

Trh práce a přístupy k řešení nezaměstnanosti v Prešovském kraji a jeho okresech

Bc. Terezie Nováková

Diplomová práce
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Terezie NOVÁKOVÁ**
Osobní číslo: **M10893**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Trh práce a přístupy k řešení nezaměstnanosti
v Prešovském kraji a jeho okresech**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Provedte kritické zhodnocení literárních pramenů.
- Definujte základní pojmy a teoretické přístupy k výzkumu problematiky trhu práce a nezaměstnanosti.

II. Praktická část

- Provedte základní analýzu socioekonomických charakteristik Prešovského kraje.
- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti a trhu práce v Prešovském kraji a jeho okresech.
- Zhodnodte politiku zaměstnanosti v Prešovském kraji.
- Navrhněte doporučení k politice nezaměstnanosti v Prešovském kraji.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [2] BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 8024790068.
- [3] SOUKUP, J. Makroekonomie: moderní přístup. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007. 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.
- [4] KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [5] VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Vedoucí diplomové práce: RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 18. června 2012
Termín odevzdání diplomové práce: 13. srpna 2012

Ve Zlíně dne 18. června 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použité informační zdroje jsem citovala;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13.08.2012

.....
Nova'kova'

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

„Trh práce a prístupy k riešeniu nezamestnanosti v Prešovskom kraji a jeho okresoch“ je diplomová práca skladajúca sa z teoretickej a praktickej časti.

V teoretickej časti definujem základné pojmy trhu práce a nezamestnanosti. V tejto časti je zahrnutá aj teória politik zamestnanosti a regionálnej politiky.

Diplomová práca je v praktickej časti zameraná na vytvorenie základnej socioekonomickej analýzy Prešovského kraja a analýzu trhu práce v kraji a jeho okresoch. Sledované sú vybrané ukazovatele trhu práce.

Cieľom diplomovej práce je zistiť súčasný stav v kraji a v jeho okresoch, zhodnotiť aktívne opatrenia trhu práce a navrhnúť odporúčania, ktoré by mali zlepšiť situáciu nezamestnanosti v kraji a jeho okresoch.

Kľúčová slova: Trh práce, nezamestnanosť, politika zamestnanosti, miera nezamestnanosti, Prešovský kraj, okresy

ABSTRACT

„Labor market and unemployment solving approaches in the region of Prešov and its districts“ is a thesis, which consists of theoretical and practical part.

I define essentials of the labor market and unemployment, in the theoretical part. This part contains the theory of employment policies and the regional policy.

Practical part of the thesis is focused on the creating of essential socio-economic analysis of the region of Prešov, with the labor market analysis within its districts. Chosen indicators of the labor market are observed.

Aim of the thesis is to determine current status in the region and its districts, to evaluate active measure of the labor market, and to propose suggestions which should improve an unemployment situation in the region and its districts.

Keywords: Labor market, unemployment, employment policy, unemployment rate, region of Prešov, districts

Rada by som poďakovala vedúcemu diplomovej práce RNDr. Pavlu Bednářovi, Ph.D. za cenné rady a odborné vedenie.

Podakovanie patrí aj Štatistickému úradu Prešov a jeho zamestnancom a Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí mi poskytli informácie a štatistické zistenia potrebné k vypracovaniu. V neposlednej rade ďakujem Ing. Lukášovi Dankovi a mojej rodine za podporu.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1 TRH PRÁCE A EKONOMICKÉ TEÓRIE	12
1.2 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ TRHU PRÁCE.....	15
1.2.1 Práca a mzda	15
1.2.2 Typológia trhov	15
1.2.3 Dopyt a ponuka na trhu práce	16
1.2.4 Rovnováha na trhu práce.....	18
1.2.5 Nedokonalosti na trhu práce.....	19
2 NEZAMESTNANOSŤ	21
2.1 ZÁKLADNÉ TYPY NEZAMESTNANOSTI	21
2.2 MERANIE NEZAMESTNANOSTI	23
2.3 PRÍČINY A DÔSLEDKY NEZAMESTNANOSTI	25
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY OBYVATELSTVA.....	26
3 POLITIKA ZAMESTNANOSTI V EÚ A NA SLOVENSKU	28
3.1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI V EÚ	28
3.1.1 Historický vývoj politiky zamestnanosti EÚ	28
3.1.2 Amsterdamská zmluva	29
3.1.3 Európska stratégia zamestnanosti	30
3.1.4 Lisabonská stratégia	32
3.1.5 Stratégia Európa 2020	34
3.1.6 Inštitúcie EÚ a politika zamestnanosti	36
3.2 POLITIKA ZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU	37
3.2.1 Legislatíva	37
3.2.2 Aktívne opatrenia a nástroje trhu práce	40
3.3 REGIONÁLNA POLITIKA A NEZAMESTNANOSŤ.....	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	45
4 CHARAKTERISTIKA PREŠOVSKÉHO KRAJA	46
4.1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE.....	46
4.2 PRÍRODNÉ PODMIENKY	47
4.3 OBYVATELSTVO A JEHO ŠTRUKTÚRA.....	47
4.4 EKONOMIKA A SOCIÁLNA ŠTRUKTÚRA	50
4.5 DOPRAVNÁ INFRAŠTRUKTÚRA	53
5 VÝVOJ A SÚČASNÝ STAV TRHU PRÁCE A NEZAMESTNANOSTI V PREŠOVSKOM KRAJI A JEHO OKRESOCH	56
5.1 TRH PRÁCE A NEZAMESTNANOSŤ V PREŠOVSKOM KRAJI.....	56
5.1.1 Trh práce a zamestnanosť v Prešovskom kraji.....	56
5.1.2 Miera nezamestnanosti v Prešovskom kraji.....	64
5.2 TRH PRÁCE A NEZAMESTNANOSŤ V OKRESOCH PREŠOVSKÉHO KRAJA.....	65
5.2.1 Trh práce a zamestnanosť v okresoch Prešovského kraja.....	65
5.2.2 Miera nezamestnanosti v okresoch Prešovského kraja	74

6	POLITIKA ZAMESTNANOSTI V PREŠOVSKOM KRAJI	78
6.1	PODPORA ZAMESTNANOSTI V OBDOBÍ FINANČNEJ A HOSPODÁRSKEJ KRÍZY	78
6.2	VYBRANÉ NÁRODNÉ PROJEKTY V PROGRAMOVOM OBDOBÍ 2007-2013.....	82
6.2.1	NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva.....	82
6.2.2	NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	84
7	ODPORÚČANIA K POLITIKE ZAMESTNANOSTI PREŠOVSKÉHO KRAJA	89
7.1	PROJEKTOVÝ RÁMEC	89
7.2	ODPORÚČANIA A NÁVRHY K ZNÍŽENIU MIERY NEZAMESTNANOSTI V PSK.....	93
8	ZAMESTNANOSŤ A NEZAMESTNANOSŤ V EÚ	95
	ZÁVĚR	97
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	98
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	102
	SEZNAM OBRÁZKŮ	105
	SEZNAM TABULEK.....	106

ÚVOD

Nezamestnanosť je v dnešnom turbulentnom svete nepríjemným javom, ktorý prináša trhová ekonomika a vývoj spoločenských systémov. Tento jav je spojený s výrazne negatívnymi dopadmi, ktoré zhoršujú celkovú spoločenskú klímu, ale aj hospodársku situáciu všetkých štátov. Na danú situáciu v oblasti nezamestnanosti má svojim istým spôsobom vplyv aj politika a politická situácia v krajinách.

Prebiehajúci neustály boj s nezamestnanosťou ovplyvňuje významne aj život jednotlivcov. Strata zamestnania a stálej práce ohrozuje človeka vylúčením zo spoločnosti. Pri dlhodobej exklúzii prináša ohrozenie zdravia a psychiky človeka v podobe deprivácie a pocitov menejcennosti pre spoločnosť, ale aj rodinu. Postihnutými osobami vylúčenými z trhu práce sú hlavne rizikové skupiny ľudí, ktorých predstavujú dlhodobo nezamestnaní, nekvalifikovaní, zdravotne postihnutí, ale aj mladí ľudia absolventi škôl a mnoho ďalších.

Problematika nezamestnanosti predstavuje širokú tému súvisiacu s vednými odbormi ako sociológia, psychológia a rovnako je predmetom skúmania ekonomických teórií.

Mojim cieľom v prvej časti bolo teoreticky vymedziť základné teoretické pojmy súvisiace s trhom práce a nezamestnanosťou. Ďalším účelom bola charakteristika politiky zamestnanosti Európskej únie a politiky zamestnanosti v kompetencii Slovenskej republiky. Záver teoretickej časti charakterizuje regionálnu politiku v spojení s pojmom nezamestnanosť.

Cieľom praktickej časti je zistenie a zhodnotenie súčasného stavu trhu práce a vybraných ukazovateľov a navrhnutie vhodných opatrení pri riešení problematiky nezamestnanosti.

Praktická časť je zameraná na určenie základnej socioeconomickej analýzy Prešovského kraja. Súčasťou tejto časti je aj zhodnotenie a popis vývoja a súčasného stavu trhu práce a miery nezamestnanosti v Prešovskom kraji. Zahnuté je aj priblíženie postavenia kraja na Slovensku v oblasti nezamestnanosti. Vývoj a súčasný stav situácie na trhu práce a miery nezamestnanosti je popísaný aj za jednotlivé okresy vybraného kraja.

Záverečné kapitoly praktickej časti sú venované zhodnoteniu politiky zamestnanosti a národným projektom ako aj návrhom na riešenie a odporúčaniam k tejto rozsiahlej problematike.

Sledovaný Prešovský kraj patrí k dlhodobo vykazujúcim vysokú mieru nezamestnanosti a preto je vhodným regiónom pre aplikáciu súboru aktívnych opatrení trhu práce s účelom podpory rastu zamestnanosti s cieľom zníženia nezamestnanosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Pre lepšie pochopenie problematiky nezamestnanosti musíme charakterizovať miesto, kde tento negatívny jav a problém vzniká. Na trh práce vstupujú všetky ekonomické subjekty.

V tejto kapitole a jej nasledujúcich podkapitolách si definujeme základné pojmy ako práca a ekonomické prístupy k trhu práce, definujeme dopyt po práci a ponuku práce. V neposlednom rade určíme predpoklady rovnováhy na trhu a nedokonalosti trhu práce.

1.1 Trh práce a ekonomické teórie

V ekonomických teóriách existuje niekoľko prístupov či modelov k trhu práce i k fenoménu nezamestnanosti. Teórie sa líšia v základných predpokladoch a východiskách trhu práce. Budeme rozlišovať štyri ekonomické prístupy, podľa Václavíkovej (2009) ide o tieto prístupy:

1. Liberálny prístup

Tento prístup k trhu práce je v súlade s klasickou politickou ekonomikou. Klasická teória vychádza z existencie zákonov a prirodzeného poriadku. Teória skúma makroekonomické otázky, pričom zdôrazňuje dlhé obdobie. Jedným z predstaviteľov je A. Smith a D. Ricardo. Klasici predpokladajú podmienku voľného trhu pre fungovanie ekonomického systému.

Pohľad Williamsa na liberálny prístup k nezamestnanosti (1998, s. 147), je založený na pohľade, že neformálne zamestnanie je výsledkom nadmernej regulácie štátu v oblasti trhov a závislosti kultúry na sociálnom zabezpečení. Cieľom tak nie je podporovať neformálne zamestnanie, ale formovať aktivity, ktoré fungujú vo vzťahu k neformálnosti a to redukciou regulácií v oblasti zamestnanosti, ktorá tlačí cenu práce a funguje ako brzda flexibility, ktorá spôsobuje, že podniky a jednotlivci vykonávajú neformálnu prácu.

Rovnováha na trhu je dôsledkom trhových mechanizmov, ktoré by štátne zásahy mohli narušiť. Klasická škola analyzuje hlavne prirodzené hospodárske procesy a prerozdelenie bohatstva. Škola rozlišuje tri spoločenské triedy a to robotníkov, kapitalistov a vlastníkov pozemkov.

Václavíková (2009, s. 13) zdôrazňuje že: „*Liberáli charakterizujú trh práce ako systém, v ktorom pôsobí spontánny poriadok vďaka čomu je tento trh samoregulovateľný. Zname-*

ná to, že trh práce funguje nezávisle na vôli alebo rozhodovaníu ľudí. Pracovná sila je chápaná ako druh tovarov.“

Liberáli pristupujú k nezamestnanosti ako ku krátkodobému javu, ktorý predstavuje nerovnováhu na trhu práce. Podľa nich môže pracovať každý kto chce a nezamestnanosť je len dôsledkom vysokých dávok . Ľudia nie sú ochotní pracovať, pretože svoje potreby zaistia aj bez práce. Sú dobrovoľne nezamestnaní.

Podľa liberalistického prístupu determinuje existenčné minimum mzdu resp. prirodzenú mzdu, okolo ktorej kolíše mzda trhová. Tá reaguje na zmeny dopytu po práci v krátkom období.

Rýchla akumulácia kapitálu vedie k rastu mzdy nad existenčné minimum. Ak populácia rastie rýchlejšie než akumulácia kapitálu, dôjde k poklesu miezd na prirodzenú úroveň. Stane sa tak vďaka rastu ponuky na trhu práce.

2. Marxistický prístup

Ide o prístup značne kritický ku klasickej škole. V tejto teórii je spoločnosť rozdelená na kapitalistov, ktorí sú vlastníkami pracovných prostriedkov a na proletariát, to sú tí ktorí sa snažia predať pracovnú silu. Marxova teória hodnoty práce hovorí o premene práce na hodnoty.

Václavíková (2009, s. 14) uvádza: *„Nezamestnanosť je v tomto prípade vymedzená ako fenomén spojený s kapitalizmom, ktorý sa nedokáže vyrovnat' vnútorným krízam a tým aj periodicky sa opakujúcej masovej nezamestnanosti. V podmienkach kapitalizmu sa tak nedá podľa Marxa nezamestnanosť odstrániť.“*

Nezamestnanosť je dôsledkom nerovnováhy medzi kapitálom a pracovnými silami, ide o výsledok nerovnováhy medzi ich veľkosťou. Nezamestnanosť je nedobrovoľná. Môže byť spôsobená technologickým pokrokom, kedy ľudskú prácu nahradíme strojmi.

3. Keynesiánsky prístup

Tento prístup sa označuje aj ako nová makroekonómia. Keynesiánci neuznávajú samoreguláciu trhu ani neviditeľnú ruku trhu. Stabilizáciu trhového mechanizmu vidia v zásahoch štátu cez hospodársku politiku.

Mzda je hlavným zdrojom kúpnej sily. Cena práce je ovplyvnená mierou nezamestnanosti ako aj ekonomickým rastom.

Champlin (2004, s. 261) uvádza, že typickým Keynesiánskym prístupom v oblasti riešenia problematiky nezamestnanosti, je zvýšenie agregátneho dopytu. Prístup spočíva v tom, že ak je agregátny dopyt dostatočne vysoký a dokáže vytvoriť pracovné miesta, tak môžu byť trhy ponechané, aby zodpovedali zamestnávateľom a osobám hľadajúcim zamestnanie.

Teória hovorí o existencii nedobrovoľnej nezamestnanosti a jej príčinu vidí hlavne v technologickom pokroku

Podľa Champlina (2004, s. 261) Keynesiánsky prístup závisí na dopytovom stimule, ktorý vytvára pracovné miesta. Tento stimul je však stiesnený inflačným rizikom.

4. Monetaristický prístup

Ide o najstarší prístup novej konzervatívnej ekonómie, ktorej najvýznamnejším predstaviteľom je M. Friedman. M. Friedman mal kritický postoj ku keynesiánskej teórii. Pohľad na trhové hospodárstvo je neoklasický. Odlišný postoj zastáva v otázkach týkajúcich sa nezamestnanosti. Nezamestnanosť podľa neho existuje len dobrovoľná, čo vychádza z liberálneho prístupu.

Ako Gottschalk (2005, s. 12) uvádza, monetaristický prístup vníma nezamestnanosť, ako rozdiel medzi ponukou a dopytom, v ktorom domácnosti a firmy realizujú rozhodnutia smerujúce na ponuku a dopyt po reálnych mzdách. Reálna mzda sa tak zvyšuje, ak je prebytok dopytu po práci a znižuje, keď je prebytok ponuky.

Tento smer sa opieral o monetárnu politiku a prikladal dôraz na úlohu peňazí.

„Predstavitelia monetarizmu navrhujú riešiť nezamestnanosť hlavne odstraňovaním nedokonalostí trhu a zlepšovaním informovanosti na strane ponuky a dopytu po práci.“ tvrdí Václavíková (2009, s. 17-18).

Dôležitým pojmom u Friedmanovej koncepcie je prirodzená miera nezamestnanosti. Tá podľa Friedmana nevedie k akcelerácii inflácie.

Monetaristi a liberalisti sú zástancami samoregulácie trhu práce, zatiaľ čo keynesiánci a marxisti presadzujú zásahy štátu do trhového mechanizmu. Ďalšie rozdiely v ponímaní ekonomických prístupov sú v otázkach nezamestnanosti. Podľa liberalistov nezamestnanosť vzniká ako dôsledok neochoty ľudí pracovať za trhom ponúkané mzdy.

Nedokonalosť kapitalistického hospodárstva súvisí podľa marxistov s nezamestnanosťou. Nepružné mzdy a nedostatočný agregátny dopyt sú príčinami nezamestnanosti podľa keynesiáncov. Monetaristi uznávajú nepružné mzdy.

1.2 Teoretické východiská trhu práce

V tejto podkapitole si vymedzíme pojmy ako práca, mzda, trh práce a jeho typológiu. Definujeme si individuálnu ponuku i trhovú ponuku práce spolu s dôchodkovým a substitučným efektom. Charakterizujeme si predpoklady rovnováhy na trhu i nedokonalosti trhu práce spojené s nerovnováhou.

1.2.1 Práca a mzda

V živote každého človeka je práca dôležitou súčasťou. Môže ovplyvniť kvalitu života človeka a integritu do spoločnosti. Človek bez práce sa môže cítiť vylúčený zo spoločnosti alebo na jej okraji. Práve exklúzia zo spoločnosti nesie so sebou psychologické a zdravotné dôsledky.

Prácu možno chápať ako fyzickú alebo duševnú aktivitu človeka. Je to výrobný faktor vstupujúci na trh práce. Fyzickú ľudskú prácu často v dnešnej dobe nahrádzajú stroje. To je spojené s technologickým pokrokom.

Od množstva a druhu práce závisí mzda. Každá práca je ohodnotená mzdou. Mzdy a rozdiely medzi nimi vidíme najmä v jednotlivých ekonomických sektoroch i naprieč regiónov.

Mzda môže byť závislá od počtu pracovných hodín, to je hodinová mzda. V literatúrach môže byť označená ako časová mzda. Mzda neviazaná na počte hodín sa nazýva fixná mzda. Ďalej sa môžeme stretnúť s úkolovou mzdou. To je mzda za odvedenú úlohu alebo úkol, napr. vyrobenie určitého počtu výrobkov v danom čase.

Existuje reálna a nominálna mzda. Nominálna mzda je vyjadrená v peňažnej hodnote, to znamená v konkrétnej sume (napr. v EUR, Kč). Reálnu mzdu ovplyvňuje úroveň cien na trhu tovarov a služieb a práve nominálna mzda. Reálnu mzdu predstavuje množstvo tovarov a služieb, ktoré si môžeme za nominálnu mzdu kúpiť.

V nasledujúcej podkapitole si priblížime rozličné typy trhov.

1.2.2 Typológia trhov

Trh práce je miesto kde sa stretáva ponuka a dopyt. Stretávajú sa tu firmy a domácnosti.

Podľa Václavíkovej (2009) môžeme rozlišovať primárny a sekundárny trh práce. Ďalším delením je delenie na formálny a neformálny trh a na externý a interný trh.

Na primárnom trhu existujú lepšie ohodnotené pracovné príležitosti (lepšie mzdy), lepšie pracovné podmienky a možný pracovný (kariérny) rast. Primárny trh sa nazýva aj trhom lepších pracovných príležitostí. Oproti tomu sekundárny trh je trhom menej atraktívnych pracovných miest, ktoré sú menej ohodnotené (menšia mzda). Na sekundárnom trhu sa častejšie zamestnávajú nekvalifikované pracovné sily, etnické menšiny, osoby so zdravotným postihnutím alebo osoby vo vyššom veku.

Formálny trh je kontrolovaný štátnymi inštitúciami a je regulovaný. Neformálny trh je spojený s existenciou šedej ekonomiky (v niektorých literatúrach sa nazýva aj čiernou ekonomikou). Nepodlieha kontrole ani regulácii zo strany štátu. Tieto trhy sú vzájomne prepojené.

Externý trh je otvoreným trhom, kde existuje vzájomná konkurencia jednotlivých firiem. Trh interný existuje v rámci jednej firmy. Je to uzavretý trh.

1.2.3 Dopyt a ponuka na trhu práce

Základnými faktormi na trhu práce sú dopyt, ponuka a mzda.

Lisý a kol. (1998, s. 220) uvádza: „*Dopyt po práci je určovaný zo strany firmy. Závisí od ostatných zdrojov, veľkosti kapitálu a využívanej technológie. Pri dokonalejšej technológii bude dopyt po pracovnej sile nižší, ale náročnejší na stupeň kvalifikácie, pri menej náročných technológiách bude, naopak dopyt po pracovných silách vyšší*“.

Keďže je trh práce odvodeným trhom od trhu tovarov a služieb bude dopyt odvodeným dopytom. Je závislý na dopyte po statkoch. Dopyt po práci vzniká na strane firiem, ktoré prácu najímajú najmä od domácností. Firmy vytvárajú dopyt po práci len do takej miery, aby im to prinášalo zisk. Dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje dopyt po práci je mzdová sadzba, no závisí i od technológie a veľkosti kapitálu. S dokonalejšou technológiou dopyt po práci klesá. Naopak s rastom nárokov na kvalifikáciu dopyt po práci rastie.

Vplyv na dopyt majú i rôzne iné faktory:

- mzda (cena práce),
- množstvo a kvalita práce,
- dopyt po statkoch a ich cena (vyrábané statky touto prácou),
- ceny ostatných vstupov (inputov),
- očakávané budúce tržby.

Treba rozlíšiť individuálny dopyt, dopyt každej firmy a dopyt trhový (celkový). Celkový dopyt vyjadruje súčet individuálnych dopytov a je horizontálny.

„Základnou jednotkou, ktorá reprezentuje ponukovú stranu je domácnosť, resp. jej členovia. Predovšetkým sa tu realizuje spotreba a tiež prebieha základná voľba či vstúpiť alebo nevstúpiť na trh práce a pokiaľ áno tak za akých podmienok.“ uvádza Kuchař (2007, s. 13).

Domácnosti predávajú vlastnú pracovnú silu. Rozhodnutie človeka kedy a či vôbec má vstúpiť na trh ovplyvňuje mzda a voľný čas. Ľudia sa rozhodujú či daná mzda zodpovedá času strávenému prácou, či nie je lepšie využiť voľný čas. Zmena mzdy ovplyvní voľbu medzi prácou a voľným časom.

Z tohto dôvodu musíme definovať dva účinky rozhodovania domácností a to substitučný a dôchodkový.

Hrasimová (2010, s. 62) uvádza: *„Substitučný efekt – pri vyššej mzde prináša každá hodina práce vyšší zárobok, ktorý môže spotrebiteľ použiť k získaniu väčšieho počtu výrobkov a služieb a to vedie k tendencii pracovať dlhšie a to na úkor voľného času. Ide teda o nahradzovanie voľného času prácou.“*

Druhým účinkom je efekt dôchodkový.

„Dôchodkový efekt – vyššia mzda vedie, ale tiež k nahradzovaniu práce voľným časom. A to pretože spotrebiteľ má už dostatočne veľký dôchodok a chce viac voľného času.“ popisuje Harasimová (2010, s. 62).

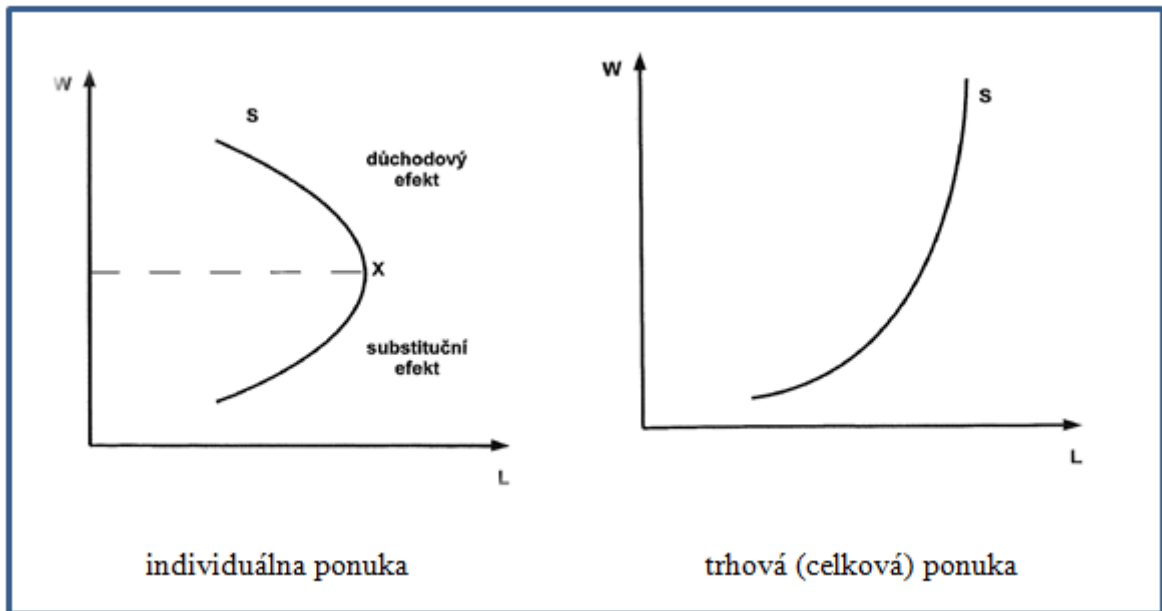
Ak rastie mzda rastie aj množstvo práce. Ak je relatívne nízka cena práce, dôchodkový efekt je menší ako substitučný. Dôchodkový efekt preváži substitučný v prípade, že klesá množstvo práce pri určitej cene práce. Tieto dva efekty sú totiž protichodné. Pôsobia proti sebe.

Welch (2009, s. 441) identifikuje niekoľko faktorov, ktoré spôsobujú zmenu ponuky na trhu práce. Patria medzi ne:

- zmeny hospodárskych podmienok,
- demografický vývoj,
- očakávania,
- pohyb obyvateľstva,
- mzdy.

