytu vyvoláva rast ceny a naopak, previs ponuky pokles ceny) v prípade trhu práce oslabený :

- a) Predmetom výmeny na trhu je práca. Tá je neoddeliteľná od osobnosti človeka. Tí, čo prácu predávajú (zamestnanci), i tí ktorí prácu kupujú (zamestnávateľia, firmy), uplatňujú rôzne preferencie. Nerozhodujú sa len podľa ceny práce (mzdy), ale napr. podľa radu ďalších skutočností (rizikovosť práce, prestíž povolání, predpoklady na invenčnú prácu, organizačné dispozície atď.). V hre nie je teda len cena práce, ale aj neekonomické pôsobenie.
- b) Prispôsobenie ponuky a dopytu podľa ceny práce (mzdy) je do určitej miery deformované i tým, že firmy sa snažia udržať si určitý kmeňový počet kvalitných pracovníkov, do ktorých kvalifikácie spravidla investujú. Rovnako i zamestnanci majú často záujem zotrvať vo firme (atraktivnosť profesie, obavy z nezamestnanosti a pod.). V dôsledku oboch týchto skutočností je citlivosť miezd na zmeny v ponuke a dopyte po práci nižšia.
- c) Trh práce je v značnej miery segmentovaný. De facto existuje značné množstvo trhov práce. Segmentácia vyplýva v podstate jednak z enormnej rozdielnosti medzi ľuďmi, ich dispozíciami a predpokladmi, pracovnými miestami a ich kvalifikačnou náročnosťou, jednak z územnej alokácie trhov práce. Segmentácia trhu práce má za

následok zníženie vplyvu konkurencie na trhu práce a rozdiely v mzdách rozmanitých profesijných skupín pracovníkov v rôznych regiónoch.

- d) Na trhu práce sa prejavuje vplyv kolektívneho vyjednávania na mzdy. Odbory vystupujú na trhu práce v role „monopolistu“, usilujú sa o vyššie mzdy, o zvýšenie ceny práce. V procese kolektívneho vyjednávania (buď s účasťou štátu alebo bez nej) sú dohodnuté určité parametre mzdového vývoja v závislosti od ekonomického vývoja. Administratívnym zásahom je teda mzda posunutá na vyššiu úroveň a vyvoláva pokles efektívnosti. Závažné je, že správanie odborov na trhu práce môže prinášať riziko rastu inflácie a to v tých prípadoch, keď ekonomické výsledky neoprávňujú dohodnutý mzdový vývoj a odbory sa snažia rôznymi nátlakovými akciami dosiahnuť mzdový nárast. Dochádza k mzdovej nákaze, t.j. k inflačným tlakom na mzdovej špirále. Vplyv odborov môže byť samozrejme i pozitívny a podporovať komunikáciu, nie konflikty medzi zamestnancami a zamestnávateľmi.
- e) Trh práce je výrazne ovplyvňovaný zo strany štátu. Ide najmä o pracovné zákonodarstvo ako sú napr. úprava pracovného času, stanovenie minimálnej mzdy, ďalej podmienky penzionovania, dĺžka školskej dochádzky a iné, čo významne ovplyvňuje stranu ponuky práce.

Uvedené okolnosti majú za následok, že mzdy sa stávajú nepružnými smerom dolu. Nepružnosť miezd je všeobecne spájaná s nedobrovoľnou nezamestnanosťou (rast miezd dopyt po práci znižuje a zvyšuje nezamestnanosť). Trh práce teda svojim fungovaním inklinuje k nerovnováhe a k nezamestnanosti. Je príliš rigidný, regulovaný, pracovníci sú nadmerne finančne honorovaní a výška miezd ich z trhu práce vylučuje. Trh práce v skutočnosti nie je typickým konkurenčným trhom, ale trhom administratívne značne re-gulovaným. Preto v moderných spoločnostiach vlády intervedujú v prospech zmiernenia nerovnováhy na trhu práce a zameriavajú sa na makroekonomickú reguláciu medzi sú-hrnnou ponukou a dopytom po pracovnej sile. Súbor týchto makroekonomických opatrení možno rozlíšiť :

- Ø na opatrenia, ktoré nie sú na trh práce zamerané priamo, ale sprostredkované; sem patria najmä opatrenia monetárnej, fiškálnej a príjmovej politiky;
- Ø na opatrenia zamerané na priame ovplyvňovanie ponuky a dopytu na trhu práce, na spružnenie prispôsobovacích mechanizmov na trhu práce; sem patria opatrenia označované ako politika zamestnanosti. [10, s. 7,8]

2.3 Ekonomický model fungovania pracovného trhu

Ekonomický pohľad na trh práce je vyjadrený konceptom ponuky a dopytu. Dopyt po práci je charakterizovaný svojim rozsahom a štruktúrou rozloženou podľa odvetví, profesijných kategórií a kvalifikačných požiadaviek. Predovšetkým je závislý od pomeru medzi mzdovými nákladmi na produkt a výnosmi z predaja produktu. Dopyt po práci bude závislý na niekoľkých podmienkach :

- Ø na senzitivite dopytu po vyrábanom tovare na zmeny ceny (elastickejší dopyt po tovare spôsobí väčší dopyt po práci),
- Ø na dostupnosti substitúcie kapitálu prácou,
- Ø na podiele nákladov na pracovnú silu na celkových nákladoch (v prípade, že pracovné náklady predstavujú iba malý podiel celkových nákladov, účinok vysokých miezd na dopyt na prácu bude malý),
- Ø na elasticite ponuky substitučných výrobných faktorov.

Ponuka práce je charakterizovaná rozsahom a štruktúrou rozloženou podľa pohlavia, veku, kvalifikácie, sociálnej príslušnosti. Ide o ponuku počtu pracovníkov a tiež počtu pracovných hodín. Ponuka práce je vecou individuálnych rozhodnutí, ktoré sa prijímajú v domácnosti v závislosti na „oportunitity kost“ („nákladoch príležitostí“) pracovného zapojenia. Tie sú dané predpokladaným prínosom alebo zárobnou schopnosťou z predaja práce, ktorá závisí predovšetkým na zmenách v reálnej mzde. Pokles reálnej mzdy zvyšuje náklady príležitostí (znižuje sa totiž predpokladaný prínos zo zapojenia do práce). Naopak znižuje náklady príležitostí netrhových aktivít, čo vedie k poklesu zamestnanosti a rastu nezamestnanosti. [13, s. 4]

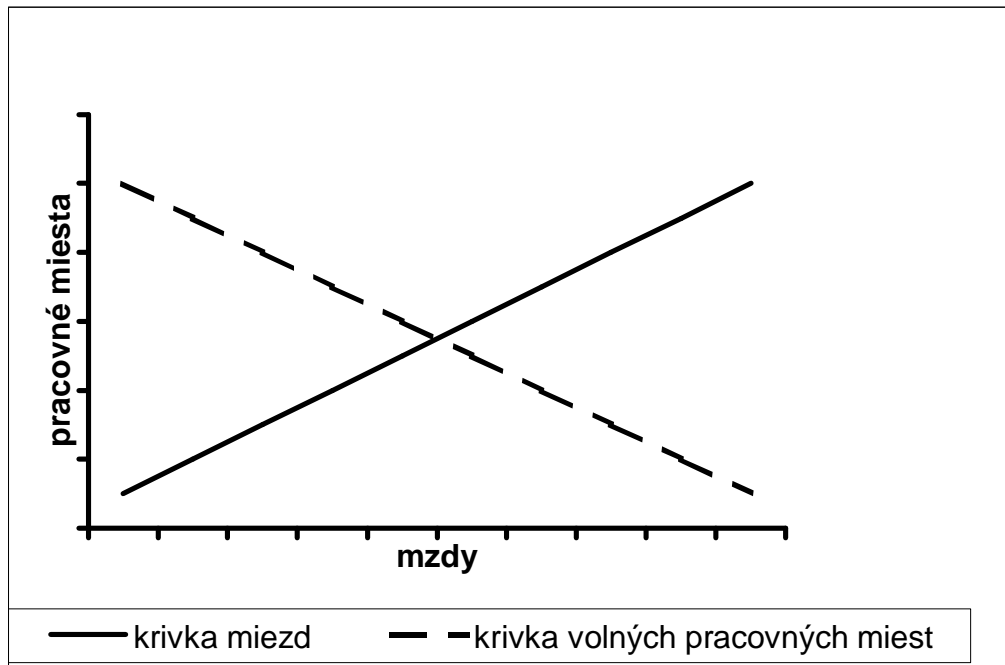
Podľa klasického trhového modelu sa rovnováha na pracovnom trhu vytvára interakciou ponuky a dopytu. Ponuka práce a dopyt po nej reagujú na cenu práce – mzdu. Medzi dopytom po práci a výškou miezd je negatívny vzťah. Bod, v ktorom sa pretne na danej úrovni miezd dopyt na prácu s ponukou práce, je bodom rovnováhy na trhu práce. Rozdiel medzi celkovou ponukou práce a dopytom po práci by mal za predpokladu dokonalej flexibility trhu práce, byť vyrovnávaný pohybom miezd (ak presahuje ponuka práce dopyt na ňu, mali by mzdy klesať tak dlho, až kým nedôjde k ich vyrovnaniu). Za uvedeného stavu by neexistovala nezamestnanosť. Z toho dôvodu tiež interpretuje neoklasická teória prevahu po-

nučky nad dopytom na trhu práce dvoma spôsobmi : tzv. dobrovoľnú nezamestnanosť, ktorá je spojená s neochotou pracovnej sily prijať mzdu, ktorá vedie k rovnováhe na trhu práce. Tzv. nedobrovoľná nezamestnanosť je potom spojená s nepružnosťou miezd smerom dole, ktorá bráni „čisteniu trhu“ aj vtedy, keď individuálni pracovníci by boli ochotní nižšie mzdy prijať.

Úloha pohybu miezd ako vyrovnávacieho mechanizmu v ekonomickom modeli je rozhodujúca. Ak považujeme pracovnú silu za faktor produkcie, potom krivka ponuky pracovných miest (teda dopyt po práci) závisí na relatívnych výrobných nákladoch. Tie vyplývajú z marginálnej efektivity práce, teda zo vzťahu výsledkov práce a miezd. Firmy príjmu pracovníkov vtedy, keď hraničný produkt práce presiahne dodatočné náklady na nábor a mzdy pracovníkov, ktorí ho vyprodukujú. Keď produktivita práce rastie a keď je dostatok kvalifikovaných robotníkov, potom rastie zamestnanosť a klesá nezamestnanosť, preto sa menej pracovníkov uchádza o prácu a rastú mzdy. To ale následne tlačí hraničnú produktivitu práce a prínos z tvorby nových miest späť dole, dopyt po práci opäť poklesne a práve tak aj zamestnanosť.

Odhládnuv od ostatných faktorov, potom tzv. krivka voľných miest ukazuje, že rastom miezd klesá počet voľných pracovných miest (rastie nezamestnanosť). Pri raste produktivity práce môže dôjsť k posunu krivky na pravo a pri jej poklese na ľavo. Mzdová krivka súčasne ukazuje, že pri poklese počtu voľných pracovných miest je pozícia robotníkov na trhu práce horšia, a preto dochádza k poklesu miezd (tiež nezamestnanosť potom klesá). Krivka sa posunie doprava v prípade vonkajších tlakov na mzdy, napríklad v dôsledku rastúceho vplyvu odborov alebo rastu daňového zaťaženia, a naopak, ak sa obmedzí tlak na mzdy, krivka sa posúva na ľavo. [13, s. 4,5]

Rovnováha medzi ponukou práce a dopytom po nej môže byť potom graficky znázornená ako preŕatie krivky ponuky pracovných miest a tzv. „Beveridgesovej krivky“. Beveridgesova krivka znázorňuje zistený inverzný vzťah medzi mierou pracovných miest a mierou nezamestnanosti pri danej cene práce – mzde. Miera nezamestnanosti rastie pri súčasnom

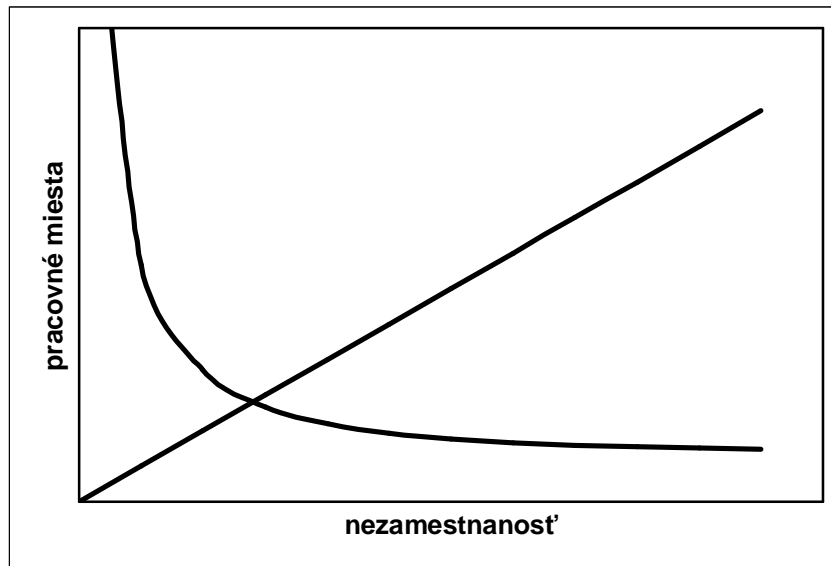


Obr. 1. Vázba krivky volných miest a krivky miezd, (J. Winkler, M. Wildmanová: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, Praha 1999*)

nezamestnanosti pri danej cene práce – mzde. Miera nezamestnanosti rastie pri súčasnom poklese miery voľných pracovných miest. Na pracovnom trhu existujú vedľa seba vždy súčasne nezamestnaní a voľné pracovné miesta, tak v dôsledku štrukturálneho nesúladu, ako i časového vplyvu ďalších faktorov, ktoré spôsobujú zmenu prítokov do nezamestnanosti a odtokov z nezamestnanosti. Pri poklese dopytu po tovare napr. dochádza k obmedzeniu produkcie, rastu prítokov do nezamestnanosti a obmedzeniu počtu voľných pracovných miest i odtokov z nezamestnanosti. Nezamestnanosť potom rastie pri súčasnom poklese voľných pracovných miest. Beveridgesova krivka sa posúva smerom doprava pri rastúcom štrukturálnom nesúlade medzi voľnými miestami a nezamestnanosťou a naopak doľava, keď sa miera štrukturálneho nesúladu znižuje. Závislosť medzi počtom alebo mierou pracovných miest a výškou alebo mierou nezamestnanosti vyjadrenou pomocou Beveridgesovej krivky rušia niektoré ďalšie charakteristiky pracovného trhu : [13, s. 6]

- Ø dochádza k technologickej zmene a následne k zmene štruktúry práce, ale tiež k úpadku firiem,
- Ø po určitý čas alebo i trvalo pretrvávajú rozpory medzi požiadavkami na obsadzované

- Ø pracovné miesta a charakteristikami pracovnej sily (príliv a odliv pracovnej sily nie je kontinuálny).



Obr. 2. Beveridgesova krivka ponuky pracovných miest, (J. Winkler, M. Wildmanová: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Praha 1999)

Krivka ponuky pracovných miest zachytáva potom pozitívny vzťah medzi nezamestnanosťou a voľnými miestami. Krivka ponuky pracovných miest teda závisí od toho, ako si zamestnávateľia cenia efekt zapojenia dodatočnej pracovnej sily na základe kalkulácie nákladov na ňu – predovšetkým výšky miezd a hraničnej produktivity práce. Vyššia nezamestnanosť stláča mzdy, preto je ponuka voľných pracovných miest pri raste nezamestnanosti vyššia. Vplyv vyjednávacjej sily odborov a ďalšia regulácia (rast zdanenia, minimálne mzdy, legislatíva obmedzujúca prepúšťanie) zvyšujú náklady na pracovnú silu a otáčajú krivku ponuky voľných pracovných miest doprava (po smere hodinových ručičiek). Naopak obmedzenie týchto vplyvov, ale tiež účinky aktívnej politiky pracovného trhu zlacňujú pracovnú silu pre zamestnávateľa a otáčajú krivku ponuky pracovných miest v dôsledku relatívneho poklesu miezd doľava. [13, s. 7]

2.4 Segmentácia trhu práce

Klasická a neoklasická teória chápu pracovný trh ako čistý trh, na ktorom ide v podstate o neobmedzenú súťaž, ktorá určuje nielen distribúciu osôb na tomto trhu, ale i výšku ich mzdy. Teória marginálnej produktivity vychádza z toho, že výška mzdy je determinovaná

ustalujúcou sa rovnováhou dopytu a ponuky pracovnej sily. Rovnovážny stav miezd nastáva vtedy, keď sa ponuka a dopyt vyrovnávajú. Dopyt po práci mizne v okamihu, keď sa jednotka nákladov na živú prácu rovná množstvu dôchodku z tovaru, ktorý je na jednotku práce vyprodukovaný. Teória ľudského kapitálu vychádza z toho, že pracovník investuje do svojej pracovnej kapacity tak, aby maximalizoval svoj celoživotný príjem. Vzdelávanie, získavanie kvalifikácie, rekvalifikácie a pracovné skúsenosti sú chápané ako súčasť tejto investície. Rozdiely v mzdách preto súvisia s rozdielmi v hodnote ľudského kapitálu. Predpokladá sa konštantný dopyt a ponuka pracovnej sily.

Uvedené modely však vychádzajú z predpokladu racionálneho správania všetkých subjektov na trhu práce a z ich úplnej informovanosti o trhu a správaní zostávajúcich subjektov na ňom (čo sú predpoklady dokonalej súťaže). Je však trh práce skutočne klasickým trhom, tak ako každý iný trh? Zatiaľ čo liberálna ekonómia o niečom takom nepochybuje, nachádzame mnoho skutočností, ktoré svedčia proti takémuto predpokladu. Popri tom, že pracovná sila nie je klasickým tovarom (čo je spojené s jej nedostatkom) a navyše, že trh práce je vo vyspelých priemyselných krajinách tak či tak regulovaný vonkajšími (mimotrhovými) zásahmi, je tu najmä problém segmentácie pracovného trhu. Táto otázka nie je tak úplne jednoznačná, lebo celý rad sociológov a ekonómov zastáva názor o jednote trhu práce. Homogenita pracovného trhu je podmienkou jeho rovnováhy, o ktorej hovorí klasická liberálna ekonómia ako o stave, keď sa pri prevládajúcich mzdách ponuka práce rovná dopytu po nej. Rovnováha na trhu práce je však abstraktný pojem, rovnako ako jeho homogenita. Pracovný trh nie je homogénny, alebo lepšie povedané, neexistuje jeden trh práce, ale vlastne toľko trhov, koľko existuje geografických oblastí, odvetví, profesií. Trh práce je segmentovaný a má mnoho dimenzií. V súlade s teóriou duálneho trhu práce sa hovorí nie o jednom pracovnom trhu, ale minimálne o trhoch dvoch a to : [10, s. 19,20]

2.4.1 Primárny a sekundárny trh práce

Primárny trh práce sústreďuje lepšie a výhodnejšie pracovné príležitosti, s väčšou prestížou, poskytuje celý rad šancí, relatívne dobré možnosti profesionálneho rastu a väčšinou aj lepšie pracovné podmienky. Pracovné miesta na tomto trhu poskytujú relatívne bezpečie pred stratou zamestnania prepustením. Pre pracovníkov je tu tiež ľahšie zvýšiť si kvalifikáciu a tým ďalej posilniť stabilitu svojho zamestnania. Zvyšuje sa tým šanca ostať na tomto

privilegovanom trhu práce aj po prepustení zo zamestnania. Práca je tu dobre honorovaná a je tu zabezpečený aj určitý rast miezd.

Sekundárny trh práce je charakteristický pracovnými miestami s nižšou prestížou a nižšou mzdovou úrovňou. Pracovná kariéra je tu málo výhodná, prípadne sa o kariére ani nedá hovoriť. Navyiac je to trh menej stabilných pracovných príležitostí a pracovná kariéra osôb, ktoré sa na tomto trhu pohybujú, je periodicky prerušovaná obdobiami kratšej alebo dlhšej nezamestnanosti. Pracovníci v sekundárnom trhu práce sa častejšie stávajú nezamestnanými, ale na druhej strane, pracovné miesta sa tu ľahšie získavajú. Existuje tu totiž veľká fluktuácia pracovníkov. Malá alebo nulová možnosť zvýšenia kvalifikácie je faktorom, ktorý situuje väčšinu osôb do uzatvoreného cyklu (znemožňuje prechod na primárny trh). Zvyčajne sa tu majú tendenciu koncentrovať predovšetkým ženy, veľmi mladí alebo naopak starí ľudia, osoby zdravotne postihnuté, nekvalifikované a málo vzdelané a príslušníci etnických menšín. [10, s. 20]

2.4.2 Formálny a neformálny trh práce

Segmentácia trhu práce sa prejavuje aj inými spôsobmi. Môžeme rozlišovať formálny a neformálny trh práce.

- Ø formálny trh práce je trh oficiálnych pracovných príležitostí, v rôznej miere kontrolovaný spoločenskými inštitúciami, ktoré slúžia na jeho reguláciu.
- Ø neformálny trh práce je naopak väčšinou mimo kontroly štátnych a spoločenských inštitúcií (predovšetkým daňového úradu) a popri aktivitách zaraďovaných obvykle do tzv. šedej, či dokonca čiernej ekonomiky (rôzne formy nelegálneho podnikania od kriminálnej formy až po podnikanie obchádzajúce pracovné a daňové zákony). Do neformálneho trhu práce patria i rôzne formy susedskej a rodinnej výpomoci. Zapojením do neformálneho trhu práce môžu domácnosti kumulovať svoje príjmy, ale bolo by iluzórne predpokladať, že tento trh môže kompenzovať nezamestnanosť.

Obidva uvedené pracovné trhy sú prepojené a lepšie možnosti na neformálnom trhu, sú väčšinou dané lepším postavením na trhu formálnom. [10, s. 22]

2.4.3 Externý a interný trh práce

Iný spôsob rozlíšenia je na externý (vonkajší) a interný (vnútorný) trh práce.

- Ø vnútorný trh práce je interným trhom vo vnútri jednotlivých podnikov. Nemôže sa hovoriť o trhu v pravom slova zmysle, nakoľko sa v ňom rozmiestňujú pracovníci za pomoci súboru administratívnych pravidiel a mechanizmov smerujúcich k viac alebo menej definovaným cieľom.
- Ø vonkajší trh práce je trhom, na ktorom si podniky vzájomne konkurujú

Existencia týchto rozdielnych trhov sa premieta aj do stratégie boja s nezamestnanosťou. Významný je rozdiel medzi politikou podpôr a opatrení cielených na uvedenie ponuky a dopytu do rovnováhy na trhu práce a medzi politikou, ktorej cieľom je zlepšovanie flexibility a adaptability práce vo vnútri firiem. Prvý prístup usiluje o podporu väčšej mobility pracovníkov medzi firmami. Druhý je zameraný na podporu zvyšovania kvalifikácie pracovníkov vo vnútri firiem. Umožňuje to presúvať pracovníkov podľa potreby vo vnútri firmy, bez nutnosti prepúšťania pôvodného personálu pri zmene výrobného programu. [13, s. 27]

3 AKTÍVNA POLITIKA ZAMESTNANOSTI

3.1 Všeobecne o politike zamestnanosti

Politiku zamestnanosti je možné vymedziť ako súbor opatrení, ktorými sú spoluutvárané podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitie pracovných síl. Je spravidla výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov, zamestnancov a odborov. Usiluje o harmonizáciu ponuky a dopytu na trhu práce, o spružnenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi. V súčasnej dobe má vo vyspelých krajinách nezastupiteľné miesto.

Politika zamestnanosti sama nezasahuje do pôsobnosti trhu práce na mikroúrovni. To znamená, že počet pracovníkov, výkonnosť, zárobky, kvalifikačné nároky atď. sú v kompetencii trhu. Usiluje síce o priame ovplyvnenie vzťahov medzi ponukou a dopytom, ale viac v zmysle rovnováhy podporuje a doladuje bez toho, aby trh práce zásadným spôsobom modifikovala. Rozhodujúci vplyv na rovnováhu trhu práce patrí hospodárskej politike a jej opatreniam smerujúcim k podpore ekonomického rastu a tvorbe pracovných miest.