Rozlišujeme opäť individuálnu krivku ponuky a trhovú (celkovú) krivku ponuky práce.

Rozdiel medzi individuálnou krivkou ponuky a trhovou krivkou ponuky môžeme vidieť na nasledujúcom obrázku.



Obr. 1. Individuálna ponuka a trhovú ponuka práce (Václavíková, 2009)

Na prvom grafe je znázornená individuálna ponuka práce, L predstavuje množstvo práce a W cenu práce teda mzdu. Druhý graf zobrazuje trhovú (celkovú) ponuku práce.

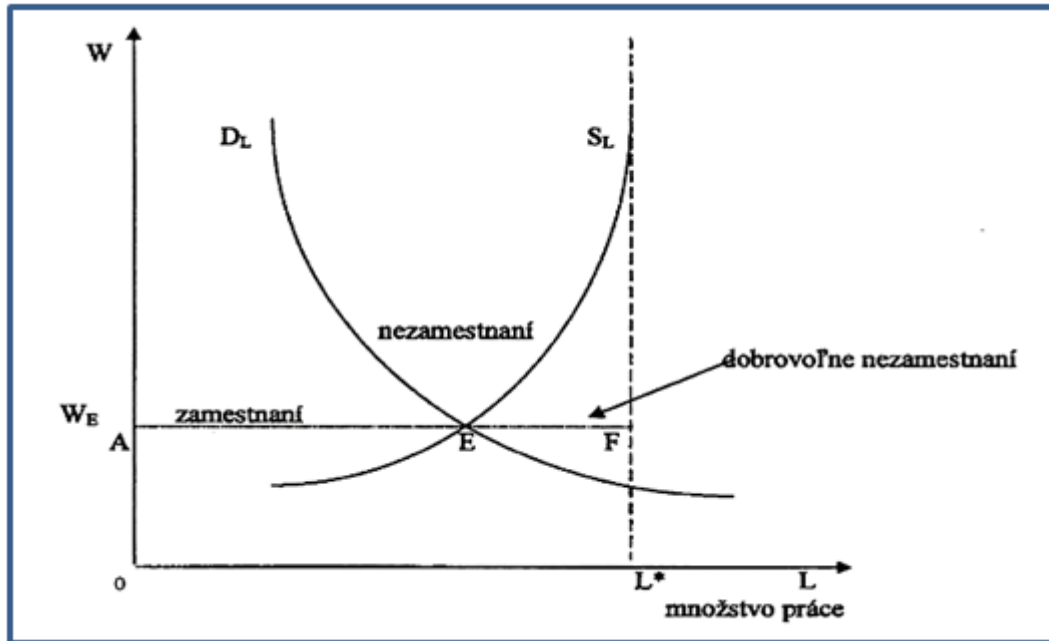
1.2.4 Rovnováha na trhu práce

Základnou definíciou rovnováhy je rovnosť ponuky a dopytu po práci pri rovnovážnej mzde. Bod rovnováhy je daný priesečníkom kriviek ponuky a dopytu po práci. Ponuka práce však reaguje pomalšie na dopyt po práci. Dôvodom je prispôbovanie najmä kvalifikácie pracovníkov. Táto transformácia pracovných síl a ich rekvalifikácia trvá istý čas.

Dva predpoklady rovnováhy na trhu práce:

- dokonalá konkurencia,
- pružné mzdy.

Dokonalá konkurencia predpokladá určitý počet firiem a rovnaké podmienky pre všetky zúčastnené firmy. Predpokladom je i homogénny produkt a dokonalé informácie.



Obr. 2. Rovnováha na trhu práce (Ivanová a kol., 2006)

Na grafe znázornené W_E predstavuje rovnovážnu mzdu a E predstavuje rovnováhu. L^* predstavuje množstvo práce.

Posun ponuky doľava spôsobí pokles zamestnanosti ale rast mzdy. Posun ponuky doprava zvýši zamestnanosť, ale poklesnú mzdy.

Posun dopytu doprava zvýši mzdu i zamestnanosť. Naopak ak sa dopyt posunie doľava poklesne zamestnanosť aj mzda.

1.2.5 Nedokonalosti na trhu práce

Pri rovnováhe sme predpokladali dokonalú konkurenciu a pružné mzdy. Podmienka dokonalnej konkurencie v reálnom živote neexistuje alebo len zriedka. Existujú totiž bariéry a prekážky dokonalnej konkurencie:

- existencia odborov,
- minimálne mzdy a mzdová strnulosť, mzdové tarify,
- heterogénna práca,
- monopson (monopol na strane firiem),
- kolektívne zmluvy.

Harasimová (2010, s. 65) uvádza: „*Odbory požadujú veľa požiadavkou, jedným z nich je vyššia mzda pre svojich členov, ďalej potom väčšiu bezpečnosť pri práci a lepšie pracovné podmienky. Zaistenie všetkých týchto požiadavkou pre firmy predstavuje ďalší náklad. Práca sa stáva drahšou a firmy, pokiaľ majú robotníkom zaistiť uvedenú výšku mzdy, môžu zamestnať menej ľudí – zníži sa dopyt po pracovnej sile za požadovanú výšku mzdy.*“

Mzdovou strnulosťou rozumieme pomalšie reagovanie a prispôsobenie miezd zmenám na trhu práce. Mzdové tarify využívajú veľké a národné podniky.

Monopson predstavuje monopol na strane firiem. Existuje jedna firma s dominantným postavením v jednej sfére alebo oblasti.

Kolektívna zmluva je pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a odborom. V zmluve sú obsiahnuté pracovné podmienky.

Dôsledkom nerovnováhy na trhu práce môže byť nedostatok pracovných síl a môže vzniknúť nedobrovoľná nezamestnanosť. Ľudia chcú pracovať, ale z rôznych dôvodov nemôžu.

2 NEZAMESTNANOST'

Tak ako existuje množstvo ekonomických prístupov, škôl a autorov tak existuje i množstvo definícií, druhov a typov nezamestnaností.

Nezamestnanosť nie je len ekonomickým problémom, ale aj sociálnym. V oboch prípadoch ide o negatívny jav, ktorého dôsledky postihujú celú spoločnosť aj jednotlivca. Vývoj nezamestnanosti ovplyvňuje domácnosti, firmy i štát.

Nezamestnanosť rieši viac spoločenských vied a jednou z nich je aj psychológia. Negatívne vplyva na kvalitu života a psychiku jednotlivcov. Môže mať duševné i telesné následky na človeka.

Masarová - Janský (2008, s. 72) charakterizujú: *„Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav, ktorý je spojený s existenciou trhu práce, predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy medzi dopytom a ponukou na trhu práce, keď ponuka práce je väčšia ako dopyt. Najčastejšie je definovaná ako jav, kedy ľudia, ktorí majú predpoklady pracovať a pracovať chcú, nemôžu nájsť prácu. Nezamestnanosť pokiaľ nie je masová, nie je považovaná za vážny ekonomický a sociálny problém“*.

V tejto kapitole si charakterizujeme základné typy a druhy nezamestnanosti, rovnako aj spôsoby merania, príčiny a dôsledky nezamestnanosti. V poslednej podkapitole si vymedzíme rizikové skupiny obyvateľov, ktoré sa stretávajú na trhu s diskrimináciou alebo sú ohrozené vylúčením z trhu práce.

2.1 Základné typy nezamestnanosti

Podľa príčin vzniku môžeme nezamestnanosť rozdeliť na tri základné typy. Rozdiely medzi jednotlivými formami nezamestnanosti vidíme aj v dobe trvania. Takmer všetky dostupné literatúry rozdeľujú nezamestnanosť na:

- **Frikčná nezamestnanosť**

Táto forma nezamestnanosti vzniká v čase kedy si hľadáme nové pracovné miesto alebo medzi dvomi po sebe idúcimi pracovnými miestami. Frikčná nezamestnanosť je prechodná a väčšinou krátkodobá, pokiaľ ju vysoké sociálne dávky nepredlžujú. K frikčne nezamestnaným zaradujeme študentov a absolventov škôl, kým nenastúpia na prvé miesto.

Pavelka (2007, s. 119) uvádza: „Do frikčnej nezamestnanosti sa často zaraďuje i tzv. sezónna nezamestnanosť, typická pre poľnohospodárstvo alebo stavebníctvo.“ Sezónna nezamestnanosť závisí od striedania ročných období.

Tento typ nezamestnanosti sa môže prejavíť ako dobrovoľná nezamestnanosť, pretože nie každý prijme prvú ponuku práce. Ľudia hľadajú takmer neustále nové a lepšie pracovné miesto.

- **Štrukturálna nezamestnanosť**

Vzniká z dôvodu štrukturálnych zmien v ekonomike resp. štrukturálnych zmien na trhu práce. Štrukturálna nezamestnanosť môže byť spojená s transformáciou ekonomiky.

Ďalšou príčinou vzniku môže byť útlm či zánik niektorých odvetví a naopak rast a vznik nových. Dochádza k nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Existujú voľné miesta, no neexistujú k nim prislúchajúci kvalifikovaní zamestnanci. Preto je dôležitá najmä rekvalifikácia pracovných síl.

„Štrukturálna nezamestnanosť teda vzniká z dôvodu kvalifikačného alebo miestneho nesúladu medzi dopytom a ponukou práce.“ udáva Pavelka (2007, s. 119).

Štrukturálna nezamestnanosť je príčinou medziregionálnych rozdielov.

- **Cyklická nezamestnanosť**

Je spojená s ekonomickým cyklom a vzniká hlavne v období hospodárskej krízy. V čase recesie táto nezamestnanosť rastie a naopak v čase expanzie klesá. Je dôsledkom nedostatočného agregátneho dopytu, ktorý spôsobuje pokles dopytu po práci. Vzniká vo všetkých sektoroch.

Je spojená s nedobrovoľnou nezamestnanosťou pretože je nedostatok pracovných miest.

Z časového hľadiska rozlišujeme krátkodobú, strednodobú a dlhodobú nezamestnanosť.

Krátkodobá nezamestnanosť trvá maximálne šesť mesiacov. Strednodobá trvá do dvanásť mesiacov. Najzávažnejšia je dlhodobá nezamestnanosť, ktorá trvá viac ako dvanásť mesiacov.

Existujú ešte ďalšie typy nezamestnanosti ako nepravá (nezamestnaní sú evidovaní na úrade práce, pracovať nechcú, poberajú dávky), skrytá (nezamestnaní nie sú evidovaní na úrade práce, nechcú resp. nehľadajú si prácu) a technologická (pracovná sila je nahrádzaná technológiou, teda rastie s technologickým pokrokom).

- **Prirodzená miera nezamestnanosti**

Je spojená s každým trhovým hospodárstvom. Ide o takú úroveň, pri ktorej je počet pracovných miest väčší alebo rovný počtu nezamestnaných osôb. Je to vlastne dobrovoľná nezamestnanosť. Nezamestnaní nie sú z rôznych dôvodov ochotní pracovať i keď je dostatočný počet pracovných miest.

Prirodzená miera nie je rovná nule. Ak je ekonomika na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti je výstup ekonomiky na úrovni potenciálneho produktu.

Trhy práce prebehli zmenou, ktorá bola zapríčinená najmä svetovou krízou, ktorá spôsobila, že nerovnováha sa stala viac štrukturálnou. Práve z toho hľadiska sa výrazne skomplikovalo potláčanie nezamestnanosti. (ILO, 2012, s. 1)

Štátna politika zamestnanosti sa snaží svojimi zásahmi a opatreniami znížiť prirodzenú mieru nezamestnanosti. Presadzuje najmä vládne programy zamestnanosti a vytvára verejné pracovné príležitosti.

V nadväznosti na nezamestnanosť hrajú dôležitú úlohu najmä politické opatrenia, ktoré sú primárne zamerané na zvoľnenie regulácií a oslabenie inštitúcií trhu práce. (ILO, 2012, s. 4)

2.2 Meranie nezamestnanosti

Základným delením celkového obyvateľstva je na ekonomicky aktívne a ekonomicky neaktívne. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo je súčtom zamestnaných a nezamestnaných osôb:

- Zamestnaní sú ľudia, ktorí dostávajú mzdu za odvedenú prácu.
- Nezamestnaní aktívne hľadajú prácu, sú ochotní a schopní pracovať. Podmienkou je i dolná veková hranica 15 rokov (starší 15 rokov). Eurostat ohraničil túto kategóriu i hornou hranicou veku a to 74 rokov.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo zahŕňa dôchodcov, študentov, ženy na materskej, mladistvých do 15. roku života a osoby práceneschopné.

Na Slovensku jestvuje niekoľko spôsobov merania veličiny nezamestnanosť. Nezamestnanosť môžeme vyjadriť absolútnym počtom nezamestnaných a mierou nezamestnanosti.

Ivanová a kol. (2006, s. 301) tvrdí: „*Miera nezamestnanosti je v SR tiež vykazovaná dvojakou, a to ako miera evidovanej nezamestnanosti a miera nezamestnanosti zisťovaná*

z Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) podľa Štatistického úradu SR. Miera evidovanej nezamestnanosti je počítaná ako podiel počtu evidovaných nezamestnaných k počtu ekonomicky aktívnych osôb, uvádza sa v percentách. V súčasnosti sa miera evidovanej nezamestnanosti nepočíta z celkového počtu evidovaných, ale v súlade s dohovorom Medzinárodnej organizácie práce sa počíta z počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie“.

- Miera nezamestnanosti sa používa hlavne pri medzinárodnom porovnávaní úrovni nezamestnanosti.
- Absolútny počet nezamestnaných predstavuje evidovaných na úradoch práce.

Miera nezamestnanosti sa podľa Harasimovej vypočíta pomocou vzorca:

$$u = (U / L + U) * 100$$

u - miera nezamestnanosti

U - nezamestnaní

L - zamestnaní

V niektorých literatúrach je (L + U) uvedené ako E – ekonomicky aktívne obyvateľstvo.

- Výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS) predstavuje zisťovanie úrovne nezamestnaných pomocou dotazníkov. Tento spôsob využíva Štatistický úrad SR. Zisťovanie prebieha na reprezentatívnej vzorke obyvateľov a hodnota je uvedená v percentách.

Hodnotu vypočítame ako podiel:

$$\text{VZPS v \%} = \frac{\text{Počet nezamestnaných (podľa VZPS)}}{\text{Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva (poľa VZPS)}} * 100$$

Akékoľvek meranie nezamestnanosti nie je presné, pretože existuje skrytá nezamestnanosť. To znamená, že niektorí ľudia nie sú evidovaní na úradoch práce. Zaraďujeme sem ľudí v rekvalifikácii, ženy v domácnostiach, ale aj starších ľudí v pred dôchodkovom veku, ktorí vstúpili do predčasného dôchodku. V poslednom rade sem patria aj mladiství.

Nepresnosť vzniká i pri porovnávaní mier nezamestnaností jednotlivých krajín v rámci EÚ. V údajoch sú väčšinou uvádzané priemerné hodnoty a tým sa skutočný stav skresľuje.

2.3 Príčiny a dôsledky nezamestnanosti

Príčiny vzniku nezamestnanosti sú spojené so štrukturálnymi zmenami v danej ekonomike. Ekonomika sa transformuje na iné druhy odvetvia a na to je potrebný dlhší čas. Ľudia absolvujú rekvalifikácie alebo zvyšujú svoje vzdelanie a to dlhší čas trvá.

Tento nepriaznivý jav akým je nezamestnanosť je často spojený s demografickým vývojom štruktúry ekonomicky aktívneho obyvateľstva a rastom počtu starnúceho obyvateľstva. Rizikové skupiny obyvateľstva (menšiny, ženy na materskej, ľudia po 50. roku života a iní) majú najväčšiu tendenciu stať sa nezamestnanými. Týmto skupinám sa budeme venovať v nasledujúcej podkapitole.

Vládna politika zvyšuje nezamestnanosť najmä vysokými dávkami v nezamestnanosti. Vládne zásahy stimulujúce pokles nezamestnanosti, resp. rast zamestnanosti, prebiehajú cez proticyklickú politiku. Znižuje sa tým teda hlavne cyklická nezamestnanosť.

Nezamestnanosť a jej vznik ovplyvňuje aj vývoj inflácie, správanie odborov, mzdy a mzdová politika i striedanie hospodárskeho cyklu.

Ivanová a kol. (2006, s. 301) tvrdí, že: „Vysoká miera nezamestnanosti má pre krajinu, a takisto aj pre nezamestnaného, nezanedbateľné ekonomické, sociálne a politické dôsledky“.

- Ekonomické dôsledky – prejavujú sa v čase recesie, kedy je nezamestnanosť zväčša cyklická a najvyššia, ekonomika nevyprodukuje toľko koľko by mala a bola schopná. Nezamestnanosť predstavuje stratu nevytvorenej produkcie danej ekonomiky. Má to vplyv na hospodársky rast krajiny. Rastú náklady na rekvalifikácie, dávky v nezamestnanosti.
- Sociálne dôsledky – odrážajú sa na kvalite života jednotlivcov a spoločnosti, resp. sociálnych skupín a vrstiev. Prinášajú prehlbovanie sociálnych rozdielov, neistotu aj separáciu od spoločnosti.
- Psychologické dôsledky – nezamestnanosť a to najmä tá dlhodobá významne ovplyvňuje psychiku človeka. Prejavom je strata sebadôvery a istoty ako aj chuti a potreby pracovať. V horších prípadoch, hlavne u sociálne slabších osôb, môže viesť k rastu kriminality.

Psychologické dopady majú často za následok i zhoršenie zdravotného stavu. Najviac je ohrozená skupina dlhodobo nezamestnaných. Dôsledok má na telesné aj duševné zdravie človeka.

2.4 Rizikové skupiny obyvateľstva

Rizikové skupiny predstavujú ľudí, ktorí si pre sociálnu alebo životnú situáciu ťažšie hľadajú na trhu práce. Môžu to byť osoby rôznym spôsobom obmedzené. Buchtová (2002, s. 109) uvádza: „Uplatnenie človeka na trhu práce je podmienené mnohými charakteristikami (vek, zdravotný stav, vzdelanie, pohlavie, príslušnosť k etnickej skupine), ktoré vyčleňujú skupiny ľudí s väčším rizikom straty práce a predurčujú ich pre dlhodobú nezamestnanosť. Tieto skupiny sú tiež vystavené riziku opakovanej sa nezamestnanosti.“

K rizikovým skupinám patria:

- dlhodobo nezamestnaní,
- osoby staršie 50 rokov,
- ťažko zdravotne postihnutí,
- absolventi škôl do 25 rokov,
- ženy na materskej,
- neúplné rodiny,
- drogovu závislí,
- ľudia bez domova,
- trestané osoby,
- migranti a imigranti,
- menšiny.

Najväčšiu skupinu tvoria dlhodobo nezamestnaní. Táto skupina trpí stratou pracovných návykov aj chuťou pracovať. Dlhodobá nezamestnanosť má vplyv na rast výskytu sociálno-patologických javov ako alkoholizmus či drogová závislosť.

Najviac ohrozenou menšinou je na Slovensku Rómska menšina. Buchtová (2002, s. 114) uvádza: „Vzhľadom na zvyšovanie sa nárokov uplatnenia pracovnej sily na trhu práce, kde výraznú úlohu hrá výška kvalifikácie a rozsah a kvalita sociálnych zručností, bude pre rómske etnikum stále ťažšie získať zamestnanie. Väčšina Rómov totiž absolvuje len základné vzdelanie a nezískava ďalšiu kvalifikáciu, značná časť žiakov v tejto populácii dokonca neukončí ani základné vzdelanie.“

Mladí ľudia sú často u zamestnávateľov nežiaduci uchádzači, pretože nemajú skúsenosti, pracovné návyky a požadovanú prax. Výhodou pre zamestnávateľa je v tomto prípade asi len nízka mzda, za ktorú sú ochotní nekvalifikovaní a mladí ľudia pracovať.

Naopak osoby staršie ako 50 rokov majú skúsenosti aj prax, ale môžu sa stretnúť s nárokmi na ich prispôsobenie sa modernej dobe, dobe technického pokroku a s tým spojené nároky na ich zručnosti.

Ďalšou skupinou sú ženy, ktoré sú diskriminované na trhu práce v porovnaní s mužmi. Zamestnávateľ vidí ženu hlavne ako matku alebo budúcu matku a s tým je spojená neochota ženy zamestnať. Kuchař (2007, s. 143) uvádza: „*Treba dodať, že nie všetky ženy, ale hlavne tie, ktoré vo svojom aktuálnom postavení spájajú nízku či neperspektívnu kvalifikáciu s plnením svojich rodičovských povinností.*“

Ženy sú často menej mzdovo ohodnotené ako muži aj napriek tomu že môžu vykonávať rovnakú prácu. Podľa Kuchařa (2007, s. 145): „*Štát by mal vytvárať také podmienky (hlavne právne), ktoré by minimalizovali negatívne dopady dočasného odchodu žien z trhu práce a nevytvárať niekedy nezmyselné bariéry, brániace ženám vstupu do pracovného procesu.*“

Piata správa o hospodárskej a sociálnej súdržnosti (2010, s. 176) uvádza: „*Pri presadzovaní rovnosti žien a mužov sa však dosiahol malý pokrok a väčšina krajín ešte neprijala prístup na úplné uplatňovanie rodového hľadiska v politikách zamestnanosti a podnikania a nevykonáva systémové hodnotenie vplyvu politických opatrení z rodového hľadiska.*“

Ťažko zdravotne postihnutí a ich integrácia do pracovného procesu je závislá i na legislatíve, ktorá podporuje rovné príležitosti. V rámci politiky zamestnanosti zdravotne postihnutých vznikajú chránené dielne a pracoviská. Buchtová (2002, s. 113) hovorí: „*Vzhľadom na stále väčší dôraz na produktivitu práce a výkon, majú títo ľudia v súčasnej spoločnosti čím ďalej menšiu šancu sa uplatniť na trhu práce.*“

3 POLITIKA ZAMESTNANOSTI V EÚ A NA SLOVENSKU

Politika zamestnanosti v jednotlivých štátoch EÚ prebieha rozdielne s ohľadom na špecifiká danej krajiny. Špecifiká historické a hospodárske vylučujú celkové zjednotenie. EÚ sa snaží o harmonizáciu politiky zamestnanosti pri zachovaní kompetencií členských štátov.

V snahe o harmonizáciu jednotlivých politík EÚ vydáva dokumenty, v ktorých sú zakotvené spoločné princípy, myšlienky a hodnoty. Tieto idey a ciele prijíma v oblasti sociálnej politiky i politiky zamestnanosti ako aj v iných oblastiach. Ide o podstatu európskej integrácie.

3.1 Politika zamestnanosti v EÚ

Princípy politiky sú zakotvené už v základných dokumentoch Európskeho spoločenstva. Dokumenty obsahujú spoločné štandardy a spôsoby dosiahnutia harmonizácie či už ekonomík a jednotlivých trhov, vrátane trhu práce. Avšak prebiehajúci vývoj na európskom trhu bol určujúci pre vznik zásadných nových dokumentov a stratégií.

Caroleo (2006, s. 9) vyzdvihuje práve fakt vzniku Európskej Únie, ktorý bol položený na predpoklade vytvorenia širšieho územia voľného obchodu, ktorý by poskytoval nevyhnutné a postačujúce podmienky pre hospodársky blahobyt, rozširujúci sa rovnomerne skrz členské krajiny.

EÚ sa snaží o vytvorenie jednotného európskeho trhu a harmonizáciu politík zamestnanosti a prebiehajúcich procesov na čiastkových trhoch členských štátov. Politiky zamestnanosti štátov EÚ musia byť v súlade s cieľmi ich hospodárskych politík.

V tejto kapitole si stručne sprehľadníme vývoj politiky zamestnanosti EÚ, základné dokumenty týkajúce sa oblasti zamestnanosti, ako aj koordinačné a metodické orgány.

3.1.1 Historický vývoj politiky zamestnanosti EÚ

Podpisom Rímskej zmluvy v roku 1957 vzniklo Európske spoločenstvo. V zmluve bola oblasť zamestnanosti obsiahnutá v kapitole o sociálnej politike, ktorej bola spočiatku súčasťou. Od roku 1957 boli prijímané pravidlá vzťahujúce sa k trhu práce. Pravidlá upravovali oblasti bezpečnosti pri práci, ochrany zdravia a rovnosti medzi zamestnávaním mužov a žien. Následne v roku 1960 bol založený Európsky sociálny fond (ESF) ako nástroj boja s nezamestnanosťou. Avšak v tomto období nebol problém nezamestnanosti v Európe tak závažný ako koncom 20. storočia a v 21. storočí.

Dôležitým dokumentom bola Biela kniha podpísaná v roku 1993. Celým názvom ide o Bielu knihu - Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť – výzvy a cesty vpred pre 21. storočie. Z názvu vyplýva, že obsahovala zásady a stratégiu vedúcu k ekonomickému rastu, vyššej konkurencieschopnosti a zníženiu nezamestnanosti.

V roku 1994 bol Európskou radou prijatý prvý program pre zníženie nezamestnanosti.

Výsledkom prebiehajúcich procesov bola makroekonomická diskusia a uznanie politiky zamestnanosti ako základnej a spoločnej priority. Následne v roku 1997 bola podpísaná Zmluva o založení Európskeho spoločenstva nazývaná Amsterdamskou zmluvou. Súčasne s podpisom zmluvy začal proces Európskej stratégie zamestnanosti. V tom istom roku boli Európskou radou v Luxemburgu prijaté smernice venované rozvoju trhu práce a oblasti zamestnanosti. Tým sa začal tzv. Luxemburský proces. Prijaté bolo i rozhodnutie vypracovať ročné národné plány zamestnanosti.

Európska rada v roku 2000 prijala Stratégiu obnovy a rozvoja EÚ. Nazývaná je Lisabonskou stratégiou a vypracovaná je pre časový horizont rokov 2001 až 2010. V rovnakom roku prijala Európska rada v Nice rozhodnutie o posilnení sociálnej súdržnosti a procesu modernizácie Európskeho sociálneho modelu, z ktorého vychádzajú národné plány pre sociálne začleňovanie.

Európsky proces sociálneho začleňovania bol zahájený v roku 2000 a jeho účelom bola koordinácia začleňovania znevýhodnených a rizikových skupín obyvateľstva na trh práce vo všetkých členských krajinách EÚ.

V roku 2003 prebehla revízia Európskej stratégie zamestnanosti. Záverom revízie bolo pokračovanie v reformách na trhu práce, nové ciele a priority ako tvorba pracovných miest a riešenie dlhodobej nezamestnanosti.

Revízia Lisabonskej stratégie prebehla v roku 2005. Proces dosahovania cieľov stratégie bol až príliš stagnujúci a pomalý. Preto bol schválený tzv. „nový začiatok“.