Politika zamestnanosti sa orientuje predovšetkým na tieto aktivity :

- a) na rozvoj infraštruktúry trhu práce. Prostredníctvom siete špecializovaných inštitúcií (úrady, sprostredkovateľne práce) zabezpečuje dokonalejšiu informovanosť o voľných pracovných miestach (ich štruktúre, náročnosti a pod.) aj o uchádzačoch o prácu (ich kvalifikácii, požiadavkách a pod.), ktorá je pri značnej segmentácii trhu práce nevyhnutná,
- b) podporuje vytváranie nových pracovných miest a pracovných činností. Poskytuje napr. finančné podpory na nové pracovné miesta zamestnávateľom, začínajúcim podnikateľom, podporuje verejnoprospešné práce a uľahčuje zamestnávanie mladistvých a handicapovaných občanov.
- c) zameriava sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily. Rast štrukturálnej nezamestnanosti stavia požiadavku adaptability a mobility veľmi kategoricky. Politika zamestnanosti k nej prispieva organizovaním a podporou rozmanitých rekvalifikačných programov.
- d) podieľa sa na zabezpečení životných podmienok tých, ktorí sa stali dočasne nezamestnanými, formou dávok a podpôr v nezamestnanosti. [13, s. 49, 50]

Prvé tri skupiny aktivít v podstate smerujú k podpore aktívneho správania sa pracovníka na trhu práce a bývajú preto súhrnne označované ako aktívna politika zamestnanosti. Aktivity spojené so zabezpečením nezamestnaných sú označované ako pasívna politika zamestnanosti. Ich zmyslom je kompenzovať nezamestnaným na prechodnú dobu a v určitej miere stratu pracovného príjmu.

Politika zamestnanosti vo svojom vývoji prešla určitými etapami. Z historického hľadiska bola najskôr rozvíjaná pasívna politika zamestnanosti a uplatňované najrôznejšie schémy podpôr a dávok v nezamestnanosti. Aktívna politika zamestnanosti sa rozvíja časovo neskôr, prakticky po druhej svetovej vojne. Pre súčasné politiky zamestnanosti vo vyspelých krajinách je typické, že opúšťajú preferencie príjmovej ochrany nezamestnaných a zdôrazňuje sa investovanie do ľudí a ich schopností. [13, s. 50, 51]

3.2 Nástroje politiky zamestnanosti

Pasívne opatrenia politiky (ako už bolo povedané) zamestnanosti sú v zásade tie, ktoré riešia vzniknutý následok – stratu (alebo nezískanie) zamestnania, formou podpory alebo príspevku v nezamestnanosti. Z hľadiska vynaložených nákladov patria sem svojou povahou aj všetky ostatné náklady, ktorými bola zabezpečená realizácia pasívnych opatrení (napr. poštové poplatky súvisiace s výplátou podpôr, platby do iných poisťovních fondov za poberateľov podpôr v nezamestnanosti a pod.). [10, s. 149]

Dávkami v nezamestnanosti sú :

- Ø Podpora v nezamestnanosti, konštruovaná ako pravidelne sa opakujúca dávka sociálneho poistenia (väčšinou ako percento zo zárobku, teda s konštrukciou zásluhovej dávky).
- Ø Pomoc v nezamestnanosti, s konštrukciou peňažnej dávky sociálnej pomoci – v závislosti na príjme alebo príjmoch a všetkých ostatných prostriedkoch nezamestnaného, resp. jeho rodiny.

Aktívne opatrenia majú za cieľ udržať alebo získať zamestnanie. Podľa formy nasadenia sú to :

- Ø Nástroje priame, resp. nástroje a opatrenia realizované na trhu práce prostredníctvom orgánov služieb zamestnanosti. Sú to napríklad rekvalifikácie, výcviky, opat-

renia na podporu handicapovaných skupín (mladiství, zdravotne postihnutí, ženy a pod.), finančné a iné hmotné stimulovanie vytvárania pracovných miest alebo ich udržania, verejné práce, verejnoprospešné práce, poskytovanie špecializovaných služieb majúcich za cieľ uľahčiť a urýchliť návrat do zamestnania atď. Priame nástroje politiky zamestnanosti pôsobiace bezprostredne na konkrétnu ponuku a dopyt po práci na konkrétnom trhu práce sú opatreniami na realizáciu v mikrosfére. Ich realizátorom je v rozhodujúcej miere výkonná správa trhu práce – orgány služieb zamestnanosti v spolupráci s inými účastníkmi trhu práce. Rozsah týchto nástrojov vo svete je veľmi rozsiahly, v detailoch rôznorodý a meniaci sa v čase. Objektom týchto nástrojov sú v prevažnej miere nezamestnané osoby, iba v menšej miere i zamestnaní. Realizáciou úloh v oblasti zamestnanosti zabezpečujú a podieľajú sa na nej štát ako orgán a predstaviteľ moci; odbory ako predstavitelia pracujúcich a zamestnávateľia.

- Ø Nástroje nepriame, spravidla naopak označované za makroekonomické opatrenia (makroonástroje) – bezprostredne určené iným segmentom trhu. Sú to viaceré druhy zákonných alebo organizačných opatrení napr. daňovej, fiškálnej, mzdovej a iných politík, podporujúce rast dopytu po práci, prípadne pôsobiacich na zníženie jej ponuky. Nepriame nástroje sú súčasťou hospodárskej politiky štátu založenej na rozhodujúcich spoločenskoekonomických cieľoch, ktorá je odvodená z hospodárskych stratégií a koncepcií štátu.
- Ø Pomer aktívnych opatrení (nástrojov) k pasívnym sa v jednotlivých krajinách vzájomne líši. Spravidla prevažujú pasívne nástroje nad aktívnymi. Najväčší podiel aktívnych opatrení malo ešte v nedávnej minulosti Švédsko (do 70%). Inak sa podiel pasívnych opatrení pohybuje v rozpätí 60 – 70% (Nemecko, Veľká Británia) alebo 70 – 80% (USA, Japonsko, Belgicko, Rakúsko a Francúzsko). [10, s. 149, 150]

3.3 Aktívna politika zamestnanosti

Aktívna politika zamestnanosti bola od začiatku zameraná na konkrétne cieľové skupiny. Treba ju chápať ako „zbraň silnejšieho kalibru“ proti nezamestnanosti. Vyplácanie dávok je viac alebo menej plošné a je dostatočným opatrením pre flexibilných a samostatne konajúcich nezamestnaných. Medzi takýchto nezamestnaných patria predovšetkým ľudia s

dostatočnou pracovnou kvalifikáciou. Cieľovými skupinami aktívnej politiky zamestnanosti sú väčšinou najviac ohrozené skupiny nezamestnaných. Sú to ľudia väčšinou polo-vzdelaní, alebo s nevhodnou kvalifikáciou, osoby so zdravotným postihnutím, alebo inými handicapmi na trhu práce. Podstatou aktívnej politiky je eliminácia kolektívnych nevýhod rôznych skupín a kategórií nezamestnaných. Tieto nevýhody nemožno chápať ako subjektívne vytvorené, ale ktorých vznik súvisel s vplyvom objektívnych hospodárskych a sociálnych podmienok života v modernej spoločnosti. Vychádza z princípu segmentácie pracovného trhu. Z týchto dôvodov sleduje predovšetkým strategické ciele pre postihnuté skupiny nezamestnaných (priama tvorba pracovných príležitostí), vytvára opatrenia vedúce k redistribúcii nezamestnanosti medzi sociálnymi skupinami. Týmto spôsobom redukuje a tlmí sociálnu nerovnosť a konflikty, ktoré vyvolávajú spoločenské problémy. Ďalšou funkciou aktívnej politiky zamestnanosti je eliminovať negatívne ekonomické dôsledky nezamestnanosti a prispievať k hospodárskemu rastu v spoločnosti. [13, s. 65, 66]

3.3.1 Ciele aktívnej politiky zamestnanosti

Ciele aktívnej politiky sú v zásade dvojaké :

- a) Zvýšenie zamestnanosti takým spôsobom, pri ktorom sa citelne nezvýši inflácia. Opatrenia smerujúce k uvedenému cieľu vyžadujú diferencovaný a premyslený prístup k rôznym druhom nezamestnanosti. Vyjadrené ekonomickým jazykom tento cieľ znamená „posunúť Philipsovu krivku viac doľava“. Modifikáciou uvedeného cieľa však môže byť i udržanie existujúcej úrovne nezamestnanosti. V podmienkach, keď rastie nezamestnanosť a inflácia zostáva rovnaká alebo sa mierne zvyšuje, môže byť takýto strategický cieľ veľmi ambicióznym a oprávneným. Na splnenie uvedeného druhu strategických cieľov je možné použiť niekoľko typov programov :
 - Programy, ktoré skracujú dobu hľadania pracovného miesta, prípadne zvyšujú jeho efektivitu. Môže sa postupovať tak, že v dôsledku sa relatívne zvýšia náklady spojené s nezamestnanosťou, čím sa zvýši stimulácia ľudí hľadať si zamestnanie. Inou možnosťou je zlepšovať proces priradovania ľudí na voľné pracovné miesta.
 - Programy, ktoré posunujú nezamestnanosť do skupín pracovníkov, ktorí sú na trhu práce charakterizovaní lepšou východnou pozíciou. Ide napríklad o pracovníkov vyznačujúcich sa kratšou nezamestnanosťou.

- Programy, ktoré zvyšujú pracovnú náročnosť produkčného procesu. Ide však o opatrenia, ktoré na druhej strane znižujú produktivitu práce na jedného pracovníka. Postupujú teda proti logike ekonomického rastu. Medzi zamestnávateľmi nie sú veľmi obľúbené.
- b) Základným cieľom aktívnej politiky zamestnanosti a trhu práce je ďalej zmena v štruktúre nezamestnaných. Aj v tomto prípade sa používajú nástroje rôzneho typu :
- Programy, ktoré sa snažia rozložiť nezamestnanosť medzi väčší počet sociálnych skupín a zmierniť dopad nezamestnanosti v špeciálnych kategóriách pracovníkov. Jedným z veľmi častých opatrení tohoto typu je zníženie hranice odchodu do dôchodku. Ďalším opatrením je rozvoj tzv. verejnoprospešných prác pre nezamestnaných. Tie však zvyšujú daňové zaťaženie všetkých skupín obyvateľstva. V kontexte krajín EU nepatria preto medzi programy, ktoré by boli občanmi obľúbené. Taktiež ich ekonomická produktivita je diskutabilná.
 - Inú skupinou nástrojov tvoria programy zamerané na špecifické skupiny nezamestnaných. Sú to programy asistencie pri získavaní zamestnaní pre cieľové skupiny, ako sú absolventi škôl, mladiství, zdravotne postihnutí a pod. Medzi cieľové skupiny patria tiež kategórie občanov, ktorých zamestnanosť je považovaná za spoločensky významnú (napr. občania po výkone trestu, etnické skupiny a pod.). [13, s. 66, 67]

3.3.2 Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti

Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti sú rozmanité. Podľa charakteru sú pre účely medzinárodného porovnávania v krajinách EU zaradené do piatich hlavných skupín :

1. **Verejné služby zamestnanosti** – patrí sem *sprostredkovanie práce, intenzívne poradenstvo a kurzy na podporu pracovnej mobility*. Vo väčšine krajín (predovšetkým Európskej únie) sú tieto služby hlavným nástrojom aktívnej politiky zamestnanosti. Tieto služby sú organizované v sieti verejných (štátnych) inštitúcií, ktoré zabezpečujú informácie, poradenstvo a umiestňujú nezamestnaných. Často tieto organizácie tiež zodpovedajú za vyplácanie dávok v nezamestnanosti. Na zabezpečení verejných služieb zamestnanosti sa podieľajú aj organizácie a sociálne štruktúry iného typu. Tieto subjekty netvoria aktívnu politiku štátu, ale vládna politika zamestnanosti na ne musí brať ohľad. Patria ku nim súkromné sprostredkovateľne práce (ich činnosť sa koncentruje na špecializované služby

a programy, ktoré nie sú spravidla zabezpečované štátnymi sprostredkovateľňami práce), tlačové, novinové a reklamné agentúry (pracovná inzercia a reklama voľných pracovných miest) a pod. Medzi verejné služby zamestnanosti patrí sprostredkovanie práce, intenzívne poradenstvo a kurzy a podpora pracovnej mobility.

2. Pracovná príprava a výcvik – zaraďuje sa tu :

- **selektívna príprava a výcvik.** Rieši špecifické problémy, s ktorými sa stretávajú určité skupiny nezamestnaných a zamestnávateľov. Nie je to však alternatíva výchovných programov, ktoré realizujú rôzne typy školských zariadení.
- **všeobecná príprava,** ktorej cieľom je zvyšovať pripravenosť a kvalitu pracovnej sily ako celku. V tomto prípade ide o programy, ktoré predstavujú byť špecifickými nástrojmi aktívnej politiky trhu práce. Konkurujú cieľom a funkciám, ktoré má vzdelávací systém štátu. Ich existencia často vyplýva z malej flexibility týchto špecifikovaných vzdelávacích organizácií. Pracovná príprava a výcvik nemá iba priame dopady na zamestnanosť, ale má aj celý rad nepriamych dôsledkov pre nezamestnaných. Ovplyvňuje postoje, kvalitu života klientov tým, že zvyšuje ich sebadôveru, motivuje na ďalšie sebavzdelávanie a sebazdokonalenie. Zaraďuje sa tu pracovná príprava a rekvalifikácia pre nezamestnaných.

3. Programy pre nezamestnanú mládež – existujú 2 druhy opatrení, ktoré sa v praxi služieb zamestnanosti vzájomne dopĺňajú a spájajú. Sú to :

- **Pracovná príprava a výcvik pre mládež** - ide o programy, ktorých zmyslom je uľahčiť prechod zo školy do zamestnania. Osobitné miesto tu má cieľová skupina absolventov stredných škôl. Na uľahčenie vstupu do zamestnania sa využívajú dve stratégie a to: zvýšenie podielu stredoškolsky vzdelaných mladých ľudí a rozvinutie výcviku spojeného s pracovnou praxou v podnikoch (výcvik je väčšinou financovaný alebo spolufinancovaný z prostriedkov štátnych inštitúcií správy zamestnanosti a spravidla obsahuje i prvky klasickej stredoškolskej výuky)
- **Programy pre nezamestnanú handicapovanú mládež** – sú veľmi diferencované podľa povahy pracovných znevýhodnení. Sú to programy podporovania účasti v normálnych typoch vzdelania, špeciálne kurzy pre problematcky vzdelanú mládež, rôzne formy pracovnej praxe. Jednoducho sú to opatrenia, ktoré majú minimalizovať predčasné odchody pred dokončením príslušného stupňa školského vzdelania. Zamestná-

vatelia sú v rámci týchto programov subvencovaní úradom práce pri vytváraní nových pracovných miest pre tento typ uchádzačov o zamestnanie.

4. **Podpora tvorby nových pracovných miest** – sú to programy bezprostredne zamerané na zamestnávateľov alebo nezamestnaných, ktorí hľadajú formu sebazamestnania. Priamym efektom je teda vytváranie tzv. dodatočnej zamestnanosti. Nepriamy efekt týchto programov je tiež veľmi významný. Spočíva v selektívnom ovplyvňovaní zamestnanosti určitých skupín a kategórií nezamestnaných, ktorí sa horšie uplatňujú na trhu práce. Môžu sa rozdeliť na programy :

- **Podpory vzniku nových pracovných miest** v súkromnom sektore (program je orientovaný na zamestnávateľov, nevýhodou je malá možnosť kontroly štátom, efektívnejším sa program javí pre vytváranie pracovných miest istých skupín nezamestnaných, napr. pre dlhodobo nezamestnaných);
- **Pomoc osobám, ktoré sa rozhodli samostatne podnikat'** (program je určený výhradne nezamestnaným, najčastejšie pre dlhodobo nezamestnaných);
- **Priama tvorba pracovných príležitostí vo verejnom sektore** (ide o najstaršie opatrenie na zvýšenie zamestnanosti. Jeho nevýhodou je, že najčastejšie sa takto vytvárajú dočasné, neperspektívne a teda menej kvalitné pracovné miesta. Ďalším slabým miestom tohoto programu sú časté konflikty s orgánmi služieb zamestnanosti pri formulácii cieľov týchto programov).

5. **Programy pre handicapovaných** – chápu sa ako programy pre osoby z rôznych dôvodov znevýhodnené na trhu práce. Má sa na mysli zdravotné alebo mentálne postihnutie na jednej strane a na strane druhej tiež sociálne a kultúrne bariéry. Klienti týchto programov sú rôznorodí. Predstavujú špecificky charakterizované skupiny nezamestnaných s jedným alebo viacerými dominantnými faktormi neúspechu pri hľadaní práce. V prípade osôb so zdravotným postihnutím je to individuálnejší prístup k nezamestnaným, hľadanie ciest na redukcii alebo odstránenie negatívnych dôsledkov zdravotného stavu na zamestnanosť (napr. vytváranie chránených dielní a pod.). [13, s. 68 – 75]

3.4 Aktívna politika zamestnanosti v SR

Ako už bolo uvedené politika zamestnanosti je spravidla výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov, zamestnancov a odborov. Na úrovni štátu riadi na Slovensku oblasť zamestnanosti

Ministerstvo práce sociálních věcí a rodiny so sídlom v Bratislave. Aktívna politika zamestnanosti, konkrétne priame nástroje aktívnej politiky, sa od 1.1.2004 v SR uplatňujú prostredníctvom siete úradov práce sociálních věcí a rodiny so sídlami alebo detašovanými pracoviskami v jednotlivých okresných mestách podľa platného územného rozdelenia. Nadriadeným orgánom všetkých úradov práce sociálních věcí a rodiny je Ústredie práce sociálních věcí a rodiny so sídlom v Bratislave. Služby zamestnanosti na Slovensku, ako aj jednotlivé priame nástroje aktívnej politiky zamestnanosti, upravuje Zákon č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Od 1.5.2004, kedy Slovenská republika vstúpila do Európskej únie, sa čiastočne na financovaní opatrení aktívnej politiky podieľa aj Európsky sociálny fond. Realizujú sa viaceré národné projekty s finančnou pomocou Európskeho sociálneho fondu. Ide o tieto národné projekty :

- a) Národný projekt I (SOP LZ) – Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce (od r. 2004)
- b) Národný projekt II (SOP LZ) – podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (od r. 2004)
- c) Národný projekt III. (SOP LZ) – Projekt vzdelávania a prípravy nezamestnaných pre trh práce (od r. 2004)
- d) Národný projekt V (SOP LZ) – Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi (od r. 2004)
- e) Národný projekt IX (SOP LZ) – Absolventská prax (od r. 2005)

Ďalšími nástrojmi aktívnej politiky zamestnanosti, ktoré sú financované výlučne z rozpočtu SR je vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca a príspevok na sťahovanie za prácou. Vzdelávanie a príprava pre trh práce sa realizuje formou príspevku štátu zamestnávateľovi (do výšky 90 % preukázaných nákladov), ktorý sa zaviazá zamestnávať pracovníka aspoň po dobu 12 kalendárnych mesiacov alebo sa tým zabráni hromadnému prepúšťaniu. Príspevok na sťahovanie za prácou je nástrojom, ktorý slúži na podporu mobility pracovnej sily. Zamestnancovi sa tým čiastočne kompenzujú výdavky spojené so sťahovaním z miesta trvalého bydliska do miesta výkonu nového zamestnania.

3.4.1 Národní projekt I (SOP LZ)

Ide o projekt podpory zamestnávania s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce. Projekt je spolufinancovaný s ESF. Realizuje sa formou príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť, ktorý sa poskytuje na úhradu nákladov spojených so samostatnou zárobkovou činnosťou a formou príspevku na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa poskytne zamestnávateľovi, ktorý prijme na novovytvorené pracovné miesto dlhodobo nezamestnaného (vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie dlhšie ako 1 rok) a zamestná ho minimálne na 1 rok. [9, § 49, § 50]

3.4.2 Národní projekt II (SOP LZ)

Projekt je zameraný na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Opäť ide o projekt spolufinancovaný s ESF. Realizuje sa formou príspevku na činnosť pracovného asistenta (asistent pomáha zdravotne postihnutej osobe uplatniť sa v zamestnaní) a formou príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov. [9, § 59, § 60]

3.4.3 Národní projekt III (SOP LZ)

Ide o projekt vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie pre trh práce, ktorý je spolufinancovaný s Európskym sociálnym fondom.

Štát, prostredníctvom príslušného úradu práce sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie alebo záujemcovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce vzdelávanie a prípravu pre trh práce na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu najmä v prípade

- a) nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností,
- b) potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce
- c) straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní. [9, § 46]

Úrad môže uhradiť dodávateľovi vzdelávania a prípravy pre trh práce náklady na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie až do výšky 100 % nákladov na prvú

vzdelávaciu aktivitu, až do výšky 75 % nákladov na druhú vzdelávaciu aktivitu a až do výška 50 % nákladov na každú ďalšiu vzdelávaciu aktivitu v priebehu 2 rokov odo dňa nástupu uchádzača o zamestnanie na vzdelávaciu aktivitu na základe písomne uzatvorenej dohody medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie. [9, § 46]

Uchádzačovi o zamestnanie alebo záujemcovi o zamestnanie, ktorému sa zabezpečuje vzdelávanie a príprava pre trh práce sa uhrádzajú výdavky na stravovanie, ubytovanie a výdavky na cestovné z miesta trvalého alebo prechodného pobytu do miesta konania vzdelávania a prípravy pre trh práce. Podobne je možné poskytnúť príspevok na služby pre rodinu s deťmi uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje vzdelávania a prípravy pre trh práce v prípade, že ide o rodiča starajúceho sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky. O príspevok na služby pre rodinu s deťmi je potrebné požiadať písomne. [9, § 46]

3.4.4 Národný projekt V (SOP IZ)

Uvedený národný projekt je spolufinancovaný s ESF a zameraný je na aktiváciu nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi. Ide o podporu udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie. Môže sa vykonávať formou menších obecných služieb (organizuje ich obec), vykonávaním všeobecne prospešných činností v organizácií poskytujúcej sociálne služby, rehabilitačné alebo zdravotné stredisko, mimovládna organizácia, škola alebo školské zariadenie a podobne. [9, § 52]

3.4.5 Národný projekt IX (SOP IZ)

Aj tento národný projekt je spolufinancovaný s ESF, so zameraním na absolventskú prax. Absolventskou praxou sa rozumie získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy. [9, § 51]

3.5 Interpretácia nezamestnanosti

K fenoménu nezamestnanosti je možné pristupovať z rôznych hľadísk. Je možné považovať nezamestnanosť za výraz toho ako je riadené a organizované zamestnávanie ľudí v danej krajine, tiež ako odraz nepersonálnych trhových síl, ktorými je ovládaný ľudský faktor, ale tiež za dôsledok určitých schopností, dispozícií a postojov jednotlivcov. Nič z doposiaľ

uvedeného samé o sebe neumožňuje pochopiť problém nezamestnanosti a nájsť jeho prijateľné riešenie, nakoľko nezamestnanosť je zrejme dôsledkom všetkých uvedených skutočností. Je potrebné vymedziť si niektoré základné pojmy :

- Ø zamestnaní sú ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek prácu a tiež tí, ktorí prácu majú, ale nepracujú z dôvodu ochorenia, z dôvodu štrajkov alebo dovoleniek,
- Ø nezamestnaní sú ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ale prácu si aktívne hľadajú alebo čakajú dokiaľ sa budú môcť do práce vrátiť. Presnejšie možno povedať, že človek je nezamestnaný, ak nepracuje a v priebehu posledného obdobia vyvinul špeciálne úsilie smerujúce k nájdeniu práce, bol z práce dočasne prepustený a čaká na výzvu opäť do práce nastúpiť alebo čaká, že sa bude v najbližšej dobe hlásiť do práce. Aby ho bolo možné považovať za nezamestnaného, musí človek robiť niečo viac ako o práci iba rozmýšľať. Tí, ktorých možno považovať za zamestnaných alebo nezamestnaných, patria medzi ekonomicky činné obyvateľstvo. [13, s. 12, 13]

Pri objasňovaní štruktúry dnešných trhov práce a prístupov k riešeniu slúžia rôzne typológie. Dajú sa totiž rozlíšiť rôzne typy nezamestnanosti, z ktorých je možné posudzovať jej príčiny, závažnosť a odvodzovať podľa toho aj možné spôsoby riešenia. Všeobecná ekonomická teória rozlišuje napr. :

- Ø Frikčná nezamestnanosť vzniká v dôsledku neustáleho pohybu ľudí medzi oblasťami a pracovnými miestami alebo v priebehu jednotlivých štádií životného cyklu. Dokonca aj keby sa ekonomika nachádzala v stave plnej zamestnanosti, bola by tu určitá fluktuácia – ľudia, ktorí hľadajú zamestnanie po skončení školy alebo sa sťahujú do iného mesta, ženy sa môžu vracieť do práce po materskej dovolenke. Z dôvodu frikčnej nezamestnanosti pracovníci často prechádzajú z jednej práce do druhej alebo hľadajú lepšie zamestnania, preto sa obvykle považujú za dobrovoľne nezamestnaných.
- Ø Štruktúrálna nezamestnanosť sa objavuje tam, kde je nesúlad medzi ponukou a dopytom pracovníkov. Nesúlad môže vzniknúť preto, že dopyt po určitom druhu práce sa znižuje a ponuka sa ani v jednom prípade neprispôsobuje dostatočne rýchlo. Tým často vzniká nerovnováha pri jednotlivých povolaniach, alebo oblastiach (určité odvetvia sa rozvíjajú, iné upadajú). Ak by nastala situácia, že sa mzdy plynulo prispôbia meniacim sa vzťahom medzi ponukou a dopytom, potom by nerovnováha na

trhu práce zmizla. Dôvodom by bola skutočnosť, že mzdy by poklesli v oblastiach, kde je pracovných síl nadbytok a zvýšili sa tam, kde je ich nedostatok. Mzdy však reagujú na ekonomické šoky pomaly, trvá celé roky, než sa prispôbia nedostatku alebo prebytku pracovných síl. V dnešnej dobe pod vplyvom technického pokroku a zmien v obsahu práce je táto nezamestnanosť sprievodným javom adaptívnej ekonomiky.

- Ø Cyklická nezamestnanosť súvisí s ekonomickým cyklom. Vzniká vtedy, ak je celkový dopyt po práci nízky (nie je iba pokles dopytu na niektorom segmente trhu práce). V dôsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezamestnanosť rastie všade. Jej vznik je podmienený nedostatočným agregátnym dopytom.

Nezamestnanosť sa môže rozlíšiť aj nasledujúcim spôsobom :

- Ø Dobrovoľná nezamestnanosť, o ktorej hovoríme vtedy, keď časť pracovných síl nechce pri určitých mzdách pracovať (pracovné miesta existujú, ale nie je o ne záujem s ohľadom na ponúkanú mzdu), alebo nechce pracovať vôbec (uprednostňuje voľný čas, žije z charity a podpôr, alebo taký životný štýl umožňujú úspory alebo občasný zárobok). Pre moderné ekonomiky je typické, že môžu produktívne fungovať a pri tom súčasne vytvárať značný rozsah tohto typu nezamestnanosti. Dobrovoľná nezamestnanosť môže byť celkom dobre ekonomicky efektívna. Existencia určitej nezamestnanosti môže napomáhať maximalizácii čistého ekonomického blahobytu krajiny. To aj vtedy, keď filozof či politik by mohli ľutovať, že každý nemôže získať dobre platené zamestnanie. Moderná ekonomika, aj keď sa pohybuje na vrchole produktivity (s tisícami rôznych typov kvalifikácie a zamestnaní), môže vytvárať značný rozsah nezamestnanosti. Uvedená skutočnosť podporuje tvrdenia, ktoré sa často vyslovujú o konkurenčných trhoch : „Sú vnímavé k efektívnosti, ale slepé ku spravodlivosti.“
- Ø Nedobrovoľná nezamestnanosť vzniká v dôsledku toho, že pri vyšších mzdách existuje viac pracovníkov, ktorí chcú pracovať, ako je voľných pracovných miest. Znamená to, že dopyt po práci je nižší než jej celková ponuka a z tohto dôvodu časť pracovníkov pri bežnej mzdovej sadzbe nenájde prácu – je nedobrovoľne nezamestnaná. Za predpokladu, že v čase vzniku ekonomickej poruchy sa trh práce vyznačuje príliš vysokou mzdovou sadzbou (cena práce nie je na rovnovážnej úrovni alebo na

úrovni mzdy čistiacej trh) je na jednej strane viac kvalifikovaných pracovníkov, ktorí chcú pracovať a na strane druhej menej pracovných príležitostí, ktoré na nich čakajú. V praxi to znamená, že zamestnávateľia si stanovujú prísnejšie podmienky na kvalifikáciu, zvýšia pracovné zaťaženie a zamestnávajú iba pracovníkov s najvyššou kvalifikáciou a s najväčšími skúsenosťami. Základný dôvod existencie nedobrovoľnej nezamestnanosti spočíva v administratívnej regulácii miezd. Trhy práce sa nečistia okamžite, preto môžeme pozorovať objavujúce sa prebytky a nedostatky na jednotlivých trhoch práce. Trhy práce však nakoniec reagujú na trhové podmienky a pri povolaniach, po ktorých je vysoký dopyt mzdy stúpajú (v porovnaní s povolaniami, kde je dopyt nízky). Z krátkodobého hľadiska trhy práce vykazujú nerovnováhu, z dlhodobého hľadiska však majú tendenciu pohybovať sa tak, aby vyrovnávali ponuku a dopyt. Preto hlavné oblasti nezamestnanosti, alebo voľných pracovných miest majú tendenciu vzdŕať sa trhovým podmienkam z dôvodu prispôsobovania sa mzdám a množstvu. V medziobdobiach medzi dlhým a krátkym obdobím však môže vysoká nezamestnanosť pretrvávajúť viac rokov. [13, s. 13 – 16]

Nezamestnanosť je vo všeobecnosti považovaná za veľmi negatívny jav. Je však každá nezamestnanosť pre spoločnosť iba zlom? Z hľadiska sociálneho pohľadu na tento problém je odpoveď v každom prípade kladná, nakoľko skúsenosti nezamestnaných sú vo všeobecnosti veľmi nepriaznivé. Z ekonomického pohľadu nemôže byť odpoveď jednoznačná. Nezamestnanosť je totiž tiež prejavom mikroštruktúrálnej adaptácie ekonomiky. Je prejavom a dôsledkom vzniku, zániku a obmedzení niektorých výrobných a činností a tým aj pracovných miest. Ako taká je „určitá nezamestnanosť“ spojená s mobilitou pracovnej sily a je výrazom toho, že časť pracovných síl sa prispôbuje technologickým zmenám (rekvalifikuje sa, hľadá nové pracovné miesto, sťahuje sa za prácou a pod.). Takúto nezamestnanosť nie je možné považovať za zlo, nakoľko je predpokladom adaptačných procesov, uľahčuje sekundárne zmeny a odstraňuje strnulosť ekonomiky. Ak neprekročí nezamestnanosť „určitú hranicu“, ide v dnešných ekonomikách vyspelých štátov o prirodzený sprievodný jav, ktorý je svojím spôsobom ekonomicky nevyhnutný, ktorý je zvládnuteľný rôznymi makroekonomickými opatreniami a politikou zamestnanosti. [13, s. 17, 18]

V podmienkach SR v zmysle Zákona o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 5/2004 Z.z. v platnom znení, účinného od 1.2.2004 sa pre nezamestna-

nú osobu, ktorá môže a chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie zaviedlo označenie uchádzač o zamestnanie.

4 INDIKÁTORY TRHU PRÁCE

4.1 Všeobecne o indikátoroch trhu práce

Pod indikátormi trhu práce sa rozumejú ukazovatele, ktoré slúžia na vyhodnotenie tohoto trhu. Slúžia na pochopenie určitých súvislostí, úrovne alebo na hodnotenie dosiahnutých výsledkov a cieľov. Zvyčajne sa základné indikátory trhu práce stanovujú na celoštátnej úrovni (v SR tomu určite tak je). Sledovanie týchto ukazovateľov býva však už na regionálnej úrovni s tým, že vyhodnotenie prebieha na celoštátnej aj regionálnej úrovni. Rozhodne nemožno povedať, že by indikátory trhu práce boli nemenné a pevne dané. Podľa meniacich sa podmienok na trhu práce sa týmto podmienkam prispôsobujú aj indikátory – sledované ukazovatele.

Za všeobecný indikátor trhu práce je možné považovať mieru nezamestnanosti. Získame ju ako podiel nezamestnaných na celkovo ekonomicky aktívnom obyvateľstve.

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \quad (1.)$$

4.2 Indikátory trhu práce v EU

Od 1.5.2004 sa stali ČR aj SR členmi Európskej únie. EU zďaleka neovplyvňuje všetky oblasti života členských štátov, ako by sa mohlo niekedy javiť. Jej inštitúcie majú iba tie právomoci, ktoré im boli pridelené v zmluvách. V oblasti zamestnanosti a hospodárskej politiky sú právomoci EU iba doplnujúce. To znamená, že sa sústreďuje na pomoc členským štátom. [7]

Indikátory zamestnanosti vypracovala pracovná skupina pre indikátory Výboru pre zamestnanosť EMCO na zasadnutí v Bruseli dňa 13.7.2004. Zoznam indikátorov (40 kľúčových a 26 kontextových) bol vytvorený v roku 2003 a každoročne sa reviduje a následne schvaľuje. Indikátory zamestnanosti mapujú pokrok členských štátov v implementácii zásad zamestnanosti, tvoria štatistickú bázu pre národné akčné plány zamestnanosti a sú súčasťou Spoločnej správy o zamestnanosti. Indikátory za všetky členské štáty sleduje EUROSTAT z údajov, ktoré im poskytli štatistické úrady. [8]

4.3 Indikátory trhu práce v SR

V SR podobne ako v ostatných európskych krajinách sa sleduje miera nezamestnanosti. K 31.12.2005 bola miera evidovanej nezamestnanosti 11,36 %. Základnými ukazovateľmi trhu práce na Slovensku pre rok 2005 (sledované mesačne) boli :

- Ø Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
- Ø Prítok voľných pracovných miest
- Ø Umiestnenie uchádzačov o zamestnanie na trhu práce
- Ø Individuálne akčné plány
- Ø Aktivácia uchádzačov o zamestnanie, t.j. sleduje sa : počet uchádzačov o zamestnanie umiestnených na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, absolventská prax, aktivačná činnosť
- Ø Nástroje tvorby pracovných miest, t.j. sleduje sa počet vytvorených pracovných miest, z toho :
 - pre samostatnú zárobkovú činnosť;
 - pre zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie;
 - v zriadených chránených dielňach alebo v chránených pracoviskách a ich udržanie;
 - pre prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti občana so zdravotným postihnutím;
 - pre činnosť pracovného asistenta.

Vyhodnotenie stanovených indikátorov sa robí mesačne, štvrťročne, polročne a ročne.

4.4 Hodnotenie efektívnosti účinnosti a aktívnej politiky zamestnanosti

Hodnotenie programov aktívnej politiky zamestnanosti je neoddeliteľnou súčasťou cieľavedomého riadenia. Kontrolné aktivity manažérov pozostávajú spravidla z troch typov činností : monitorovania, vyhodnocovania a korekcie existujúcich postupov a cieľov. Riadiaci pracovníci pomocou informačného systému monitorujú prejavy a správanie organizácie. Aktuálne správanie je porovnávané s predpokladanými cieľmi. Ak manažéri vyhodnotia výrazné odchýlky od predpokladaného stavu, manažérska práca spočíva v korigovaní správania or-

organizácie. Stanovujú sa nové ciele alebo sa zvolia nové prostriedky na realizáciu starých cieľov. [13, s. 80]

Manažment aktívnej politiky zamestnanosti prebieha ako súčasť verejnej správy. Riadenie v oblasti verejnej správy je často hodnotené ako špecifické. Celý rad odborníkov presadzuje názor, že manažérsku prácu ovplyvňuje skutočnosť, či prebieha v ziskovej alebo neziskovej organizácii a či ide o organizáciu súkromného alebo verejného sektora. Rozdiely spočívajú predovšetkým v spôsobe rozhodovania (vo verejnoprávných organizáciách sa rozhoduje viac podľa politických štandardov, zatiaľ čo v organizáciách orientovaných na zisk sú to viac racionálne dôvody); v štátnych organizáciách sú manažéri často spútaní prebujnenou byrokraciou; zamestnanci verejných a štátnych organizácií bývajú spravidla menej motivovaní. Vo všeobecnosti ide predovšetkým o to, že podstatou manažérskej práce zostáva efektívnosť a dostatočná účinnosť prebiehajúcich služieb a činností. Výber cieľov politiky zamestnanosti a ich efektívne dosahovanie je do značnej miery závislý od objektívnych faktorov, ktoré stanovujú rámec a možnosti riadenia programov a organizácii verejnej správy. [13, s. 82, 83]

Hodnotenia je možné robiť v rôznych etapách tvorby a realizácie programov politiky zamestnanosti. Môžu sa vzťahovať k posúdeniu diagnózy problému na trhu práce, môžu vyhodnocovať plány jednotlivých programov alebo sa vzťahujú k realizovaným programom, kde sa zameriavajú predovšetkým na vyhodnotenie politických opatrení.

Pri plánovaní aktívnej politiky zamestnanosti hodnotenie efektivity a účinnosti postihuje všetky hlavné kroky plánovacej činnosti. Patrí k nim predovšetkým určenie strategických cieľov, stanovenie podmienok, ktoré splnenie cieľov podporujú alebo bránia, určenie stratégie alebo modelu vplyvu (impactmodel) navrhovaného programu, definícia cieľových skupín programu, stanovenie organizačného modelu programu a výber kritérií a indikátorov monitorovania programu v priebehu realizácie. [13, s. 83, 84]

Konkretizácia a operacionalizácia strategických cieľov do podoby ukazovateľov a indikátorov žiaducich stavov je nevyhnutná pre realizáciu projektu. Umožňuje meranie a objektívne hodnotenie dosiahnutého postupu programu. Formulácia operacionalizovaných cieľov sa robí v zásade dvojakým spôsobom : absolútnym a relatívnym.

V priebehu operacionalizácie sú zámery (očakávané nové stavy a javy) prevádzané do podoby znakov a indikátorov. Znakom stavu, ktorý sa má dosiahnuť je určitá časť, stránka

alebo aspekt žiaduceho celku, ktorá je pozorovateľná a merateľná. Indikátorom je tiež bezprostredne pozorovateľný a merateľný jav, ktorý však nie je súčasťou žiaducich stavov alebo situácií. Je však s nimi v úzkom korelačnom vzťahu.

Existuje viacero problémov, s ktorými je potrebné sa vysporiadať pri operacionalizácii znakov a indikátorov. Je to predovšetkým výber znakov a indikátorov, ktorý tvorí podstatnú stránku operacionalizácie programových zámerov. Dôvodom je, že transformácia zámerov do pozorovateľnej a merateľnej podoby predpokladá výber nejakej časti. Záleží teda na tom, akú pozorovateľnú a merateľnú časť alebo aspekt sa vyberie. Ďalším môže byť kvantifikácia znakov a indikátorov, nakoľko niektoré situácie a správanie ľudí na trhu práce je ťažké kvantifikovať. Problémom môže byť aj to, že znaky a indikátory obsahujú normatívne a hodnotové zaťaženie. Napríklad ani nezamestnanosť nie je vždy rovnaký sociálny problém. Je veľký rozdiel medzi nezamestnanosťou trvajúcou po dlhé mesiace a nezamestnanosťou, ktorá súvisí iba s prechodom do nového zamestnania. [13, s. 88, 89]

Na určenie účinnosti a efektívnosti programov sa používa porovnanie efektov s cieľmi a nákladmi zmienených programov. Náklady programov predstavujú programové zdroje rôzneho druhu. Pre analýzu účinnosti sa používajú dve základné techniky. Sú to analýza náklady-úžitky (cost-benefit analysis, CBA) a analýza náklady-účinnosť (cost-effectiveness analysis, CEA). Na rozbor efektívnosti programov sa používa test efektívnosti (efficiency).

Problémom číslo jedna pri uplatňovaní techniky CBA býva ako kvantifikovať vo finančnom vyjadrení nekvantifikovateľné. Ako napríklad vyjadriť také náklady ako je nechúť spolupracovať u dlhodobo nezamestnaného 40-ročného muža, ktorý má ženu a dve deti a dlhodobou nezamestnanosťou stigmatizovaný vo svojom okolí. Ako vo finančných ukazovateľoch vyčíslit' také efekty programu aktívnej politiky, ako sú harmonizácia manžel-ských vzťahov po nástupe do zamestnania alebo zvýšenie sebaúcty človeka po získaní zodpovedajúcej práce? Druhým problémom je otázka ako hodnotiť efekty, ktoré sa neprejavujú v súčasnosti, ale sa môžu prejaviť v budúcnosti. Tieto sa do analýz nepremietajú. Tretím problémom je vyjadrenie hodnoty pozitívnych efektov prostredníctvom peňažných ekvivalentov – je potrebné uvažovať o miere inflácie. Ktorá môže v podstatnej miere meniť hodnotu peňazí.

Analýza efektívnosti nákladov CEA je štúdiom vzťahu medzi nákladmi projektov a výsledkami vyjadrenými ako náklady na jednotku dosiahnutých výsledkov. Ide o to, vynakladať čo

najmenej prostriedkov na splnenie definovaných cieľov alebo o dosiahnutie maximálnej hodnoty vynaložených výdavkov.

Efektívnosť programov aktívnej politiky zamestnanosti môže byť spojená s dosahovaním vysokej účinnosti politických opatrení. Program je spravidla účinný vtedy, ak v maximálnej miere dosahuje stanovených cieľov. Nákladovo-účinný je vtedy, keď svoje ciele dosahuje s minimálnymi nákladmi. Nebezpečenstvo spočíva v tom, že môže z dôvodu úspory nákladov dôjsť k redukcii potrebných aktivít.

V kontexte politiky zamestnanosti teda platí, že jednostranný dôraz na efektívnosť vykonávaných služieb môže byť zavádzajúci. Ukazovateľ náklady – účinky sa javí ako relevantnejší nástroj hodnotenia programov pôsobiacich na trhu práce.

S efektívnosťou úzko súvisí správna definícia cieľových skupín jednotlivých programov. Programy sú účinné a efektívne, keď sú určené skupinám klientov, ktorí môžu mať z intervencie prospech. [13, s. 91 92]

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

5 PRIESKUM A HODNOTENIE TRHU PRÁCE V OKRESOCH TRENČÍN A ILAVA

Okresy Trenčín a Ilava z hľadiska štátnej správy spadajú do pôsobnosti Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny so sídlom v Trenčíne. Úrad má 2 detašované pracoviská a to : v Dubnici nad Váhom je sídlo detašovaného pracoviska 1. stupňa a v Ilave je sídlo detašovaného pracoviska 2. stupňa. Administratívne je detašované pracovisko v Ilave podriadené pracovisku v Dubnici nad Váhom. Analýza vychádza z interných materiálov Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne a z môjho zhodnotenia situácie.

5.1 Popis regiónov Trenčín a Ilava

5.1.1 Okres Trenčín

Okres Trenčín sa rozkladá na rozlohe 675 km² a má 113 563 obyvateľov. Tvorí ho 37 miest a obcí. Mestá sú 3 : Trenčín, Trenčianske Teplice a Nemšová. Susedné okresy sú Ilava, Prievidza, Bánovce n/B, Nové Mesto n/Váhom a dlhá severozápadná hranica je súčasne hranicou s Českou republikou. Okres Trenčín leží na rozhraní Trenčianskej a Ilavskej kotliny. Zo severozápadu ho obklopuje pohorie Biele Karpaty, z východu Strážovské vrchy, z juhu Inovecké pohorie. Trenčín sa nachádza 120 km severne od hlavného mesta Bratislavy, neďaleko hraníc s Českou republikou. Plní úlohu kultúrneho, správneho a hospodárskeho centra stredného Považia. Svojou polohou, pestrou geografickou a terénnou tvárnosťou patrí k významným regionálnym celkom stredného Považia. Ide o región, kde je dlhodobá nízka miera nezamestnanosti a má priemyselnopol'nohospodársky charakter, s dominantným postavením priemyslu. Demografický vývoj je charakterizovaný nadpriemerným podielom obyvateľstva v predproduktívnom a produktívnom veku s pomerne priaznivou vekovou štruktúrou na väčšine územia, s rastom priemernej strednej dĺžky života.

Ekonomický potenciál tvorí priemyselná výroba, ktorá je zastúpená strojárskym, elektro-technickým, sklárskym, odevným a textilným, kožušnickým, potravinárskym, drevospracujúcim priemyslom a výrobou stavebných hmôt. Medzi najväčších zamestnávateľov v oblasti priemyslu patria Ozeta Neo a. s. Trenčín, Leoni Autokabel Slovakia, Merina a. s. Trenčín, Trens a. s. Trenčín, KARA Slovakia – WT spol. s. r. o, Denisart Technology spol. s r.o. Trenčín, Leoni Slovakia Dobrá, VOP š. p. Trenčín, Konštrukta – Industry Trenčín, OLD

Herold s.r.o Trenčín, VETROPAK, a. s. Nemšová, Považský cukrovar Trenčianska Teplá a Výstavisko TMM, a. s. Trenčín. V oblasti stavebníctva sú to Cemmac a.s. Horné Srnie, VOD-EKO a.s. Trenčín a Stavokov s.r.o Trenčín. Keraming a. s. Trenčín. Medzi významných zamestnávateľov (možno ich zaradiť do skupiny ostatné) sú COOP Jednota, s. d. Trenčín, Slovenské liečebné kúpele, a. s. Trenčianske Teplice a Nemocnica Trenčín. Z prehľadu zamestnávateľských subjektov je zrejmé, že v regióne má prevahu textilný, odevný a strojársky priemysel.

Školskú infraštruktúru je tvorí sieť stredných škôl a odborných učilíšť, dokonca aj dve vysoké školy (Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka a Vysoká škola manažmentu). Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka zabezpečuje vysokoškolské vzdelanie na fakultách mechatroniky, špeciálnej techniky, sociálno-ekonomických vzťahov, fakulta priemyselných technológií (má však sídlo v Púchove) a Ústav ošetrovateľstva a zdravotníctva. V regióne sa nachádzajú 3 gymnáziá - Piaristické gymnázium Jozefa Braneckého, Gymnázium Ľudovíta Štúra a osemročné športové gymnázium (všetky v Trenčíne), obchodná akadémia, stredné školy ako sú zdravotnícka, priemyselná škola odevná, stavebná a učilištia ako sú odevné a textilné, stavebné, strojárské železničné, leteckoopravárenské a Združená stredná škola hotelových služieb a obchodu v Trenčíne.

5.1.2 Okres Ilava

Okres Ilava sa rozkladá na 359 km², a počtom obyvateľov 62 283. Spadá do neho 18 obcí a 3 mestá – Ilava, Dubnica nad Váhom a Nová Dubnica. Susedné okresy sú Púchov, Považská Bystrica, Prievidza, Trenčín a Žilina. Na severozápade susedí s Českou republikou. Medzi najväčších zamestnávateľov v oblasti priemyslu patria Power – One a. s. Dubnica n/Váhom, Machinery a.s. Dubnica n/Váhom, ZVS Holding, a. s. Dubnica nad Váhom, ZŤS – LR NJUS a. s. Dubnica n/V, Sauer Danfooss a.s. Dubnica n/V, ZŤS Špeciál a. s. Dubnica n/V, Leoni Autokábel Ilava, NES, s. r. o. Nová Dubnica, HERMES, a. s. Dubnica nad Váhom a Q – NOVA, a. s. Nová Dubnica. Stavebníctvo zastupuje Považská cementáreň a.s. Lacde, Premac Dubnica n/V a Doprastav a. s., prevádzka Dubnica n/V. Ostatní zamestnávateľia sú Kaufland Ilava, INDUPOL a. s. Ilava, Drevoprogres s. r. o. Košeca a SlovZink Košeca.