3.1.2 Amsterdamská zmluva

Amsterdamská zmluva predstavovala zmenu v politike zamestnanosti. Prvýkrát do nej bola samostatne zaradená časť venovaná zamestnanosti. Zmluva obsahuje Hlavu VIII nazývanú Zamestnanosť, ktorá obsahuje články 125 až 130:

Článok 125 určuje ciele stratégie zamestnanosti, ktorých dosiahnutie je podmienené reaganím na prebiehajúce zmeny v hospodárstve v jednotlivých členských krajinách.

V článku 126 je vymedzené, že politiky zamestnanosti a ich ciele musia byť v súlade s hospodárskymi politikami.

Článok 127, odsek 1 Amsterdamskej zmluvy vymedzuje podporu spolupráce medzi členskými krajinami.

Článok 128, odsek 1 hovorí, že Európska rada musí každý rok preskúmať stav zamestnanosti v spoločenstve a prijať závery. Rovnako zriaďuje Výbor pre zamestnanosť.

Členské štáty vypracovávajú správu o opatreniach politiky zamestnanosti, ktoré musia byť v súlade s odporučeniami a smernicami EÚ. Výročnú správu predkladajú Komisii a Rade.

Článok 129 určuje, že na základe čiastkových správ od členských štátov vypracováva Rada a Komisia spoločnú výročnú správu o zamestnanosti v spoločenstve. Rada môže prijať motivačné opatrenia s cieľom podpory spolupráce medzi členskými štátmi. Spolupráca predstavuje najmä výmenu skúseností, rád a informácií.

Článok 130 charakterizuje Výbor pre zamestnanosť ako poradný orgán v oblasti politiky zamestnanosti a politiky trhu práce. Jeho úlohami sú najmä monitoring a vydávanie stanovísk. Výbor pre zamestnanosť má dvoch zástupcov z každého členského štátu.

3.1.3 Európska stratégia zamestnanosti

Európska stratégia zamestnanosti bola zahájená v roku 1997 po podpise Amsterdamskej zmluvy, z ktorej vychádza. Základné princípy boli prijaté v Luxemburgu Európskou radou. Je to proces prebiehajúci na európskom trhu práce a jeho cieľom je pokles nezamestnanosti a rast efektívnosti trhu práce. Dosiahnutie cieľov sa snaží dosiahnuť zmenou štruktúry trhu práce.

Kotýnková (2006, s. 11) charakterizuje: „*Európska stratégia zamestnanosti je založená na koordinácii politík zamestnanosti členských krajín EÚ.*“

Stratégia zahŕňa zvyšovanie vzdelania, kvalifikácie a flexibility pracovníkov.

Rovnako stratégia zahŕňa rovnaké ciele pre všetky členské štáty a je založená na spolupráci medzi nimi. Predstavuje i výmenu skúseností na poli zamestnanosti. Jednotlivé postupy dosahovania cieľov sú v kompetencii jednotlivých členských štátov.

Caroleo (2006, s. 9) tvrdí, že za posledné roky sa prehlbujú najmä disparity medzi regiónmi, ktoré predstavujú väčšiu priepasť, ako tie medzi krajinami.

Európska stratégia zamestnanosti je založená na otvorenej metóde koordinácie a na smerniciach zamestnanosti, ktoré predstavujú tzv. akčný rámeč.

Pomocou otvorenej metódy koordinácie si môžu členské štáty medzi sebou vymieňať skúsenosti a vzájomne spolupracovať. EÚ sa snaží o koordináciu na poli stratégie politiky zamestnanosti a to prijímaním spoločných cieľov. Na ich základe členské krajiny vypracovávajú Národné plány zamestnanosti. Tie zahŕňajú postupy a opatrenia, ktorými chcú spoločné ciele dosiahnuť. EÚ kontroluje ich dopad resp. ich účinnosť.

Podľa Kotýnkovej (2006) je otvorená metóda koordinácie založená na týchto princípoch:

- **Princíp subsidiarity** – členská krajina má väčšie právomoci pri realizácii stratégie zamestnanosti.
- **Princíp konvergencie** – členské krajiny prispievajú k zaistovaniu spoločných cieľov na poli zamestnanosti.
- **Integrovaný prístup** – postupy a opatrenia politik práce sú prepojené a súvisia s politikami regionálnymi, sociálnymi aj vzdelávacími.
- **Riadenie podľa cieľov** – ciele prijíma EÚ a na základe nich sú spracovávané Národné plány.
- **Kontrola** – prebieha na úrovni EÚ a kontroluje sa účinnosť a dopad postupov a opatrení politiky zamestnanosti.

Cieľom metódy otvorenej koordinácie je dosiahnuť zosúladenie jednotlivých politik zamestnanosti a to prijímaním rovnakých cieľov pre všetky členské krajiny a vytvorením prepojenia medzi krajinami tzn. vytvorenie vzájomnej spolupráce. Spoluprácu a prepojenie je nutné dosiahnuť i v rámci jednotlivých čiastkových politik vo vnútri štátu.

Smernice zamestnanosti predstavujú akčný rámeč Európskej stratégie zamestnanosti. Ide o súbor smerníc obsahujúcich ciele európskej stratégie zamestnanosti. Počet týchto právne nezáväzných noriem postupne s vývojom a prebiehajúcimi procesmi rastie. Na zasadaní Európskej rady v Luxemburgu v roku 1997 bolo prijatých prvých 19 smerníc. Podľa Kotýnkovej (2006) môžeme smernice rozdeliť do základných 4 pilierov:

1. **Zamestnanosť** – tento pilier obsahuje smernice, ktorých cieľom je zvýšenie zamestnanosti. Dosiahnutie rastu v tejto oblasti predstavuje zaistenie prípravy nezamestnaných na trh práce, prevencia najmä dlhodobej nezamestnanosti a rekvalifikácie.

2. **Podnikateľstvo** – druhý pilier a jeho smernice sú zamerané na podporu malých a stredných podnikov pri vytváraní nových pracovných miest, ale aj zmeny v daňovom systéme.
3. **Adaptabilita** – tento pilier predstavujú smernice zamerané na prispôsobenie podnikov a pracovníkov, modernizáciu, technologický pokrok, zmeny v pracovnom práve a podporu vzdelávania.
4. **Rovné príležitosti** – predstavujú smernice zamerané na vytváranie rovných podmienok pri zamestnávaní mužov a žien v súkromnom i verejnom sektore, vrátane boja proti diskriminácii napr. žien hľadajúcich prácu po materskej dovolenke. V tomto pilieri sú zahrnuté i normy podporujúce integráciu zdravotne postihnutých na trh práce.

Smernice sú priebežne upravované, inovované a prijímané i nové. Nové smernice podporujú integráciu starnúcej populácie v pred dôchodkovom veku na trh práce a rovnako aj vylúčené rizikové skupiny obyvateľstva. Zamerané sú aj na zníženie regionálnych rozdielov.

3.1.4 Lisabonská stratégia

Koncom deväťdesiatych rokov sa EÚ stretávala s novými výzvami. Vo svete prebiehala najmä globalizácia a EÚ sa musela novým vlnám pokroku, hlavne technologickému, telekomunikačnému a informačnému prispôsobovať.

Európska stratégia obnovy a rozvoja EÚ, ako je nazývaná aj Lisabonská stratégia, bola prijatá Európskou radou v roku 2000 a to na časový horizont desiatich rokov. Hlavným dlhodobým cieľom stratégie bolo vytvoriť z EÚ ekonomiku najkonkurencieschopnejšiu, najdynamickejšiu a založenú na znalostiach. Jednými z najdôležitejších cieľov sa stali trvalo udržateľný rast a sociálna súdržnosť. Do popredia sa zaradila i environmentálna problematika.

Lisabonská stratégia mala ovplyvniť a podporiť prebiehajúce zmeny a reformy v členských štátoch vedúce k plneniu stanovených cieľov. Snahou stratégie bol rast a podpora investícií do vedy a výskumu. Stalo sa tak dôsledkom neustáleho porovnávania s vyspelými krajinami ako USA a Japonsko, ktoré v tejto sfére dosahovali lepšie výsledky a boli hospodársky vyspelejšie. Úsilím sa stalo vyrovnáť sa týmto dvom veľmociam a byť konkurencieschopnejšou EÚ pre svet.

Európsku stratégiu obnovy a rozvoja predstavoval súbor návrhov a opatrení, pomocou ktorých chcela EÚ stanovené ciele dosiahnuť. Ciele Lisabonskej stratégie:

- informatizácia spoločnosti,
- podpora výskumu v EÚ,
- podpora malého a stredného podnikania a odstránenie prekážok,
- rozvoj a reforma vnútorného trhu,
- rozvoj a integrácia finančného trhu,
- jednotná a koordinovaná makroekonomická politika,
- rozvoj aktívnej politiky zamestnanosti,
- rozvoj a modernizácia európskeho sociálneho modelu.

Od roku 2001 bol pridaný cieľ udržateľný rast a rozvoj a zlepšenie kvality života.

Všetkých deväť cieľov možno rozdeliť do troch pilierov a to do ekonomického, sociálneho a ekologického. (Európska komisia, 2012)

Podľa iných zdrojov existuje rozdelenie i do viacerých pilierov. „*Piliermi Lisabonskej stratégie boli výskum, vývoj a inovácie, vzdelávanie, zamestnanosť a podnikateľské prostredie, ku ktorým bola po jarnom zasadaní Európskej rady v roku 2007 pridaná ďalšia priorita – klimatické zmeny a energetika.*“ (Ministerstvo financií SR, 2005)

Podľa Martina (2003, s. 7) je súčasťou evolúcie nových politických modelov zamestnanosti, najmä experimentovanie s decentralizáciou a vývojom opatrení šitých priamo na lokálnu úroveň. Práve to má za následok rast flexibility a efektívnosti politík, ktoré sú priamo šité na lokálne podmienky a skutočnosti.

Aktívna politika zamestnanosti spadá pod sociálny pilier Lisabonskej stratégie. EÚ sa potýkala v roku 2000 s relatívne vysokou nezamestnanosťou. V tom čase sa uvádzalo, že až 15 miliónov práceschopného obyvateľstva nepracovalo. V EÚ pracovalo i menej žien oproti USA. (Vláda Českej republiky, 2005-2012)

Martin (2003, s. 7) definuje nové lokalizačné politické modely, ktoré sú spájané s presunom k aktívnejším intervenciám v oblasti pracovných trhov, zameraných na špecifické skupiny a problémy.

Lisabonská stratégia nadväzovala na predchádzajúcu Európsku stratégiu zamestnanosti a Luxemburský proces. Jedným z cieľov bolo i vytvorenie lepších pracovných miest pre lepšie kvalifikované pracovné sily zodpovedajúce požiadavkám trhu. Prejavila sa i snaha o

zapojenie sociálnych partnerov do procesov aktívnej politiky zamestnanosti.(Európska komisia, 2012)

Martin (2003, s. 3) tvrdí, že pracovný trh predstavuje podstatnú lokálnu a územnú úroveň operácií a regulácií, ktoré súvisia s tvorením a zánikom pracovných miest, procesmi zamestnanosti, nezamestnanosti a stanovením miezd.

Wim Kokova správa, ktorú vypracovali poverení odborníci na podnet Komisie, na konci roka 2004 kriticky zhodnotila úspešnosť stratégie. Uvádza, že niektoré z vytýčených pôvodných cieľov nie sú reálne alebo len ťažko splniteľné. Očakávaný rast a rozvoj bol až príliš pomalý a rozdielny v jednotlivých regiónoch EÚ.

Názor Destefanisa (2009, s. 10) spočíva v presvedčení, že práve séria regionálnych faktorov spojených s trhom práce, ktoré fungujú doplnkovo a sprievodne, má potenciál vytvoriť, udržať a zosilniť divergenciu naprieč regiónoch.

Destefanis (2009, s. 26) charakterizuje fenomén, ktorý je zodpovedný za regionálne disparity v Európe. Patria sem lokalizačné faktory ako:

- Veľké konurbácie,
- Dopravné uzly,
- Turizmus.

Práve tieto faktory podporujú rozvoj pridružených služieb, rovnako s prítomnosťou priemyselnej báze, ktorá je spojená s vysokou úrovňou príjmov a zamestnanosťou.

Väčší dôraz sa kládol na Lisabonskú stratégiu a jej procesy a reformy v nasledujúcom období druhej polovice dekády. Naliehavosť na dosahovanie cieľov sa stupňovala s rastom konkurencieschopných krajín vo svete akými sa stávali Čína a India. Lisabonská stratégia bola teda na novom začiatku v roku 2005. Naďalej bolo najdôležitejším cieľom trvalo udržateľný rast i rast pracovných miest.

Lisabonská stratégia predchádzala prijatiu stratégie Európa 2020.

3.1.5 Stratégia Európa 2020

Táto stratégia bola predstavená členským štátom EÚ v marci v roku 2010 Európskou komisiou. Nadväzuje na predchádzajúce ciele stanovené Európskou stratégiou zamestnanosti a Lisabonskou stratégiou. Stratégia má tri piliere:

- inteligentný rast,

- udržateľný rast,
- inkluzívny rast.

V rámci prvého piliera ide o pokračovanie vytvárania hospodárstva založeného na znalostiach a inováciách. Druhý pilier vymedzuje efektívne využívanie zdrojov s ohľadom na životné prostredie, ekológiu a pri podporovaní rastu konkurencieschopného hospodárstva. Tretí pilier zahŕňa snahu o dosahovanie vysokej miery zamestnanosti, ktorá prispieva k hospodárskej a sociálnej súdržnosti. Podporuje i územnú súdržnosť. (Inštitút zamestnanosti, 2004-2012)

Všetky tri piliere sa vzájomne dopĺňajú.

Podľa ILO (2012, s. 2) nedostatok práce úzko súvisí s dlhodobým investičným deficitom, pretože menšie firmy majú značné problémy v oblasti prístupu k financiám, ktoré by im umožnili vytvoriť pracovné miesta.

Jedným z konkrétnych cieľov v oblasti politiky zamestnanosti EÚ je v rámci stratégie: „*Miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov by sa mala zvýšiť zo súčasných 69% na minimálne 75%, vrátane väčšieho zapojenia žien, starších pracovníkov a lepšieho začlenenia migrantov medzi pracovnú silu.*“ (stratégia Európa 2020).

Na Slovensku je špecifickým cieľom zvýšiť túto zamestnanosť do roku 2020 na 72%.

Stratégia Európa 2020 má za cieľ i zníženie počtu osôb, ktoré predčasne ukončia školskú dochádzku a zvýšenie počtu osôb s vysokoškolským vzdelaním. V porovnaní s USA a Japonskom je v EÚ menej vysokoškolsky vzdelaných ľudí, menej ako 1/3 ľudí vo veku 25-34 rokov. V tejto vekovej kategórii je v USA 40% ľudí a v Japonsku 50% ľudí vysokoškolsky vzdelaných. Tento cieľ ovplyvní charakter pracovnej sily v Európe. Rovnako i rast hospodárstva a konkurencieschopnosti podnecuje vytváranie nových pracovných miest.

Inkluzívny rast obsahuje čiastkové ciele a úlohy spojené s bojom proti chudobe, investície spojené s modernizáciou trhu práce a systému vzdelávania. Stratégia zohľadňuje i demografický vývoj obyvateľstva v EÚ a to najmä starnutie obyvateľstva resp. pracovnej sily. Procesy musia prebiehať rovnomerne na území celej EÚ.

Pracovná nestabilita znamená celkové zníženie prínosov plynúcich z produktivity do budúcnosti a menej miesta pre rast a prosperovanie hospodárstva. (ILO, 2012)

Ďalšie ciele zahŕňajú podporu výskumu a vývoja a rast investícií do tejto oblasti i zníženie chudoby v členských krajinách. Ekologickým cieľom je zníženie emisií skleníkových plynov.

3.1.6 Inštitúcie EÚ a politika zamestnanosti

Inštitúcie EÚ predstavujú koordinačné, metodické, kontrolné a monitorujúce orgány pôsobiace na poli zamestnanosti. Vydávajú rozhodnutia, predpisy a smernice, ktoré určujú smer akým sa politika zamestnanosti v členských štátoch bude uberať. Ide hlavne o odporúčací charakter nariadení pretože samotná politika zamestnanosti je v kompetencii jednotlivých členských štátov. Každý štát berie na zreteľ i jednotlivé špecifiká členskej krajiny a individuálne problémy daného trhu práce. Všeobecne najväčším problémom je však v rámci celej EÚ nezamestnanosť dlhodobá a problematika rizikových skupín obyvateľstva.

Na nasledujúcom obrázku je znázornený prehľad inštitúcií a orgánov pôsobiacich na poli zamestnanosti.

- **Európska komisia**
 - Zamestnanosť, sociálne veci a inklúzia
 - EURES – Európsky portál pre pracovnú mobilitu
 - Európsky sociálny fond
- **Európsky parlament**
 - Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci
- **Rada Európskej únie**
 - Zamestnanosť, sociálna politika, zdravie a spotrebiteľské záležitosti
- **Ostatné orgány**
 - Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok
 - Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
 - Európska investičná banka
 - Európsky investičný fond

Obr. 3. Prehľad inštitúcií a orgánov EÚ, (Európska komisia, vlastné spracovanie)

Európska komisia je hlavne koordinačným orgánom v oblasti politiky zamestnanosti a pracovného práva. Komisia vypracováva smernice v oblastiach vzdelávania, práceneschopnosti napr. pri úrazoch alebo chorôb z povolania. Koordináčna činnosť prebieha i v oblastiach kolektívneho vyjednávania a odborov.

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci pôsobí v oblastiach sociálneho zabezpečenia, sociálnej ochrany a ochrany zdravia. Rovnako výbor koordinuje sféru vzdelávania, voľný pohyb pracovných síl a boj proti diskriminácii. (Európska komisia, 2012)

Rada vymedzuje právne predpisy v oblasti pracovných podmienok a pracovného práva, rovnosti mužov a žien a diskriminácie na trhu práce. Rada stanovuje spoločné ciele a priority politiky zamestnanosti EÚ. Predkladá návrhy na opatrenia a odporúčenia členským štátom. Podporuje výmenu informácií, skúseností a analyzuje prijaté opatrenia na národnej úrovni členských štátov. (Vláda Českej republiky, 2005-2012)

Najdôležitejším finančným nástrojom pre politiku zamestnanosti je však Európsky sociálny fond (ESF). Fond bol založený v roku 1960 ako nástroj pomoci pri plnení dohodnutých spoločných cieľov. V čase založenia fondu však nebol problém nezamestnanosti tak významný ako v 90. rokoch a v súčasnosti. Prostredníctvom fondu sa financujú národné programy, ktorých účelom je prevencia rastu nezamestnanosti. Národné programy podpory musia byť v súlade so smernicami EÚ.

ESF ako nástroj prevencie nezamestnanosti podporuje programy zamerané na znižovanie počtu dlhodobo nezamestnaných, podporu vzdelávania a rekvalifikácie, programy zamerané na pomoc mladým ľuďom pri zaradení sa do pracovného procesu, ale i programy spojené s podporou zamestnávania vylúčených osôb a rizikových skupín.

3.2 Politika zamestnanosti na Slovensku

Politika zamestnanosti zahŕňa nástroje a opatrenia stimulujúce rast zamestnanosti. Vymedzenie cieľov spadá do kompetencie orgánov štátnej správy. Tieto orgány vymedzuje príslušná pracovná legislatíva. Zákony určujú pôsobnosť a definujú úlohy orgánov štátnej správy. Legislatíva musí byť v súlade s príslušnou legislatívou EÚ.

3.2.1 Legislatíva

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny uvádza v pracovnej legislatíve vymedzené oblasti:

- Zákonník práce,
- Výkon práce vo verejnom záujme,
- Štátna služba,
- Volení funkcionári orgánov územnej samosprávy,

- Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- Inšpekcia práce,
- Minimálna mzda,
- Cestovné náhrady,
- Kolektívne vyjednávanie,
- Služby zamestnanosti,
- Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie,
- Sociálny fond.

Určujúce v politike zamestnanosti sú hlavne tieto dva zákony:

- *Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*
- *Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*

Zákon č. 435/2003 Z. z.

Zákon vymedzuje pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Ku kontrolným, riadiacim a koordinujúcim orgánom štátnej správy patrí Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a 46 Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

- **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVaR)** je riadiacim a kontrolným orgánom pri výkone štátnej správy, ktorú uskutočňujú Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Určuje hlavné úlohy, ciele a priority v oblasti politiky trhu práce, ktoré sú v súlade so stratégiou zamestnanosti. MPSVaR spolupracuje i so Štatistickým úradom, určuje oblasti pre štatistické zisťovanie. Zodpovedá za koncepciu a spôsob rozvoja v oblasti jeho pôsobenia.
- **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny** je rozpočtovou organizáciou štátu (financovaná z rozpočtu MPSVaR) so sídlom v Bratislave. Na jej čele je generálny riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva vláda SR na návrh ministra práce, sociálnych vecí a rodiny. Ústredie je riadiacim, kontrolným, koordinačným i metodickým

orgánom, ktorý vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. V oblasti sociálnych vecí je to na úsekoch:

- štátnych sociálnych dávok,
- pomoci v hmotnej núdzi, náhradného výživného na dieťa,
- kompenzácie ťažko zdravotne postihnutým,
- sociálnej kurately a sociálnej ochrany detí.

Ústredie v oblasti služieb zamestnanosti plní úlohy:

- evidencia nezamestnaných a voľných pracovných miest,
- sprostredkovanie práce,
- poradenstvo v oblasti práce a zamestnania,
- zvyšovanie vzdelania a kvalifikácie najmä nezamestnaných osôb,
- aktívne opatrenia a nástroje trhu práce,
- podpora rizikových skupín na trhu práce,
- podieľa sa na príprave a realizácii projektov spolufinancovaných z fondov EÚ (ESF).

Jednotlivé čiastkové ciele a ich realizácia musia byť v súlade so záväzkami vyplývajúcimi z medzinárodných zmlúv.

- **Úrady práce sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR)** sídlia v 46 mestách Slovenska. Sú to rozpočtové organizácie štátu na čele s riaditeľmi, ktorých vymenúva a odvoľáva na návrh ministra vláda SR. Pôsobnosť ÚPSVaR je ohraničená územným obvodom. Obvod predstavuje jeden alebo viac okresov.

ÚPSVaR vykonáva štátnu správu a plní podobné úlohy ako Ústredie v oblastiach sociálnych vecí a rodiny a služieb zamestnanosti. Oblasť sociálnych vecí a rodiny zahŕňa:

- štátne sociálne dávky,
- pomoc v hmotnej núdzi a náhradné výživné na dieťa,
- kompenzácie pre ťažko zdravotne postihnutých,
- sociálna ochrana detí a sociálna kuratela.

V oblasti služieb zamestnanosti ide o úseky:

- evidencia nezamestnaných a voľných pracovných miest,
- poradenstvo a sprostredkovanie zamestnania,
- vzdelanie a zvyšovanie kvalifikácie na trhu práce,

- aktívne opatrenia a nástroje trhu práce,
 - evidencia FO a PO za účelom poskytovania dotácií (ÚPSVaR posudzuje podklady, dotácie pre FO a PO v pôsobnosti MPSVaR),
 - spolupráca so Štatistickým úradom SR.
- Ďalšími orgánmi sú **Poradné komisie**, ktoré si vytvára Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny a ÚPSVaR. Poradná komisia je orgán konzultačný a poradný v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti pri výkone štátnej správy. Členmi Poradnej komisie môžu byť zástupcovia obce, samosprávneho kraja, mimovládnych organizácií, zamestnancov a zamestnávateľov. Počet zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov je totožný.

Zákon č. 5/2004 Z. z.

Zákon upravuje pojem služby zamestnanosti. Služby zamestnanosti predstavujú systém inštitúcií a systém nástrojov existujúcich za účelom podpory účastníkov trhu práce pri hľadaní a zmene práce, obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení trhu práce. Tieto služby zamestnanosti poskytujú Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, ÚPSVaR, FO a PO sprostredkovávajúce zamestnanie, poradenstvo a po dohode s ÚPSVaR aj aktívne opatrenia a nástroje trhu práce. Patria sem i agentúry dočasného zamestnávania.

3.2.2 Aktívne opatrenia a nástroje trhu práce

Dôležité je vymedziť rozdiel medzi aktívnymi a pasívnymi nástrojmi či opatreniami trhu práce. K aktívnym patria podľa Zákona č. 5/2004 sprostredkovanie zamestnania, evidencia uchádzačov o zamestnanie ako aj evidencia voľných pracovných miest a evidencia zamestnávateľov. Zahŕňa informačné, poradenské služby a prípravu na trh práce, ktorú predstavuje hlavne vzdelávanie a rekvalifikácie. Vyplácanie dávok v nezamestnanosti a dávok v hmotnej núdzi patrí k pasívnym opatreniam.

Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny vymedzuje nástroje aktívnych opatrení trhu práce. Nástroje predstavuje súbor príspevkov pre občanov, zamestnávateľov, príspevky podporujúce zvyšovanie vzdelania a prípravu na trh práce ako aj príspevky stimulujúce zamestnávanie ťažko zdravotne postihnutých ľudí.

Nástroje aktívnych opatrení trhu práce pre občanov predstavujú príspevky poskytované pri dochádzaní alebo presťahovaní sa za prácou. Absolventi škôl často využívajú príspevok za

výkon absolventskej praxe. Pre občanov je určený rovnako aj príspevok na samostatne zárobkovú činnosť a iné.

Nástrojmi aktívnych opatrení trhu práce pre zamestnávateľov sú príspevky podporujúce zamestnávanie znevýhodnených a vylúčených osôb a uchádzačov o zamestnanie, podporujúce udržanie alebo vytváranie pracovných miest. Zamestnávatelia podporujúci zamestnanosť v regióne a miestnu zamestnanosť majú tiež nárok na príspevok. Ďalším príspevkom je príspevok podporujúci zamestnanosť na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie.

Príspevky podporujúce vzdelávanie a prípravu pre trh práce rozširujú kvalifikáciu a vzdelanie zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie alebo záujemcov o zamestnanie. Ide o teoretickú alebo praktickú prípravu.

Politika zamestnanosti podporuje rozvoj trhu práce a jeho infraštruktúru. Snaží sa zlepšovať informovanosť na strane uchádzačov o zamestnanie o voľných pracovných miestach, ale aj zamestnávateľov o vhodných pracovníkoch. Podporuje vznik nových pracovných miest a lepšiu adaptabilitu pracovníkov vďaka rekvalifikáciám. Aktívna politika zamestnanosti usiluje o prevenciu a to pred pasívnym vyplácaním podpory v nezamestnanosti a dávok v hmotnej núdzi.

SR sa môže poučiť alebo inšpirovať inými členskými krajinami a ich sociálnymi systémami či zavedenými nástrojmi smerujúcimi k stimulácii trhu práce. Podľa De Beera (2009, s. 1) idú príkladom v sociálnej sfére najmä Nordické krajiny, ktoré sú schopné v dlhom časovom horizonte zabezpečiť vysoký štandard sociálnej ochrany, nízkej nezamestnanosti a vysokú mieru zapojenia pracovných síl.

Aktívne opatrenia a nástroje trhu práce musia byť v súlade s odporúčeniami a smernicami EÚ.

3.3 Regionálna politika a nezamestnanosť

Politika zamestnanosti a nezamestnanosť sú úzko späté so sociálnou i s regionálnou politikou. Regionálna politika SR vychádza z regionálnej politiky EÚ. Regionálna politika EÚ je zameraná na podporu najmä zaostávajúcich regiónov, štrukturálne postihnutých regiónov a vidieckych oblastí. Zameraná je aj na boj s nezamestnanosťou vo vybraných regiónoch.

Vláda SR rozhoduje o výbere regiónu vhodného pre podporu na základe kritérií a výsledkov vybraných ukazovateľov. K ukazovateľom rozvoja regiónu patria:

- HDP na obyvateľa,
- miera nezamestnanosti,
- štruktúra ekonomiky,
- demografické ukazovatele.

Zásady regionálnej politiky SR charakterizujú systém regionálnej politiky štátu a podporované regióny v podmienkach SR:

Regióny so sústredenou podporou štátu – zahŕňajú štrukturálne postihnuté a ekonomicky slabé regióny. Štrukturálne postihnuté regióny vymedzujú ukazovatele týkajúce sa trhu práce a rozvoja podnikania. Prebiehajú v nich negatívne zmeny týkajúce sa štruktúry odvetví a s tým spojenou zvyšujúcou sa nezamestnanosťou. Ekonomicky slabé regióny vymedzujú ukazovatele trhu práce a hospodárskej úrovne. Tento typ regiónu má nízku úroveň rozvoja oproti priemeru SR.

Ďalšie regióny (ak tak rozhodne vláda SR) – zahŕňajú regióny s nízkou hustotou obyvateľstva, s vysokou zamestnanosťou v poľnohospodárstve, prihraničné regióny alebo regióny s vysokou mierou nezamestnanosti. Môžu sa k nim priradiť regióny postihnuté živelnou pohromou, poškodeným či narušeným životným prostredím a iné.

Podpora takto vymedzených regiónov prebieha cez nástroje regionálnej politiky. Hlavnými nástrojmi sú dotácie, návratné finančné výpomoci alebo daňové prázdniny.

Regionálna politika v oblasti zamestnanosti resp. nezamestnanosti podľa Zásad regionálnej politiky Slovenskej republiky, na základe uznesenia vlády SR č. 725/2000 podporuje:

„Rozvoj podnikania s cieľom zlepšenia hospodárskej štruktúry a vytvárania nových alebo stabilizácie ohrozených pracovných miest.“

„Rozvoj ľudských zdrojov a ďalších opatrení trhu práce, napríklad zvyšovanie kvalifikácie, zabezpečovanie vzdelávania a rekvalifikácie, zladenie dosiahnutého vzdelania a kvalifikácie s potrebami trhu práce a hospodárskeho a sociálneho rozvoja regiónu.“

V súčasnosti sa prikladá dôraz na dynamiku znalostnej ekonomiky v regiónoch. Podľa dynamiky znalostí rozlišujeme tri typy regiónov a to metropolitné regióny, regióny ekonomického jadra (staré priemyselné regióny) a periférne a vidiecke regióny.

Pod pojmom metropolitný región si môžeme predstaviť prevažne mestské regióny alebo združenie niekoľkých mestských regiónov. Tento typ regiónu predstavuje novú úroveň či pozíciu územia. Metropolitný región je charakteristický jedným dominantným centrom a viacerými malými mestami alebo viacerými blízkymi mestami.

Nath (2007, s. 93) definuje metropolitný región, ktorý pozostáva z vlastného mesta, obklopujúce predmestie a vidiecke oblasti. Mestá tak expandujú do predmestí a budú aj naďalej, z dôsledku nároku na rast, potreby miesta pre odvetvie bývania, rôznych sociálnych služieb, dopravy, komunikácií a rekreačných zariadení. Vymedzenie metropolitného regiónu, je prvým krokom k vykresleniu fyzického plánu mesta.

Do metropolitného regiónu sa sústreďuje populácia prichádzajúca hlavne za prácou, inovácie, výskum, vývoj, inštitúcie, univerzity, ale i zahraničné firmy významné práve pre zamestnanosť. Významný je i prechod od priemyselnej výroby k službám.

Ivaničová – Šipikal (2010, s. 64) uvádzajú: „*Metropolitné regióny sú označované za regióny ako motory spoločenského, ekonomického, sociálneho a kultúrneho rozvoja, ktoré majú udržať a zlepšovať výkonnosť a konkurencieschopnosť krajiny.*“

V čase súčasnej globalizácie prebieha vo svete i v Európe proces metropolizácie, ktorá prináša nové úlohy mesta ako šírenie znalostí a podpora inovácií.

Regióny ekonomického jadra sú známe i ako staré priemyselné regióny. V tomto type regiónu prebiehala silná industrializácia najmä koncom 19. a začiatkom 20. storočia. V súčasnosti sa v týchto regiónoch prejavujú štrukturálne problémy a potreba inovačnej infraštruktúry ako následky deindustrializácie. Rast nezamestnanosti a zaostávanie v ekonomickom vývoji je spôsobené upadáním produkcie orientovanej na nerastné suroviny, železo, oceľ a iné. Významnými pre zamestnanosť boli v regiónoch ekonomického jadra v minulosti textilný a odevný priemysel, ktoré sa v posledných rokoch presúvajú do rozvojových krajín. V starých priemyselných regiónoch sa vyskytujú výrazné problémy v oblasti životného prostredia.

Periférne a vidiecke regióny vznikajú ako dôsledok nerovnomerného vývoja a nedostatočného pôsobenia hlavne ekonomických a sociálnych faktorov. Často sú až príliš vzdialené od rozvojových centier. Periférne regióny sú charakteristické nízkou hustotou osídlenia, slabou infraštruktúrou, ale i zlou sociálnou situáciou a zlými sociálnymi podmienkami.

Ako Nath (2009, s. 93) uvádza, periférny región je priestor, umiestnený presne za metropolitnou oblasťou. V základe má vidiecky a stredne-mestský charakter, ktorý je silno ovplyvnený hospodárskymi a sociálnymi vplyvmi, ktoré vyžarujú z mesta. Hlavne hospodársky aspekt je blízko prepojený s mestským, pretože zamestnanosť v metropolitnom regióne predstavuje hlavný zdroj ekonomických aktivít pre ľudí.

Vidiecke regióny sú špecifickými periférnymi regiónmi, v ktorých prebieha najmä odlev obyvateľov a to hlavne mladých ľudí sťahujúcich sa za vzdelaním a prácou.

Fáziková (2010, s. 126) tvrdí: *„Nižšia vzdelanostná a kvalifikačná úroveň pracovných síl v periférnych a vidieckych regiónoch spôsobuje, že sa tu lokalizujú prevažne ekonomické odvetvia generujúce nízku pridanú hodnotu.“*

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA PREŠOVSKÉHO KRAJA

Slovenská republika je územne a administratívne členená na 8 samosprávnych krajov alebo vyšších územných celkov (VÚC). Kraj hraničí na severe s Poľskom a na východe s Ukrajinou. V rámci štátu susedí s tromi VÚC a to Košickým, Banskobystrickým a Žilinským krajom. Prešovský samosprávny kraj tvoria regióny Spiša, Šariša a Zemplína.

4.1 Základné informácie

Prešovský samosprávny kraj sa nachádza na severovýchode Slovenska. Rozlohou je PSK druhý najväčší, ale v počte obyvateľov dominuje a má na Slovensku prvenstvo. Svojou rozlohou PSK zaberá viac ako 18% z celkového územia SR a na dĺžku má takmer 250 km. Rozlohu kraja predstavuje 8 974 km².

Ako pohraničný kraj môže nadväzovať medzinárodnú spoluprácu a podporovať vzťahy s prihraničnými regiónmi Poľska a Ukrajiny. Významnejšia je spolupráca s Poľskom, s ktorým tvorí hranica až 360 km. Hranica s Ukrajinou je dlhá len 38 km.

Administratívne sa PSK člení na 13 okresov, v ktorých je 665 obcí (v niektorých iných zdrojoch je uvádzaný počet 666 obcí), z toho 23 miest. Sídлом kraja je Prešov.

Okres	Počet obyvateľov	Počet obcí	Počet miest	Hustota obyvateľov na 1 km ²	Rozloha okresu v km ²
Bardejov (BJ)	77 907	86	1	83	936
Humenné (HE)	64 344	62	1	85	754
Kežmarok (KK)	70 845	41	3	112	630
Levoča (LE)	33 309	33	2	79	421
Medzilaborce (ML)	12 408	23	1	29	427
Poprad (PP)	104 002	29	3	94	1 105
Prešov (PO)	169 828	91	2	182	934
Sabinov (SB)	58 073	43	2	107	545
Snina (SV)	38 083	34	1	47	805
Stará Ľubovňa (SL)	53 034	44	2	75	708
Stropkov (SP)	20 901	43	1	54	389
Svidník (SK)	33 181	68	2	60	550
Vranov nad Topľou (VT)	79 891	68	2	104	769
PSK celkom	815 806	665	23	91	8 974

Tab. 1. Vybrané ukazovatele v jednotlivých okresoch PSK k 31. 12. 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

V nasledujúcich podkapitolách si charakterizujeme prírodné podmienky, štruktúru obyvateľstva ako aj ekonomiku, sociálnu štruktúru a dopravnú štruktúru kraja.

4.2 Prírodné podmienky

PSK sa nachádza v severnom miernom pásme, pričom juh je nížinný a sever tvoria chladné oblasti. Oblasť patrí k najchladnejším na Slovensku, kde je i najväčší počet zrážok. Kraj je výrazne členitý a hornatý a to i vďaka najvyšším pohoriam, ktorými sú Vysoké Tatry. Najvyšším bodom je Gerlachovský štít so svojimi 2 655 m n. m..

PSK je bohatý na prírodné poklady rastlinstva i živočíšstva, ktoré sú závislé od špecifických prírodných podmienok v jednotlivých prírodných rezerváciách, pamiatkach či parkoch.

Lesná pôda tvorí takmer 50% plochy kraja. Na jeho území sa vyskytujú dve chránené oblasti a zasahuje do neho 5 národných parkov. K parkom patria napr. Tatranský národný park (TANAP), Pieninský národný park (PIENAP) alebo Národný park Poloniny. PIENAP je vďaka svojim pralesom zapísaný do zoznamu svetového dedičstva UNESCO.

Ako uvádza Reuvid (2005, s. 38) prešovský región je dôležitý najmä pre jeho prírodné zdroje, medzi ktoré patrí drevo, soľ, štrk, íl a v neposlednom rade tehly a stavebný materiál.

V PSK sa nachádza i množstvo vodných nádrží, minerálnych vôd a kúpeľov.

4.3 Obyvateľstvo a jeho štruktúra

PSK je najľudnatejším krajom na Slovensku, ale vďaka svojej rozlohe je hustota obyvateľstva druhá najnižšia hneď po Banskobystrickom kraji. Osídlenie a hustota obyvateľstva je značne rozdielna v jednotlivých okresoch. V kraji žije podľa sčítania obyvateľov domov a bytov 2011 až 814 527 obyvateľov. Z toho 394 660 žije v mestách a viac ako 400 tisíc obyvateľov žije v ostatných obciach. Sídlo kraja Prešov má viac ako 90 tisíc obyvateľov.

V sídelnej štruktúre nájdeme veľké, stredné i malé mestá. V PSK však prevažuje vidiecky charakter osídlenia a vyskytujú sa tu i vidiecke sídla a lazy.

Kraj je podľa posledného sčítania v roku 2011 z hľadiska vekovej štruktúry najmladším krajom. Podiel obyvateľstva v predproduktívnom veku (teda deti do 14 rokov) je 18,4% (149 899 obyvateľov). Zároveň bol zaznamenaný rast počtu obyvateľov vo vekovej kategórii 80+ a to o 7692 osôb a vo vekovej kategórii 55-59 rokov o 18 713 osôb.

Kraje	Počet obyvateľov	Rozloha v km ²	Hustota obyvateľov na km ²
Bratislavský	602 436,0	2 052,7	295,5
Trnavský	554 741,0	4 146,6	134,0
Trenčiansky	594 328,0	4 502,0	132,0
Nitriansky	689 867,0	6 343,8	108,7
Žilinský	688 851,0	6 808,7	101,3
Banskobystrický	660 563,0	9 454,4	69,8
Prešovský	814 527,0	8 973,6	90,9
Košický	791 723,0	6 754,5	117,4
Slovenská republika	5 397 036,0	49 036,2	110,2

Tab. 2. Počet obyvateľov v krajoch a na Slovensku v roku 2011, (Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2011, ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

Za predproduktívne osoby podľa ŠÚ SR považujeme deti do 14 rokov. Za produktívne ženy považujeme tie vo veku 15-54 rokov. Muži sa za produktívne obyvateľstvo považujú až do 59. roku života. Z toho vyplýva, že poproduktívne ženy sú od 55. roku a muži od 60. roku života. V nasledujúcej tabuľke je znázornená veková štruktúra PSK v priebehu štyroch rokov. Veková štruktúra podľa produktivity za rok 2011 ešte nie je známa.

Prešovský kraj							
obdobie	predproduktívny		produktívny		poproduktívny		priemerný vek
	absolútny počet	% podiel	absolútny počet	% podiel	absolútny počet	% podiel	
2007	154 000	19,20	506 993	63,22	140 946	17,58	35,66
2008	150 815	18,76	508 643	63,27	144 497	17,97	35,95
2009	149 499	18,53	509 215	63,10	148 297	18,37	36,18
2010	148 756	18,38	508 035	62,76	152 652	18,86	36,42

Tab. 3. Veková štruktúra obyvateľov v PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Vo vekovej štruktúre znázornenej v tabuľke je viditeľný klesajúci trend v počte predproduktívneho obyvateľstva. Opačná situácia je vo vývoji počtu poproduktívneho obyvateľstva v sledovaných štyroch rokoch.

V porovnaní roka 2010 a dostupných výsledkov zo sčítania obyvateľov, domov a bytov 2011 prebiehajúceho v polovici roka počet obyvateľov v kraji i obyvateľov v predproduktívnom veku vzrástol.

Stav obyvateľstva v kraji ovplyvňujú prirodzený pohyb a to natalita a mortalita. V PSK počet narodených osôb rástol v sledovanom období do roku 2009. Vývoj v roku 2010 a v roku 2011 znázorňuje mierny pokles. Zomretých osôb bolo najviac v roku 2010.

Mechanický pohyb v kraji predstavuje počet osôb prisťahovaných do kraja alebo vystáhaných z kraja. Počet obyvateľov smerujúcich smerom do kraja od roka 2007 do posledného sledovaného roka 2011 klesol. Pri porovnaní týchto rokov v kategórii vystáhaných je situácia obdobná. Počet vystáhaných v roku 2007 oproti roku 2011 klesol.

Celkový prírastok kraja bol najmenší v prvom sledovanom roku. Naopak najväčší prírastok bol v roku 2009. Počet obyvateľov celkom predstavuje stav ku konci daného roka.

Prešovský kraj						
Obdobie	Narodení spolu	Zomretí spolu	Pristáhaní spolu	Vystáhaní spolu	Celkový prírastok	Počet obyvateľov celkom
2007	9 543	6 884	2 295	3 444	1 456	801 939
2008	10 062	6 760	2 178	3 424	2 016	803 955
2009	10 896	6 730	2 145	3 211	3 056	807 011
2010	10 599	6 894	2 177	3 418	2 432	809 443
2011	10 412	6 747	1 957	3 378	2 200	815 806

Tab. 4. Prirodzený a mechanický pohyb obyvateľstva, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

Vybrané výsledky sčítania obyvateľov, domov a bytov 2011

Z posledného sčítania vyplýva, že podľa rodinného stavu je v PSK najviac slobodných osôb. Slobodní obyvatelia tvoria 44,9% z celkového počtu obyvateľov (t. j. 365 738 osôb). Od predchádzajúceho sčítania v roku 2001 však počet slobodných osôb poklesol.

Podľa sčítania má prvenstvo PSK v počte veriacich priznávajúcich sa ku gréckokatolíckej cirkvi a to 14,1%, čo predstavuje 114 799 obyvateľov. I k pravoslávnej cirkvi sa hlási v tomto kraji najviac ľudí a to 3,6%, v absolútnom počte 29 531 obyvateľov.

Z vybraných výsledkov posledného sčítania vyplýva, že v PSK žije najmenej cudzincov s trvalým pobytom v SR hneď po Trenčianskom kraji a to 2 738 obyvateľov.

Zo sčítania vyplýva, že na Slovensku je Rómska národnostná menšina zastúpená 2%, čo v absolútnom počte predstavuje 105 738 osôb. Oproti predchádzajúcemu sčítaniu v roku 2001 ich počet vzrástol z 1,7% (89 920). V PSK žije najväčší podiel Rómskej národnostnej menšiny a to 5,3%, čo predstavuje 43 097 obyvateľov. V porovnaní s počtom ľudí, ktorí priznávajú za svoj materinský jazyk rómštinu sa k rómskej národnosti hlási menej ľudí. K rómskemu materinskému jazyku sa priznalo v sčítaní 7% osôb (57 228).

Druhou najväčšou menšinou v PSK je menšina rusínska. Tvorí ju 3,5% (28 835). Opäť sa k rusínskemu materinskému jazyku hlási viac osôb ako sa priznalo k rusínskej národnosti a to až 5,9% (48 071). Všeobecne v rámci celej SR pribudlo najviac Rómov a Rusínov.

Z dostupných informácií na ŠÚ SR k 31. 12. 2011 vyplýva že počet obyvateľov v kraji vzrástol až na 815 806 osôb a z toho 413 305 žien od sčítania obyvateľov, domov a bytov, ktoré prebehlo v polovici roka.

4.4 Ekonomika a sociálna štruktúra

Podiel HDP PSK na celkovom HDP Slovenska je najmenší oproti ostatným krajom. PSK zaostáva za ostatnými v príjmoch obyvateľov, hospodárskom rozvoji a celkovej výkonnosti ekonomiky. V roku 2009 sa regionálne HDP Prešovského kraja na HDP Slovenska podieľalo 8,5%. Rovnako je v PSK najnižšia priemerná mzda na Slovensku.

Podľa United Nations (2002) hrá veľmi dôležitú úlohu v prešovskom regióne najmä Regionálne informačné a poradenské centrum Prešov, ktoré funguje ako nezisková agentúra slúžiaca pre podporu malého a stredného podnikania v celom regióne, ako nezávislá, nezisková organizácia.

Malé podniky v PSK značne prevažujú nad strednými a veľkými. Malých podnikov do 49 zamestnancov je v kraji takmer 97,8%, stredných okolo 1,8% (podniky od 50 do 249 zamestnancov) a veľkých s 250 zamestnancami a viac je asi len 0,4%. (ŠÚ SR)

„Ekonomicky najvyspelejšími oblasťami Prešovského kraja sú okresy Poprad, Prešov a Humenné. Najslabšími, periférnymi, sú pohraničné okresy Medzilaborce, Svidník, Stropkov a okres Levoča.“ (VÚC Prešov, 2012)

Priemysel prevažuje nad poľnohospodárstvom i cestovným ruchom. Poľnohospodárska pôda zaberá 42,6% z celkovej plochy a rozlohy kraja. Na ornej pôde sa pestujú hlavne olejniný, krmoviny, obilniny a zemiaky. V chove je významný najmä chov dobytka. (ŠÚ SR, 2012)

Z hospodárskeho hľadiska vyzdvihuje Reuvid (2005, s. 38) najmä priemyselnú produkciu chemikálií, strojárstvo, textilný, elektrotechnický a drevospracujúci priemysel.

Podľa Slovenskej agentúry pre rozvoj investícií a obchodu patria k najvýznamnejším podnikom v PSK Chemosvit Svit, Tatravagónka Poprad, Mecom Humenné, Merkury Market Slovakia v Prešove a Tesla Stropkov.

V PSK sú významné hospodárske odvetvia, ako spracovateľský priemysel, odevný a textilný priemysel. Vďaka veľkým lesným plochám má veľký potenciál i drevospracujúci priemysel. Významným podnikom s dlhoročnou tradíciou v drevospracujúcom odvetví je Bukóza Vranov.

V rámci spracovateľského dominuje potravinársky, ktorý je závislý od poľnohospodárskej produkcie. Popredné miesto má v odvetví spoločnosť Mecom Humenné, ktorá sa venuje mäsospracujúcemu priemyslu. Zahraničný investor z Veľkej Británie investoval vo Veľkom Šariši do Pivovarov Topvar a. s..

Chemický priemysel dominuje v okresoch Humenné a Poprad. Popredným podnikom v chemickom priemysle je Chemosvit vo Svite v okrese Poprad. Venuje sa výrobe napr. zušľachtených obalových fólií a strojárkej výrobe. Významní zahraniční investori z Talianska sú v chemickom priemysle najmä v Humennom.

Ďalšími dôležitými priemyselnými odvetviami sú strojársky, elektrochemický a farmaceutický. Elcom Prešov s nemeckým investorom vyvíja, vyrába a predáva registračné pokladnice, profesionálne displeje, klávesnice, pokladničné príslušenstvo a iné. Tesla Stropkov podniká v oblasti telefónnych prístrojov. Whirlpool Poprad vyrába pračky a elektrospotrebiče. Stroptel Stropkov sa zaoberá predajom a servisom telekomunikačných zariadení a výrobou transformátorov a cievok.

K významným investorom v PSK patria investori z JAR, Rakúska, Francúzska, Luxemburgu, Belgicka, Cypru, Fínska, Holandska, USA alebo Poľska. Za luxemburským investorom stojí napr. firma Lear Corporation Seating s r. o. pôsobiaca v automobilovom priemysle v Prešove. Mercury Market Slovakia s r. o. sa zaoberá predajom stavebného materiálu a investor je z Poľska.

V nasledujúcej tabuľke sú zobrazené vybrané významné podniky v PSK.

Spoločnosť	Krajina pôvodu	Počet zamestnancov	Sektor/ Produkt	Mesto
Bukóza Vranov	n. a.	n. a.	drevospracujúci priemysel	Vranov nad Topľou
Elcom Prešov	n. a.	160	pokladnice a infor. systémy	Prešov
Chemosvit Fólie, a. s.	n. a.	850	výroba fólií	Svit
Lear Corporation Seating Slovakia s r. o.	Luxemburg	600	automobilový priemysel	Prešov
Mecom Humenné s r. o.	Maďarsko	1 285	spracovanie potravín	Humenné
Merkury Market Slovakia s r. o.	Poľsko	779	predaj staveb. materiálu	Prešov
Pivovary Topvar, a. s.	GB	750	potravínársky priemysel	Veľký Šariš
Stroptel Stropkov	n. a.	165	transformátory	Stropkov
Tatravagónka, a. s.	n. a.	2 100	železničné vagóny	Poprad
Tesla Stropkov, a. s.	n. a.	756	elektrické a elektronické zariadenia	Stropkov

Tab. 5. Významné podniky v PSK, (SARIO, vlastné spracovanie)

PSK je atraktívny pre investorov aj tých zahraničných, ktorí hľadajú lacnú pracovnú silu pre montážne linky a pásovú výrobu. Pozitívom je aj dlhoročná tradícia v priemysle a už existujúce alebo novo vytvárajúce sa priemyselné parky napr. v Humennom, Prešove, Poprade, Snine, Kežmarku alebo vo Vranove nad Topľou. Napriek tomu je PSK pod priemerom SR v oblasti zahraničných investícií.

Ďalšia tabuľka popisuje významné priemyselné parky v PSK.

Priemyselný park	Obec/Mesto	Rozloha (ha)	Typ PP
Industrial Park Ferovo	Vranov nad Topľou	16,9	Greenfield
Industrial Park Za traťou	Lipany	8,5	Greenfield
Industrial Zone Chemes Humenné	Humenné	64,0	Brownfield
Industrial Zone Kežmarok	Kežmarok	27,0	Greenfield
Poprad - Matejovce	Poprad	14,0	Greenfield
Prešov Záborské	Prešov	26,0	Greenfield
Vihorlat Snina	Snina	46,0	Brownfield

Tab. 6. Priemyselné parky v PSK, (SARIO, vlastné spracovanie)

V priemysle pracuje približne 1/3 ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Matlovič – Matlovičová – Klamár (2008, s. 9) uvádzajú: „ *Z pohľadu regionálneho rozvoja regiónov SR a snahy o vyrovnanie regionálnych disparít je potrebné venovať zvýšenú pozornosť vývoju podnikateľskej sféry a jej štruktúry.*“ To platí najmä pre marginálny región juhovýchodného Slovenska, kam patrí aj Prešovský kraj.

Do popredia sa dostáva význam i cestovného ruchu a s ním spojené poskytovanie hotelových a reštauračných služieb. Ubytovacie zariadenia nachádzajúce sa v kraji tvoria asi 1/5 z celkového počtu ubytovacích zariadení na Slovensku.

V kraji existuje množstvo kultúrnych a prírodných pamiatok a významné sú turistické oblasti Vysokých Tatier, národných parkov a chránených území. Kultúrno-historické pamiatky sa nachádzajú v Prešove, Poprade, Bardejove i v Levoči.

Prešov nie je len sídlom kraja ale i sídlom cirkevných inštitúcií gréckokatolíckej, pravoslávnej i evanjelickej cirkvi na Slovensku.

Sieť školských zariadení tvorí množstvo základných škôl a predškolských zariadení, zväčša materských škôl. V kraji je 40 gymnázií a 78 stredných odborných škôl. Významnými vysokými školami sú Prešovská univerzita, Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia. V PSK sa nachádza i niekoľko fakúlt a inštitútov patriacich k univerzitám či vysokým školám so sídlom v inom kraji.

Množstvo zdravotných zariadení dopĺňajú zariadenia zamerané na liečenie a prevenciu chorôb dýchacích ciest (Vysoké Tatry), chorôb tráviacich ciest (Bardejov) a obehového ústrojenstva (Vyšné Ružbachy).