5.2 SWOT analýza okresov Trenčín a Ilava

Tab. 1. SWOT analýza regiónu okresu Trenčín, (vlastná práca)

| Silné stránky | Slabé stránky |
|---|--|
| dostatok kvalifikovanej pracovnej sily | hromadné prepúšťania |
| rozvinutá sieť a dostupnosť regionálnych stredných škôl s vysokou kvalitou všeobecného a odborného vzdelávania | útlm textilného a odevného priemyslu |
| veľký potenciál vysokoškolského vzdelávania v regióne zastúpený univerzitou a ďalšími vysokými školami prostredníctvom detašovaných a konzultačných stredísk | vysoký podiel znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v evidencii – nad 50 rokov veku, zdravotne postihnutých a absolventov škôl |
| vysoká miera ekonomickej aktivity žien | dlhodobá nezamestnanosť znevýhodnených UoZ |
| dlhodobo nízka miera nezamestnanosti v porovnaní s inými regiónmi SR | nedostatok VPM pre strojárskych odborníkov |
| možnosti cezhraničnej spolupráce s ČR | prevaha strojárskych odborníkov v evidencii prevažne so stredoškolským vzdelaním |
| dostatočne zavedené služby: bankové, poisťovacie, leasingové, právne, projekčné inžinierske, výstavy a veľtrhy, reklamné, audítorské, podnikateľské služby obchodnej komory | nižšia vzdelanostná štruktúra UoZ v strednom veku |
| možnosti pre podstatný rozvoj drevospracujúceho priemyslu | nízka mobilita pracovnej sily hlavne UoZ v strednom veku |
| rozvinutá výroba stavebných materiálov vrátane surovín a široký rozsah činností stavebných spoločností | vysoký podiel mužov v evidencii |
| nadpriemerný vývoz priemyselných odvetví a to najmä to členských krajín EU | vysoký podiel znevýhodnených UoZ v evidencii – nad 50 rokov veku, zdravotne postihnutých a absolventov škôl |
| vybudovaná sieť diaľnic smer Bratislava a Žilina | |
| plán vybudovať priemyselný park | |
| záujem zahraničných investorov o región | |
| Ohrozenia | Príležitosti |
| odchod existujúcich zahraničných investorov | vznik nových pracovných miest |
| neočakávané hromadné prepúšťania | rozvoj malého a stredného podnikania za podpory nástrojov aktívnej politiky trhu práce |

SWOT analýzu okresov Trenčín a Ilava som spracovala so zameraním sa na trh práce a podmienky, ktoré sú v oboch uvedených okresoch. Ako podklad som použila internetové zdroje a zároveň som svoje závery (SWOT analýzu) konzultovala s odborníkmi odboru služieb zamestnanosti, Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne a v Ilave. Iba využitie silných stránok a príležitostí môže napomôcť ďalšiemu rozvoju oboch okresov.

Tab. 2 SWOT analýza regiónu okresu Ilava, (vlastná práca)

| Silné stránky | Slabé stránky |
|--|---|
| dostatok kvalifikovanej pracovnej sily | vysoký podiel znevýhodnených UoZ v evidencii – nad 50 rokov veku, zdravotne postihnutých a absolventov škôl |
| rozvinutá sieť a dostupnosť regionálnych stredných škôl s vysokou kvalitou všeobecného a odborného vzdelávania | vysoký podiel mužov v evidencii |
| dobrá geografická poloha | nízka mobilita pracovnej sily hlavne UoZ v strednom veku |
| Dobré infraštruktúrne vybavenie v regióne (diaľnica, železnice, možnosť využitia letiska, existujúce distribučné siete, vody, elektriny a plynu) | nižšia vzdelanostná štruktúra UoZ v strednom veku |
| dlhodobo nízka miera nezamestnanosti v porovnaní s inými regiónmi SR | prevaha strojárskych odborníkov v evidencii prevažne so stredoškolským vzdelaním |
| možnosti cezhraničnej spolupráce s ČR | nedostatok VPM pre strojárskych odborníkov |
| vysoký podiel konsolidovaných podnikov v oblastiach s dlhoročnou výrobnou tradíciou | dlhodobá nezamestnanosť znevýhodnených UoZ |
| rozvinutá výroba stavebných materiálov vrátane surovín a široký rozsah činností stavebných spoločností | |
| nadpriemerný vývoz priemyselných odvetví a to najmä to členských krajín EU | |
| Ohrozenia | Príležitosti |
| neočakávané hromadné prepúšťania | rozvoj malého a stredného podnikania za podpory nástrojov aktívnej politiky trhu práce |
| odchod existujúcich zahraničných investorov | vznik nových pracovných miest |
| | prínos kapitálu na investičný rozvoj podnikov |

5.3 Charakteristika trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava

Miera nezamestnanosti v regióne Trenčín a Ilava dosahuje hodnoty dlhodobo pod celoslovenským priemerom. K 31.12.2004 ÚPSVaR v Trenčíne (vrátane pracovísk) evidoval celkom 5012 uchádzačov o zamestnanie, miera nezamestnanosti dosiahla 5,21%. K 31.12.2005 bolo v okrese Trenčíne evidovaných celkom 2333 uchádzačov o zamestnanie, miera nezamestnanosti dosiahla 3,54 %. V okrese Ilava k 31.12.2005 bolo evidovaných celkovo 1544 uchádzačov o zamestnanie, pričom miera nezamestnanosti dosahovala 4,14%.

5.4 Trh práce z hľadiska štruktúry uchádzačov o zamestnanie

Z hľadiska štruktúry uchádzačov o zamestnanie, prevahu v evidencii oboch okresov mali muži, ktorých bolo k 31.12.2004 evidovaných 52 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. K 31.12.2005 bola situácia zmenená tak, že v evidencii uchádzačov o zamestnanie prevažovali ženy. V okrese Trenčín tvorili 53 % a v okrese Ilava 54,9 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. Z vekovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie vypláva, že v evidencii v roku 2004 a aj v roku 2005 značné percento evidovaných uchádzačov o zamestnanie tvorili uchádzači o zamestnanie v strednom veku, t.j. od 45 – 59 rokov veku. Podľa Zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v platnom znení títo uchádzači o zamestnanie patria do znevýhodnenej skupiny uchádzačov o zamestnanie a majú veľký problém s hľadaním si zamestnania. Na základe vzdelanostnej štruktúry uchádzačov vo zamestnanie je možné konštatovať, že v evidencii v roku 2004 aj v roku 2005 boli najviac zastúpená skupina vyučených v odbore a stredoškolsky vzdelaných s maturitou. Dlhodobo nezamestnaní v roku 2004 predstavovali v priemere 16 – 20 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie a v roku 2005 v okrese Trenčín 27,8 % a v okrese Ilava až 28,8 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie.

Tab. 3 UoZ podľa dĺžky evidencie a ich podiel na celkovom počte UoZ, vždy k 31.12. bežného roku v okrese Trenčín, (vlastná práca)

| Dĺžka evidencie | K 31.12.2001 | K 31.12.2002 | K 31.12.2003 | K 31.12.2004 | K 31.12.2005 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Do 3 mes. | 1273 | 1200 | 1385 | 1123 | 811 |
| Podiel | 32,02 % | 35,75 % | 40,75 % | 35,47 % | 34,77 % |
| 4 – 6 mes. | 883 | 757 | 835 | 736 | 494 |
| Podiel | 22,39 % | 22,55 % | 24,57 % | 23,24 % | 21,18 % |
| 7 – 9 mes. | 474 | 444 | 384 | 331 | 235 |
| Podiel | 12,02 % | 12,23 % | 11,30 % | 10,45 % | 10,03 % |
| 10 – 12 mes. | 401 | 229 | 256 | 273 | 144 |
| Podiel | 10,17 % | 6,82 % | 7,53 % | 11,56 % | 6,178 % |
| 13 - 18 mes. | 465 | 306 | 239 | 366 | 212 |
| Podiel | 11,79 % | 9,11 % | 7,03 % | 11,56 % | 9,09 % |
| 19 – 24 mes. | 213 | 173 | 96 | 124 | 134 |
| Podiel | 5,4 % | 5,15 % | 2,82 % | 3,91 % | 5,75 % |
| Nad 25 mes. | 233 | 247 | 203 | 213 | 303 |
| podiel | 5,91 % | 7,35 | 5,97 % | 6,72 % | 12,99 % |

Pre porovnanie uvádzam spracované počty uchádzačov v okrese Ilava.

Tab. 4 UoZ podľa dĺžky evidencie a ich podiel na celkovom počte UoZ v okrese Ilava, (vlastná práca)

| Dĺžka evidencie | K 31.12.2001 | K 31.12.2002 | K 31.12.2003 | K 31.12.2004 | K 31.12.2005 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Do 3 mes. | 1469 | 1278 | 1340 | 655 | 462 |
| podiel | 58,6 % | 58,3 % | 63,29 % | 35,48 % | 29,93 % |
| 4 – 6 mes. | 530 | 451 | 424 | 353 | 362 |
| podiel | 21,1 % | 20,6 % | 20,02 % | 19,12 % | 23,55 % |
| 7 – 9 mes. | 509 | 464 | 408 | 208 | 173 |
| Podiel | 20,3 % | 21,2 % | 19,27 % | 11,26 % | 11,21 % |
| 10 – 12 mes. | 63 | 43 | 44 | 168 | 101 |
| Podiel | 2,5 % | 2 % | 2,07 % | 9,1 % | 6,54 % |
| 13 - 18 mes. | - | - | - | 197 | 113 |
| podiel | - | - | - | 10,67 % | 7,43 % |
| 19 – 24 mes. | - | - | - | 68 | 91 |
| podiel | - | - | - | 3,68 % | 5,89 % |
| Nad 25 mes. | - | - | - | 197 | 189 |
| podiel | - | - | - | 10,67 % | 12,35 % |

V okresoch Trenčín a Ilava zaznamenal za posledné 5 rokov klesajúci trend počet uchádzačov o zamestnanie s dĺžkou evidencie do 3 mesiacov. Predpokladám, že uvedená kategória uchádzačov o zamestnanie je prispôsobivejšia podmienkam na trhu práce. Naopak k 31.12.2005 stúpol podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie a to v oboch okresoch.

Na základe uvedenej vekovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie je potrebné konštatovať, že okresy Trenčín a Ilava zaznamenali za posledné roky nárast uchádzačov o zamestnanie starších ako 50 rokov. Prehľad je uvedený v nasledujúcich tabuľkách.

Tab. 5 UoZ podľa veku a ich podiel na celkovom počte UoZ v okrese Trenčín (vlastná práca)

| Vek | K 31.12.2001 | K 31.12.2002 | K 31.12.2003 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Do 19 rokov | 463 | 315 | 193 |
| Podiel | 11,74 % | 9,38 % | 5,67 % |
| 20 – 29 rokov | 1315 | 1137 | 1019 |
| Podiel | 33,35 % | 33,87 % | 29,98 % |
| 30 – 39 rokov | 693 | 579 | 647 |
| Podiel | 17,57 % | 17,25 % | 19,04 % |
| 40 – 49 rokov | 827 | 720 | 794 |
| Podiel | 20,97 % | 21,45 % | 23,36 % |
| nad 50 rokov | 644 | 605 | 742 |
| Podiel | 16,33 % | 18,02 % | 21,83 % |

Tab. 6 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2004, v okrese Trenčín, (vlastná práca)

| Stav UoZ | Vek 15-24 r. | Vek 25 – 34 r. | Vek 35 – 49 r. | Vek na 50 r. |
|-------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| Počet UoZ – muži | 249 | 319 | 497 | 544 |
| Počet UoZ – ženy | 288 | 349 | 590 | 330 |
| Spolu za rok 2004 | 537 | 668 | 1087 | 874 |
| Podiel | 16,96 % | 21,09 % | 34,33 % | 27,6 % |

Tab. 7 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2005 v okrese Trenčín, (vlastná práca)

| Stav UoZ | Vek 15-24 r. | Vek 25 – 34 r. | Vek 35 – 49 r. | Vek na 50 r. |
|-------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| Počet UoZ – muži | 174 | 203 | 348 | 406 |
| Počet UoZ – ženy | 203 | 266 | 439 | 294 |
| Spolu za rok 2005 | 377 | 469 | 787 | 700 |
| Podiel | 16,16 % | 20,10 % | 33,74 % | 30 % |

Hodnotenie z hľadiska veku v okrese Ilava je nasledovné :

Tab. 8 UoZ podľa veku a ich podiel na celkovom počte UoZ v okrese Ilava, (vlastná práca)

| Vek | K 31.12.2001 | K 31.12.2002 | K 31.12.2003 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Do 19 rokov | 199 | 120 | 83 |
| Podiel | 7,9 % | 5,47 % | 3,92 % |
| 20 – 29 rokov | 625 | 555 | 485 |
| Podiel | 24,9 % | 25,3 % | 22,9 % |
| 30 – 39 rokov | 496 | 406 | 395 |
| Podiel | 19,8 % | 18,5 % | 18,65 % |
| 40 – 49 rokov | 671 | 599 | 615 |
| Podiel | 26,8 % | 27,3 % | 29,05 % |
| nad 50 rokov | 517 | 513 | 539 |
| podiel | 20,6 % | 23,4 % | 25,46 % |

Tab. 9 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2004 v okrese Ilava, (vlastná práca)

| Stav UoZ | Vek 15-24 r. | Vek 25 – 34 r. | Vek 35 – 49 r. | Vek na 50 r. |
|-------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| Počet UoZ – muži | 173 | 160 | 320 | 317 |
| Počet UoZ – ženy | 138 | 140 | 379 | 219 |
| Spolu za rok 2004 | 311 | 300 | 699 | 536 |
| Podiel | 16,84 % | 16,25 % | 37,86 % | 29,03 % |

Tab. 10 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2005 v okrese Ilava, (vlastná práca)

| Stav UoZ | Vek 15-24 r. | Vek 25 – 34 r. | Vek 35 – 49 r. | Vek na 50 r. |
|-------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| Počet UoZ – muži | 131 | 116 | 216 | 233 |
| Počet UoZ – ženy | 162 | 150 | 349 | 187 |
| Spolu za rok 2005 | 293 | 266 | 565 | 420 |
| Podiel | 18,97 % | 17,23 % | 36,60 % | 27,2 0% |

Hodnotenie situácie z hľadiska veku uvedenú skutočnosť potvrdilo, pričom výrazne sa tento nárast prejavil v roku 2004 a v okrese Ilava vo väčšom rozsahu. Najväčším problémom tejto skupiny nezamestnaných je menšia ochota a aj možnosť zmeniť alebo doplniť si doterajšie pracovné zameranie. Táto skupina občanov sa veľmi ťažko prispôsobuje nárokom zamestnávateľských subjektov na prijatie do pracovného pomeru, ako sú jazykové znalosti, znalosti práce s PC ako aj ich mobilita a dochádzka za prácou. Na základe uvedeného je potrebné pre ďalšie obdobie venovať uvedenej skupine zvýšenú pozornosť. Rizikovou skupinou v oblasti veku je i skupina uchádzačov o zamestnanie vo veku 35 – 49 rokov. Pre uvedenú skupinu uchádzačov o zamestnanie je pre budúcnosť potrebné ponúkať vzdelávanie profesionálneho charakteru, prípadne individuálne vzdelávanie špecializované pre potreby jednotlivcov. V oboch uvedených rizikových skupinách majú väčšie zastúpenie muži.

Tab. 11 UoZ podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v okrese Trenčín, (vlastná práca)

| Stupeň | K 31.12.2001 | K 31.12.2002 | K 31.12.2003 | K 31.12.2004 | K 31.12.2005 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| O – bez vzdel. | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| 1 - základné | 631 | 526 | 532 | 512 | 388 |
| 2 – vyučení | 1619 | 1225 | 1368 | 1321 | 926 |
| 3 – USV bez | 7 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 4 – USV s mat. | 526 | 525 | 480 | 360 | 294 |
| 5 – USV všeob. | 198 | 172 | 118 | 114 | 96 |
| 6 – USOV | 746 | 672 | 677 | 654 | 464 |
| 7 – vyššie vzdel. | 19 | 16 | 19 | 24 | 25 |
| 8 - vysokoškol- | 192 | 213 | 196 | 177 | 130 |
| 9 – vedecká | 1 | 0 | 0 | 1 | 8 |

Z hľadiska dosiahnutého stupňa vzdelania som hodnotila aj štruktúru uchádzačov o zamestnanie v okrese Ilava. Výsledky vyhodnocovania situácie, vždy do 31. decembra sledovaného roku som zhrnula do nasledujúcej tabuľky.

Tab. 12 UoZ podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v okrese Ilava, vždy k 31.12. sledovaného roku, (vlastná práca)

| Stupeň | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|
| O,1 – bez vzdel., so zákl. vzdel. | 457 | 411 | 342 | 0 | 270 |
| 2,3 – vyučení, USV bez mat. | 1078 | 899 | 843 | 297 | 577 |
| 4 – USV s mat. | 282 | 251 | 246 | 745 | 196 |
| 5 – USV všeob. | 90 | 64 | 61 | 0 | 42 |
| 6 – USOV s maturitou | 474 | 433 | 436 | 217 | 321 |
| 7,8,9 – vyššie, VŠ, vedecká vých. | 127 | 135 | 189 | 587 | 138 |

Na základe uvedeného prehľadu štruktúry uchádzačov o zamestnanie podľa vzdelania je možné konštatovať, že táto sa za posledných 5 rokov výrazne nezmenila. Najväčší podiel na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie tvoria uchádzači so vzdelaním „vyučení“.

Medzi osobitne sledované kategórie uchádzačov o zamestnanie patria uchádzači, ktorí skončili pracovný pomer z organizačných dôvodov, mladiství, absolventi škôl, uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím, uchádzači o zamestnanie starší ako 50 rokov a dlhodobo nezamestnaní. Za dlhodobo nezamestnaných je možné považovať tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú vedení v evidenciách uchádzačov o zamestnanie viac ako 12 mesiacov. Tzv. dlhodobá nezamestnanosť negatívne pôsobí na konkrétnych uchádzačov o zamestnanie v tom smere, že nie sú schopní uplatniť sa na trhu práce. Pre budúce obdobie bude potrebné realizovať predovšetkým nácvik zručností potrebných pre trh práce a orientáciu na trhu práce formou preškolenia.

Tab. 13 Ostatné kategórie uchádzačov o zamestnanie v okresoch Trenčín a Ilava, (vlastná práca)

| Kategória uchádzačov o zamestnanie | K 31.12.2001 | | K 31.12.2002 | | K 31.12.2003 | | K 31.12.2004 | |
|------------------------------------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|
| | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava |
| Mladiství | 33 | 26 | 11 | 9 | 7 | 3 | 5 | 2 |
| UoZ so ZP | 105 | 253 | 90 | 201 | 92 | 145 | 152 | 159 |
| UoZ nad 50 r. | 644 | 517 | 605 | 513 | 579 | 539 | 742 | 536 |
| Absolventi | 342 | 158 | 271 | 173 | 547 | 169 | 598 | 360 |
| UoZ s evidenc. nad 12 mes. | - | - | - | - | - | - | 703 | 462 |

K 31.12.2005 dosahovali ostatné kategórie uchádzačov o zamestnanie, ide o tzv. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie nasledovný stav :

Tab. 14 Ostatné kategórie uchádzačov o zamestnanie k 31.12.2005 v okresoch Trenčín a Ilava, (vlastná práca)

| Okres | Mladiství | UoZ so ZP | UoZ nad 50 rokov | Absolventi | UoZ s evidenc. nad 12 mesiacov |
|---------|-----------|-----------|------------------|------------|--------------------------------|
| Trenčín | 1 | 111 | 700 | 194 | 649 |
| Ilava | 7 | 162 | 420 | 148 | 448 |

5.5 Prehľad voľných pracovných miest v okresoch Trenčín a Ilava

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín evidoval v roku 2004 v okrese Trenčín 1619 a v okrese Ilava 1883 voľných pracovných miest. Pre cieľových zamestnancov, t.j. pre občanov so zdravotným postihnutím to bolo v okrese Trenčín 29 a v okrese Ilava 17 miest. Pre absolventov škôl to bolo v okrese Trenčín 501 a v okrese 316 voľných pracovných miest.

Na základe uvedenej štruktúry voľných pracovných miest za rok 2004 mesiacov je zrejmé, že v regióne Trenčín a Ilava je zo strany zamestnávateľov najväčší dopyt po profesiách v oblasti služieb a obchodu, remeselných a kvalifikovaných pracovníkov, pomocný personál a predavač.

Tab. 15 Prehľad nahlásených VPM za r. 2004 podľa profesií, (vlastná práca)

| KZAM | Profesia | Nahlásené VPM vhodné na sprostredkovanie Trenčín | Nahlásené VPM vhodné na sprostredkovanie Ilava |
|------|---|--|--|
| 1 | Zákodarcovia, vedúci a pracovníci | 33 | 204 |
| 2 | Vedeckí, odborní a duševní pracovníci | 29 | 39 |
| 3 | Technickí, zdravotní a pedagogickí prac. | 215 | 82 |
| 4 | Nižší administratívni pracovníci | 115 | 13 |
| 5 | Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode | 535 | 50 |
| 6 | Kvalifikovaní robotníci v poľnohos. a lesníctve | 2 | 1 |
| 7 | Remeselní, kvalifikovaní pracovníci | 232 | 1254 |
| 8 | Obsluha strojov a zariadení | 86 | 192 |
| 9 | Pomocní a nekvalifikovaní robotníci | 357 | 48 |
| A | Osoby bez pracovného zaradenia | 15 | 0 |
| | S p o l u | 1619 | 1883 |

V roku 2005 bolo v okrese Trenčín evidovaných v 3925 voľných pracovných miest, z toho

31 miest vhodných pre občanov so zdravotným postihnutím a 1355 miest vhodných pre absolventov škôl. Za účelom zamestnania vhodných uchádzačov o zamestnanie Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne zorganizoval 50 výberových konaní, na ktorých sa zúčastnilo spolu 1509 uchádzačov o zamestnanie. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí takto získali zamestnanie je cca 850.

V okrese Ilava bolo roku 2005 evidovaných 902 voľných pracovných miest, z toho 76 miest vhodných pre občanov so zdravotným postihnutím a 190 miest vhodných pre absolventov škôl. Veľký záujem zamestnávateľov bol o pracovné profesie : predavačka, pomocník v elektrovýrobe, sústružník, zámočník, pracovník SBS, krajčírka.

Tab. 16 Prehľad nahlasovania VPM v r. 2004 za jednotlivé mesiace, (vlastná práca)

| Rok 2004 | Počet VPM ku koncu mesiaca | | Počet zrušených VPM | | Počet novovzniknutých VPM | |
|-----------|----------------------------|-------|---------------------|-------|---------------------------|-------|
| | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava |
| Január | 264 | 176 | 41 | 10 | 84 | 18 |
| Február | 86 | 31 | 11 | 0 | 21 | 15 |
| Marec | 466 | 98 | 1 | 5 | 242 | 33 |
| Apríl | 111 | 22 | 20 | 1 | 39 | 26 |
| Máj | 129 | 50 | 9 | 1 | 88 | 14 |
| Jún | 56 | 71 | 5 | 0 | 37 | 44 |
| Júl | 94 | 71 | 7 | 5 | 25 | 17 |
| August | 68 | 122 | 7 | 14 | 34 | 40 |
| September | 54 | 280 | 52 | 9 | 22 | 14 |
| Október | 194 | 891 | 35 | 0 | 17 | 816 |
| November | 57 | 43 | 81 | 1 | 14 | 51 |
| December | 40 | 28 | 24 | 6 | 25 | 16 |

Počet a štruktúra voľných pracovných miest závisí od ponuky zamestnávateľských subjektov, zamerania podnikateľských subjektov, štruktúry, profesie a dopytu na trhu práce. Okresy Trenčín a Ilava majú výhodnú polohu pri hraniciach s Českou republikou, preto môžu využívať aj možnosť zamestnania v tejto krajine Európskej únie. Najviac voľných pracovných miest z hľadiska profesijnej štruktúry za rok 2005 bolo evidovaných v kategórií prevádzkovi pracovníci v službách a obchode. Situáciu v oblasti voľných pracovných miest v roku 2005 zachytáva nasledujúca tabuľka :

Tab. 17 Prehľad nahlásených VPM za r. 2005 podľa profesií, (vlastná práca)

| KZAM | Profesia | Nahlásené VPM vhodné na sprostredkovanie Trenčín | Nahlásené VPM vhodné na sprostredkovanie Ilava |
|------|---|--|--|
| 1 | Zákonodarcovia, vedúci a pracovníci | 75 | 3 |
| 2 | Vedeckí, odborní a duševní pracovníci | 52 | 38 |
| 3 | Technickí, zdravotní a pedagogickí prac. | 573 | 40 |
| 4 | Nižší administratívni pracovníci | 161 | 10 |
| 5 | Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode | 1978 | 126 |
| 6 | Kvalifikovaní robotníci v poľnohos. a lesníctve | 2 | 2 |
| 7 | Remeselní, kvalifikovaní pracovníci | 789 | 305 |
| 8 | Obsluha strojov a zariadení | 127 | 155 |
| 9 | Pomocní a nekvalifikovaní robotníci | 168 | 73 |
| | S p o l u | 3 925 | 902 |

Prieskum a hodnotenie trhu práce som urobila z pohľadu evidovaných nezamestnaných (podľa platnej legislatívy uchádzačov o zamestnanie), teda príslušného úradu práce. V SR sa totiž štatisticky nesleduje zamestnanosť. Sledujú sa maximálne početné stavy pracovníkov v jednotlivých odvetviach aj to iba približne.