4.5 Dopravná infraštruktúra

V doprave je dôležitá hlavne hustá cestná sieť, ktorá tvorí 3 094 km. Cesty I. triedy tvoria 20,2% z celkovej cestnej siete. Cesty II. triedy tvoria 16,9% z celkovej siete ciest PSK a cesty III. triedy tvoria najväčšiu a najpodstatnejšiu časť zo všetkých ciest v kraji. Tvoria 61,9% z cestnej siete PSK. Diaľnice v PSK sa podieľajú 9,14% na celkovej dĺžke diaľnic na Slovensku. (VÚC Prešov, 2012)

K najvýznamnejšími patrí cestný koridor od západu na východ a to z Bratislavy cez Žilinu, Poprad, Prešov až do Košíc. Komunikácia E50 je dôležitou trasou spájajúcu Českú repub-

liku, cez Slovensko až do Ukrajiny. Cestná trasa vedie od Drietomy, cez Žilinu, Prešov, Košice až do Užhorodu v Ukrajine.

Cestná trasa 371 spájajúca Prešovský kraj s Poľskom a vedie z Prešova, cez Svidník, Vyšný Komárnik do Rzeszov v Poľsku.

Autobusová doprava prepravuje v PSK takmer 90% obyvateľov a to prostredníctvom dopravcov SAD sídliačich v okresných mestách Prešov, Poprad a Humenné. Štvrtým verejným dopravcom je BUS Karpaty Stará Ľubovňa.

Budovanie ciest najmä vyššej triedy a kvality je v PSK veľmi potrebné a nutné pre regionálny rozvoj v kraji a prepojenie medzi nimi, vrátane zahraničných regiónov Poľska i Maďarska.

Významná je v doprave i železničná sieť. Popis súčasného stavu v Prešovskom kraji, Príloha A (2008, s. 159) uvádza, že železničnú sieť tvorí 430 km tratí. Tatranskú elektrickú železnicu tvorí 41 km. Sieť je však zastaraná a málo rozvinutá.

Pre spojenie s Českou republikou je najdôležitejšia železničná magistrála prechádzajúca cez Žilinu až do Košíc. Druhou podstatnou pre kraj je trať od juhu na sever v smere na Poľsko a naopak.

Okresné mestá Prešov a Poprad sú významnými železničnými uzlami a križovatkami podstatnými pre regionálne trate Bardejova, Humenného, Vranova nad Topľou, Medzilaboriec i Sniny.

V rámci leteckej dopravy je dôležité medzinárodné letisko v Poprade (Poprad-Tatry), ktoré je najnižšie položeným letiskom v strednej Európe (718 m n. m.). V Poprade premávajú pravidelné i nepravidelné linky prepravujúce cestujúcich a náklady. Popradské letisko ponúka i vyhlídkové lety. Významné je pre spojenie so svetovými destináciami. Medzinárodné letisko v Košiciach je od toho v Poprade vzdialené len 47 km.

Ďalším letiskom je vojenské letisko v Nižnej Šebestovej v okrese Prešov.

Regionálny význam majú letiská v Zborove (okres Bardejov), Kamenici nad Cirochou (okres Humenné), Kučine (okres Vranov nad Topľou) a v Ražňanoch (okres Sabinov).

Prešovský kraj patrí k menej vyspelým krajom Slovenska pri pohľade na ekonomické ukazovatele a regionálne disparity. Matlovič – Matlovičová – Klamár (2008, s. 11) charakterizujú: „*Príčin zaostávania nielen Prešovského kraja, ale aj celého východného Slovenska spoločne s Banskobystrickým krajom je niekoľko. Súvisia s marginálnou excentrickou po-*

lohou daného regiónu, nízkou dostupnosťou prostredníctvom veľkej dopravnej infraštruktúry (najmä diaľničnej), koncentráciou obyvateľstva s nízkym sociálnym statusom, so susedstvom cezhraničných regiónov s podobnými problémami ako aj nesprávne nastavenou regionálnou politikou, ktorá s lokalizáciou zahraničných investícií do ekonomicky najrozvinutejších regiónov Slovenska regionálne disparity nezjemňuje, ale skôr vytvára podmienky na ich prehlbovanie.“

Regionálna politika spolu s politikou zamestnanosti sú nástrojmi, prostredníctvom ktorých by mala vláda podnecovať a stimulovať zníženie regionálnych disparít regiónov juhovýchodného Slovenska, kam patrí aj Prešovský kraj. K nerovnomernému regionálnemu rozvoju SR prispieva výrazným spôsobom aj miera nezamestnanosti, ktorá v Prešovskom kraji patrí k nadpreimerným čo prehľbuje regionálne disparity.

5 VÝVOJ A SÚČASNÝ STAV TRHU PRÁCE A NEZAMESTNANOSTI V PREŠOVSKOM KRAJI A JEHO OKRESOCH

V tejto kapitole si priblížime vývoj a súčasný stav na trhu práce a nezamestnanosti v PSK v posledných piatich rokoch. Popíšeme si stav zamestnanosti, počet a štruktúru evidovaných uchádzačov o zamestnanie v kraji a v okresoch, ale i priemerné nominálne mzdy PSK, ktoré porovnáme s priemernými nominálnymi mzdami na Slovensku. Sledovaný bude horizont piatich rokov a za súčasný stav budeme považovať rok 2011 v rámci dostupných údajov na ŠÚ SR.

Vzhľadom na početnosť okresov a rozsiahlosť vybranej témy si charakterizujeme situáciu ekonomicky aktívneho obyvateľstva a štruktúru evidovaných uchádzačov jednotlivých okresov za rok 2011. Vývoj v problematike zamestnanosti a miery nezamestnanosti si priblížime opäť v časovom horizonte piatich rokov.

5.1 Trh práce a nezamestnanosť v Prešovskom kraji

Vývoj i súčasný stav trhu práce PSK a ukazovatele trhu práce sú ovplyvnené rôznymi faktormi. K faktorom môžeme priradiť štruktúru podnikateľského prostredia, štruktúru obyvateľstva, vrátane vzdelanostnej štruktúry a vekovej štruktúry ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Rovnako trh práce ovplyvňuje tradícia v jednotlivých odvetviach, dostupnosť zdrojov a pracovných síl či samotný potenciál kraja.

5.1.1 Trh práce a zamestnanosť v Prešovskom kraji

Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku od roku 2007 do konca roka 2011 vzrástol. V roku 2009 bol však zaznamenaný mierny pokles, oproti predchádzajúcemu roku v absolútnom počte. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo v PSK v absolútnom počte striedavo rástlo a klesalo.

Podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva kraja tvoril v priemere 14,1% podiel z ekonomicky aktívneho obyvateľstva Slovenska. Na Slovensku bolo v roku 2011 2 667 708 ekonomicky aktívnych obyvateľov (stav k 31. 12. 2011). PSK má oproti všetkým krajom SR najviac ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Dôvodom je pravdepodobne, že ide o najľudnatejší kraj Slovenska. V roku 2011 bolo v PSK ekonomicky aktívnych

386 586 osôb, z toho 219 912 mužov a 166 674 žien. V tabuľke sú znázornené údaje podľa VZPS.

Obdobie	Prešovský kraj		SR celkom
	Ab. počet	% podiel na celkovom počte EAO SR	
2007	375 600	14,2	2 649 200
2008	374 800	13,9	2 691 200
2009	383 400	14,3	2 690 000
2010	386 700	14,3	2 706 500
2011	381 200	14,0	2 719 300

Tab. 7. Vývoj EAO v PSK a na Slovensku

PSK sa v roku 2011 na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva podieľa približne 14,0%.

V nasledujúcej tabuľke je znázornená situácia počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva podľa pohlavia, v ktorej viditeľne dominuje mužská populácia. Ovplyvnené je to pravdepodobne množstvom žien, ktoré sú v domácnosti. Najväčší podiel mali muži v roku 2009 a najviac ekonomicky aktívnych žien podľa percentuálneho podielu bolo v roku 2010.

Obdobie	Prešovský kraj			
	Muži		Ženy	
	Ab. počet	% podiel	Ab. počet	% podiel
2007	212 100	56,5	163 500	43,5
2008	213 400	56,9	161 400	43,1
2009	219 900	57,4	163 500	42,6
2010	218 100	56,4	168 700	43,6
2011	215 900	56,6	165 300	43,4

Tab. 8. Vývoj EAO podľa pohlavia

Najmenej mužov v absolútnom počte bolo ekonomicky aktívnych v roku 2007. Najmenej žien podľa absolútneho počtu bolo v roku 2008.

Zamestnanosť

Počet evidovaných zamestnaných osôb v PSK od roku 2007 do roku 2010 mal klesajúci charakter. Najväčším podielom sa zúčastnil PSK na celkovej zamestnanosti SR v roku 2007. V roku 2011 však zamestnanosť v PSK vzrástla oproti rokom predchádzajúcim.

V tom istom období rástla i zamestnanosť na Slovensku. PSK sa podieľal na zamestnanosti Slovenska v posledných 5 rokoch viac ako 11%.

V tabuľke je zobrazený priemerný počet zamestnaných v PSK a na Slovensku za posledných päť rokov a to v absolútnom počte i v percentuálnom podiele na celkovej zamestnanosti SR.

Obdobie	PSK 1Q - 4Q		SR 1Q - 4Q
	Priemerný počet zamestnaných osôb	% podiel na celkovom počte SR	Celkový počet zamestnaných osôb v SR
2007	253 663	11,4	2 222 733
2008	252 213	11,1	2 279 982
2009	241 608	11,1	2 176 644
2010	240 242	11,2	2 151 930
2011	248 394	11,3	2 192 549

Tab. 9. Priemerný počet zamestnaných osôb v PSK a v SR, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Vybrané výsledky z Informatívnej správy o ekonomickom vývoji v PSK za rok 2011

Vo verejnom sektore bolo v roku 2011 v PSK zamestnaných 41,5% osôb, čo v absolútnom počte predstavovalo 47 369 zamestnancov. V súkromnom sektore v PSK pracovalo 58,5% zamestnancov. V absolútnom počte v súkromnom sektore pracovalo 66 882 osôb. Počet zamestnancov v súkromnom sektore vzrástol o 6,9% oproti predchádzajúcemu roku 2010.

Najväčší podiel zamestnaných v tomto roku bol v priemysle. Na celkovej zamestnanosti v PSK sa priemysel podieľal 29,4% (3 3604 zamestnancov), z toho 12,6% tvorila výroba potravín a 10,7% výroba odevov.

V oblasti vzdelávania bolo zamestnaných 19,8% z celkového počtu zamestnancov. Významný podiel na zamestnanosti mala i oblasť zdravotníctva a sociálnej pomoci. V tomto sektore pracovalo v roku 2011 19,8% podiel zo všetkých zamestnancov. 10,8% zamestnaných bolo vo verejnej správe, obrane a sociálnom zabezpečení. V obchode pracovalo 8,5% zamestnaných osôb.

Najväčší rast zamestnanosti v roku 2011 zaznamenal sektor nehnuteľností (o 173,8%), administratívne a podporné služby (o 32,2%) a obchod (21,4%). Zamestnanosť v oblasti

umenia a zábavy klesla o 4,5%. V oblasti ubytovacích a stravovacích službách klesla zamestnanosť o 2,9%.

V PSK pracovalo 3 923 osôb ZP. Takmer 60% zamestnával sektor súkromný.

ŠÚ SR uvádza i údaje o zamestnanosti za 1. kvartál roka 2012. Priemerný počet zamestnaných v tomto období v PSK bol 251 133 osôb. V rámci celej SR vzrástla priemerná zamestnanosť na 2 197 681 ľudí.

Evidovaní uchádzači o zamestnanie

Na ÚPSVaR, ktorých je v PSK celkom 8 vo vybraných okresných mestách, sú evidovaní uchádzači o zamestnanie. V okresných mestách Levoča, Medzilaborce, Sabinov, Snina a Svidník nie sú samostatné ÚPSVaR, ale len detašované pracoviská, vybrané odbory, úseky služby zamestnanosti alebo sociálnych vecí a rodiny.

Nasledujúca tabuľka znázorňuje vývoj počtu evidovaných uchádzačov v PSK od roku 2007 do roka 2011. Znáznorný je i disponibilný počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie.

Prešovský kraj		
Obdobie	Celkový počet uchádzačov	Disponibilný počet uchádzačov
2007	51 305	44 435
2008	54 650	47 966
2009	78 081	67 561
2010	79 635	68 326
2011	81 880	73 242

Tab. 10. Celkový a disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie v PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

Za posledných päť rokov vzrástol počet celkových uchádzačov o zamestnanie o viac ako 30 tisíc osôb. Najväčší rast bol zaznamenaný v roku 2009 v celkovom počte i disponibilnom počte evidovaných uchádzačov o zamestnanie.

V sledovanom roku 2011 vzrástol počet uchádzačov na 81 880 osôb. Z toho disponibilný počet bol na úrovni 73 242 uchádzačov. Rozdiel medzi celkovým počtom uchádzačov a

disponibilným počtom uchádzačov tvoria osoby, ktoré napr. z dôvodu práceneschopnosti nemohli nastúpiť do zamestnania.

Evidovaných priemerných voľných pracovných miest spolu v celom PSK bolo podľa štatistík uverejnených Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny v roku 2011 len 1 104. Z celkového počtu evidovaných uchádzačov pripadalo tak na 1 voľné evidované pracovné miesto v kraji 74 osôb.

Počet evidovaných uchádzačov zdravotne postihnutých, absolventov a dlhodobo nezamestnaných mal za posledné tri roky rastúci charakter. Tento rastúci trend sa týka všetkých vybraných skupín evidovaných uchádzačov okrem kategórie mladistvých. Percentuálne podiely rástli miernejším tempom, vzhľadom na rast celkového počtu uchádzačov v posledných piatich rokoch.

Zdravotne postihnutých bolo v roku 2011 medzi uchádzačmi o zamestnanie 3,7% (3 021 osôb) z celkového počtu uchádzačov. Mladiství do 18. roku života tvorili 1,5% podiel, ktorý predstavuje 1 264 uchádzačov o zamestnanie. 7,5% tvorila riziková skupina absolventov škôl, čo predstavuje 6 172 uchádzačov o zamestnanie.

Prešovský kraj								
Obdobie	ZP		Absolventi		Mladiství		Dlhodobo evidovaní	
	absolútny počet	% podiel	absolútny počet	% podiel	absolútny počet	% podiel	absolútny počet	% podiel
2007	1 780	3,5	2 808	5,5	1 288	2,5	27 693	54,0
2008	1 664	3,0	3 446	6,3	1 147	2,1	25 600	46,8
2009	2 202	2,8	5 510	7,1	1 343	1,7	33 963	43,5
2010	2 475	3,1	6 144	7,7	1 326	1,7	43 600	54,7
2011	3 021	3,7	6 172	7,5	1 264	1,5	43 736	53,4

Tab. 11. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Najpočetnejšou skupinou v roku 2011 bola skupina dlhodobo evidovaných uchádzačov. Tvorila viac ako 50% z celkového počtu uchádzačov. Oproti predchádzajúcemu roku však rast v tejto kategórii v absolútnom počte predstavovalo 136 osôb, no percentuálny podiel mierne poklesol.

V štruktúre podľa doby evidencie na ÚPSVaR je dominantná riziková skupina dlhodobo nezamestnaných počas posledných piatich rokov. Od roku 2007 sa počet dlhodobo evidovaných uchádzačov zvýšil o viac ako 16 tisíc osôb. Najmenší podiel na celkovom množstve mali dlhodobo nezamestnaní v roku 2009. Naopak najväčší podiel bol v roku 2010.

Uchádzačov evidovaných na ÚPSVaR dlhšie ako jeden rok bolo v PSK v roku 2011 viac ako polovica z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. Percentuálny podiel predstavuje 53,4% a v absolútnom počte ide o 43 736 uchádzačov o zamestnanie. 17,5% podiel predstavujú uchádzači o zamestnanie evidovaní maximálne tri mesiace. 14,2% podiel mali uchádzači o zamestnanie evidovaní na ÚPSVaR 4-6 mesiacov. Treťou skupinou je tá, ktorá bola evidovaná 7-9 mesiacov. V tejto skupine bolo evidovaných 6 698 uchádzačov o zamestnanie. Najmenší počet predstavovali uchádzači o zamestnanie evidovaní 10-12 mesiacov. Údaje môžeme vidieť v nasledujúcej tabuľke.

Prešovský kraj										
Obdobie	do 3 mesiacov		4 až 6 mesiacov		7 až 9 mesiacov		10 až 12 mesiacov		nad 12 mesiacov	
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel
2007	9 907	19,3	7 251	14,1	3 549	6,9	2 905	5,7	27 693	54,0
2008	13 130	24,0	8 741	16,0	4 208	7,7	2 971	5,4	25 600	46,8
2009	13 360	17,1	13 101	16,8	9 253	11,9	8 404	10,8	33 963	43,5
2010	12 305	15,5	11 459	14,4	6 485	8,1	5 786	7,3	43 600	54,7
2011	14 296	17,5	11 588	14,2	6 698	8,2	5 562	6,8	43 736	53,4

Tab. 12. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa doby trvania evidencie na ÚPSVaR, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

V štruktúre podľa veku je v horizonte piatich rokov najpočetnejšou skupinou tá vo veku 35-49 rokov. Druhou najpočetnejšou skupinou v tom istom časovom rozpätí bola skupina vo veku 25-34 rokov. Najmenšie podiely od roku 2007 a do roku 2011 mala skupina evidovaných uchádzačov vo veku 15-24 rokov.

V štruktúre uchádzačov podľa veku bolo v roku 2011 najviac uchádzačov o zamestnanie vo veku 35-49 rokov. Predstavovali tak približne 1/3 z celkového počtu 81 880 evidovaných uchádzačov o zamestnanie. V absolútnom počte táto skupina predstavovala 27 076 osôb.

Druhou najpočetnejšou skupinou boli evidovaní uchádzači vo vekovej kategórii 25-34 rokov. Druhý najväčší podiel mala tiež skupina vo veku 25-34 rokov. Vysoký podiel mali mladiství do 18 rokov i ľudia vo veku 50 a viac rokov. Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie evidovaných od roku 2007 do roku 2011 je zobrazená v tabuľke.

Obdobie	Prešovský kraj								Spolu
	15 - 24 rokov		25 - 34 rokov		35 - 49 rokov		50 a viac rokov		
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	
2007	10 611	20,7	12 631	24,6	18 024	35,1	10 039	19,6	51 305
2008	10 543	19,3	13 921	25,5	18 911	34,6	11 275	20,6	54 650
2009	14 583	18,7	20 073	25,7	26 745	34,3	16 680	21,4	78 081
2010	15 502	19,5	20 572	25,8	26 768	33,6	16 793	21,1	79 635
2011	15 709	19,2	21 677	26,5	27 076	33,1	17 418	21,3	81 880

Tab. 13. Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Podľa pohlavia bolo v roku 2007 menej disponibilných uchádzačov mužov ako žien. V nasledujúcich štyroch rokoch bol vývoj opačný. Od roku 2008 do konca roka 2011 prevažoval počet (i podiel) mužov v disponibilnom počte uchádzačov.

V roku 2011 bolo z disponibilných uchádzačov o zamestnanie (73 242) evidovaných viac mužov ako žien. Mužov bolo 40 049 (54,7%) a žien 33 193 (45,3%).

Obdobie	Prešovský kraj				Disponibilný počet uchádzačov
	Muži		Ženy		
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	
2007	21 478	48,3	22 957	51,7	44 435
2008	24 034	50,1	23 932	49,9	47 966
2009	37 518	55,5	30 043	44,5	67 561
2010	37 852	55,4	30 474	44,6	68 326
2011	40 049	54,7	33 193	45,3	73 242

Tab. 14. Štruktúra evidovaných uchádzačov podľa pohlavia, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Priemerná nominálna mzda v PSK

V PSK sú všeobecne dlhodobo najnižšie priemerné nominálne mesačné mzdy oproti ostatným krajom na Slovensku. V kraji je lacná pracovná sila, čo by mohlo stimulovať viac investorov a rozvoj trhu práce.

Priemerná nominálna mesačná mzda v horizonte piatich rokov rástla v rámci Slovenska i v rámci Prešovského samosprávneho kraja. Od roku 2007 sa v Prešovskom kraji zvýšila mzda o 110 (EUR). Na Slovensku vzrástla priemerná nominálna mesačná mzda za päť rokov o 117 (EUR). Mzda za rok 2011 bola v PSK na úrovni 608 (EUR) čo je 178 (EUR) menej ako je priemer Slovenska.

V nasledujúcej tabuľke je znázornený vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy na Slovensku a v Prešovskom kraji.

Obdobie	PSK 1Q - 4Q	SR 1Q - 4Q
	Priemerná nominálna mesačná mzda v (EUR)	
2007	498	669
2008	546	723
2009	573	744
2010	594	769
2011	608	786

Tab. 15. Priemerná nominálna mzda v PSK a na Slovensku, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

Podľa ŠÚ SR priemerná nominálna mesačná mzda v hospodárstve na Slovensku dosiahla v roku 2011 úrovne 786 (EUR). Oproti predchádzajúcemu roku tak vzrástla o 2,2%. Reálna mzda klesla v roku 2011 o 1,6%. Pokles spôsobil väčší rast spotrebiteľských cien. Spotrebiteľské ceny teda rástli rýchlejšie ako práve nominálna mzda.

Najmenej mzdovo ohodnotené sú na Slovensku oblasti ubytovacích služieb i práca v poľnohospodárstve. Naopak najlepšie mzdovo ohodnotené sú práce v oblasti informačných, komunikačných, finančných a poisťovacích činnostiach.

Rast mzdy bol zaznamenaný vo všetkých krajoch okrem Bratislavského (1 060 EUR). Nominálna mzda rástla v odvetviach ťažby, informačných a komunikačných oblastiach. Pokles v roku 2011 zaznamenali administratívne služby, ale i verejná správa a obrana.

ŠÚ SR zverejnil údaje o priemernej nominálnej mesačnej mzde i za prvý štvrt' rok (1. kvartál) roka 2012. Oproti priemeru SR v roku 2011 klesla priemerná nominálna mesačná mzda SR v prvom kvartály 2012 na úroveň 770 (EUR). V PSK klesla priemerná nominálna mesačná mzda až na úroveň 562 (EUR), čo je nižšia úroveň ako priemer PSK v roku 2011.

5.1.2 Miera nezamestnanosti v Prešovskom kraji

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku v posledných piatich rokoch rástla, avšak v roku 2010 bol zaznamenaný mierny pokles. Bratislavský kraj má v každom uvedenom roku najmenšiu mieru nezamestnanosti oproti ostatným krajom. Bratislavský kraj je ekonomicky najvyspelejším krajom na Slovensku.

Najväčšiu mieru nezamestnanosti v roku 2007 a 2008 mali Banskobystrický a Košický kraj. Od roku 2009 nahradil Košický kraj práve kraj Prešovský.

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku bola v roku 2011 na úrovni 13,59%. Oproti predchádzajúcim rokom vzrástla. Rast miery nezamestnanosti bol zaznamenaný vo všetkých krajoch, oproti predchádzajúcemu roku 2010.

V PSK bola v roku 2011 druhá najvyššia miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku a to na úrovni 18,95%. Najvyššiu mieru dosahoval Banskobystrický kraj (19,83%). Košický kraj bol tesne za Prešovským krajom na úrovni 18,76%.

Najnižšie hodnoty mier evidovanej nezamestnanosti vykazovali v roku 2011 Bratislavský kraj (5,41%), Trnavský kraj (8,88%) a Trenčiansky kraj (9,95%). Najbližšie k priemeru SR je Nitriansky kraj.

Obdobie		2007	2008	2009	2010	2011
Kraje	Bratislavský kraj	1,98	2,27	4,36	4,63	5,41
	Trnavský kraj	4,30	4,29	8,37	8,17	8,88
	Trenčiansky kraj	4,50	4,95	10,13	9,51	9,95
	Nitriansky kraj	7,10	7,41	11,72	11,76	13,27
	Žilinský kraj	5,55	6,20	10,89	10,86	11,91
	Banskobystrický kraj	14,10	14,25	19,19	18,86	19,83
	Prešovský kraj	12,05	12,86	18,29	17,75	18,95
	Košický kraj	13,02	13,50	17,30	16,78	18,76
Slovenská republika		7,99	8,39	12,66	12,46	13,59

Tab. 16. Vývoj evidovanej miery nezamestnanosti v krajoch a na Slovensku, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

Kraje s najnižšou evidovanou mierou nezamestnanosti sú zároveň ekonomicky najvyspelejšími krajinami na Slovensku.

Evidovaná miera nezamestnanosti žien v PSK v roku 2011 bola na úrovni 19,91% pričom muži boli na úrovni 18,21%.

Komparácia krajov nie je na mieste. Každý kraj ovplyvňujú iné faktory ako prírodné podmienky a podnebie vhodné pre poľnohospodársky chov či výrobu. Ďalším faktorom je aj tradícia či štruktúra priemyslu a obchodu. Veková štruktúra obyvateľstva resp. vzdelanostná štruktúra ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

5.2 Trh práce a nezamestnanosť v okresoch Prešovského kraja

Vývoj a súčasný stav trhu práce, zamestnanosť a štruktúru uchádzačov o zamestnanie v rámci PSK sme si popísali v predchádzajúcej podkapitole. V tejto podkapitole si priblížime čiastkové trhy práce v okresoch PSK ako i aktuálnu situáciu zamestnaných osôb a štruktúru uchádzačov o zamestnanie. V neposlednom rade si charakterizujeme trend vývoja miery nezamestnanosti v jednotlivých okresoch v posledných piatich rokoch.

5.2.1 Trh práce a zamestnanosť v okresoch Prešovského kraja

Ekonomicky aktívneho obyvateľstva v roku 2011 bolo v PSK 386 586 osôb. Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva v jednotlivých okresoch je ovplyvnený celkovým počtom obyvateľov i vekovou štruktúrou. Takmer vo všetkých okresoch sa ekonomicky aktívne obyvateľstvo na celkovom počte obyvateľov v okrese podieľa necelými 50%.

Najväčší podiel a počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva v rámci okresu má okres Poprad (52,1%), Svidník (51,4%) a Snina (51,1%). Naopak najmenej ekonomicky aktívneho obyvateľstva je v okresoch Sabinov (41,3%), Kežmarok (42,8%) a Stará Ľubovňa (44,8%).