6 VÝSKUM AKTÍVNEJ POLITIKY A INDIKÁTOROV TRHU PRÁCE

Vlastný výskum aktívnej politiky a indikátorov trhu práce som urobila na podmienky okresov Trenčín a Ilava. Okresy Trenčín a Ilava majú síce svoje špecifiká, ale pri uplatňovaní nástrojov aktívnej politiky sú viazané platnou legislatívou. Základným právnym predpisom upravujúcim túto oblasť je Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 5/2004 Z.z. v platnom znení. Do platnosti vstúpil od 1.2.2004. Zásadným spôsobom zmenil platné právne kategórie, taktiež aj spôsoby a nástroje aktívnej politiky. Vzhľadom na uvedenú zásadnú zmenu legislatívy skúmam, porovnávam a analyzujem iba roky 2004 a 2005.

Sledovanie indikátorov v SR (a teda aj v okresoch Trenčín a Ilava) je dané ústrednými orgánmi štátnej správy. Záväzné indikátory sledované v SR sú nasledovné : miera evidovanej nezamestnanosti (v %), prítok voľných pracovných miest, umiestnenie uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, individuálne akčné plány, aktivácia uchádzačov o zamestnanie, t.j. sleduje sa : počet uchádzačov o zamestnanie umiestnených na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, absolventská prax, aktivačná činnosť a nástroje tvorby pracovných miest, t.j. sleduje sa počet vytvorených pracovných miest (z toho: pre samostatnú zárobkovú činnosť; pre zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie; v zriadených chránených dielňach alebo v chránených pracoviskách a ich udržanie; pre prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti občana so zdravotným postihnutím a pre činnosť pracovného asistenta). Je však potrebné uviesť, že postupne sa sledované indikátory prispôbujú požiadavkám Európskej únie.

V nasledujúcej časti popisujem jednotlivé nástroje aktívnej politiky a sledované indikátory.

6.1 Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Tento nástroj aktívnej politiky sa uplatňuje v rámci Národného projektu III. – vzdelávanie a príprava pre trh práce. Určený je pre uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie. V roku 2004 ÚPSVaR Trenčín realizoval 30 kurzov. Úspešnosť vzdelávania dosahovala u všetkých kurzov 49,47 %. Najnižšiu úspešnosť dosiahli kurzy zaradené do kategórie „ostatné“ – 25,58 %. V rámci uvedenej kategórie vzdelávaní sme realizovali nasledovné kurzy: Práca s registračnou pokladňou, Spôsobilosť v SBS. Úspešnosť uvedených kurzov

je ovplyvnená i termínom ukončenia – mesiace február a marec 2005. Naopak najúspešnejšie boli kurzy zamerané na konkrétne robotnícke profesie a na podnikanie. Najväčší záujem zo strany uchádzačov o zamestnanie bol o vzdelania so zameraním: základy PC (ECDL – komplexné počítačové školenie), účtovníctvo (podvojný, mzdový), vodič vysokozdvížneho vozíka, základy zvárania v ochrannej atmosfére Co₂, základy podnikania. Úspešnosť vzdelávacích aktivít je uvedená v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 18 Úspešnosť vzdelávacích aktivít v roku 2004, (vlastná práca)

| Kategória kurzu | Počet zaradených UoZ do vzdelávania | Počet UoZ, ktorí absolvovali vzdelávanie | Počet UoZ umiestnených na trhu práce | Úspešnosť vzdelávania (v %) |
|----------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------|
| PC | 58 | 57 | 24 | 42,10 |
| Účtovníctvo | 50 | 37 | 22 | 59,45 |
| Tech. administratívy | 75 | 68 | 21 | 30,88 |
| Manažment podnikania | 111 | 85 | 58 | 68,23 |
| Obchod služby | 96 | 88 | 39 | 44,31 |
| Robotnícke povolania | 102 | 101 | 62 | 61,38 |
| Poradenstvo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ostatné | 43 | 43 | 11 | 25,58 |
| S P O L U | 535 | 479 | 237 | 49,47 |

V roku 2005 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne realizoval vzdelávanie a prípravu pre trh práce len pre evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Pre záujemcov o zamestnanie (nezamestnaná osoba, ktorá nie je evidovaným uchádzačom o zamestnanie) sa v roku 2005 vzdelávanie a prípravu pre trh práce nerealizovalo. Celkovo sa uskutočnilo 34 kurzov, z toho 2 priamo na detašovaných pracoviskách v Dubnici nad Váhom a Ilave. Vo všeobecnosti boli do kurzov zaradení uchádzači o zamestnanie z oboch okresov, iba spomínané 2 kurzy v okrese Ilava boli zamerané na uchádzačov o zamestnanie z týchto regiónov. Išlo o kurzy : administratívny pracovník, výpočtová technika – základy a pre pokročilých, účtovníctvo a daňová sústava, vypracovanie podnikateľského zámeru, základy manažmentu, masér opatrovatel/ka, asistent podnikateľa, abeceda aranžéra, osobný asistent postihnutého, pracovník SBS, kaderníčka, kozmetička, pracovník CNC strojov, obchodný manažment a obchodná angličtina, vodič vysokozdvížneho vozíka, a výrobný robotník v priemysle. Realizácia vzdelávania a prípravy pre trh práce v roku 2005 je zachytená v nasledujúcej tabuľke. Nesúlad medzi počtom zaradených uchádzačov o zamestnanie a počtom uchádzačov o zamestnanie, ktorí vzdelávanie ukončili vznikol z dôvodu, že 3 kurzy začínali v roku 2004 a ukončené boli až v roku 2005.

Tab. 19 Realizácia vzdelávania a prípravy pre trh práce v roku 2005, (vlastná práca)

| Okres | Počet zrealizovaných kurzov | Dohodnutá suma (v Sk) | Dohodnutý počet UoZ | Počet zaradených UoZ | Počet ukončených UoZ | Počet umiestnených UoZ |
|-------|-----------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Tren- | 32 | 4 182 264 | 490 | 384 | 402 | 263 |
| Ilava | 2 | 2 116 743 | 223 | 189 | 185 | 99 |
| Spolu | 34 | 6 299 007 | 713 | 573 | 587 | 362 |

Úspešnosť kurzov v priemere dosahovala v okrese Trenčín 65 %, v okrese Ilava 54 %, celkove za región Trenčín a Ilava 62 %. **Indikátorom** je efektívnosť - percentuálne vyjadrenie pomeru umiestnených (teda zamestnaných) oproti tým, ktorí kurz riadne ukončili.

Záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce prejavilo 1953 uchádzačov o zamestnanie, 574 ich bolo do vzdelávania zaradených a 1379 uchádzačov do vzdelávania zaradených nebolo. Dôvody nezariadenia boli rôzne, najčastejšie pre nedostatok miest. Je to nástroj aktívnej politiky, o ktorý je medzi uchádzačmi o zamestnanie značný záujem a taktiež vykazuje značnú efektívnosť.

6.2 Absolventská prax

Uvedený nástroj aktívnej politiky sa vykonáva v súlade s platnou legislatívou formou paušálneho príspevku. V roku 2004 bol financovaný zo štátneho rozpočtu SR a od roku 2005 sa absolventská prax vykonáva v rámci národného projektu IX – Absolventská prax, ktorý je spolufinancovaný zo štátneho rozpočtu SR a ESF. Cieľovou skupinou sú uchádzači o zamestnanie – absolventi škôl do 25 rokov veku a to bez ohľadu na to, či ukončil prípravu na povolanie alebo získal pravidelne platené zamestnanie. Absolvent ju môže vykonávať maximálne po dobu 6 mesiacov. U jednotlivých zamestnávateľov sa absolventi umiestňujú na základe výberu, ktorý si robí konkrétny zamestnávateľ.

V roku 2004 bolo na vykonávanie absolventskej praxe zaradených 108 uchádzačov o zamestnanie z okresu Trenčín a 33 z okresu Ilava. Priemerná dĺžka vykonávanej absolventskej praxe bola okrese Trenčín, 3,82 mesiaca a v okrese Ilava 3,61 mesiaca. Po jej ukončení sa 41 absolventov zamestnalo v okrese Trenčín a 11 v okrese Ilava.

V roku 2005 bolo na absolventskú prax zaradených celkovo 385 uchádzačov o zamestnanie do 25 rokov veku. Situáciu v oblasti absolventskej praxe v okresoch Trenčín a Ilava zachytáva nasledujúca tabuľka.

Tab. 20 Prehľad realizácie absolventskej praxe v roku 2005, (vlastná práca)

| Okres | Dohodnuté pracovné miesta | Dohodnutá suma (v Sk) | Vytvorené pracovné miesta | Počet umiestnených UoZ |
|---------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| Trenčín | 300 | 3 747 500,- | 295 | 79 |
| Ilava | 81 | 1 192 500,- | 103 | 30 |

Za rok 2005 bola úspešnosť 28,6 %, t.j. 109 absolventov našlo uplatnenie na trhu práce. Uvedený nástroj aktívnej politiky je najviac využívaným nástrojom zo strany zamestnávateľov v regióne okresov Trenčín a Ilava. Sleduje sa efektívnosť ako percentuálne vyjadrenie pomeru uplatnených na trhu práce k celkovému počtu zúčastnených absolventov.

6.3 Aktivačná činnosť

Aktivačná činnosť je podpora udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie. Môže sa vykonávať formou menších obecných služieb pre obec organizovaných obcou a formou dobrovoľníckych prác organizovaných právnickou alebo fyzickou osobou. Ide o refundáciu časti oprávnených nákladov organizátorovi aktivačnej činnosti formou príspevku na ochranné pracovné prostriedky, úrazové poistenie uchádzačov o zamestnanie vykonávajúcich aktivačnú činnosť a tiež na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje aktivačnú činnosť. Príspevok môže slúžiť aj na úhradu časti nákladov na pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s aktivačnou činnosťou. V rámci národného projektu č. V – Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi je aktivačná činnosť spolufinancovaná zo štátneho rozpočtu SR a ESF. Prehľad o aktivačnej činnosti za rok 2005 obsahuje nasledovná tabuľka :

Tab. 21 Realizácia aktivačnej činnosti v roku 2005 (vlastná práca)

| Okres | Dohodnuté pracovné miesta | Dohodnutá suma (v Sk) | Vytvorené pracovné miesta | Počet organizátorov |
|---------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|
| Trenčín | 613 | 3 947 969,- | 648 | 55 |
| Ilava | 311 | 1 958 153,- | 335 | 27 |
| Spolu | 924 | 5 906 122,- | 983 | 82 |

Priemerná doba realizácie aktivačnej činnosti v roku 205 bola 7 mesiacov. Do realizácie aktivačnej činnosti sa hlavne zapojili mestá, obce a občianske združenia s verejnoprospešnou pôsobnosťou, domovy dôchodcov a cirkev. Sleduje sa počet miest a vyplatená suma.

6.4 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť je vyplácaný formou paušálneho príspevku podľa platnej legislatívy. Ide o nástroj aktívnej politiky spolufinancovaný zo zdrojov štátneho rozpočtu SR a ESF v rámci národného projektu č. I – Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny na trhu práce. Poskytne sa uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii v dĺžke minimálne 4 mesiace nepretržite a bude túto činnosť vykonávať najmenej 2 roky. Slúži na úhradu nákladov spojených so samostatnou zárobkovou činnosťou. Vzhľadom na uvedené sa poskytuje všetkým žiadateľom, ktorí splnia zákonné podmienky. Vyhodnocuje sa počet prípadov a poskytnutá suma.

V roku 2004 v okrese Trenčín boli priznané iba 2 takéto príspevky (vyplatená suma 110213,- Sk) v okrese Ilava 65 príspevkov (vyplatená suma 1 052 435,- Sk, v priemere na 1 miesto 46 918,- Sk). V roku 2005 bola situácia nasledovná :

*Tab. 22 Realizácia príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť za rok 2005
(vlastná práca)*

| Okres | Dohodnuté pracovné miesta | Dohodnutá suma (v Sk) | Vytvorené pracovné miesta | Počet umiestnených UoZ |
|---------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| Trenčín | 116 | 5 600 371,- | 122 | 122 |
| Ilava | 75 | 3 685 981,- | 76 | 76 |

6.5 Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie

Príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v zmysle platnej legislatívy sa vypláca formou paušálneho príspevku zamestnávateľovi, ktorý zamestná znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie

v dĺžke minimálne 12 mesiacov. Príspevok sa poskytne do výške 100 % z celkovej ceny práce jedného znevýhodneného uchádzača o zamestnanie prijatého na vytvorené pracovné miesto, najviac vo výške celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok. Vyplácaný je po dobu 6 mesiacov, resp. 15 mesiacov.

Tab. 23 Realizácia príspevku na zamestnanie znevýhodneného UoZ rok 2004 (vlastná práca)

| Okres | Dohodnuté pracovné miesta | Dohodnutá suma (v Sk) | Vytvorené pracovné miesta | Počet umiestnených UoZ |
|---------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| Trenčín | 4 | 416 673,- | 4 | 4 |
| Ilava | 6 | 451 641,- | 6 | 6 |

Tab. 24 Realizácia príspevku na zamestnanie znevýhodneného UoZ rok 2005 (vlastná práca)

| Okres | Dohodnuté pracovné miesta | Dohodnutá suma (v Sk) | Vytvorené pracovné miesta | Počet umiestnených UoZ |
|---------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| Trenčín | 12 | 758 778,- | 10 | 10 |
| Ilava | 10 | 549 900,- | 9 | 9 |

Zamestnávateľa vo všeobecnosti neprejavujú záujem zamestnávať uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii 12 mesiacov a viac. Tento nástroj aktívnej politiky má napomôcť problém riešiť. Oproti roku 2004 aj tu badať určité zlepšenie. Sleduje sa počet vytvorených miest, umiestnených uchádzačov o zamestnanie a vyplatená suma.

6.6 Príspevok na dochádzku za prácou

Príspevok na dochádzku za prácou je nástrojom aktívnej politiky financovaný výlučne z rozpočtu SR. Príspevok sa poskytuje na čiastočnú refundáciu oprávnených cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu zamestnania dohodnutého v pracovnej zmluve. U osoby samostatne zárobkovo činnnej na dochádzku do miesta prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a späť. Tento nástroj aktívnej politiky sa zatiaľ využíva iba minimálne. V roku 2004 nebol poskytnutý vôbec a v roku 2005 sa poskytol celkovo v 3 prípadoch (z toho v okrese Ilava v 1 prípade). Celková vyplatená suma bola 29 901,- Sk.

6.7 Nástroje aktívnej politiky zamerané na uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím

Medzi uvedené nástroje aktívnej politiky patrí :

- A. Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie;
- B. Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť;
- C. Príspevok na činnosť pracovného asistenta;
- D. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne a chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Tab. 25 Aplikácia nástrojov akt. politiky pre UoZ so zdravotným postihnutím v roku 2005 (vlastná práca)

| Nástroj aktívnej politiky (podľa č. uvedeného vyššie) | Dohodnuté pracovné miesta | | Dohodnutá suma (v Sk) | | Vytvorené pracovné miesta | |
|---|---------------------------|-------|-----------------------|-------------|---------------------------|-------|
| | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava | Trenčín | Ilava |
| A | 6 | 4 | 842 836,- | 398 264,- | 6 | 4 |
| B | 3 | 1 | 537 825,- | 84 365,- | 4 | 1 |
| C | 2 | 0 | 211 284,- | 0 | 2 | 0 |
| D | 34 | 46 | 1 708 139,- | 2 021 063,- | 34 | 46 |

Príspevok na cestovné nebol vyplácaný v roku 2005 vôbec. Pre porovnanie rok 2004 neuvádzam, nakoľko bol poskytnutý iba príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť a to 3 uchádzačom o zamestnanie (z toho bol jeden z okresu Ilava).

Uvedené nástroje aktívnej politiky sú spolufinancované z rozpočtu SR a ESF a realizované v súlade s národným projektom č. II – Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Sleduje sa počet vytvorených miest a vyplatená suma.

6.8 Zhrnutie o indikátoroch trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava

Na regionálnej úrovni, teda na úrovni okresov Trenčín a Ilava sa sledujú indikátory trhu práce, ktoré sú predpísané ústrednými orgánmi štátnej správy. V zásade možno povedať, že pre jednotlivé nástroje aktívnej politiky, ktoré sa uplatňujú formou príspevkov, sú sledovateľnými indikátormi predovšetkým počet (počet osôb) a vynaložené finančné prostriedky. E-

fektivnost', t.j. v percentuálnom vyjadrení pomer medzi umiestnenými na trhu práce a zúčastnenými uchádzačmi o zamestnanie sa sleduje pri tých nástrojoch aktívnej politiky, ktoré majú hromadný charakter, t.j. pri vzdelávaní a príprave pre trh práce, absolventskej praxi a aktivačnej činnosti.

7 PROJEKT

Projekt som spracovala ako jeden z konkrétnych krokov na zlepšenie situácie v oblasti aktívnej politiky v regióne Trenčína a Ilavy. Ide o projekt „Regionálna burza práce“, ktorý sa uskutoční v roku 2006. Charakterizovať regionálnu burzu práce možno ako ďalší nástroj aktívnej politiky, rozvíjajúci už existujúce aktivity.

7.1 Východzí stav

Z vykonaného prieskumu vyplýva, že okresy Trenčín a Ilava vykazujú nízku mieru nezamestnanosti oproti iným regiónom Slovenska. Silnou stránkou v oboch okresoch je na jednej strane sľubne sa rozvíjajúci priemysel, výhodná poloha oboch okresov pri hraniciach s ČR a taktiež dostatočne zavedené všetky služby (bankové, poisťovacie, leasingové, právne, projekčné inžinierske, výstavy a veľtrhy, reklamné, audítorské, podnikateľské služby obchodnej komory) a na strane druhej dostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Slabou stránkou je pretrvávajúci nezáujem zamestnávateľov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím a ich nezáujem o podnikateľskú činnosť, ako aj nezáujem zamestnávať dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie.

Za rok 2005 bolo evidovaných 3925 voľných pracovných miest, z toho v okrese Trenčín 902 a v okrese Ilava 1883. Z toho v okrese Trenčín 312 miest vhodných pre občanov so zdravotným postihnutím a 1355 voľných pracovných miest pre absolventov škôl. V okrese Ilava z celkového počtu voľných pracovných miest bolo 76 miest vhodných pre občanov so zdravotným postihnutím a 190 voľných pracovných miest pre absolventov škôl. Z profesijnej štruktúry nahlásených voľných pracovných v roku 2005 vyplýva, že najviac žiadanou profesiou v okrese Trenčín sú prevádzkovi pracovníci v službách a obchode (požiadavka na 1978 pracovníkov) a v okrese Ilava za najväčšiu možno považovať požiadavku na 305 remeselných a kvalifikovaných robotníkov.

7.2 Cieľové skupiny

Pre každý projekt z oblasti aktívnej politiky je nevyhnutné jeho správne zacielenie, t.j. výber vhodných cieľových skupín. Vhodné je, ak projekt rieši predovšetkým rizikové skupiny príslušného trhu práce. Tento projekt bude orientovaný na rizikové skupiny na regionálnom trhu práce okresov Trenčín a Ilava, t.j. na uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov veku,

uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú absolventmi škôl, zdravotne postihnutých občanov a dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Celkové počty uchádzačov o zamestnanie zaradených do rizikovej skupiny pre tento projekt uvádzam v nasledujúcej tabuľke :

Tab. 26 Rizikové skupiny UoZ a ich podiel z celkového počtu UoZ k 31.12.2005 (vlastná práca)

| Okres | Počet UoZ celko- | UoZ so ZP | UoZ nad 50 rokov | Absolventi | UoZ s evidenc. nad 12 mesiacov |
|------------------------------|------------------|-----------|------------------|------------|--------------------------------|
| Trenčín | 2333 | 111 | 700 | 194 | 649 |
| Ilava | 1544 | 162 | 420 | 148 | 448 |
| Spolu | 3877 | 273 | 1120 | 342 | 1097 |
| Podiel z celkového počtu UoZ | | 7,04 % | 28,89 % | 8,82 % | 28,29 % |

V zmysle platnej legislatívy sú uvedené skupiny uchádzačov o zamestnanie zaradené medzi tzv. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa považuje :

- a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie;
- b) občan starší ako 50 rokov veku;
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z posledných 16 mesiacov od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie;
- d) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania z dôvodu, že nemohol zosúladiť pracovné povinnosti s plnením rodičovských povinností;
- e) osamelý občan starajúci sa o dieťa do 10 rokov veku;
- f) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občanom so zdravotným postihnutím;

g) občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania;

h) občan so zdravotným postihnutím [9, § 8]

Zo štatistických zistení je zrejmé, že znevýhodnení uchádzači o zamestnanie tvoria na trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava takmer polovicu z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. Skúsenosťou je overené, že znevýhodnení uchádzači o zamestnanie strácajú základné pracovné návyky a nedisponujú potrebou sebavzdelávania a sebarealizácie na trhu práce, majú zníženú mobilitu pri hľadaní si zamestnania. Uvedené sa týka predovšetkým dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie a uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov veku.

Absolventi škôl sú kategóriou, ktorá je na trhu práce rizikovou skupinou z dôvodu nedostatočnej, prípadne žiadnej praxe a tým sa znižuje záujem zamestnávateľov o uvedenú kategóriu uchádzačov o zamestnanie.

Uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím sú samostatnou kategóriou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, nakoľko majú objektívne zdravotné dôvody pri hľadaní vhodného zamestnania. Z uvedeného dôvodu si táto skupina uchádzačov o zamestnanie vyžaduje skutočne individuálny prístup pri hľadaní zamestnania.

7.3 Ciele projektu a stanovenie hypotéz

7.3.1 Stanovenie cieľov

Hlavným cieľom projektu „Regionálna burza práce“ je riešiť inovatívnym spôsobom situáciu na regionálnom trhu práce so zameraním na podpora zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Čiastkovými cieľmi sú :

- 1) Poskytnúť poradenstvo pri výbere zamestnania.
- 2) Poskytnúť poradenstvo pri výbere vzdelávania a prípravy pre trh práce a poradenstvo v oblasti poskytovania príspevkov aktívnej politiky trhu práce.
- 3) Prezentovať voľné pracovné miesta v rámci regiónu a EU.

- 4) Vytvorit' spoluprácu medzi ÚPSVaR Trenčín (a ďalšími zúčastnenými zástupcami štátnej a verejnej správy a samosprávy), zamestnávateľmi, vzdelávacími inštitúciami a sprostredkovateľskými agentúrami pôsobiacimi v regióne.
- 5) Prostredníctvom mediálnej prezentácie projektu zabezpečiť účasť čo najväčšieho počtu uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnávateľov.
- 6) Monitorovať úspešnosť projektu zameranú na zamestnávanie zúčastnených uchádzačov o zamestnanie.

7.3.2 Zdôvodnenie stanovených cieľov

Jedným z hlavných zorných uhlov hodnotenia hospodárstva je, ako dobre využíva svoje faktory výroby. Mať zamestnanú pracovnú silu je neustálym záujmom tvorcov politiky zamestnanosti.[10, s. 28] Z tohoto uhla pohľadu je akékoľvek príspevanie ku zvýšeniu zamestnanosti vhodným cieľom aj v okresoch Trenčín a Ilava, hoci ide o oblasti s relatívne nízkou mierou nezamestnanosti. Realizáciu projektu vidím práve ako takúto možnosť. Je to možnosť inovatívnym spôsobom riešiť situáciu na regionálnom trhu práce. Ide o možnosť vytvoriť „trh práce“ pod jednou strechou, kde sa priamo stretne dopyt a ponuka. Obrazne vyjadrené, dopyt po pracovnej sile zo strany zamestnávateľov a dopyt po pracovných miestach zo strany uchádzačov a záujemcov o zamestnanie. Na druhej strane ponuka, t.j. ponuka pracovných príležitostí a zároveň ponuka potenciálnych zamestnancov – uchádzačov a záujemcov o zamestnanie. Splnenie stanovených čiastkových konkrétnych cieľov má naplneniu hlavného cieľa napomôcť.

7.3.3 Očakávané prínosy

- Ø Prezentácia voľných pracovných miest v rámci regiónu, prípadne SR;
- Ø Zaradenie znevýhodnených UoZ do konkrétnych typov vzdelávania a prípravy pre trh práce;
- Ø Účinnnejšie využitie ponúkaných nástrojov aktívnej politiky trhu práce smerom k znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom;
- Ø Pružnejšia orientácia na trhu práce zo strany znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie;

- Ø Využitie poskytnutých informácií uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie na dosiahnutie zamestnania;
- Ø Predpokladám, že priama komunikácia so zamestnávateľmi, sprostredkovateľskými agentúrami a ďalšími prítomnými subjektami bude viesť uchádzačov o zamestnanie k motivácií pri hľadaní si vhodného zamestnania i v prípade získaných negatívnych skúseností na trhu práce;
- Ø Nadviazanie spolupráce so zúčastnenými subjektami a hosťami.