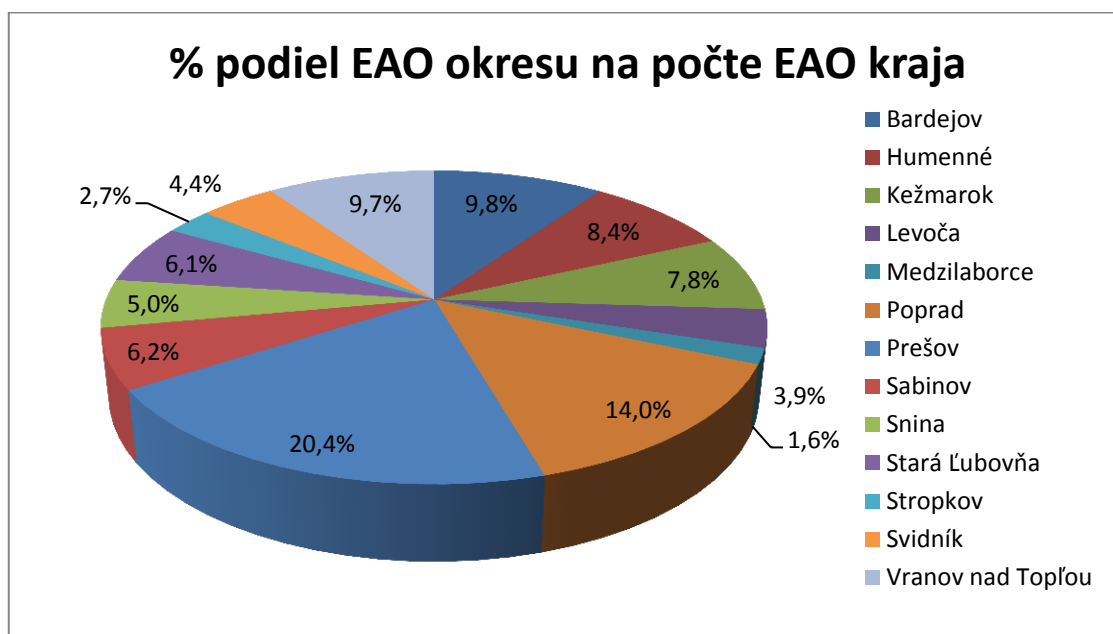
Najväčším počtom a teda aj podielom sa na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva v PSK podieľal v roku 2011 okres Prešov (20,4%), ktorý je najľudnatejším okresom v kraji. Druhým bol okres Poprad, ktorý má i druhý najväčší počet obyvateľov ako okres. Okresy Prešov a Poprad patria k najviac ekonomicky vyspelým okresom v PSK.

Okresy Medzilaborce a Stropkov mali najmenší počet obyvateľov i najmenší počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Zároveň patria k najmenej ekonomicky vyspelým okresom.

Územie	EAO	Celkový počet obyvateľov	% podiel EAO na celkovom počte obyvateľov v okrese	% podiel EAO okresu na počte EAO kraja
Bardejov	37 699	77 907	48,4%	9,8%
Humenné	32 559	64 344	50,6%	8,4%
Kežmarok	30 311	70 845	42,8%	7,8%
Levoča	15 023	33 309	45,1%	3,9%
Medzilaborce	6 047	12 408	48,7%	1,6%
Poprad	54 237	104 002	52,1%	14,0%
Prešov	78 968	169 828	46,5%	20,4%
Sabinov	23 996	58 073	41,3%	6,2%
Snina	19 471	38 083	51,1%	5,0%
Stará Ľubovňa	23 761	53 034	44,8%	6,1%
Stropkov	10 372	20 901	49,6%	2,7%
Svidník	17 064	33 181	51,4%	4,4%
Vranov nad Topľou	37 078	79 891	46,4%	9,7%
PSK spolu	386 586	815 806	47,4%	100,0%

Tab. 17. Prehľad počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva a celkového počtu obyvateľstva v okresoch PSK v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Na grafe môžeme vidieť percentuálny podiel okresov na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva v PSK.



Obr. 4. Percentuálny podiel okresov na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva PSK v roku 2011, (vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

V ďalšej tabuľke môžeme vidieť počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva podľa pohlavia v kraji a v jednotlivých okresoch v roku 2011. Vo všetkých okresoch sa v roku 2011 na ekonomicky aktívnom obyvateľstve podieľali z väčšej časti muži ako ženy. Najviac ekonomicky aktívnych mužov podľa podielu na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva bolo v roku 2011 v okresoch Stará Ľubovňa, Kežmarok a Bardejov.

Najviac ekonomicky aktívnych žien podľa podielu na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva v okrese bolo v roku 2011 v okresoch Poprad, Svidník a v okrese Prešov.

Situáciu v kategórii ekonomicky aktívneho obyvateľstva v roku 2011 podľa pohlavia znázorňuje nasledujúca tabuľka.

Okresy	EAO	Muži		Ženy	
		ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel
Bardejov	37 699	21 922	58,2	15 777	41,8
Humenné	32 559	18 472	56,7	14 087	43,3
Kežmarok	30 311	17 660	58,3	12 651	41,7
Levoča	15 023	8 480	56,4	6 543	43,6
Medzilaborce	6 047	3 480	57,5	2 567	42,5
Poprad	54 237	30 089	55,5	24 148	44,5
Prešov	78 968	44 152	55,9	34 816	44,1
Sabinov	23 996	13 998	58,3	9 998	41,7
Snina	19 471	11 085	56,9	8 386	43,1
Stará Ľubovňa	23 761	13 877	58,4	9 884	41,6
Stropkov	10 372	5 955	57,4	4 417	42,6
Svidník	17 064	9 484	55,6	7 580	44,4
Vranov nad Topľou	37 078	21 258	57,3	15 820	42,7
Prešovský kraj	386 586	219 912	56,9	166 674	43,1

Tab. 18. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa pohlavia v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Zamestnanosť v okresoch PSK

Najväčší počet zamestnaných osôb počas päťročného časového obdobia mali okresy Prešov, Poprad, Humenné a okres Bardejov. Ide zároveň o najväčšie mestá v kraji. Oproti tomu najmenej zamestnaných osôb bolo v tom istom časovom horizonte v okrese Medzilaborce, Stropkov a Levoča, ktoré patria k najmenej vyspelým okresom.

Pri porovnaní roka 2007 so súčasným rokom 2011, takmer vo všetkých okresoch zamestnanosť vzrástla. Výnimkou sú okresy Bardejov a Snina. Najviac zamestnaných ľudí pribudlo v okrese Poprad od roku 2007 (viac ako 6 tisíc osôb).

Zamestnanosť v PSK bola najmenšia v roku 2009 a naopak najviac zamestnaných bolo v roku 2011.

Vývoj zamestnanosti v jednotlivých okresoch a v PSK v horizonte piatich rokov znázorňuje nadchádzajúca tabuľka. Údaje sú v absolútnom počte i v percentuálnych podieloch.

Okresy	2007		2008		2009		2010		2011	
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel
Bardejov	12 864	10,5	12 469	10,3	9 455	8,5	9 622	7,3	10 200	7,5
Humenné	10 145	8,3	10 232	8,5	10 101	9,0	12 454	9,4	12 065	8,8
Kežmarok	7 088	5,8	7 326	6,1	6 964	6,2	8 900	6,7	9 245	6,8
Levoča	3 564	2,9	3 519	2,9	3 281	2,9	3 568	2,7	3 899	2,9
Medzilaborce	1 413	1,2	959	0,8	1 020	0,9	1 074	0,8	1 260	0,9
Poprad	21 765	17,7	21 770	18,0	20 380	18,2	27 606	20,9	27 868	20,4
Prešov	34 149	27,8	33 924	28,1	32 134	28,8	35 229	26,7	36 348	26,6
Sabinov	5 042	4,1	4 452	3,7	4 066	3,6	4 821	3,7	5 714	4,2
Snina	5 440	4,4	5 174	4,3	3 454	3,1	4 591	3,5	4 320	3,2
Stará Ľubovňa	5 269	4,3	5 364	4,4	6 248	5,6	6 511	4,9	7 057	5,2
Stropkov	2 568	2,1	2 535	2,1	2 609	2,3	2 304	1,7	2 807	2,1
Svidník	4 334	3,5	4 175	3,5	3 174	2,8	4 447	3,4	4 366	3,2
Vranov nad Topľou	9 034	7,4	8 788	7,3	8 863	7,9	10 763	8,2	11 428	8,4
Prešovský kraj	122 674	100	120 686	100	111 749	100	131 889	100	136 576	100

Tab. 19. Vývoj priemerného počtu evidovaných zamestnancov (FO), (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

V sledovanom roku 2011 bolo najviac zamestnaných osôb v absolútnom počte i s najväčším podielom na celkovej zamestnanosti kraja v okresoch Prešov a Poprad. V Prešovskom okrese bolo zamestnaných viac ako 36 tisíc osôb čo predstavovalo 26,6% z celkového počtu zamestnaných v kraji v roku 2011. Druhým bol okres Poprad, kde pracovalo viac ako 27 tisíc osôb. Tento počet predstavoval 20,4% podiel na celkovej zamestnanosti kraja.

Najmenším podielom v roku 2011 na celkovej zamestnanosti sa zúčastnil okres Medzilaborce (0,9%), Stropkov (2,1%) a Levoča (2,9%). V okrese Medzilaborce pracovalo 1 260 ľudí. V okrese Stropkov pracovalo 2 807 a v okrese Levoča 3 899 osôb.

Evidovaní uchádzači o zamestnanie v okresoch PSK

Najviac evidovaných uchádzačov o zamestnanie v roku 2011 bolo v okrese Prešov a to až 14 780 osôb. Druhým okresom v počte evidovaných uchádzačov bol okres Vranov nad Topľou a to s 10 030 uchádzačmi. Disponibilných uchádzačov o zamestnanie je najväčší počet opäť v okrese Prešov (13 554), ale i v okrese Kežmarok (8 688).

Najmenší počet obyvateľov i najmenší počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva je v okrese Medzilaborce. Zároveň je tam i najmenší počet evidovaných (1 398) i disponibilných uchádzačov o zamestnanie (1 200).

Rozdiel medzi evidovaným celkovým počtom uchádzačov o zamestnanie a disponibilným počtom uchádzačov o zamestnanie predstavujú uchádzači, ktorí sú napr. práceneschopní.

Nasledujúca tabuľka znázorňuje celkový a disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie v roku 2011.

Územie	Uchádzači o zamestnanie celkom	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Rozdiel medzi uchádzačmi a disponibilnými uchádzačmi
Bardejov	8 175	7 498	677
Humenné	5 975	5 417	558
Kežmarok	9 249	8 638	611
Levoča	3 213	2 777	436
Medzilaborce	1 398	1 200	198
Poprad	8 230	6 685	1 545
Prešov	14 780	13 554	1 226
Sabinov	6 704	6 419	285
Snina	4 110	3 760	350
Stará Ľubovňa	3 981	3 460	521
Stropkov	2 215	1 878	337
Svidník	3 820	3 418	402
Vranov nad Topľou	10 030	8 488	1 542
PSK spolu	81 880	73 242	8 638

Tab. 20. Počet celkových a disponibilných uchádzačov v okresoch PSK, (ŠÚ SR, vlastné pracovné a vlastné výpočty)

Najväčší priemerný počet voľných pracovných miest v roku 2011 mal okres Bardejov (213), Vranov nad Topľou (211) a Stará Ľubovňa (140). Najmenej evidovaných voľných pracovných miest bolo v okresoch Sabinov (14), Medzilaborce (20) a Stropkov (21).

Najmenej uchádzačov z celkového počtu pripadajúcich na 1 voľné pracovné miesto bolo v okresoch Stará Ľubovňa (28), Bardejov (38) a Vranov nad Topľou (47). Naopak najviac

uchádzačov pripadajúcich na 1 voľné pracovné miesto bolo v roku 2011 v okresoch Sabinov (478) a Kežmarok (126). Priemerný počet voľných pracovných miest i počet uchádzačov pripadajúcich na 1 voľné pracovné miesto znázorňuje tabuľka.

Okres	Uchádzači o zamestnanie celkom	Priemerný počet voľných prac. miest	Počet uchádzačov na 1 voľné pracovné miesto
Bardejov	8 175	213	38
Humenné	5 975	54	110
Kežmarok	9 249	73	126
Levoča	3 213	31	103
Medzilaborce	1 398	20	69
Poprad	8 230	121	68
Prešov	14 780	139	106
Sabinov	6 704	14	478
Snina	4 110	31	132
Stará Ľubovňa	3 981	140	28
Stropkov	2 215	21	105
Svidník	3 820	37	103
Vranov nad Topľou	10 030	211	47
PSK spolu	81 880	1 104	74

Tab. 21. Priemerný počet voľných pracovných miest a počet uchádzačov na 1 voľné pracovné miesto, (ŠÚ SR, Ústredie práce soc. vecí a rodiny, vlastné výpočty)

Najväčší podiel žien uchádzajúcich sa o zamestnanie bolo v roku 2011 v okrese Stará Ľubovňa (51,9%), Stropkov (50,9%) a Svidník (50,8%). Naopak najmenej žien v percentuálnom podiele v evidovaných uchádzačoch o zamestnanie bolo v okrese Kežmarok (41,9%) a okrese Prešov (43,5%).

Najmenej evidovaných uchádzačov so zdravotným postihnutím bolo okrese Sabinov (2,0%), Kežmarok (2,2%) a Prešov (2,8%). Oproti tomu najviac osôb evidovaných ako uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím bolo v okrese Medzilaborce (7,4%) a v okrese Stropkov (6,9%).

Evidovaných uchádzačov o zamestnanie v kategórii absolventov škôl bol najväčší podiel v okrese Stará Ľubovňa (11,3%). Vysoký podiel má i okres Humenné (8,9%). Najmenší podiel evidovaných uchádzačov absolventov bolo v roku 2011 v okrese Kežmarok (5,2%).

Okres	Ženy		ZP		Absolventi		Mladiství	
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel
Bardejov	3 901	47,7	337	4,1	663	8,1	146	1,8
Humenné	2 726	45,6	302	5,1	529	8,9	28	0,5
Kežmarok	3 874	41,9	206	2,2	481	5,2	247	2,7
Levoča	1 568	48,8	114	3,5	232	7,2	49	1,5
Medzilaborce	667	47,7	103	7,4	89	6,4	8	0,6
Poprad	3 757	45,7	341	4,1	575	7,0	114	1,4
Prešov	6 429	43,5	413	2,8	1187	8,0	184	1,2
Sabinov	3 151	47,0	135	2,0	461	6,9	171	2,6
Snina	1 996	48,6	144	3,5	324	7,9	32	0,8
Stará Ľubovňa	2 067	51,9	148	3,7	448	11,3	47	1,2
Stropkov	1 128	50,9	153	6,9	183	8,3	25	1,1
Svidník	1 942	50,8	205	5,4	305	8,0	25	0,7
Vranov nad Topľou	4 562	45,5	420	4,2	695	6,9	188	1,9
PSK spolu	37 768	46,1	3021	3,7	6172	7,5	1264	1,5

Tab. 22. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie v okresoch PSK v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

V skupine mladistvých sa údaje o podieloch v jednotlivých okresoch v roku 2011 pohybovali v intervale od 0,5% do 2,7%. Najmenej evidovaných uchádzačov mladistvých bolo v okrese Humenné (28 osôb) a najviac v okrese Kežmarok (247 osôb).

V štruktúre podľa doby trvania evidencie v jednotlivých okresoch PSK prevládajú dlhodobo evidovaní uchádzači o zamestnanie vo všetkých okresoch PSK. Najmenej evidovaných dlhodobo nezamestnaných bolo v roku 2011 v okrese Medzilaborce (874 osôb) a okrese Stropkov (1 212 osôb). Najviac dlhodobo nezamestnaných bolo v najľudnatejšom okrese Prešov (7 942 osôb), Kežmarok (5 791 osôb) a v okrese Vranov nad Topľou (5 419 osôb).

Naopak v priemere bola najmenšou skupinou podľa doby trvania opäť vo všetkých okresoch skupina evidovaných 10-12 mesiacov. Druhou najmenšou skupinou boli uchádzači o zamestnanie evidovaní 7-9 mesiacov.

Najmenej evidovaných uchádzačov o zamestnanie do 3 mesiacov mal v roku 2011 okres Medzilaborce (194 osôb), Stropkov (422 osôb) a Levoča (542 osôb). Naopak najviac v tejto kategórii bolo uchádzačov v okresoch Prešov (2 350 osôb), Bardejov (1 917 osôb) a v okrese Vranov nad Topľou (1 753 uchádzačov o zamestnanie).

Okres	Doby trvania evidencie na ÚPSVaR									
	do 3 mesiacov		4 - 6 mesiacov		7-9 mesiacov		10 - 12 mesiacov		nad 12 mesiacov	
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel
Bardejov	1 917	23,4	1 139	13,9	603	7,4	482	5,9	4 034	49,3
Humenné	1 081	18,1	946	15,8	552	9,2	517	8,7	2 879	48,2
Kežmarok	1 272	13,8	1 060	11,5	577	6,2	549	5,9	5 791	62,6
Levoča	541	16,8	528	16,4	263	8,2	228	7,1	1 653	51,4
Medzilaborce	194	13,9	155	11,1	106	7,6	69	4,9	874	62,5
Poprad	1 437	17,5	1 207	14,7	774	9,4	564	6,9	4 248	51,6
Prešov	2 350	15,9	2 158	14,6	1 263	8,5	1 067	7,2	7 942	53,7
Sabinov	1 123	16,8	886	13,2	487	7,3	367	5,5	3 841	57,3
Snina	597	14,5	572	13,9	337	8,2	277	6,7	2 327	56,6
Stará Ľubovňa	928	23,3	802	20,1	409	10,3	350	8,8	1 492	37,5
Stropkov	422	19,1	265	12,0	185	8,4	131	5,9	1 212	54,7
Svidník	681	17,8	497	13,0	370	9,7	248	6,5	2 024	53,0
Vranov nad Topľou	1 753	17,5	1 373	13,7	772	7,7	713	7,1	5 419	54,0
PSK spolu	14 296	17,5	11 588	14,2	6 698	8,2	5 562	6,8	43 736	53,4

Tab. 23. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa doby trvania evidencie na ÚPSVaR v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Uchádzačov o zamestnanie evidovaných viac ako 3 mesiace, ale nie viac ako 6 mesiacov bolo najviac opäť v okrese Prešov (2 158 uchádzačov), Vranov nad Topľou (1 373 uchádzačov) a v okrese Poprad (1 207 osôb). Najmenší počet v tejto skupine doby trvania evidencie bolo v okresoch Medzilaborce (155 uchádzačov), Stropkov (265 uchádzačov) a Svidník (497 uchádzačov).

Významnou štruktúrou je štruktúra podľa veku. V štruktúre podľa veku je najpočetnejšou vekovou kategóriou 35-49 rokov vo všetkých okresoch PSK. Druhou je kategória uchádzačov od 25 do 34 rokov. Špecifickou a rizikovou je skupina 50 a viac rokov.

Najviac evidovaných uchádzačov o zamestnanie vo veku 50 a viac rokov je v okrese Prešov (3 453 osôb), Vranov nad Topľou (1 975 osôb) a Poprad (1 891 osôb). Najmenej evidovaných uchádzačov o zamestnanie v tejto vekovej kategórii bolo v okresoch Medzilaborce (333 uchádzačov), Stropkov (466 uchádzačov) a Levoča (666 uchádzačov).

Vo vekovej kategórii 15-24 rokov bolo najmenej uchádzačov o zamestnanie v rámci PSK i v jednotlivých okresoch. Najpočetnejšia je táto skupina evidovaných uchádzačov v okrese Prešov (2 671 osôb) a Vranov nad Topľou (1 975 osôb). Oproti tomu najmenej evidovaných uchádzačov od 15 do 24 rokov je v okresoch Medzilaborce (214 osôb), Stropkov (389 osôb) a Levoča (605 osôb).

Vekovú štruktúru v absolútnom počte i percentuálnom podiele vidíme v tabuľke.

Okres	Veková štruktúra								
	15-24 rokov		25-34 rokov		35-49 rokov		50 a viac rokov		Spolu
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	
Bardejov	1 661	20,3	2 182	26,7	2 620	32,0	1 712	20,9	8 175
Humenné	984	16,5	1 598	26,7	1 991	33,3	1 402	23,5	5 975
Kežmarok	1 998	21,6	2 456	26,6	3 036	32,8	1 759	19,0	9 249
Levoča	605	18,8	856	26,6	1 086	33,8	666	20,7	3 213
Medzilaborce	214	15,3	357	25,5	494	35,3	333	23,8	1 398
Poprad	1 424	17,3	2 214	26,9	2 701	32,8	1 891	23,0	8 230
Prešov	2 672	18,1	3 863	26,1	4 792	32,4	3 453	23,4	14 780
Sabinov	1 462	21,8	1 771	26,4	2 190	32,7	1 281	19,1	6 704
Snina	704	17,1	1 056	25,7	1 424	34,6	924	22,5	4 110
Stará Ľubovňa	912	22,9	978	24,6	1 302	32,7	789	19,8	3 981
Stropkov	389	17,6	596	26,9	764	34,5	466	21,0	2 215
Svidník	709	18,6	1 032	27,0	1 312	34,3	767	20,1	3 820
Vranov nad Topľou	1 975	19,7	2 718	27,1	3 362	33,5	1 975	19,7	10 030
PSK spolu	15 709	19,2	21 677	26,5	27 074	33,1	17 418	21,3	81 880

Tab. 24. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa veku v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Posledný štruktúrny pohľad na počet evidovaných uchádzačov je podľa pohlavia. V PSK bolo v roku 2011 viac evidovaných uchádzačov mužov ako žien. 58,4% podiel mužov na celkovom počte uchádzačov v okrese mal okres Kežmarok. Naopak najmenší podiel 48,1% mužov na celkovom počte uchádzačov v okrese mal okres Stará Ľubovňa.

V okresoch Stará Ľubovňa, Stropkov, Svidník a Vranov nad Topľou bola však situácia opačná. V týchto štyroch okresoch bolo evidovaných viac žien ako mužov.

Okres	Štruktúra podľa pohlavia				Spolu
	Muži		Ženy		
	ab. počet	% podiel	ab. počet	% podiel	
Bardejov	4 274	52,3	3 901	47,7	8 175
Humenné	3 249	54,4	2 726	45,6	5 975
Kežmarok	5 375	58,1	3 874	41,9	9 249
Levoča	1 645	51,2	1 568	48,8	3 213
Medzilaborce	731	52,3	667	47,7	1 398
Poprad	4 473	54,3	3 757	45,7	8 230
Prešov	8 351	56,5	6 429	43,5	14 780
Sabinov	3 553	53,0	3 151	47,0	6 704
Snina	2 114	51,4	1 996	48,6	4 110
Stará Ľubovňa	1 914	48,1	2 067	51,9	3 981
Stropkov	1 087	49,1	1 128	50,9	2 215
Svidník	1 878	49,2	1 942	50,8	3 820
Vranov nad Topľou	5 468	54,5	4 562	45,5	10 030
PSK spolu	44 112	53,9	37 768	46,1	81 880

Tab. 25. Štruktúra evidovaných uchádzačov o zamestnanie podľa pohlavia v roku 2011, (ŠÚSR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

5.2.2 Miera nezamestnanosti v okresoch Prešovského kraja

Vývoj miery nezamestnanosti naznačuje vysoký nárast vo všetkých krajoch za posledných päť rokov. Najmenšiu mieru nezamestnanosti počas daného obdobia mali okresy Prešov a Stará Ľubovňa. Naproti tomu najvyššie miery nezamestnanosti počas piatich rokov boli v okresoch Sabinov a Kežmarok. Miery nezamestnaností v jednotlivých okresoch PSK patria k najvyšším na Slovensku.

Miera evidovanej nezamestnanosti z disponibilného počtu uchádzačov v PSK na konci roka 2011 dosiahla 19%. Oproti roku 2010 tak zrástla o 1,2% percentuálneho bodu. (Informatívna správa o ekonomickom vývoji Prešovského kraja za rok 2011).

Najvyššiu mieru nezamestnanosti v roku 2011 mal okres Kežmarok a to na úrovni 28,7%, čo je vysoko nad priemernou mierou nezamestnanosti PSK ako celku i Slovenska. Na druhom mieste s najvyššou mierou bol v danom období okres Sabinov, ktorý patrí k menej vyspelým okresom. Okresy Vranov nad Topľou a Svidník patrili rovnako do kategórie

vysokých mier nezamestnaností, ktoré boli nad priemerom kraja. V okrese Vranov nad Topľou dosiahla miera nezamestnanosti úrovne 22,9% a v okrese Svidník rovných 20%.

V nasledujúcej tabuľke možno vidieť miery nezamestnanosti v jednotlivých okresoch PSK, mieru nezamestnanosti v PSK ako celku a mieru nezamestnanosti SR v roku 2011.

Okresy	2007	2008	2009	2010	2011
Bardejov	13,01	15,75	22,00	19,43	19,89
Humenné	9,49	10,76	16,12	15,66	16,64
Kežmarok	19,38	19,75	25,68	26,18	28,66
Levoča	13,48	12,84	16,91	18,41	18,48
Medzilaborce	15,36	16,71	21,76	19,40	19,84
Poprad	6,86	7,33	10,84	10,65	12,33
Prešov	11,22	10,52	16,26	16,60	17,16
Sabinov	17,55	18,07	25,40	25,71	26,75
Snina	11,50	14,87	22,31	19,38	19,31
Stará Ľubovňa	7,92	8,73	12,92	13,63	14,36
Stropkov	12,59	12,82	17,93	17,14	18,11
Svidník	12,93	15,36	21,75	18,80	20,03
Vranov nad Topľou	14,51	16,12	21,37	19,68	22,89
PSK	12,05	12,86	18,29	17,75	18,95

Tab. 26. Vývoj miery nezamestnanosti v okresoch PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

K okresom s najnižšími mierami nezamestnaností patrili v roku 2011 okres Poprad s úrovňou miery nezamestnanosti 12,3%, čo je pod úrovňou miery nezamestnanosti kraja i SR. Ďalej i okresy Stará Ľubovňa s úrovňou miery nezamestnanosti 14,6%, Humenné s úrovňou miery 16,6% a Prešov s mierou nezamestnanosti na úrovni 17,7%. Všetky tieto okresy sú pod úrovňou miery nezamestnanosti PSK, no nad úrovňou miery nezamestnanosti SR.

Vývoj štruktúry miery nezamestnanosti podľa pohlavia mal v oboch kategóriách rastúci charakter vo všetkých okresoch PSK. Najmenšiu mieru nezamestnanosti v kategórii mužov v priebehu piatich rokov vykazovali okresy Prešov a Stará Ľubovňa. Naopak najväčšie miery nezamestnanosti v tejto kategórii boli v okresoch Kežmarok a Sabinov.

Takmer vo všetkých okresoch bola miera nezamestnanosti žien počas 5 rokov vyššia ako miera nezamestnanosti mužov. K okresom s najvyššou mierou nezamestnanosti žien patri-

li okresy Sabinov a Kežmarok. Najmenšia miera nezamestnanosti bola v sledovaných rokoch v okresoch Poprad, Stará Ľubovňa, Humenné a Prešov.