7.3.4 Stanovenie indikátorov

Výber vhodných znakov a indikátorov pre hodnotenie aktívnej politiky zamestnanosti býva často v praxi problematické, pretože merať niektoré jej aspekty je ťažké alebo nemožné. Z praktického hľadiska som stanovila nasledovné indikátory :

- 1) Podiel umiestnených účastníkov projektu (uchádzačov o zamestnanie) u zúčastnených zamestnávateľov z celkového počtu do projektu zaradených uchádzačov o zamestnanie (v %) z toho :
 - a) V rámci trvania projektu
 - b) Do 3 mesiacov po ukončení projektu
 - c) Do 6 mesiacov po ukončení projektu
- 2) Podiel umiestnených účastníkov projektu (uchádzačov o zamestnanie) u iných zamestnávateľov z celkového počtu do projektu zaradených uchádzačov o zamestnanie (v %) z toho :
 - a) V rámci trvania projektu
 - b) Do 3 mesiacov po ukončení projektu
 - c) Do 6 mesiacov po ukončení projektu
- 3) Podiel z evidencie vyradených uchádzačov o zamestnanie (účastníkov projektu) počas trvania projektu z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie zaradených do projektu (v %) z toho :
 - a) Na vlastnú žiadosť uchádzača o zamestnanie
 - b) Pre nespôluprácu

- c) Z iných dôvodov
- 4) Podiel vyradených uchádzačov o zamestnanie (účastníkov projektu) počas jednotlivých aktivít projektu z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (v %) :
 - a) Na vlastnú žiadosť uchádzača o zamestnanie
 - b) Pre nespoluprácu
 - c) Z iných dôvodov

7.4 Obmedzenia projektu

Pri realizácii projektu platia nasledovné obmedzenia :

1. **Finančné** – UPSVaR Trenčín je rozpočtovou organizáciou, preto je realizácia projektu viazaná na pridelenie potrebných finančných prostriedkov prostredníctvom nadriadeného orgánu – Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave
2. **Legislatívne** – projekt ako taký podlieha v zmysle zák. č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení schváleníu zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave. Ďalej pri výbere dodávateľov je ÚPSVaR Trenčín viazaný zák. č. 25/2006 Z.z. o verejnom obstarávaní ako aj ostatnými právnymi predpismi platnými v SR
3. **Priestorové** – v regióne Trenčína a Ilavy je za najvhodnejšie možné považovať pavilón Výstaviska Trenčín mesto módy a. s. v Trenčíne, ktoré je vybavené na poriadanie veľkých akcií propagačného charakteru. Ďalšie priestory môžu ponúknuť firma Sommer s.r.o v Trenčíne a Kultúrne a metodické centrum ozbrojených síl SR v Trenčíne, ktoré je v správe Ministerstva obrany SR, sú však kapacitne menšie.

7.5 Postup pri realizácii projektu

Pre úspešnú a predovšetkým efektívnu realizáciu projektu je nevyhnutné správne stanoviť jeho realizačný postup. V zásade celý projekt možno rozdeliť na fázu predrealizačnú, realizačnú a porealizačnú. Predrealizačná fáza je zameraná na prípravu celého projektu, realizačná je samotná „Regionálna burza práce a porealizačná je zameraná na vyhodnotenie celého projektu a financovanie. Po posúdení a konzultácií s odborníkmi som pre projekt „Re-

gionálnej burzy práce“ zvolila nasledovný realizačný postup, ktorého jednotlivé činnosti som zaznamenala do tabuľky :

Tab. 27 Činnosti pri realizácii projektu, (vlastná práca)

| Označenie činností projektu | Činnosti projektu |
|-----------------------------|--|
| | Predrealizačná fáza |
| A | Prípravné práce |
| B | Zabezpečenie potrebných priestorov |
| C | Individuálne poradenské pohovory s UoZ |
| D | Príprava pracovných a propagačných materiálov |
| E | Zabezpečenie propagačných materiálov a reklamy |
| F | Zabezpečenie dopravy pre UoZ |
| G | Propagácia |
| H | Pozvanie subjektov |
| I | Sumarizácia subjektov |
| J | Zabezpečenie občerstvenia |
| K | Výber účastníkov projektu |
| L | Úvodné skupinové stretnutie UoZ |
| | Realizačná fáza |
| M | Regionálna burza práce |
| | Porealizačná fáza |
| N | Financovanie dodávateľských aktivít |
| O | Vyhodnotenie projektu |
| P | Monitorovanie úspešnosti |
| Q | Vyhodnotenie monitoringu |

Činnosť A – Prípravné práce

V tejto činnosti ide o počiatočné práce nevyhnutné k tomu, aby sa projekt vôbec mohol uskutočniť. Ide tu niekoľko úloh, ktoré je potrebné urobiť. Predovšetkým je potrebné stanoviť ciele, určiť cieľové skupiny, očakávané prínosy a stanoviť indikátory pre hodnotenie projektu. Predovšetkým je však potrebné stanoviť (aspoň rámcovo) počet zúčastnených. Účastníkmi budú uchádzači o zamestnanie, zamestnávateľa a ostatní hostia.

Cieľovými skupinami pre projekt „Regionálna burza práce“ sú uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím (tvoria 7,04 % z celkového počtu UoZ), absolventi škôl (tvoria 8,82 % z celkového počtu UoZ), dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie (tvoria 28,29 % u celkového počtu UoZ) a uchádzači o zamestnanie na 50 rokov veku (tvoria 28,89 % z celkového počtu UoZ). S ohľadom na uvedené a tiež z kapacitných dôvodov,

som po porade s odborníkmi na služby zamestnanosti stanovila počet uchádzačov o zamestnanie na 1200.

Zamestnávateľské subjekty mapuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne priebežne. V rámci monitoringu sa zaznamenávajú jednotliví zamestnávatelia v regióne a títo pravidelne nahlasujú úradu voľné pracovné miesta. Navyše v roku 2005 úrad nadviazal spoluprácu s Úradom práce v Zlíne, takže sa rozvíja aj cezhraničná spolupráca. Českí zamestnávatelia majú taktiež možnosť nahlasovať voľné pracovné miesta Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne, čím sa podporuje mobilita pracovnej sily z regiónu Trenčína a Ilavy do ČR. Podľa výsledkov monitoringu a nahlásených voľných pracovných miest, s ohľadom na kapacitu prenajatých priestorov (po porade s odborníkmi odboru služieb zamestnanosti ÚPSVaR Trenčín) som v tejto etape stanovila počet zamestnávateľov na 60.

Hostami „Regionálnej burzy práce by mali byť zástupcovia vzdelávacích inštitúcií, sprostredkovateľské agentúry pôsobiace v regióne, zástupcovia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, Zástupcovia Úradu práce v Zlíne, riaditeľ ÚPSVaR Trenčín, riaditeľka a zástupcovia jednotlivých oddelení v rámci Odboru služieb zamestnanosti ÚPSVaR Trenčín (asi 30 zamestnancov), zástupcovia ÚPSVaR v rámci Slovenska (podľa prejaveneho záujmu, zástupcovia Mestského úradu v Trenčíne a Ilave, zástupcovia Vyššieho územného celku v Trenčíne, zástupcovia regionálnej televízie a regionálneho rádia.

Počet zamestnávateľských subjektov a hostí som s ohľadom na reálne možnosti (po porade s vedúcou práce a odborníkmi odboru služieb zamestnanosti ÚPSVaR Trenčín) celkovo stanovila na asi 150.

Činnosť B – Zabezpečenie potrebných priestorov

Pre akciu plánovaných rozmerov je predovšetkým potrebné zabezpečiť zodpovedajúce priestory. Vzhľadom na to, že projekt je „regionálna“ burza práce, priestory je možné zabezpečiť iba v okresoch Trenčín a Ilava. V tomto smere prichádzajú do úvahy 3 možné subjekty, ktoré by mohli ponúknuť vhodné priestory na prenájom a to : firma Sommer s.r.o v Trenčíne, Kultúrne a metodické centrum ozbrojených síl SR, ktoré je v správe Ministerstva obrany SR a Výstavisko Trenčín mesto módy s.r.o. v Trenčíne. Z hľadiska kapacity sa najvhodnejším javia pavilóny Výstaviska Trenčín Mesto módy. Výber vhodného prenajímateľa podlieha výberovému konaniu.

Činnosť C – Individuálne poradenské pohovory

Individuálne poradenské pohovory so zameraním na oboznámenie účastníkov s cieľom projektu. Tieto som do projektu zahrnula z dôvodu širokej prezentácie „Regionálnej burzy práce“ medzi všetkými uchádzačmi o zamestnanie i takými, ktorí práve vstupujú do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Individuálnou formou sa zabezpečí účasť uchádzačov, prípadne záujemcov o zamestnanie, ktorí si hľadajú prácu v regióne alebo v zahraničí.

Činnosť D – Príprava pracovných a propagačných materiálov

Pri tejto činnosti sa pripravujú pracovné a propagačné materiály. Propagácia celého projektu je totiž pre zabezpečenie jeho úspešnosti nevyhnutná. T.j. rozhodne sa aká forma reklamy bude použitá, v akých médiách bude prebiehať, príp. v akom rozsahu, či sa použijú plagáty (akých druhov a veľkostí a pod), pripravia sa vývesky, pozvánky, navrhne sa tlač programu a iné pracovné a propagačné materiály.

Činnosť E – Zabezpečenie pracovných materiálov a reklamy

Ide tu o výber dodávateľa propagačných materiálov, následne zadanie zákazky, dodávku hotových materiálov, ich prevzatie a úhradu za dodané materiály. V tejto etape projektu sa zároveň rozhodne aj o reklame, vyberie sa dodávateľ reklamy – regionálna televízia, rozhlas, prípadne inzercia v regionálnej tlači. Výberové konanie podlieha platnej legislatíve (Zákonu o verejnom obstarávaní č 25/2006 Z.z.). Vzhľadom na výšku predpokladaných nákladov ide o výberové konanie bez záruky.

Činnosť F – Zabezpečenie dopravy pre uchádzačov o zamestnanie

Pre uchádzačov o zamestnanie je potrebné zabezpečiť dopravu z Ilava do Trenčína a späť. Výberovým konaním podľa zákona o verejnom obstarávaní sa určí dopravca. S vybraným dopravcom sa následne dohodnú časové intervaly, v ktorých bude doprava zabezpečovaná ako aj počet potrebných prostriedkov hromadnej dopravy osôb.

Činnosť G - Propagácia

Propagácia celého projektu je nevyhnutná. Regionálna burza práce bude totiž projektom verejne prístupným, t.j. zúčastniť sa jej môže každý občan. Z týchto dôvodov je potrebné ju spropagovať medzi uchádzačmi o zamestnanie, prípadnými záujemcami o zamestnanie, zamestnávateľmi a širokou verejnosťou. Projekt bude propagovaný formou plagátov, letákov a vývesiek. Medializovaný bude v miestnej tlači, rozhlase a regionálnej televízii. Na základe medializácie predpokladám účasť uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie

nielen z regiónu Trenčína Ilavy, ale aj z okolitých regiónov (Nové Mesto nad Váhom, Bánovce nad Bebravou, Partizánske, Prievidza, Považská Bystrica, Púchov a ďalšie).

Činnosť H – Pozvanie subjektov

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne na „Regionálnu burzu práce“ pozve predovšetkým zamestnávateľov, ktorých činnosť má zmonitorovanú. Prednostne budú pozívaní tí zamestnávatelia, ktorí plánujú prijímať nových pracovníkov, resp. už majú na úrade nahlásené voľné pracovné miesta. Pozvú sa aj ostatné subjekty ako je uvedené pri činnosti A.

Činnosť I – Sumarizácia subjektov

Cieľom tejto etapy je sumarizácia počtu zamestnávateľských subjektov, ktoré sa regionálnej burzy práce zúčastnia. Zároveň podľa potvrdených pozvaní sa určí presný počet účastníkov projektu. Je to potrebné pre ďalšie činnosti projektu.

Činnosť J - Zabezpečenie občerstvenia

Pre pozvaných hostí a zamestnávateľské subjekty bude zabezpečené občerstvenie (káva, čaj, minerálne vody...) a malé studené občerstvenie. Opäť je potrebné urobiť výberové konanie na dodávateľa v zmysle platnej legislatívy a dohodnúť spôsob a rozsah jeho podávania. Občerstvenie bude podávané iba pozvaným hosťom a zamestnávateľom vo vedľajšom sále, kde bude prebiehať celodenná recepcia za účelom výmeny skúseností a nadviazania ďalšej vzájomnej spolupráce.

Činnosť K – Výber účastníkov projektu

Podľa zacielenia projektu na cieľové skupiny sa vyberú účastníci „Regionálnej burzy práce“ z radov uchádzačov o zamestnanie v počte 1200. Zameraný bude na výber vhodných uchádzačov o zamestnanie z okresov Trenčín a Ilava z rizikových skupín (t.j. absolventi, uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím, uchádzači o zamestnanie nad 50 rokov a dlhodobo nezamestnaní). Účasť vybraných uchádzačov o zamestnanie bude povinná a kontrolovaná. Svoju účasť potvrdia podpisom na prezenčnej listine. Výber urobia pracovníčky oddelenia sprostredkovateľských služieb a to predovšetkým z navrhovaných rizikových skupín uchádzačov o zamestnanie. Prihliadať sa však bude aj na prejavovaný záujem.

Činnosť L – Úvodné skupinové stretnutia

Vzhľadom na rozsah plánovaného projektu a kapacitné možnosti ÚPSVaR v Trenčíne to bude viac stretnutí, ktoré sa uskutočnia v priebehu mesiaca. Stretnutia budú zamerané na

oboznámenie účastníkov so zameraním projektu, poskytnú sa im úvodné skupinové poradenstvo o pripravovanom projekte, o jeho náplni a konkrétnej realizácii. Zároveň im budú vydané organizačné pokyny.

Činnosť M – Regionálna burza práce

Pri tejto činnosti už ide o samotnú realizáciu projektu „Regionálna burza práce“. Jej samotné trvanie je naplánované na 1 deň. Zameraná bude predovšetkým na prezentáciu zamestnávateľských subjektov a činnosť Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne a jeho detašovaných pracovísk. Jednotliví zamestnávatelia budú mať pridelené stánky, v ktorých sa budú môcť prezentovať podľa vlastného uváženia. Jeden stánok bude zameraný na prezentáciu národných projektov a v rámci nich hlavne na možnosti získania príspevkov z ESF. Burza bude organizovaná tiež za účelom prehlbenia spolupráce na trhu práce v regióne, na podporu mobility pracovnej sily a na prezentáciu voľných pracovných miest evidovaných ÚPSVaR so sídlom v Trenčíne. Účastníci zaradení do projektu sa oboznámia s orientáciou na trhu práce v rámci regiónu i na Slovensku, profesijnou orientáciou a hľadaním zamestnania, s možnosťami ďalšieho vzdelávania formou štúdií a kurzov. Pre zaradených uchádzačov o zamestnanie bude účasť povinná, potvrdia ju podpisom na prezenčnej listine.

Činnosť N – Financovanie dodávateľských aktivít

Po skončení „Regionálnej burzy práce“ jednotliví dodávatelia predložia faktúry, ktorými sa vyúčtujú náklady. Po vykonaní finančnej kontroly tieto úrad uhradí. Následne použitie finančných prostriedkov vyúčtuje nadriadenému orgánu – Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave.

Činnosť O – Vyhodnotenie projektu

Projekt sa vyhodnotí smerom, či boli dosiahnuté stanovené ciele a spíše sa záverečná správa. Vyhodnotenie sa urobí podľa stanovených indikátorov. Predovšetkým sa zhodnotí koľkým uchádzačom o zamestnanie sa podarilo zamestnať už v priebehu projektu, ako aj ostatné prínosy alebo nedostatky celého projektu.

Činnosť P – Monitorovanie úspešnosti

Monitorovanie úspešnosti bude pokračovať po dobu 6 mesiacov od skončenia projektu. Pravidelne sa bude monitoring vyhodnocovať podľa stanovených indikátorov v lehotách 3 a 6 mesiacov.

Činnost' Q – Vyhodnotenie monitoringu

Ako posledná činnosť bude vyhodnotenie samotného monitoringu podľa stanovených indikátorov a vôbec celkovej úspešnosti projektu „Regionálna burza práce“.

7.6 Vymedzenie zodpovednosti

Projekt „Regionálna burza práce“ sa uskutoční pod záštitou Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne. Pri jeho plánovaní a uskutočňovaní jednotlivých úloh bude zodpovednosť určená nasledovne :

1. Gestor : riaditeľka odboru služieb zamestnanosti ÚPSVaR v Trenčíne;
2. Vedúci projektu : vedúca oddelenia aktívnej politiky trhu práce a projektového riadenia;
3. Kľúčový člen skupiny : zástupca vedúceho oddelenia aktívnej politiky trhu práce;
4. Pracovná skupina : tvoriť ju budú pracovníci oddelenia aktívnej politiky trhu práce;
5. Záujmová skupina : tvoriť ju budú ostatní pracovníci odboru služieb zamestnanosti a poverený pracovník finančného oddelenia zodpovedný za likvidáciu faktúr.

Gestorom tohoto projektu bude p. riaditeľka odboru služieb zamestnanosti, Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne. Ako najvyššie postavený člen tímu bude zodpovedá za celý projekt. Zároveň bude vystupovať navonok za celú riešiteľskú skupinu. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny Trenčín je štátnou rozpočtovou organizáciou, teda je po finančnej stránke v plnej miere odkázaný na štátny rozpočet. S ohľadom na uvedené bude úlohou gestora pre projekt zabezpečiť potrebné finančné prostriedky. V zmysle platnej slovenskej legislatívy každý projekt z oblasti služieb zamestnanosti podlieha schváleniu nadriadeného orgánu. Z týchto dôvodov úlohou gestora bude spracovaný projekt predložiť Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny na schválenie.

Vedúcu projektu bude vedúca oddelenia aktívnej politiky trhu práce a projektového riadenia. Zodpovedná bude za zostavenie plánu činnosti, dodržiavanie stanoveného rozpočtu a pridelovanie úloh jednotlivým členom skupiny.

Pracovnou skupinou budú pracovníci oddelenia aktívnej politiky trhu práce, ktorí budú podľa potreby poverovaní jednotlivými úlohami.

Zájmovou skupinou budú pracovníci ostatných oddelení odboru služieb zamestnanosti, ktorí majú tiež záujem, aby na trhu práce našlo uplatnenie čo najviac evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Budú zabezpečovať tieto úlohy :

1. Individuálne poradenské pohovory – Oddelenie informačných a poradenských činností, Oddelenie sprostredkovateľských služieb a oddelenie služieb odborného poradenstva;
2. Úvodné skupinové stretnutia – oddelenie služieb odborného poradenstva.
3. Úhradu faktúr – po predbežnej kontrole správnosti poverený pracovník finančného oddelenia zodpovedný na úhradu faktúr.

7.7 Časová analýza

Pre časovú analýzu projektu som využila metódu CPM (metódu kritickej cesty). Cieľom projektu je realizácia „Regionálnej burzy práce“. Určenému cieľu som podriadila a zoradila v časovom slede jednotlivé činnosti, ktoré sú na realizáciu projektu potrebné. Každéj činnosti som priradila dobu jej trvania a určila činnosť alebo činnosti, ktoré jej predchádzali. Vychádzala som pri tom z vlastného posúdenia situácie.

Tab. 28 Označenia činností, ich trvanie a predchádzajúce činnosti, (vlastná práca)

| Označenie činnosti | Názov etapy | Dĺžka trvania (v týždňoch) | Predchádzajúca činnosť |
|--------------------|--|----------------------------|------------------------|
| A | Prípravné práce | 1 | - |
| B | Zabezpečenie potrebných priestorov | 4 | A |
| C | Individuálne poradenské pohovory s UoZ | 4 | B |
| D | Príprava prac. a propagačných materiálov | 1 | B |
| E | Zabezpeč. propagač. materiálov a reklamy | 4 | D |
| F | Zabezpečenie dopravy pre UoZ | 3 | B |
| G | Propagácia | 4 | E |
| H | Pozvanie subjektov | 2 | B |
| I | Sumarizácia subjektov | 2 | H |
| J | Zabezpečenie občerstvenia | 1 | I |
| Označenie činnosti | Názov činnosti | Dĺžka trvania (v týždňoch) | Predchádzajúca činnosť |
| K | Výber účastníkov projektu | 4 | C |
| L | Úvodné skupinové stretnutie | 4 | K |
| M | Regionálna burza práce | 1 | F,G, J, L |
| N | Financovanie dodávateľských aktivít | 4 | M |
| O | Vyhodnotenie projektu | 1 | N |
| P | Monitorovanie úspešnosti | 24 | O |

| | | | |
|---|--------------------------|---|---|
| Q | Vyhodnotenie monitoringu | 1 | P |
|---|--------------------------|---|---|

Podľa údajov uvedených v tabuľke som si na základe časovej analýzy najskôr nakreslila ručne sieťový graf. Následne som vypočítala najskôr možné začiatky a konce činností a najneskôr prípustné začiatky a konce všetkých činností. Tým som zároveň zistila dĺžku trvania celého projektu.

Program WinQSB spracoval časovú analýzu nasledovným spôsobom :

Tab. 29 Časová analýza projektu pomocou programu WinQSB, (vlastné spracovanie)

| | Activity Name | On Critical Path | Activity Time | Earliest Start | Earliest Finish | Latest Start | Latest Finish | Slack (LS-ES) |
|----|----------------------------|------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|
| 1 | A | Yes | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | B | Yes | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 0 |
| 3 | C | Yes | 4 | 5 | 9 | 5 | 9 | 0 |
| 4 | D | no | 1 | 5 | 6 | 8 | 9 | 3 |
| 5 | E | no | 4 | 6 | 10 | 9 | 13 | 3 |
| 6 | F | no | 3 | 5 | 8 | 14 | 17 | 9 |
| 7 | G | no | 4 | 10 | 14 | 13 | 17 | 3 |
| 8 | H | no | 2 | 5 | 7 | 12 | 14 | 7 |
| 9 | I | no | 2 | 7 | 9 | 14 | 16 | 7 |
| 10 | J | no | 1 | 9 | 10 | 16 | 17 | 7 |
| 11 | K | Yes | 4 | 9 | 13 | 9 | 13 | 0 |
| 12 | L | Yes | 4 | 13 | 17 | 13 | 17 | 0 |
| 13 | M | Yes | 1 | 17 | 18 | 17 | 18 | 0 |
| 14 | N | Yes | 4 | 18 | 22 | 18 | 22 | 0 |
| 15 | O | Yes | 1 | 22 | 23 | 22 | 23 | 0 |
| 16 | P | Yes | 24 | 23 | 47 | 23 | 47 | 0 |
| 17 | Q | Yes | 1 | 47 | 48 | 47 | 48 | 0 |
| | | | | | | | | |
| | Project Completion Time | | = | 48 | weeks | | | |
| | Number of Critical Path(s) | | = | 1 | | | | |
| | | | | | | | | |

Ďalej som si dopočítala časové rezervy (celkovú, voľnú a nezávislú), určila kritické a nekritické činnosti. V grafe som vyznačila kritické cesty.

Správnosť môjho riešenia som si overila prostredníctvom programu WINQSB. Sieťový graf spracovaný programom WinQSB sa nachádza na samostatnej strane [s. 76]. Ručne spracovaný sieťový graf tvorí Prílohu č. X.

Zo spracovaného sieťového grafu vyplynulo trvanie celého projektu ako aj kritická cesta. Pre „Regionálnu burzu práce“ je doba trvania celého projektu 48 týždňov a existuje iba 1 kritická cesta.

Kritická cesta: A → B → C → K → L → M → N → O → P → Q.

Nekritické sú činnosti : D, E, F, G, H, I, J.

Časové rezervy

Vypočítané časové rezervy pre nekritické činnosti obsahuje nasledovná tabuľka :

Tab. 30 Časové rezervy (vlastné spracovanie)

| Činnosť | i, j | Popis činnosti | RC _{ij} | RV _{ij} | RN _{ij} |
|---------|-------|--|------------------|------------------|------------------|
| D | 3,8 | Príprava prac. a propagačných materiálov | 3 | 0 | 0 |
| E | 8,9 | Zabezpeč. propagač. materiálov a reklamy | 3 | 0 | 0 |
| F | 3,4 | Zabezpečenie dopravy pre UoZ | 9 | 0 | 0 |
| G | 9,10 | Propagácia | 3 | 3 | 0 |
| H | 3,11 | Pozvanie subjektov | 7 | 0 | 0 |
| I | 11,12 | Sumarizácia subjektov | 7 | 0 | 0 |
| J | 12,13 | Zabezpečenie občerstvenia | 7 | 7 | 0 |

Treba uviesť, že kritické činnosti majú nulovú časovú rezervu. To znamená, že časové rezervy (celkovú, voľnú a nezávislú) som vypočítala iba pre nekritické činnosti a to : D, E, F, G, H, I, J.

Celková časová rezerva vyjadruje veľkosť časového intervalu, o ktorý je možné oneskoriť ukončenie realizácie činnosti (t.j. posunúť začiatok činnosti alebo predĺžiť dobu trvania činnosti) bez toho, aby sa zmenila doba trvania celého projektu. Možno ju vypočítať podľa vzorca :

$$RC_{ij} = TP_j - t_{ij} - TM_i \quad (2)$$

Na základe analýzy celkových časových rezerv nekritických činností som dospela k nasledovnému :

Činnosť D – príprava pracovných a propagačných materiálov – jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 3 týždne bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

Činnost' E – Zabezpečenie propagačných materiálov - jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 3 týždne bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

Činnost' F – Zabezpečenie dopravy pre uchádzačov o zamestnanie - jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 9 týždňov bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

Činnost' G – Propagácia - jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 3 týždne bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

Činnost' H – Pozvanie subjektov - jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 7 týždňov bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

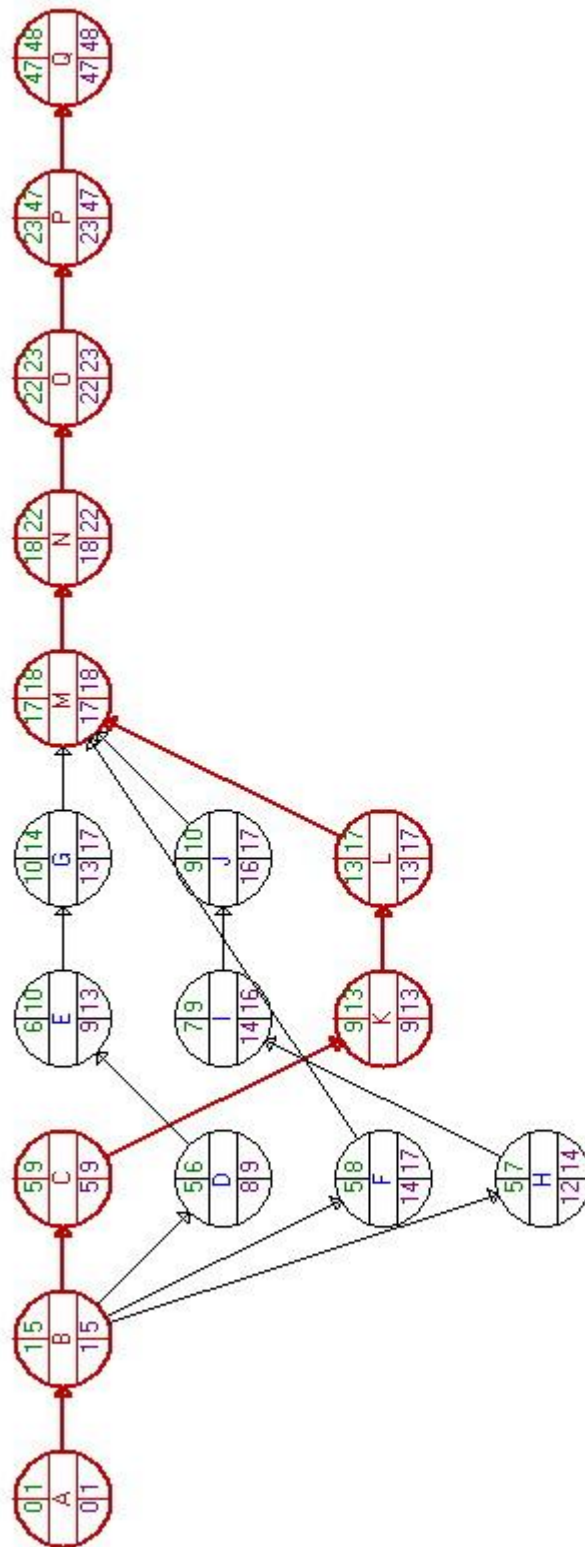
Činnost' I – Pozvanie subjektov - jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 7 týždňov bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

Činnost' J – zabezpečenie občerstvenia - jej dobu trvania môžem predĺžiť alebo jej najskôr možný začiatok oddialiť o 7 týždňov bez toho, aby sa ovplyvnil termín ukončenia celého projektu.

Voľná časová rezerva vyjadruje veľkosť časového intervalu, o ktorý je možné oneskoriť ukončenie realizácie činnosti bez toho, aby sa tým zabránilo bezprostredne nasledujúcim činnostiam začať realizáciu v najskôr možnom termíne. Pri čerpaní voľnej časovej rezervy nesmú byť ovplyvnené časové rezervy nasledujúcich činností.

$$RV_{ij} = TM_j - t_{ij} - TM_i \quad (3)$$

Podľa mojich výpočtov majú voľnú časovú rezervu iba dve činnosti a to: pri činnosti G – propagácia a činnosti J – Zabezpečenie občerstvenia.



Obr. 3 Sieťový graf vytvorený pomocou programu WinQSB (vlastné spracovanie)

To znamená, že dobu trvania činnosti G alebo jej najskôr možný začiatok je možné oddialiť bez toho, aby sa ohrozili najskôr možné začiatky nasledujúcich činností o 3 týždne. Pri činnosti J je možné dobu trvania činnosti J alebo jej najskôr možný začiatok je možné oddialiť bez toho, aby sa ohrozili najskôr možné začiatky nasledujúcich činností o 7 týždňov.

Nezávislá časová rezerva vyjadruje veľkosť časového intervalu, o ktorý je možné oneskoriť ukončenie realizácie činnosti, ktorá začala najneskôr prípustnom termíne bez toho, aby sa tým zabránilo bezprostredne nasledujúcim činnostiam začať realizáciu v najskôr možnom termíne. Pri čerpaní nezávislej časovej rezervy nesmieme ovplyvniť veľkosť časovej rezervy nasledujúcej činnosti ani predchádzajúcej činnosti. [3, s. 131, 132]

$$RN_{ij} = \max(TM_j - t_{ij} - TP_i, 0) \quad (4)$$

Nezávislú časovú rezervu nemá žiadna činnosť v navrhovanom projekte.

7.8 Riziková analýza

Realizácia každého projektu je spojená s určitým rizikom. Realizácia projektu „Regionálna burza práce“ má tiež svoje úskalia a riziká, ktoré by mohli brániť jej implementácií. Možné problémové oblasti som zahrnula do nasledujúcej tabuľky. Jednotlivým rizikovým faktorom som priradila hodnoty A – C, pričom A znamená najvyšší rizikový faktor :

Tab. 31 Riziková analýza, (vlastné spracovanie)

| Riziko | Výška rizika | Pravdepodobnosť vzniku | Rizikový faktor |
|---------------------------------|--------------|------------------------|-----------------|
| Nedostatok financií | vysoká | vysoká | A |
| Nezáujem zamestnávateľov | nízka | vysoká | B |
| Spoľahlivosť dodávateľov | nízka | nízka | C |
| Zabezpečenie priestorov pre RBP | vysoká | vysoká | A |
| Zlyhanie organizácie RBP | nízka | vysoká | B |

7.8.1 Protirizikové opatrenia

Rizikový faktor A – Nedostatok financií

1. Včas zabezpečiť pridelenie finančných prostriedkov na realizáciu projektu
2. Sledovanie plnenia rozpočtu
3. Každé čerpanie finančných prostriedkov bude podliehať schváleniu garanta a vedúceho projektu

Rizikový faktor A – Zabezpečenie priestorov pre Regionálnu burzu práce

1. Včas osloviť všetkých dodávateľov, ktorí by mohli splniť podmienky kladené na priestorové vybavenie
2. S vybraným dodávateľom dohodnúť čo najprijateľnejšie finančné podmienky
3. Vybranému dodávateľovi ponúknuť partnerstvo a možnosť reklamy

Rizikový faktor B – Nezáujem zamestnávateľov

1. Osloviť čo najväčší počet zamestnávateľov
2. Vychádzať z vykonaného monitoringu
3. V prípade väčších zamestnávateľských subjektov nadviazať osobný kontakt

Rizikový faktor C – Spôľahlivosť dodávateľov

1. Vyberať spoľahlivých dodávateľov s viacerými kladnými referenciami
2. Vyberať dodávateľov, ktorí pôsobia na trhu dlhodobo

Rizikový faktor B – Zlyhanie organizácie „Regionálnej burzy práce

1. Dôsledné plánovanie všetkých úloh a činností
2. Na plnenie každej úlohy alebo činnosti určiť presne zodpovednú osobu
3. Vysvetľovanie nejasností, t.j. zodpovednej osobe musí presne vedieť čo má splniť a v ako termíne.

7.9 Nákladová analýza

Podľa platnej slovenskej legislatívy projekty z oblasti aktívnej politiky zamerané na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce realizované na regionálnej úrovni schvaľuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave. Financované sú prevažne z Európskeho sociálneho fondu. To znamená, že aj projekt „Regionálna burza práce“ podlieha schváleniu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, ktoré po schválení pridelí na jeho realizáciu potrebné finančné prostriedky.

Z hľadiska výšky nákladov môže ísť iba o predbežnú kalkuláciu nákladov, nakoľko projekt sa zatiaľ nerealizoval. Z praktického hľadiska som sa rozhodla kalkulovať hraničné náklady, ktoré by vznikli v prípade nerealizovania projektu. Po porade s odborníkmi a na základe vlastného prieskumu predpokladám nasledovnú výšku nákladov :

Externé náklady :

| | |
|---|----------------|
| Ø Náklady na prenájom priestorov (po dobu 1 týždňa) | 600 000,- Sk |
| Ø Náklady na veľkoplošnú reklamu | 10 000,- Sk |
| Ø Náklady na reklamu v tlači | 10 000,- Sk |
| Ø Náklady na výrobu letákov (3000 ks., 1 ks. = 10,- Sk) | 30 000,- Sk |
| Ø Náklady na orientačné nápisy na burze | 5 000,- Sk |
| Ø Náklady na občerstvenie (na 1 osobu cca 150,- Sk x 150 osôb) | 22 500,- Sk |
| Ø Kancelársky papier (cca 5000 ks.) | 1 500,- Sk |
| Ø Poštovné (cca 250 pozvaní po á 31,- Sk)..... | 7 750,- Sk |
| Ø Toner do tlačiarne | 1 500,- Sk |
| Ø Obálky (200 ks. á 2,- Sk) | 400,- Sk |
| Ø Písacie potreby (perá 50 ks., 1 ks. = 8,- Sk) | 400,- Sk |
| Ø S p o l u : | 689 050,- Sk |

Náklady na jedného účastníka : $689\,050,- \text{ Sk} / 1350 = 510,4074 \text{ Sk}$

Ako náklady nebola vyčíslená mzda pracovníkov, ktorí sa budú podieľať na príprave a realizácii projektu. Je to z toho dôvodu, že títo pracovníci sú odmeňovaní časovou mzdou. Úkony potrebné pre prípravu a realizáciu projektu vyplývajú z ich popisu práce.

7.10 Vyhodnotenie projektu

Hodnotenie projektov je možné robiť v rôznych etapách ich tvorby a realizácie. Môžu sa vzťahovať na posúdenie problémov spojených s tvorbou a realizáciou projektu z oblasti

aktívnej politiky. Po skončení každého projektu je však vyhodnotenie najdôležitejšie. Pre projekt „Regionálna burza práce“ boli stanovené merateľné indikátory na dosiahnutie stanovených cieľov. Vzhľadom na špecifickosť tohoto projektu a nakoniec aj všetkých projektov aktívnej politiky trhu práce, indikátory boli stanovené iba na hodnotenie efektívnosti. Úspešnosť celého projektu sa vyhodnotí po skončení projektu a v rámci monitoringu v lehote 3 mesiace a v lehote 6 mesiacov od jeho skončenia. V súčasnosti efektívnosť projektu nie je možné posudzovať, nakoľko ide iba o pripravovaný projekt, ktorý sa zatiaľ neuskutočnil.

ZÁVER

Trh práce a mechanizmus jeho fungovania je už viac desaťročí predmetom odborného skúmania. Tato pozornosť, ktorá sa venuje trhu práce a tendenciám jeho vývoja, nie je náhodná. Súvisí najmä s procesmi globalizácie, integrácie krajín strednej a východnej Európy do európskych ekonomických a politických štruktúr. Novodobé procesy vnášajú do fungovania trhu práce také prvky, ktoré vyžadujú osobitnú pozornosť ekonómov, sociológov, politológov, ale najmä tvorcov a realizátorov hospodárskej politiky. Vstupom Slovenska do Európskej únie v máji 2004 sa postupne menia aj doterajšie prístupy k riešeniu situácie na národnom trhu práce a v oveľa väčšej miere je nutné rešpektovať spoločnú európsku politiku zamestnanosti. Akceptovanie spoločných postupov v politike zamestnanosti a trhu práce však neznamená úplné potlačanie zvláštností a špecifik, ktoré sú výsledkom doterajšieho vývoja národných ekonomík a ich rozdielnych sociálnoekonomických úrovní vývoja. Proces zosúladzovania politík zamestnanosti a uplatňovaných nástrojov s cieľom podporovať voľný pohyb pracovných síl a dosahovať čo najväčší synergický efekt z využitia ľudského potenciálu v prospech Európy a jej konkurencieschopnosti nebude krátkodobý.

Tak ako je rozdielny sociálnoekonomický vývoj v rámci jednotlivých štátov Európy, tak je možné hodnotiť rozdielnosť úrovne tejto oblasti v jednotlivých regiónoch Slovenska. Okresy Trenčín a okres Ilava patria z celoslovenského hľadiska medzi oblasti s relatívne nižšou mierou nezamestnanosti. Napriek tomu aj tento stav vyžaduje sústavnú pozornosť zo strany kompetentných orgánov vo forme pravidelného sledovania ukazovateľov a pružného reagovania na zmeny, ktoré v tejto oblasti môžu nastať. Preto aj projekty, ktoré sa spracovávajú ÚPSVaR sú zamerané na prípravu UoZ pre trh práce a sú pripravované tak, aby ich efektivita bola čo najväčšia.

Cieľom mojej diplomovej práce preskúmať situáciu na trhu práce so zameraním na aktívnu politiku a indikátory trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava. S výsledkov prieskumu je možné konštatovať, že základné indikátory regionálneho trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava sú dané ústrednými orgánmi štátnej správy. Sledovanie týchto ukazovateľov je záväzná. Azda najširšie prezentovaným indikátorom je miera evidovanej nezamestnanosti. V zásade však možno povedať, že v SR sa sleduje nezamestnanosť, presnejšie evidovaná nezamestnanosť, ale presná úroveň zamestnanosti sa zatiaľ nesleduje. Z toho vyplývajú aj stanovené indikátory. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne je štátnou inštitúciou, ktorá ve-

die evidenciu nezamestnaných (uchádzačov o zamestnanie) okresov Trenčín a Ilava. Z tohto pohľadu evidovaní uchádzači o zamestnanie sa štatisticky sledujú a zaraďujú do rôznych kategórií (podľa veku, dosiahnutého vzdelania atď.). Na základe uvedeného je potom pre prax výhodné na základe takejto evidencie sledovať, ktorá kategória v evidencii prevláda, resp. je väčšmi zastúpená. Spravidla ide o percentuálne vyjadrenie pomeru sledovanej skupiny uchádzačov o zamestnanie oproti celkovo evidovaným uchádzačom o zamestnanie; zvyčajne vyjadrené v percentách. Takéto sledovanie je výhodné predovšetkým pre uplatňovanie správnych nástrojov aktívnej politiky. Indikátorom pre aktívnu politiku trhu práce na regionálnej úrovni je sledovanie efektívnosti jednotlivých nástrojov. Nákladovo – efektívne sledovanie má praktický význam predovšetkým pre makroúroveň, t.j. pre úroveň SR.

Ako konkrétny krok na zlepšenie situácie v oblasti aktívnej politiky som spracovala projekt „Regionálna burza práce“. Jeho hlavným cieľom je inovatívnym spôsobom riešiť situáciu na regionálnom trhu práce. Hoci ako cieľové skupiny som vybrala predovšetkým znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (dlhodobozamestnaní, absolventi škôl, uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím a uchádzači o zamestnanie nad 50 rokov veku), projekt je určený aj pre iné skupiny – ostatných uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a širokú verejnosť. V spracovanom projekte vidím spôsob na zlepšenie situácie na regionálnom trhu práce v okresoch Trenčín a Ilava.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BELZ, Horst; SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.
- [2] BRUCE, A., LANGDOM, R. *Riadenie projektu*. Bratislava: SLOVART, 2003. 79 s. ISBN 80-7145-756-6
- [3] KOLČAVOVÁ, Alena. *Kvantitatívny medotdy v rozhodování : studijní pomůcka pro distanční studium*. 1. vyd. Zlín : Univerzita Tomáše Bati, 2004. 170 s. ISBN 80-7318-205-X.
- [4] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [5] MIHALIK, Jozef. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov : personálny manažment*. 2. vyd. Trenčín : Trenčianska univerzita – Peter Gerši – GC TECH, 2002. 391 s. ISBN 80-88914-50-7.
- [6] MIHALIK, Jozef; ACKERMANN, Karl-Friedrich at al. *Trh práce a sociálne dôsledky ekonomickej reformy v Slovenskej republike*. 1. vyd. Bratislava : Bradlo, 1994. 382 s. ISBN 80-7127-049-0.
- [7] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNYCH VECÍ ČR. *Zastoupení Evropské komise v ČR – Politiky Evropské unie*. [online]. [cit. 2006-03-16]. Dostupné na WWW: <http://.evropska-unie.cz/czprint.asp?id=1902>.
- [8] MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Indikátory zamestnanosti (príloha č.17)*. [online]. [cit. 2006-03-16]. Dostupné na WWW: <http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/homeúpage.php?=654&lan...>
- [9] NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 5/2004 Z.z. zo 4.decembra 2004* [online]. [cit. 2006-03-16]. Dostupné na WWW: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak_print.asp
- [10] RIEVAJOVÁ, Eva. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2003. 276 s. ISBN 80-225-1757-7.

- [11] *Sociálna politika a zamestnanosť*. Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. 2005. Bratislava: Iress, s.r.o. 1 x mesačne. ISSN: 13365053
- [12] URAMOVÁ, Mária. Trh práce a jeho nedokonalosti. 1. vyd. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela – OZ Ekonomia, 2004. 127 s. Ekonomická fakulta. ISBN 80-8083-011-8.
- [13] WINKLER, Jiří; WILDMANOVÁ, Mirka. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vyd. Praha : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

| | |
|-----------------|--|
| APTP | Aktívna politika trhu práce |
| ESF | Európsky sociálny fond |
| KZAM | Kategória zamestnania |
| L | Počet pracovných síl |
| OKEČ | Odvetvová klasifikácia ekonomických činností |
| RBS | Regionálna burza práce |
| RC | Rezerva celková |
| RN | Rezerva nezávislá |
| RV | Rezerva voľná |
| SBS | Strážna služba |
| SOP IZ | Sektorový operačný program Ľudské zdroje |
| TM _i | Najskôr možný termín uzlu |
| TP _i | Najneskôr prípustný termín uzlu |
| u | Miera nezamestnanosti |
| U | Počet nezamestnaných |
| UoZ | Uchádzač o zamestnanie. |
| ÚPSVaR | Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny |
| VPM | Voľné pracovné miesto |
| ZP | Zdravotne postihnutý (občan) |

ZOZNAM OBRÁZKOV

- Obr. 1. Vázba krivky volných miest a krivky miezd, (J. Winkler, M. Wildmanová: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, Praha 1999).....16*
- Obr. 2. Beveridgesova krivka ponuky pracovních miest, (J. Winkler, M. Wildmanová: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, Praha 1999).....17*
- Obr. 3 Sieťový graf vytvorený pomocou programu Win QSB (vlastné spracovanie)..... 76*

ZOZNAM TABULIEK

| | |
|--|----|
| <i>Tab. 1. SWOT analýza regiónu okresu Trenčín, (vlastná práca)</i> | 43 |
| <i>Tab. 2 SWOT analýza regiónu okresu Ilava, (vlastná práca)</i> | 44 |
| <i>Tab. 3 UoZ podľa dĺžky evidencie a ich podiel na celkovom počte UoZ, vždy k 31.12. bežného roku v okrese Trenčín, (vlastná práca)</i> | 45 |
| <i>Tab. 4 UoZ podľa dĺžky evidencie a ich podiel na celkovom počte UoZ v okrese Ilava, (vlastná práca)</i> | 46 |
| <i>Tab. 5 UoZ podľa veku a ich podiel na celkovom počte UoZ v okrese Trenčín (vlastná práca)</i> | 46 |
| <i>Tab. 6 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2004, v okrese Trenčín, (vlastná práca)</i> | 47 |
| <i>Tab. 7 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2005 v okrese Trenčín, (vlastná práca)</i> | 47 |
| <i>Tab. 8 UoZ podľa veku a ich podiel na celkovom počte UoZ v okrese Ilava, (vlastná práca)</i> | 47 |
| <i>Tab. 9 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2004 v okrese Ilava, (vlastná práca)</i> | 47 |
| <i>Tab. 10 UoZ podľa veku a ich podiel na počte UoZ k 31.12.2005 v okrese Ilava, (vlastná práca)</i> | 48 |
| <i>Tab. 11 UoZ podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v okrese Trenčín, (vlastná práca)</i> | 48 |
| <i>Tab. 12 UoZ podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v okrese Ilava, vždy k 31.12. sledovaného roku, (vlastná práca)</i> | 49 |
| <i>Tab. 13 Ostatné kategórie uchádzačov o zamestnanie v okresoch Trenčín a Ilava, (vlastná práca)</i> | 49 |
| <i>Tab. 14 Ostatné kategórie uchádzačov o zamestnanie k 31.12.2005 v okresoch Trenčín a Ilava, (vlastná práca)</i> | 50 |
| <i>Tab. 15 Prehľad nahlásených VPM za r. 2004 podľa profesií, (vlastná práca)</i> | 50 |
| <i>Tab. 16 Prehľad nahlasovania VPM v r. 2004 za jednotlivé mesiace, (vlastná práca)</i> | 51 |
| <i>Tab. 17 Prehľad nahlásených VPM za r. 2005 podľa profesií, (vlastná práca)</i> | 52 |
| <i>Tab. 18 Úspešnosť vzdelávacích aktivít v roku 2004, (vlastná práca)</i> | 54 |
| <i>Tab. 19 Realizácia vzdelávania a prípravy pre trh práce v roku 2005, (vlastná práca)</i> | 55 |
| <i>Tab. 20 Prehľad realizácie absolventskej praxe v roku 2005, (vlastná práca)</i> | 56 |

| | |
|--|----|
| <i>Tab. 21 Realizácia aktivačnej činnosti v roku 2005 (vlastná práca)</i> | 56 |
| <i>Tab. 22 Realizácia príspevku na samostanú zárobkovú činnosť za rok 2005 (vlastná práca)</i> | 57 |
| <i>Tab. 23 Realizácia príspevku na zamestnanie znevýhodneného UoZ rok 2004 (vlastná práca)</i> | 58 |
| <i>Tab. 24 Realizácia príspevku na zamestnanie znevýhodneného UoZ rok 2005 (vlastná práca)</i> | 58 |
| <i>Tab. 25 Aplikácia nástrojov akt. politiky pre UoZ so zdravotným postihnutím v roku 2005 (vlastná práca)</i> | 59 |
| <i>Tab. 26 Rizikové skupiny UoZ a ich podiel z celkového počtu UoZ k 31.12.2005 (vlastná práca)</i> | 62 |
| <i>Tab. 27 Činnosti pri realizácii projektu, (vlastná práca)</i> | 67 |
| <i>Tab. 28 Označenia činností, ich trvanie a predchádzajúce činnosti, (vlastná práca)</i> | 73 |
| <i>Tab. 29 Časová analýza projektu pomocou programu WinQSB, (vlastné spracovanie)</i> | 74 |
| <i>Tab. 30 Časové rezervy (vlastné spracovanie)</i> | 75 |
| <i>Tab. 31 Riziková analýza, (vlastné spracovanie)</i> | 78 |