Okresy	Muži					Ženy				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Bardejov	10,08	12,92	20,74	17,97	18,23	17,01	19,65	23,76	21,53	22,20
Humenné	7,95	9,56	16,26	15,41	16,35	11,48	12,33	15,93	16,00	17,02
Kežmarok	17,87	18,61	25,17	26,33	28,70	21,47	21,33	26,40	25,97	28,61
Levoča	10,75	9,77	15,16	17,01	16,99	16,95	16,83	19,16	20,27	20,42
Medzilaborce	14,03	13,49	19,62	17,65	18,10	17,27	21,33	25,03	21,86	22,20
Poprad	5,93	6,47	10,66	10,37	12,14	8,01	8,42	11,06	11,02	12,55
Prešov	10,22	10,19	16,99	16,59	17,58	12,48	10,92	15,32	16,61	16,64
Sabinov	14,20	15,13	23,17	23,00	24,46	22,14	22,13	28,51	29,59	29,96
Snina	9,65	13,31	21,29	17,68	17,62	13,97	16,98	23,70	21,76	21,55
Stará Ľubovňa	6,68	6,88	11,69	12,28	12,45	9,65	11,38	14,68	15,59	17,53
Stropkov	9,68	9,92	16,49	15,84	15,79	16,51	16,73	19,87	18,96	21,24
Svidník	10,56	13,3	20,93	16,90	17,90	15,89	17,95	22,79	21,29	22,69
Vranov nad Topľou	11,93	14,01	20,80	19,31	22,28	17,93	18,91	22,13	20,19	23,71
PSK	10,29	11,34	17,81	17,02	18,21	14,35	14,86	18,92	18,74	19,91

Tab. 27. Vývoj štruktúry miery nezamestnanosti podľa pohlavia, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie)

Situácia v roku 2011 bola obdobná. Najvyššiu mieru nezamestnanosti u mužov vykazovali okresy Kežmarok (28,70), Sabinov (24,46) a Vranov nad Topľou (22,28). Tieto tri okresy zaznamenali oproti roku 2007 najväčší rast miery nezamestnanosti u mužov. Najmenšia miera nezamestnanosti bola v roku 2011 v okresoch Poprad (12,14) a Stará Ľubovňa (12,45).

Okres Poprad má ako jediný okres mieru nezamestnanosti u ženskej populácie pod celkovou úrovňou miery nezamestnanosti SR i kraja. Najvyššiu mieru nezamestnanosti žien v roku 2011 mal okres Sabinov (29,96) a Kežmarok (28,61).

Vývoj miery nezamestnanosti v posledných piatich rokoch mal v PSK prevažne rastúci charakter vo všetkých vekových kategóriách i skupinách podľa pohlavia. Nezamestnanosť v PSK a jeho okresoch sa prejavuje dlhodobo v nadpriemerných nie priaznivých hodnotách čo výrazne ovplyvnila svetová hospodárska a finančná kríza. Zmiernenie dopadov krízy na Slovensku a teda aj v Prešovskom kraji bolo účelom a cieľom aktívnych opatrení trhu prá-

ce prostredníctvom Národných projektov stimulujúcich zamestnávateľov aj uchádzačov o zamestnanie pri hľadaní si práce.

V nasledujúcej podkapitole si priblížime vybrané národné projekty spadajúce pod Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia v programovom období rokov 2007 – 2013.

6 POLITIKA ZAMESTNANOSTI V PREŠOVSKOM KRAJI

Politika zamestnanosti na Slovensku prebieha najmä cez aktívne opatrenia trhu práce a národné projekty, ktoré boli v posledných rokoch ovplyvnené svetovou finančnou a hospodárskou krízou. Práve na podporu zamestnávania v tomto období i následne po ňom slúžia národné programy a projekty stimulujúce rast zamestnanosti a pokles nezamestnanosti. Národné projekty sú aktuálne pre súčasné programové obdobie 2007 až 2013. Projekty sú financované zo štátneho rozpočtu SR a z Európskeho sociálneho fondu.

Prostredníctvom vybraných NP zhodnotíme politiku zamestnanosti v PSK a ich úspešnosť či neúspešnosť. V prvej podkapitole si charakterizujeme výsledky a úspešnosť Národného projektu Podpora zamestnanosti v období globálnej a finančnej krízy. Zameriame sa na aktívne opatrenia zavedené pre zníženie jej dopadov. V nasledujúcich podkapitolách si charakterizujeme vybrané národné projekty prebiehajúce v súčasnej dobe na Slovensku a v PSK.

6.1 Podpora zamestnanosti v období finančnej a hospodárskej krízy

V rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v programovom období 2007 až 2013 sa na podporu aktívnych opatrení trhu práce realizoval Národný projekt I-2/A Podpora zamestnanosti v období globálnej a finančnej krízy. Projekt bol realizovaný Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny vo všetkých krajoch SR okrem Bratislavského.

Cieľom projektu bolo motivovať najmä zamestnávateľov pri vytváraní nových pracovných miest, ale i uchádzačov, aby si sami našli prácu pomocou príspevkov. K aktívnym opatreniam trhu práce v rámci projektu bol i príspevok pre samo zamestnávateľov (SZČO). K cieľovým skupinám patrili i znevýhodnení uchádzači.

Príspevky poskytujúce sa prostredníctvom Národného projektu I-2/A sú upravené vybranými paragrafmi Zákona č. 49/2009 Z. z., ktorý mení a dopĺňa Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti:

- § 50e Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta
- § 50f Príspevok ku mzde zamestnanca
- § 50g Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti

Príspevky mali za účel znižovať následky krízy a zmierňovať jej dopad na zamestnávateľov i uchádzačov. Poskytovanie týchto vybraných príspevkov prostredníctvom Národného projektu prebiehalo v období od marca 2009 do decembra 2010.

Okrem poskytovania príspevkov bolo realizované riadenie projektu a publicita a informovanosť a to do marca roka 2011. Národný projekt trval celkom 2 roky.

Výsledky Národného projektu Podpora zamestnanosti v období globálnej a finančnej krízy v oblasti aktívnej politiky trhu práce

Príspevkov na podporu vytvorenia nových pracovných miest bolo spolu v danom období poskytnutých 9 601 na území SR v celkovej hodnote 28 464 862 (EUR). V Prešovskom kraji bolo v období od marca 2009 do konca roka 2010 poskytnutých najviac príspevkov pre zamestnávateľov. PSK sa na celkovej sume podieľal až 7 338 248,26 (EUR) čo predstavuje takmer 27% z celkového počtu poskytnutých príspevkov na vytvorenie nových pracovných miest. Počet poskytnutých príspevkov v krajoch i celkové sumy znázorňuje tabuľka.

Kraj	Počet poskytnutých príspevkov	Poskytnuté finančné príspevky v (EUR)	% podiel príspevkov na celkovom počte
Trnavský kraj	580	1 656 426,58	6,04
Trenčiansky kraj	1 297	4 006 225,28	13,51
Nitriansky kraj	1 121	3 405 269,62	11,68
Žilinský kraj	1 328	4 209 906,31	13,83
Banskobystrický kraj	1 223	3 663 221,18	12,74
Prešovský kraj	2 580	7 338 248,26	26,87
Košický kraj	1 472	4 185 564,73	15,33
Slovenská republika	9 601	28 464 862,00	100,00

Tab. 28. Príspevky na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, (Záverečná publikácia NP I-2/A, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Príspevok ku mzde zamestnanca bol určený zamestnancom, ktorí si našli sami pracovné uplatnenie, boli pred nástupom do zamestnania evidovaní minimálne tri mesiace na ÚP-SVaR a ktorí poberali dávky v hmotnej núdzi alebo príspevky k dávkam v hmotnej núdzi. Nárok na príspevok mali zamestnanci s hrubou mzdou do 1,7 násobku životného minima (v priebehu roka 2010 bolo na úrovni približne 185 EUR). Požiadať o príspevok mohli zamestnanci najviac do troch mesiacov od nástupu do práce.

Počet týchto príspevkov nebol až taký výrazný ako u príspevkov pre zamestnávateľov vytvárajúcich nové pracovné miesta. Dôvodom bola pravdepodobne pasivita či malá aktivita pri hľadaní si práce u jednotlivcov a časté nespĺňanie požadovaných podmienok stanovených zákonom.

Počet poskytnutých príspevkov ku mzde v období od marca 2009 do decembra 2010 znázorňuje tabuľka.

Kraj	Počet poskytnutých príspevkov	Poskytnuté finančné príspevky v (EUR)	% podiel príspevkov na celkovom počte
Trnavský kraj	12	12 274,74	3,42
Trenčiansky kraj	14	34 423,62	3,99
Nitriansky kraj	114	126 430,73	32,48
Žilinský kraj	9	11 753,00	2,56
Banskobystrický kraj	45	53 103,56	12,82
Prešovský kraj	66	74 911,68	18,80
Košický kraj	91	101 539,59	25,93
Slovenská republika	351	414 438,00	100,00

Tab. 29. Príspevky ku mzde, (Záverečná publikácia NP I-2/A, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Najviac príspevkov bolo v sledovanom období vyplatených v Nitrianskom (114) a Košickom (91) kraji. V Prešovskom kraji a jeho okresoch bolo vyplatených 66 príspevkov ku mzde celkom. Tvorili tak takmer 19% podiel zo všetkých poskytnutých príspevkov na Slovensku.

Posledným príspevkom, ktorý bol poskytovaný v rámci Národného projektu I-2/A Podpora zamestnanosti v období globálnej a finančnej bol Príspevok na podporu samostatne zárobkovej činnosti. Určený bol pre prevádzkovateľa samostatne zárobkovej činnosti nepretržite najmenej 24 mesiacov, evidovaného minimálne tri mesiace na ÚPSVaR a poberajúceho dávky v hmotnej núdzi.

Príspevky boli poskytované hlavne na úhradu preddavku na zdravotné poistné a na sociálne poistné po preukázaní úhrady občanom. Účinnosť tohto nástroja aktívnej politiky trhu práce bola do 31. 12. 2010.

V rámci celej Slovenskej republiky boli v sledovanom období vyplatené len tri také príspevky a to v Nitrianskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji. Tabuľka znázorňuje aj poskytnuté finančné príspevky.

Kraj	Počet poskytnutých príspevkov	Poskytnuté finančné príspevky v (EUR)	% podiel finančného príspevku na celkovej sume
Nitriansky kraj	1	1 120,80	44,68
Banskobystrický kraj	1	703,29	28,03
Prešovský kraj	1	684,60	27,29
Slovenská republika	3	2 508,69	100,00

Tab. 30. Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti, (Záverečná publikácia NP I-2/A, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)

Záverečná publikácia k NP I-2/A uvádza, že celkový rozpočet NP Podpora zamestnanosti v období hospodárskej a finančnej krízy prebiehajúceho od marca 2009 do marca 2011 bolo 43 725 380,00 (EUR). K 31. 11. 2010 bolo vyčerpaných 28 881 809,00 (EUR) čo predstavuje 66% z celkových finančných prostriedkov.

Národný projekt Podpora zamestnanosti v čase hospodárskej a finančnej krízy bol podľa môjho názoru z väčšej časti úspešný ako neúspešný aj keď bolo vyčerpaných len okolo 66% z celkových finančných prostriedkov. Podstatnou časťou úspechu bol príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, ktorý sa na vyčerpaných prostriedkoch podieľal 98,6% podielom. Týchto príspevkov bolo vyplatených najviac práve v PSK.

V príspevku ku mzde sa pravdepodobne odrazila pasivita pri hľadaní práce a takisto množstvo podmienok, ktoré potenciálny poberateľ musel splniť predtým ako o príspevok požiadal. Posledné aktívne opatrenie trhu práce v podobe príspevku na samostatne zárobkovú činnosť bolo neúspešnou časťou národného projektu. Celkový počet (3 príspevky v rámci celej SR) ovplyvnila situácia na trhu spojená s krízou a pravdepodobne strach ľudí spojený s neistotou presadiť sa ako samostatne zárobkovo činná osoba. Rovnako aj podmienka poberania dávok v hmotnej núdzi určená prevažne ako pomoc a akási prevencia pred chudobou. Práve ľudia na okraji chudoby, ktorí tvoria väčšinu osôb poberajúcich dávky v hmotnej núdzi vďaka svojim nízkym alebo žiadnym príjmom, sa zriedka kedy stanú samostatne zárobkovo činnou osobou.

6.2 Vybrané národné projekty v programovom období 2007-2013

V nasledujúcej podkapitole si priblížime niekoľko národných projektov prebiehajúcich v súčasnej dobe. Všetky národné projekty sú zamerané na rast zamestnanosti vybraných skupín a spadajú pod OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Snahou je vytvoriť nové pracovné miesta a tiež začleniť znevýhodnených uchádzačov do pracovného procesu. Dôležitá je spolupráca medzi ÚPSVaR, regionálnymi rozvojovými agentúrami, ale aj orgánmi verejnej správy na samosprávnej a štátnej úrovni. Financovanie projektov prebieha prostredníctvom štátneho rozpočtu a finančných prostriedkov z EÚ a jej fondov. Hlavným zdrojom na podporu zamestnanosti v boji proti nezamestnanosti je ESF.

6.2.1 NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva

Národný projekt je smerovaný k zachovaniu kultúrnych zväčša historických pamiatok celého Slovenska, okrem pamiatok v Bratislavskom kraji. Opravy, rekonštrukcie a údržba prebiehajúce ako aktivita projektu zahŕňajú hrady, mestské hradby, kláštory, kaštiele, kúrie a historické parky. Hlavnými cieľmi projektu je obnovenie pamiatok, spolupráca zapojených orgánov na miestnej úrovni (ÚPSVaR a obce), ale aj oživenie cestovného ruchu napr. v tradičných kultúrnych mestách Slovenska. Rovnako zapojenie najmä dlhodobo nezamestnaných do pracovného procesu.

Projekt sa plánuje realizovať v časovom horizonte dvoch rokov a to v období od januára 2012 do decembra 2014. Žiadateľom je Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny. Projekty a žiadosti o zaradenie do NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva na rok 2012 bolo možné poslať do konca roka 2011. V roku 2012 sa NP zamerával na obnovu hradov a mestských hradieb. Súčasťou žiadosti bol vypracovaný projekt s podrobným popisom a potvrdením od pamiatkového úradu z príslušného kraja.

Cieľovou skupinou je sú evidovaní uchádzači na ÚPSVaR a predpokladaný počet nových pracovných miest je v intervale 830-900. Pracovný pomer s vybraným uchádzačom je plánovaný na dobu určitú a to šesť mesiacov.

Vybraní uchádzači by mali pracovať ako robotníci a to v dvoch skupinách. Prvú skupinu predstavujú zamestnanci vykonávajúci pomocné práce. Pod pomocnými prácami sú zaradené pomocné stavebné práce, starostlivosť o areál v podobe upratovacích prác, ale aj údržba interiérov, informačných tabúl a chodníkov. Druhá skupina zamestnancov by mala

pracovať ako odborní zamestnanci. Tie predstavujú zväčša stavebné a remeselné práce, ale aj prípadný archeologický výskum.

Žiadateľ určuje koordinátora projektu alebo v prípade potreby stavebný dozor.

Príkladom dobrej praxe je pilotný projekt NP.

Pilotný projekt NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva

Opisu projektu – vybrané údaje

Pilotný projekt je umiestnený v Trenčianskom a Prešovskom kraji a jeho cieľom je obnova a rekonštrukcia dvoch hradov. Hrad Uhrovec (okres Partizánske) sa nachádza v Trenčianskom kraji. Vo Veľkom Šariši (okres Prešov) sa nachádza Šarišský hrad. Začiatok projektu prebehol v máji v roku 2012 a celá realizácia projektu bude trvať až do decembra 2012. Pilotný projekt je financovaný zo ŠR (15%) a ESF (85%) a jeho celkové oprávnené výdavky sú vo výške 195 818 (EUR). My si priblížime obnovu Šarišského hradu v PSK. Tento projekt bol spustený v máji 2012.

Podľa opisu projektu sa na vzájomnej spolupráci budú podieľať ÚPSVaR Prešov, Mesto Veľký Šariš a OZ Rákociho centrum. Žiadateľom projektu je Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny, ktoré je hlavný koordinačným, metodickým a riadiacim orgánom. ÚPSVaR je hlavne poskytovateľom príspevkov.

Cieľom projektu na Šarišskom hrade je vytvoriť 30 krátkodobých pracovných miest pre evidovaných najmä dlhodobých uchádzačov o zamestnanie. Nenávratný finančný príspevok na jednu osobu je vypočítaný zo súčtu priemernej mzdy a poistného (1 005,88 EUR) a predstavuje 60% z tejto sumy. Pre koordinátora suma predstavuje 65% zo súčtu. Priemerná mzda je stanovená za obdobie 1.-3. kvartál roka 2010.

Zamestnávateľovi vznikajú aj ďalšie náklady na uchádzača o zamestnanie, ktorými sú úrazové poistenie (predpokladaná výška 20 EUR) a náklady na odev a obuv (predpokladaná výška je 200 EUR). Školenia o bezpečnosti práce si zamestnávateľ vykonáva sám.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Prešov na pilotný projekt vo Veľkom Šariši vyčerpal na poskytovanie príspevkov na podporu zamestnanosti pri obnove kultúrnej pamiatky 111 312,82 (EUR) z celkovej výšky príspevku 116 740,80 (EUR). V rámci NP Zapojenie nezamestnaných do kultúrneho dedičstva bol vymedzený rozpočet pre Úrad práce, sociálnych

vecí a rodiny Prešov 295 140,00 € na hlavnú aktivitu - poskytovanie príspevkov. (Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

V PSK sa plánuje oprava aj ďalších hradov a to v Kapušanoch (okres Prešov), Sabinove a v obci Podhradík (okres Prešov).

Tento NP projekt a teda aj Pilotný projekt sú podľa môjho názoru len dočasným riešením nezamestnanosti v krajoch SR. Na Šarišskom hrade sú uchádzači zamestnaní len 6 mesiacov a pravdepodobne po skončení prác sa ich nezamestnanosť bude opakovať. Predpokladom je však, že 30% z práve dočasne zamestnaných na pilotnom projekte sa ďalej zamestná. Naviažu spoluprácu s partnermi projektu alebo so správcom hradu. Ale aj následná práca na hrade je zväčša sezónna. Otázne je do akej miery je to reálne. Prínos projektu vidím skôr v podpore cestovného ruchu a to prilákaním návštevníkov na zrekonštruovanú kultúrnu pamiatku. Čo by mohlo stimulovať zamestnanosť v oblasti reštauračných a hotelových službách.

6.2.2 NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Tento národný projekt začal už v januári 2011 a bude trvať až do decembra roka 2013. Projekt prebieha vo všetkých krajoch Slovenska okrem Bratislavského kraja. NP II-2/A Podpora zamestnávania občanov so ZP spadá pod OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Hlavnými cieľmi projektu sú podpora zamestnávania, vytvorenie nových a udržanie súčasných pracovných miest pre občanov zdravotne postihnutých. ZP sa na trhu práce stretávajú s diskrimináciou pri vstupe na trh a preto ich zaraďujeme k znevýhodneným alebo rizikovým skupinám obyvateľov. Štát sa snaží o ich inklúziu do pracovného procesu a podniká legislatívne opatrenia na odstránenie prekážok na trhu práce.

Čiastkové ciele sú orientované na podporu vytvárania chránených dielní a chránených pracovísk, školenia, vytváranie a udržanie nových pracovných miest ako aj zamestnávanie osôb zdravotne postihnutých s podporou pracovného asistenta. Podpora NP je zameraná aj na samostatne zárobkovo činné osoby so zdravotným postihnutím.

Prijímateľmi podpory sú ZP osoby evidované na ÚPSVaR, pracujúce v chránených dielnach, ZP záujemcovia o zamestnanie, ale aj zamestnávatelia vytvárajúci chránené dielne či chránené pracoviská. Rovnako aj zamestnávatelia, ktorí majú nárok na príspevky.

Podpora prebieha prostredníctvom poskytovania príspevkov pre cieľovú skupinu prijímateľov. Opis projektu a Zákon o službách zamestnanosti vymedzujú svojimi paragrafmi tieto príspevky pre osoby so ZP:

- **Príspevok na uplatnenie občana so ZP (§55a-c)**, ktorý sa poskytuje na prípravu osoby ZP na trh práce napr. školením prebiehajúcim prostredníctvom vzdelávacej inštitúcie, pracoviskom zamestnávateľa osoby ZP alebo chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom. Príspevok slúži na platbu výdavkov a nákladov spojených so školením vrátane cestovného, stravného a nákladov na ubytovanie pre osoby ZP zúčastnené školenia.

Príspevky na uplatnenie občana so zdravotným postihnutím podľa §55a v kategórii uchádzač o zamestnanie so ZP v PSK v roku 2011 podľa štatistík Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny neboli vyplatené žiadne. Podľa §55a v kategórii zamestnanci a záujemcovia o zamestnanie so ZP bola situácia v roku 2011 obdobná. (Štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

- **Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§56)**, slúži aj ako príspevok na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo chránenom pracovisku. Uchádzač o zamestnanie so ZP musí byť vedený v evidencii ÚPSVaR.

V PSK bolo podľa štatistík Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny v rámci aktívnych opatrení trhu práce v roku 2011 vytvorených spolu 425 pracovných miest v zriadených chránených dielňach alebo chránených pracoviskách v celkovej hodnote dohodnutého príspevku 3 915 749,43 (EUR). (Štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

- **Príspevok udržania občana so ZP v zamestnaní (§56a)** je určený zamestnávateľovi, ktorí zamestnáva minimálne 25% osôb so ZP z priemerného celkového počtu svojich zamestnancov.

Podporených pracovných miest v PSK podľa štatistík Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny bolo v roku 2011 celkom 14. Na aktívne opatrenia spadajúce pod §56a boli dohodnuté príspevky spolu vo výške 38 617,53 (EUR). (Štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

- **Príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatne zárobkovej činnosti (§57)** si môže nárokovať občan so ZP, ktorý bol evidovaný na

ÚPSVaR a začne prevádzkovať a vykonávať samostatne zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku. Príspevok slúži na úhradu nákladov spojených so samostatne zárobkovou činnosťou.

V rámci tohto aktívneho opatrenia trhu práce bolo v PSK v roku 2011 podľa štatistík Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny vytvorených pracovných miest celkom 83 s dohodnutými príspevkami celkom 796 369,92 (EUR). (Štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

- **Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§59)** je určený pre zamestnávateľa alebo samostatne zárobkovo činnú osobu so ZP na činnosť pracovného asistenta. Pracovný asistent je zamestnanec alebo FO, ktorá pomáha pri výkone práce osobe so ZP alebo osobe so ZP, ktorá vykonáva samostatne zárobkovú činnosť.

Dohodnutých pracovných miest celkom v PSK za rok 2011 podľa §59 bolo 53 a dohodnuté príspevky celkom boli vo výške 411 639,75 (EUR). (Štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

- **Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§60)** slúži na úhradu najmä prevádzkových nákladov alebo dopravu zamestnancov.

Úhrada príspevkov celkom za rok 2011 v PSK v kategórii zamestnávateľ (bez SZČO) bola vo výške 2 060 849,56 (EUR). (Štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, 2012)

V súčasnosti rastie počet prijímateľov jednotlivých príspevkov v rámci NP. Rastie i počet chránených dielni a pracovísk čo zvyšuje zamestnanosť ZP. Zamestnanosť ZP osôb zvyšuje ich kvalitu života a integráciu do spoločnosti. Pracovné uplatnenie má kladný dopad na sebavedomie osoby ZP a rastúci pocit istoty v spoločnosti. Dôležitý je aj prínos pre rodinu v podobe nového príjmu domácnosti.

Príklady dobrej praxe v pôsobnosti ÚPSVaR Prešov

V tabuľke sú vybrané chránené dielne a pracoviská zriadené v rámci projektu NP II-2/A.

<p style="text-align: center;">Bez bariér n. o., Štatutár MUDr. Mgr. Anna Kvočková</p>	<p>Predmetom činnosti sú verejnoprospešné práce, zdravotná starostlivosť o občanov telesne postihnutých, deti, mládež a dospelí. Celkový počet zamestnancov je 14 osôb z toho je 11 so zdravotným postihnutím.</p>
<p style="text-align: center;">Únia nevidiacich a slabozrakých, Mgr. Ivana Potočňáková</p>	<p>Predmetom činnosti je sociálne poradenstvo a kompenzačné pomôcky pre zrakovo postihnutých. Celkový počet zamestnancov je 4 z toho 3 so ZP.</p>
<p style="text-align: center;">SVK – SPORT s r. o., Mária Hrichová, Gregor Repka</p>	<p>Predmetom činnosti je výroba ostatného vrchného ošatenia – doplnkové odevy pre športovcov. Celkový počet zamestnancov je 2 z toho obaja sú ZP.</p>

Tab. 31. Vybrané chránené dielne a pracoviská v pôsobnosti ÚPSVaR Prešov, (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie)

Úspešnosť projektov zameraných na ZP osoby je veľmi relatívna, pretože v istých projektoch nie je dôležitá kvantita. Domnievam sa, že podpora zamestnávania ľudí so ZP je úspechom hlavne pre každého ZP jednotlivca a na to nie je merateľná jednotka.

Podpora inklúzie občanov so ZP do pracovného procesu je významná v oblasti sociálnej. Spoločnosť často v minulosti ZP občanov separovala a tí strácali možnosť sa uplatniť. Je dôležité vytváranie vhodného prostredia ako aj zapájanie ľudí so ZP do spoločenského života. Zapojenie do pracovného procesu ZP ľuďom pomáha pri realizácii často umeleckých činností. Veď práve práca je súčasťou života každého človeka a mnohokrát je aj jeho naplnením.

Politika zamestnanosti na Slovensku a aj v PSK je zameraná na zníženie počtu uchádzačov o zamestnanie evidovaných na ÚPSVaR hlavne tých dlhodobo evidovaných, ale aj na začlenenie rizikových skupín do pracovného procesu. K rizikovým skupinám patria aj zdravotne postihnutí, na ktorých je zameraný jeden z vybraných národných projektov.

Dlhodobá nezamestnanosť v PSK je najväčším problémom v súčasnosti, pretože dlhodobo evidovaní tvoria najpočetnejšiu skupinu uchádzačov o zamestnanie.

Ďalšími významnými sú aktívne opatrenia smerujúce k rastu kvalifikácie a vzdelania uchádzačov o zamestnanie ako aj záujemcov o zamestnanie. Tieto opatrenia sú reakciou na

meniace sa potreby trhu a to hlavne s rastúcimi nárokmi na pracovnú silu. Rovnako sa mení i štruktúra voľných pracovných miest a to je spojené s potrebou vhodnej kvalifikácie.