ZOZNAM PRÍLOH

- Príloha I : Pohľad na mesto Trenčín
- Príloha II : Pohľad na mesto Ilava
- Príloha III: Miera evidovanej nezamestnanosti k 31.12.2005 podľa okresov
- Príloha IV: Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti
- Príloha V : Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie v SR podľa krajov
- Príloha VI: Aktivácia uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom jednotlivých nástrojov APTP v SR
- Príloha VII: Dohodnutá suma na nástroje APTP SR
- Príloha VIII: Vytvorené pracovné miesta prostredníctvom nástrojov APTP v SR
- Príloha IX: Porovnanie miery evidovanej nezamestnanosti okresov Trenčín a Ilava s mierou evidovanej nezamestnanosti SR
- Príloha X: Sieťový graf projektu

PRÍLOHA P I: POHLAD NA MESTO TRENČÍN

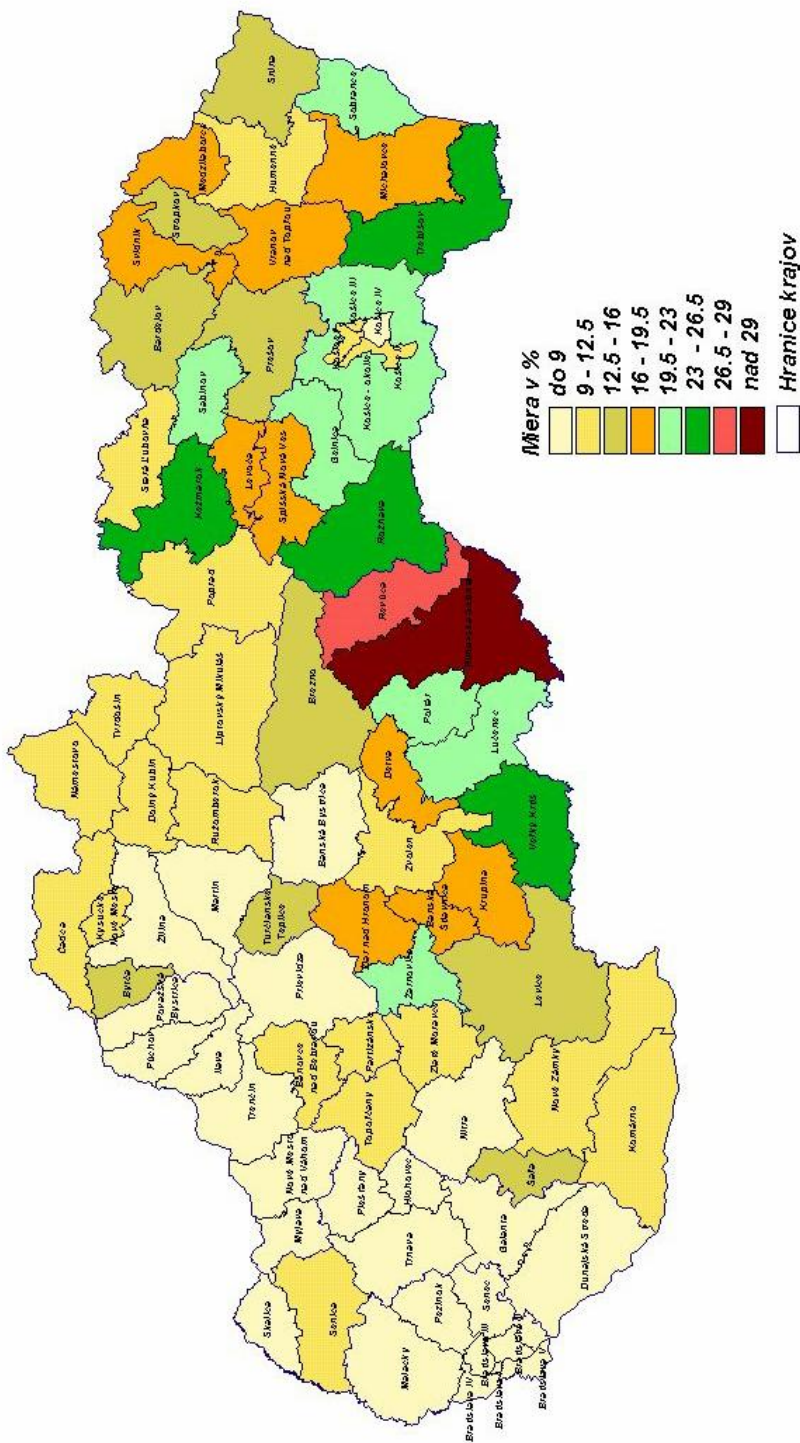


PRÍLOHA P II: POHLAD NA MESTO ILAVA



PRÍLOHA P III: MIERA EVIDOVANEJ NEZAMESTNANOSTI V SR K 31.12.2005 PODĽA OKRESOV

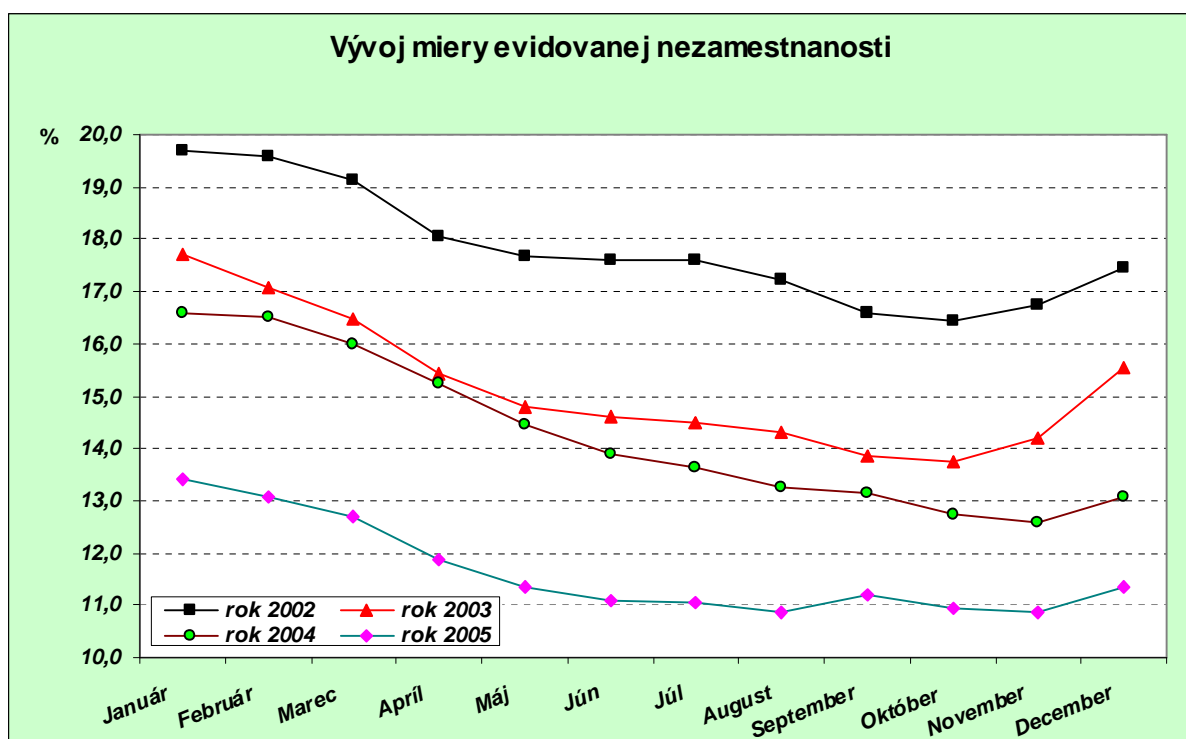
Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2005



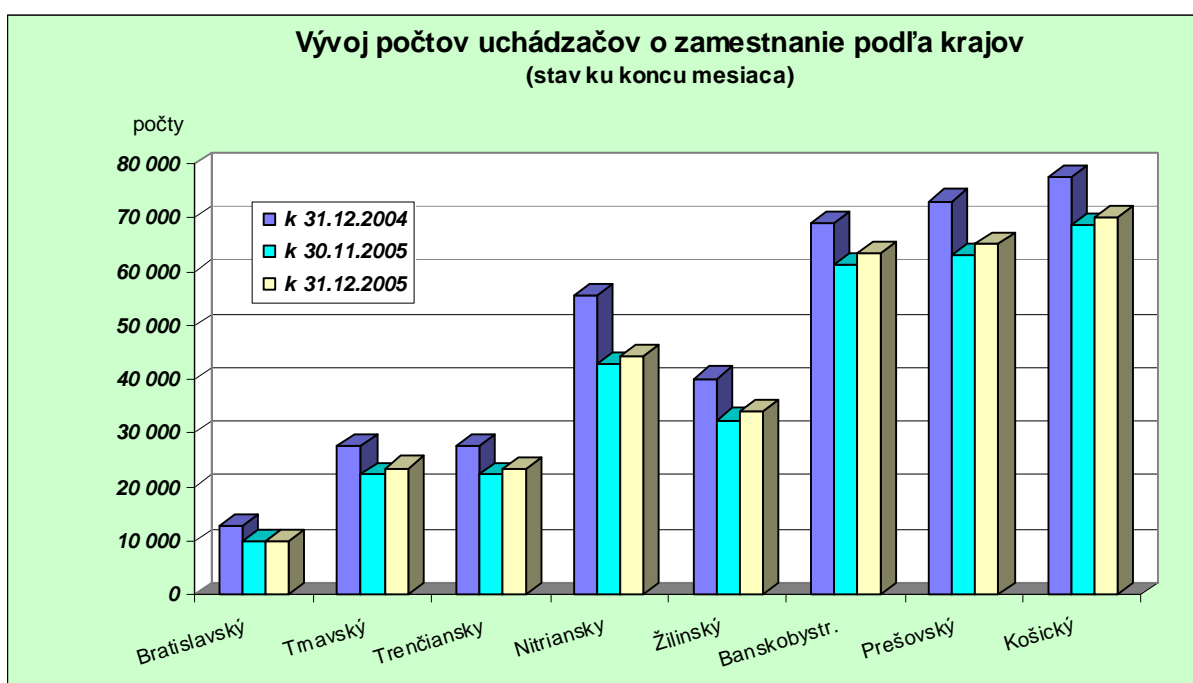
Miera evidovanej nezamestnanosti preročovaná na základe výberových zisťovaní ŠÚ SR a priemerného počtu uchádzačov a zamestnávateľov zamestnaných v roku 2004.
Algoritmus výpočtu: $M = \frac{N}{Z} \cdot 100$

Úrad pre prácu, sociálnych vecí a rodiny

PRÍLOHA P IV: VÝVOJ MIERY EVIDOVANEJ NEZAMESTNANOSTI



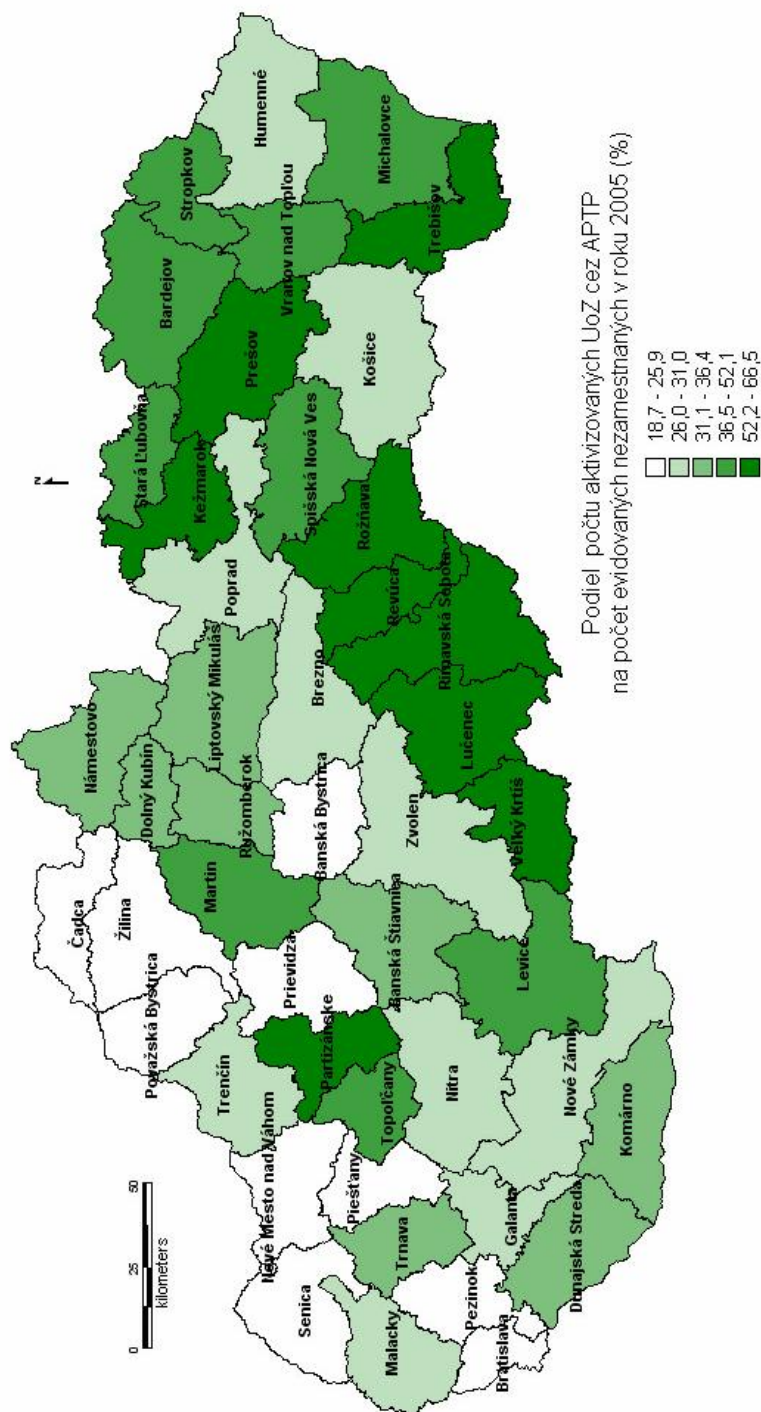
PRÍLOHA P V: VÝVOJ POČTU UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE V SR PODĽA KRAJOV



PRÍLOHA P VI: AKTIVÁCIA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE PROSTREDNÍCTVOM JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJOV APTP V SR

MAPA č. 1

Aktivácia uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom nástrojov APTP (v štruktúre úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR)

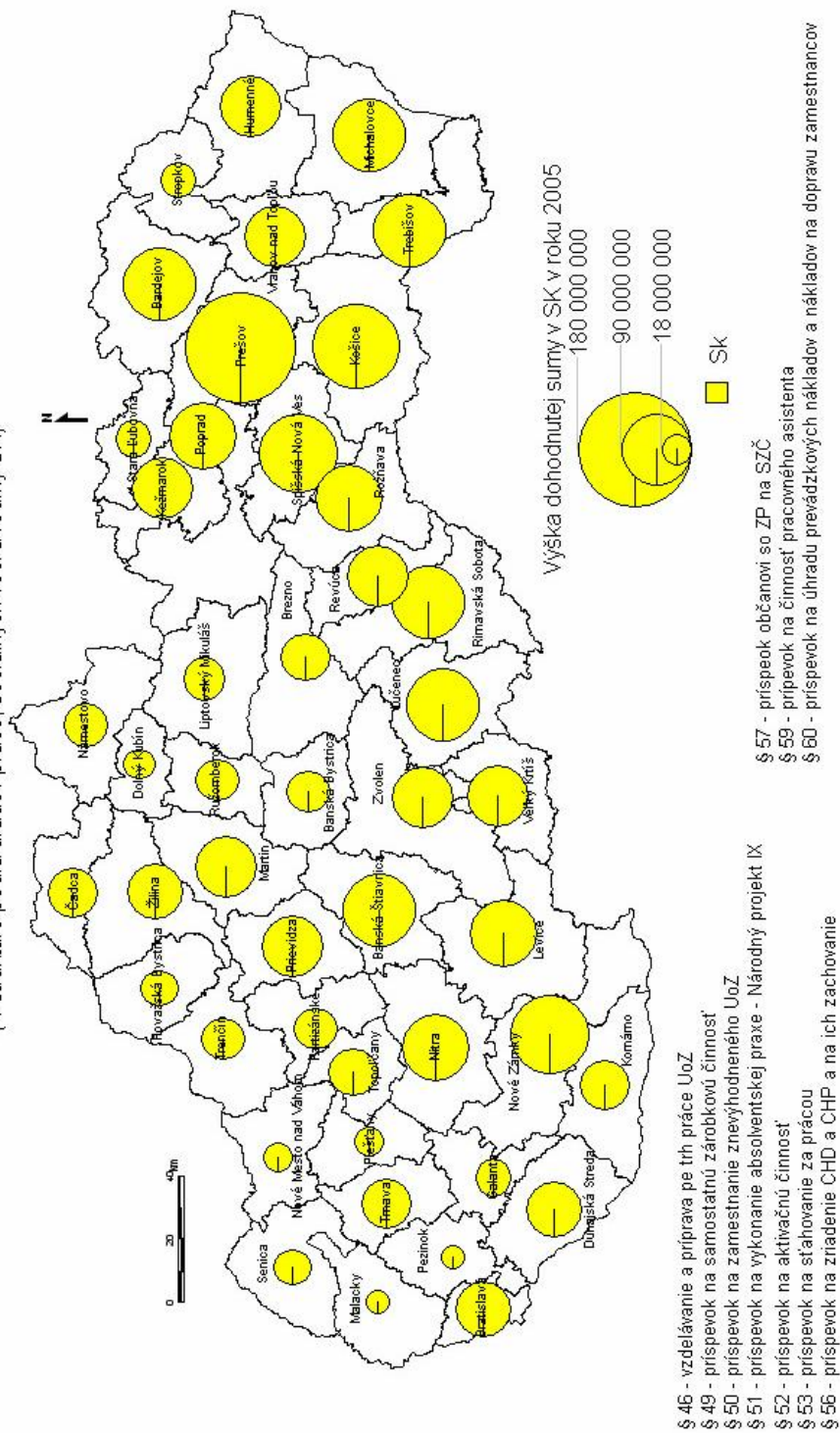


Zdroj: Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

PRÍLOHA P VII: DOHODNUTÁ SUMA NA NÁSTROJE APTP V SR

MAPA č. 9

Dohodnutá suma (v SK) na nástroje APTP v roku 2005 (v štruktúre podľa úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR)

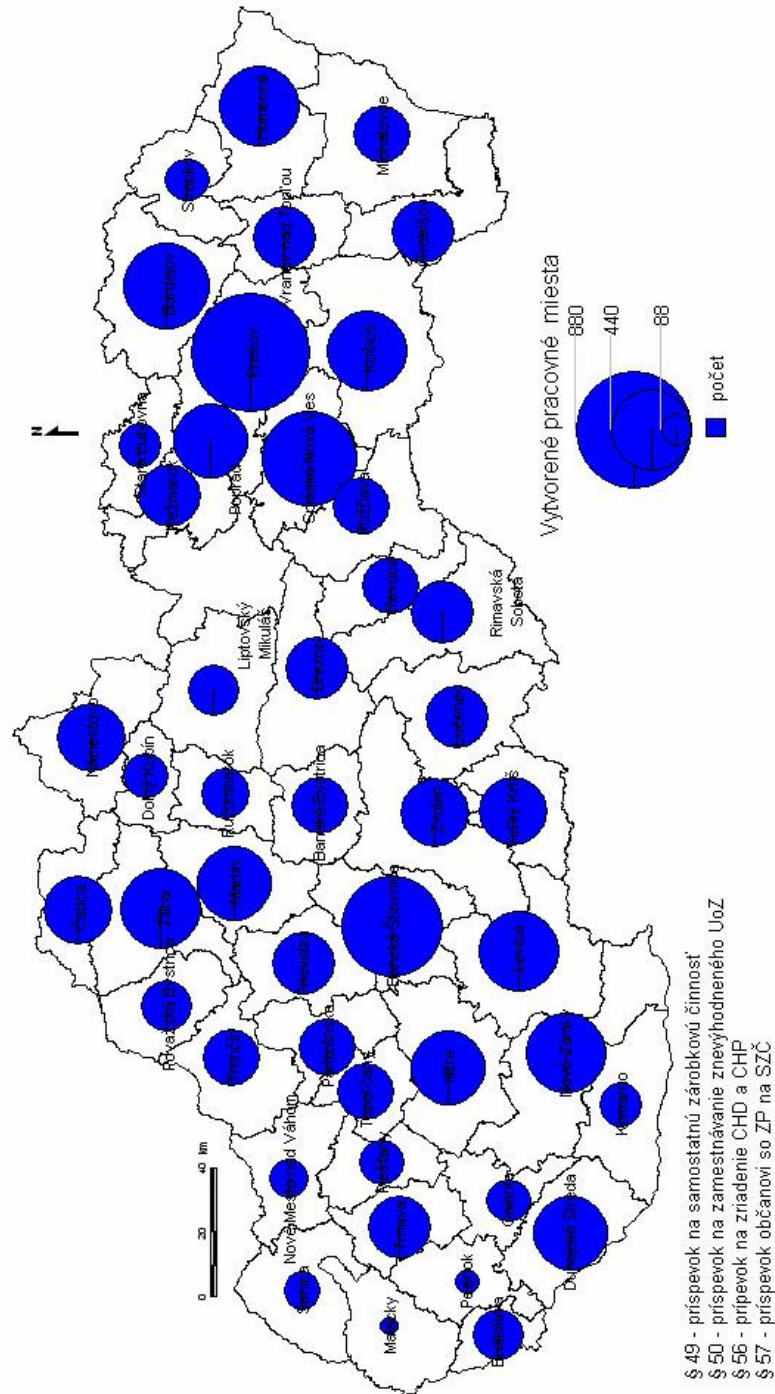


PRÍLOHA P VIII: VYTVORENÉ PRACOVNÉ MIESTA PROSTREDNÍCTVOM NÁSTROJOV APTP V SR

MAPA č. 10

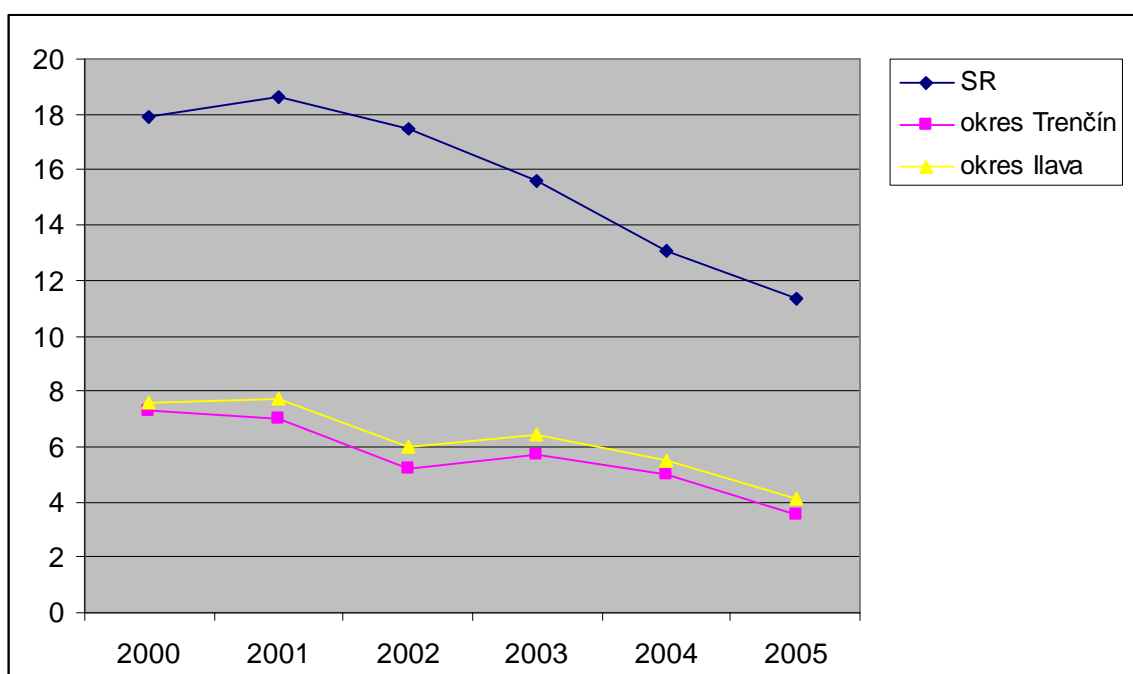
Vytvorené pracovné miesta prostredníctvom nástrojov APTP

(v štruktúre podľa úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR)



Zdroj : Ústredie, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

**PRÍLOHA P IX: POROVNANIE MIERY EVIDOVANEJ
NEZAMESTNANOSTI OKRESOV TRENČÍN A ILAVA S MIEROU
EVIDOVANEJ NEZAMESTNANOSTI SR**



PRÍLOHA P X: SIEŤOVÝ GRAG PROJEKTU