7 ODPORÚČANIA K POLITIKE ZAMESTNANOSTI PREŠOVSKÉHO KRAJA

Odporúčania v tejto kapitole smerujú k zlepšeniu situácie na trhu práce v Prešovskom kraji. V prvej podkapitole je popísaný vlastný projektový rámec, ktorý obsahuje návrh kurzu pre podnikateľov vo vybraných štyroch okresoch PSK. V druhej podkapitole vymedzíme všeobecné odporúčania vhodné pre Prešovský kraj ako samostatný trh práce. Odporúčania predstavujú všeobecný rámec návrhov, ktoré by mali pomôcť znížiť nezamestnanosť a zlepšiť zamestnanosť na vybranom trhu práce.

7.1 Projektový rámec

Na základe predchádzajúcich kapitol som vytvorila návrh projektu smerujúci k zníženiu nezamestnanosti vo vybraných okresoch Prešovského kraja. Projekt bol vytvorený v rámci aktuálneho OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Spadá pod opatrenie 1.2. Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania a rámcovej aktivity 1.2.4 Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane podpory vytvárania nových pracovných miest v nových podnikoch a samozamestnania.

VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE
NÁZOV PROJEKTU
Kurz pre začínajúcich podnikateľov
CIEĽ PROJEKTU
Cieľom je stimulovať rast zamestnanosti vo vybraných okresoch PSK prostredníctvom rastu počtu podnikateľských subjektov, ktorý môžu vytvoriť nové pracovné miesta alebo začať pracovať ako samostatne zárobkovo činné osoby.
DOBA TRVANIA PROJEKTU
Projekt je plánovaný na dobu 10 mesiacov. Plánovanie projektu prebehne v časovom horizonte 3 mesiacov. Príjem žiadostí je vymedzený na 5 mesiacov a samotná realizácia podnikateľského kurzu je plánovaná na dobu 4 mesiacov.

REALIZÁCIA PROJEKTU
Vybrané okresy PSK – okres Bardejov, okres Humenné, okres Kežmarok, okres Vranov nad Topľou
PREDKLADATEĽ PROJEKTU
Prešovský samosprávny kraj, Námestie mieru 2, 080 01 Prešov, IČO: 378 704 75
PARTNERI PROJEKTU
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bardejov Dlhý rad 17, 085 01 Bardejov
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Humenné Kukorelliho 1, 066 70 Humenné
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Kežmarok Mučeníkov 4, 060 01 Kežmarok
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Vranov nad Topľou Nám. Slobody 5, 093 22 Vranov nad Topľou
Agentúra pre regionálny rozvoj Prešovského samosprávneho kraja Prostějovská 117/A, 080 01 Prešov
POPIS PROJEKTU
ZDŔOVODNENIE PROJEKTU
<p>Projekt je zameraný na zníženie počtu evidovaných uchádzačov a zníženie nezamestnanosti. Vybrané okresy patria k dlhodobu vykazujúcim nadpriemerné miery nezamestnanosti aj vysoký počet evidovaných uchádzačov. Vybrané okresy majú vysoký potenciál hlavne v oblasti cestovného ruchu a agroturistiky.</p> <p>Okres Bardejov je významný pre kúpeľníctvo a potenciál má najmä v oblasti rekreačných a reštauračných služieb. Okres Humenné a okres Kežmarok sú atraktívny pre vidiecky cestovný ruch a potenciál majú aj biofarmy, salaše a ich vysokokvalitná produkcia. V okrese Vranov nad Topľou sú vodné nádrže a s nimi je spojený potenciál sezónneho turizmu, ktorý je zameraný na atraktívne vodné športy a reštauračné a hotelové služby. Ako samozamestnávateľia môžu nájsť uplatnenie uchádzači aj v oblastiach stavebný a</p>

remeselných prác.
CIEĽOVÉ SKUPINY PROJEKTU
K cieľovým skupinám patria najmä evidovaný uchádzači na jednotlivých úradoch práce sociálnych vecí a rodiny, ktorí zahŕňajú aj absolventov škôl ako aj dlhodobo evidovaných. Do projektu sa môžu zapojiť aj záujemcovia o zamestnanie. Predpokladaný počet účastníkov kurzu je 100 osôb.
AKTIVITY PROJEKTU
Aktivity projektu zastrešujú vybrané Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.
1. Plánovanie projektu a výber školiacich pracovníkov je predpokladaný v časovom horizonte 3 mesiacov.
2. Prijímanie žiadostí o zaradenie do projektu sa uskutoční v predpokladanom časovom horizonte 5 mesiacov. Žiadosť musí obsahovať realizovateľný podnikateľský zámer. Vstupným predpokladom uchádzača o zaradenie do kurzu je minimálne stredoškolské vzdelanie.
3. Realizácia kurzu pre začínajúcich podnikateľov je plánovaná na obdobie 4 mesiacov. Predpokladaný rozsah kurzu je 450 hodín. Obsahovou náplňou kurzu budú základy oblastí práva, ekonomiky, marketingu, ale aj projektovanie podnikateľského plánu, základy sociálneho zabezpečenia. Významnou oblasťou zamerania kurzu by mala byť informatika.
PLÁNOVANÉ VÝSTUPY
1. Výstupom by mal byť rastúci počet podnikateľských subjektov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktorí by po absolvovaní kurzu mali byť schopní lepšie sa uplatniť na trhu práce.
2. Predpokladom je rast ponuky práce z radov nových podnikateľských subjektov.
3. Po ukončení kurzu je predpokladom zníženie mier nezamestnaností vo vybraných okresoch.
UDRŽATEĽNOSŤ PROJEKTU
Kontrolným orgánom priebehu projektu je Prešovský samosprávny kraj. Koordinačnými a následne (po skončení projektu) aj poradnými orgánmi sú vybrané úrady práce, sociál-

nych vecí a rodiny.		
PLÁNOVANÉ FINANČNÉ ZDROJE		
Projekt by mal byť financovaný zo Štátneho rozpočtu a zo zdrojov ESF. Výška nenávratného finančného príspevku na 1 účastníka kurzu (cena jedného kurzu) bude vo výške 800 (EUR). Predpokladaný počet účastníkov je 100 osôb.		
ŠR (rozpočet kraja)	15%	15 000 (EUR)
ESF (dotácie)	85%	85 000 (EUR)
Celkové oprávnená výdavky	100%	100 000 (EUR)

Odhad úspešnosti navrhnutého projektu

V prípade, že sa na trhu práce uplatní všetkých 100 účastníkov, sa úspešnosť prejaví znížením miery nezamestnanosti:

- V okrese Bardejov o 0,07%,
- V okrese Humenné o 0,08%,
- V okrese Kežmarok sa zníži o 0,25%
- V okrese Vranov nad Topľou o 0,07%.

Údaje boli vypočítané z počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, disponibilného počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie a miery nezamestnanosti vo vybraných okresoch za rok 2011 uvedené v podkapitole 5. 2 Trh práce a nezamestnanosť v okresoch Prešovského kraja. Účastníci boli rovnomerne rozdelení vo vybraných okresoch a to v počte 25 osôb.

Stopercentná úspešnosť je v skutočnosti takmer určite nereálna. Avšak ak by boli noví podnikatelia úspešní vo svojom odbore môžu vytvoriť pracovné miesta a tak zamestnať ďalšie osoby.

7.2 Odporúčania a návrhy k zníženiu miery nezamestnanosti v PSK

Vďaka vysokej miere nezamestnanosti, ktorá v posledných rokoch mala výrazný rastúci charakter v celom Prešovskom kraji je v súčasnosti potrebné klásť dôraz na špecifické opatrenia trhu práce. Prešovský kraj je oproti iným krajom SR znevýhodnený svojou polohou a dostupnosťou pre investorov. Rovnako roztrieštenosť osídlenia a slabá dopravná infraštruktúra sú významné faktory ovplyvňujúce ich záujem.

Odporúčanie pre trh práce v Prešovskom kraji by sa dali zhrnúť do bodov:

- Zvyšovanie vzdelania a kvalifikácie,
- Integrácia a inklúzia vylúčených skupín na trhu práce,
- Podpora cestovného ruchu v kraji,
- Podpora malého a stredného podnikania,
- Úprava legislatívne vymedzených nástrojov,
- Zlepšenie komunikácie verejnej správy a súkromného sektora.
- Efektívnejšie využívanie finančných zdrojov z NP

Trh práce v PSK je ovplyvnený orientáciou na tradičný priemysel Tento trend je však v súčasnosti upadajúci. Preto je v PSK vhodné zamerať sa na zmenu a zlepšenie kvalifikácie a vzdelania v kraji. Problémom kraja je nízka vzdelanostná úroveň a nie práve vhodná orientácia kvalifikácií pre súčasný trh práce. Dôležité pre kraj je pokračovanie v aktívnych opatreniach smerujúcich k zvyšovaniu kvalifikácie, vzdelania a rekvalifikácií v súlade so súčasnými potrebami trhu práce. V neposlednej rade je nutné aplikovať opatrenia zamerané na celoživotné vzdelávanie a sústrediť sa tak aj na nezamestnaných starších ako 50 rokov, ktorí patria k rizikovým skupinám na trhu práce. Vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácii je prioritou v rámci celej EÚ, spolu s bojom proti nezamestnanosti a inklúziou znevýhodnených osôb a skupín na trhu práce.

V kraji je mnoho kultúrnych a historických pamiatok a rovnako aj prírodných krás preto má Prešovský kraj predpoklady a potenciál v cestovnom ruchu. Rozvoj cestovného ruchu je spojený s podporou malého a stredného podnikania v oblastiach služieb hotelových, reštauračných a rekreačných. Prílev turizmu by mal teda zvýšiť zamestnanosť v kraji. Významné je však zvýšenie kvality služieb v tejto oblasti. Avšak orientácia len na jedno odvetvie nie je pre kraj úplne výhodná. Cestovný ruch je ovplyvnený sezónnosťou, ale aj faktorom počasia.

Podpora malého a stredného podnikania je potrebná aj v ostaných oblastiach. Malé podnikateľské subjekty sa môžu zapojiť napríklad do projektov podpory ako sú podnikateľské inkubátory. Potrebné je vytvoriť silnejšie väzby a prepojenie medzi podnikmi a školskými zariadeniami. Vzniklo by tak hlavne spojenie medzi teoretickým vzdelávaním v školách a priamou praxou v podnikoch. Študenti tak získajú potrebné zručnosti, skúsenosti a čiastočne i pracovné návyky. Pri hľadaní práce je prax takmer vždy žiadaná a mladí ľudia a absolventi sú často vďaka jej absencii výrazne diskriminovaní.

Významná je inklúzia aj ostatných vylúčených osôb z trhu práce. Jednou z nich je riziková skupina žien po materskej dovolenke a žien s deťmi. Inšpirujúci nie len pre Prešovský kraj, ale aj celú SR by mohol byť začínajúci trend vo vyspelých štátoch EÚ a to flexibilná práca. Tá predstavuje súlad práce a rodiny. Tento trend má kladný vplyv na vykonanú prácu žien, pretože majú prispôsobený pracovný čas s časom venovaným rodine.

V Prešovskom kraji má veľké zastúpenie Rómska menšina. Rovnako majú aj vysoké zastúpenie v počte nezamestnaných čo je dlhodobým problémom kraja. Politika zamestnanosti tak musí smerovať i k integrácii Rómov na trh práce. No problémom je väčšinou ich nízke vzdelanie a takmer žiadna kvalifikácia. Aktívne opatrenia sa tak určite musia sústreďovať na vzdelanie mladých Rómov a rekvalifikácie Rómov evidovaných ako uchádzačov o zamestnanie.

Neochota uchádzačov o zamestnanie hľadať si prácu je určite problémom, ktorý spôsobuje aj legislatívne opatrenie týkajúce sa minimálnej mzdy. Nezamestnaní nechcú pracovať pretože dávka v nezamestnanosti sa často rovná alebo približuje minimálnej mzde. Preto je riešením legislatívna zmena minimálnej mzdy alebo práve dávky v nezamestnanosti. Nízka dávka v nezamestnanosti by tak čiastočne mohla stimulovať zvýšený záujem o prácu a rast zamestnanosti. Druhým krokom k rastu by bolo aj zvýšenie minimálnej mzdy.

V riešení problematiky nezamestnanosti je podstatné aj zlepšenie komunikácie orgánov verejnej správy a súkromného sektora. Týka sa to hlavne úradov práce, ktoré by mali lepším spôsobom informovať uchádzačov a podniky. To platí aj pre podnikateľské subjekty, ktoré by mali viac spolupracovať pri hľadaní pracovníkov s jednotlivými úradmi.

Dôraznejšie by malo byť aj efektívnejšie využívanie finančných zdrojov určené pre aktívne opatrenia trhu práce, ktoré predstavujú školenia, rekvalifikácie, ale aj poradenstvo poskytujúce úrady práce v Prešovskom kraji. Ide o finančné prostriedky zo súčasných, ale aj budúcich NP spadajúcich pod OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v období rokov 2007-2013.

8 ZAMESTNANOSŤ A NEZAMESTNANOSŤ V EÚ

Politika zamestnanosti EÚ reagovala v posledných rokoch na dopady hospodárskej krízy. Obranou proti zhoršovaniu situácie na európskom trhu práce bolo prijímanie opatrení vedúcich k posilneniu trhu a jeho stabilizácii. Cieľom a účelom opatrení bolo najmä zachovanie podnikov, udržanie zamestnanosti a podpora rastu verejných investícií. Asi najviac postihnutým odvetvím krízou bol automobilový priemysel, ktorý sa významne podieľa na zamestnanosti.

Opatrenia boli však len dočasné a krátkodobé. Smerovali k zníženiu dopadov krízy, hlavne na pokles HDP a rast nezamestnanosti. Výsledkom bolo čiastočné oživenie hospodárstva v EÚ v roku 2011.

Stimulačné balíky boli tiež len čiastočnými opatreniami. Tie predstavovali najmä podporu v podobe daňových úľav (Španielsko), zvyšovanie verejných investícií, ale aj zameranie na regionálnu infraštruktúru (Belgicko, Holandsko, Škótsko a Wels). Švédsko, Maďarsko, Dánsko a ČR sa orientovali na podporu zameranú na trh práce. Rakúsko, Luxembursko, Fínsko a Spojené kráľovstvo sa zamerali na podporu domácnosti a to v podobe zníženia daní. Slovensko, Slovinsko a Lotyšsko prijali opatrenia na posilnenie výskumu a vývoja. (Piata správa o hospodárskej sociálnej a územnej súdržnosti, 2010)

Súčasne pretrvávajúcimi problémami EÚ na trhu práce sú štrukturálne problémy, nízka úroveň vzdelania a nezamestnanosť mladých ľudí. Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii pomáha práve v boji so štrukturálnou nezamestnanosťou a podporuje hľadanie zamestnania pre štrukturálne nezamestnaných. Štrukturálna nezamestnanosť je dôsledkom zmien v štruktúre svetového obchodu.

Všeobecnými cieľmi EÚ zostáva zvyšovanie vzdelania ako aj celoživotné vzdelávanie, integrácia rizikových skupín, nekvalifikovanej pracovnej sily a prisťahovalcov.

Pre zlepšenie situácie na čiastkových trhoch EÚ je potrebné pokračovať v procesoch reforiem trhov práce. Rastie potreba sústrediť sa na zmenu legislatív a odstrániť prekážky pri vstupe na trh. K hlavným cieľom reforiem je prevencia nezamestnanosti, prechod od pasívnej politiky trhu práce k aktívnej, prispôsobenie sa štrukturálnym zmenám, rast flexibility trhu a podpora aktívneho začleňovania hlavne vylúčených osôb z trhu práce. Dôležité je zavádzanie potrebných opatrení podporujúcich vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie ako aj zatriktívnenie práce pomocou zníženia dávok v nezamestnanosti.

V roku 2010 bol stanovený Európskou radou cieľ v oblasti zamestnanosti, ktorý je vymedzený Stratégiou Európa 2020. Cieľom je zvýšenie zamestnanosti osôb vo veku 20-64 rokov na 75%.

Pre zvýšenie efektívnosti politiky zamestnanosti a zlepšenie fungovania trhov práce v EÚ je potrebné väčšie prepojenie jednotlivých politík ako sú sociálna politika, územná politika a politika regionálneho rozvoja, ale aj hospodárska politika.

ZÁVĚR

Cieľom mojej diplomovej práce bolo zistiť skutočný stav trhu práce a nezamestnanosti v Prešovskom kraji a jeho okresoch. Praktická časť teda zahŕňa základnú socioekonomickú analýzu kraja a analytický opis stavu zamestnanosti, počtu a štruktúry evidovaných uchádzačov o zamestnanie a vývoj a skutočný stav miery nezamestnanosti v kraji a jeho okresoch. V neposlednom rade som venovala pozornosť súčasnej politike zamestnanosti, ktorá prebieha na Slovensku a teda aj v Prešovskom kraji prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce v rámci národných projektov, ktorých cieľom je rast zamestnanosti. Spomenutý a opísaný je aj NP prebiehajúci v období svetovej hospodárskej a finančnej krízy potrebný pre zníženie jej negatívnych dopadov stav miery nezamestnanosti.

Analýza trhu práce v Prešovskom kraji ukázala, že kraj je značne postihnutý nevhodnou a nepriaznivou štruktúrou ekonomiky a jej odvetví. Problémom sú hlavne upadajúce druhy priemyslu, ktoré prispeli spolu so svetovou hospodárskou a finančnou krízou najmä ku štrukturálnej nezamestnanosti v okresoch Prešovského kraja.

Podstatné je aby sa PSK orientoval na vzdelávanie, zvyšovanie kvalifikácie a potrebné rekvalifikácie pre súčasný trh práce. Rovnako významné je aj sústredenie na vysoký potenciál cestovného ruchu a skvalitnenie služieb v tejto oblasti. Ďalšie zdroje rastu zamestnanosti sú v podpore malého a stredného podnikania, pretože práve malé subjekty sú podstatnou časťou ekonomických subjektov. Z tohto odporúčania vychádza návrh projektu, ktorý je vypracovaný v praktickej časti.

Projektový rámec je určený pre začínajúcich podnikateľov alebo samozamestnávateľov. Jeho cieľom je stimulovať rast zamestnanosti vo vybraných štyroch okresoch, ktoré dlhodobo vykazujú vysoký počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie a nadpriemerné hodnoty miery nezamestnanosti.

V záverečnej časti som charakterizovala všeobecné odporúčania určené pre samostatný trh práce a rast zamestnanosti v Prešovskom kraji vedúce k rastu životnej úrovne a prevencii chudoby, ktorá môže byť so stratou zamestnania spojená. Zlepšenie kvality politiky zamestnanosti vidím vo väčšej špecializácii aktívnych opatrení vhodných pre trh práce v kraji. Flexibilnejší trh a práca by mali viesť k zníženiu nezamestnanosti a tým k zníženiu medziregionálnych rozdielov v tejto oblasti v rámci celého Slovenska.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vyd. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] DE BEER, Paul, 2009. *The labour market triangle: employment protection, unemployment compensation and activation in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar. ISBN 978-1-84844-478-2.
- [3] DESTEFANIS, Sergio, 2006. *The European labour market: regional dimensions*. New York: Physica-Verlag Heidelberg. ISBN 3-7908-1679-5.
- [4] GOTTSCHALK, Jan, 2005. *Monetary policy and the German unemployment problem in macroeconomic models*. Berlin: Springer. ISBN 3-540-25650-4.
- [5] HARASIMOVÁ, Soňa, 2010. *Makro a mikroekonomie: [studijní text pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava : Optys, 1. vyd. ISBN 978-80-85819-78-6.
- [6] CHAMPLIN, Dell, 2004. *The institutionalist tradition in labor economics*. New York: M. E. Sharpe. ISBN 0-7656-1287-9.
- [7] IVANOVÁ, Eva a kol., 2006. *Ekonomická teória, Základy ekonómie*. Trenčín: TnUAD, FSEV. ISBN 80-8075-168-4.
- [8] MASÁROVÁ, Jana – JÁNSKÝ, Boris, 2008. *Praktické cvičenia z predmetu makroekonómia*. Trenčín: TnUAD, FSEV. ISBN 978-80-8075-352-8.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 1. vyd. ISBN 80-245-1149-5.
- [10] KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce : sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 1. vyd. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [11] LISÝ, Ján. a kol. 1998. *Ekonómia, Všeobecná ekonomická teória*. Banská Bystrica: Edícia Ekonómia, ISBN 80-88715-53-9.
- [12] MARTIN, Ron, 2003. *Geographies of labour market inequality*. London: Routledge. ISBN 0-415-30014-2.
- [13] NATH, Viswambhar, 2007. *Urbanization, urban development, and metropolitan cities in India*. New Delhi: Concept. ISBN 978-81-8069-412-7.
- [14] PAVELKA, Tomáš, 2007. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2. vyd. ISBN 978-80-86175-52-2.

- [15] SOUKUP, Jindřich, 2010. *Makroekonomie. 2.*, Praha: Management Press, aktualiz. vyd. ISBN 978-80-7261-219-2.
- [16] UNITED NATIONS. *Best practice in business advisory, counselling and information services*. Geneva: United Nations, 2002. ISBN 92-1-116792-2.
- [17] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 1. vyd. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [18] WELCH, J. Patrick, 2009. *Economics: theory and practice*. New York: Wiley & sons. ISBN 978-0470-45009-3.
- [19] WILLIAMS, Colin, 1998. *Informal employment in advanced economies: implications for work and welfare*. London: Routledge. ISBN 0-415-16960-7.

Elektronické zdroje:

- [20] *Amsterdamská zmluva*. Národná rada SR [online] NR SR, ©2004 [cit. 2012-06-05]. Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/web/default.aspx?sid=eu/info/dokumenty/amsterdam>
- [21] BUČEK, Milan a REHÁK, Štefan a HUDEC, Oto, 2010. *Regionálne dimenzie znalostnej ekonomiky*. Publikácia projektu APVV-0230-07 [online], [cit. 2012-07-05]. ISBN 978-80-225-3239-6. Dostupné z: 147.232.5.229/krvam/files/clanky/katedra/redipe.pdf
- [22] *Informatívna správa o ekonomickom vývoji v PSK za rok 2011*. Štatistický úrad SR [online] ŠÚ SR, ©2012 [cit. 2012-07-15]. Dostupné z: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=45748>
- [23] KLAMÁR, Radoslav a MATLOVIČ, René a MATLOVIČOVÁ, Kvetoslava, 2008. *Vývoj regionálnych disparít začiatkom 21. Storočia na Slovensku vo svetle vybraných indikátorov*. Regionální studia 02/2008 [online], [cit. 2012-08-12]. ISSN 1803-1471. Dostupné z: http://www.fhvp.unipo.sk/~matlovicova/vystupy/Vyvoj_regionalnych_disparit_zaciatkom_21_storocia_na_Slovensku_vo_svetle_vybranych_indikatorov.pdf
- [24] Lisabonská stratégia. Európska komisia [online] EK, ©2012 [cit. 2012-06-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm

- [25] Lisabonská stratégia. Vláda České republiky [online], ©2005-2012 [cit. 2012-06-11]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8742/12942/clanek/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/>
- [26] Lisabonská stratégia. Ministerstvo financií SR [online] MF SR, ©2005 [cit. 2012-06-07]. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=7646>
- [27] *Opis NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva*. Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny [online] ÚPSVaR, [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/np-zapojenie-nezamestnanych-do-obnovy-kulturneho-dedicstva.html?page_id=187153
- [28] *Opis NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím*. Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny [online] ÚPSVaR, [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-ii-2-a.html?page_id=187150
- [29] *Piata správa o hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti*. Európska komisia [online] EK, ©2012 [cit. 2012-06-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion5/index_en.cfm
- [30] *Prešovský kraj*. Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu [online] SARIO, ©2009 [cit. 2012-07-20]. Dostupné z: <http://www.sario.sk/?presovsky-region>
- [31] Prešovský samosprávny kraj. [online] VÚC Prešov, [cit. 2012-08-07]. Dostupné z: <http://www.po-kraj.sk/sk/fakty/zakladne-informacie/>
- [32] *Príloha A Popis súčasného stavu v Prešovskom kraji*. Prešovský samosprávny kraj [online] VÚC Prešov, ©2012 [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.po-kraj.sk/sk/samosprava/urad/odbor-regionalneho-rozvoja-uzemneho-planu-zivotneho-prostredia/dokumenty-regionalneho-rozvoja/phsr-psk-2008-2015.html>
- [33] *Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja PSK na obdobie 2008-2015*. Prešovský samosprávny kraj rodiny [online] VÚC Prešov, ©2012 [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.po-kraj.sk/sk/samosprava/urad/odbor-regionalneho-rozvoja-uzemneho-planu-zivotneho-prostredia/dokumenty-regionalneho-rozvoja/phsr-psk-2008-2015.html>

- [34] Regionálna databáza. Štatistický úrad SR [online] ŠÚ SR, ©2009 [cit. 2012-07-01]. Dostupné z: <http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/>
- [35] REUVID, Jonathan, 2005. *Doing business with Slovakia*. London: GMB. [online], [cit. 2012-07-01]. ISBN 1-905050-69-0.
- [36] *Stratégia Európa 2020*. Európska komisia [online] EK, ©2012 [cit. 2012-08-05]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/documents/related-document-type/index_sk.htm
- [37] *Stratégia Európa 2020*. Inštitút zamestnanosti [online] iz.sk, ©2004-2012 [cit. 2012-08-07]. Dostupné z: <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/europa-2020>
- [38] Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny. [online] ÚPSVaR, [cit. 2012-08-05]. Dostupné z: <http://www.upsvar.sk/>
- [39] *Vybrané výsledky sčítania obyvateľov domov a bytov 2011*. [online] , [cit. 2012-08-05]. Dostupné z: <http://www.scitanie2011.sk/neprehliadnite/publikacie>
- [40] WORLD OF WORK REPORT 2012. In: [online]. [cit. 2012-08-07]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179450.pdf
- [41] Zamestnanosť a sociálne veci. Vláda Českej republiky [online], ©2005-2012 [cit. 2012-06-19]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>
- [42] *Zákon č. 5./2004 Z. z. o službách zamestnanosti*. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny [online] MPSVaR, ©2012 [cit. 2012-06-12]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/legislativa.html>
- [43] *Zákon č. 49/2009 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z.* [online], ©2012 [cit. 2012-08-04]. Dostupné z: <http://www.smartchance.sk/chranene-dielne#zakony>
- [44] *Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti*. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny [online] MPSVaR, [cit. 2012-06-11]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/legislativa.html>
- [45] *Zásady regionálnej politiky SR*. Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR [online] MVRR SR, ©2005 [cit. 2012-07-17]. Dostupné z: <http://www.build.gov.sk/mvrrsr/index.php?id=14&cat=143&legs=1811>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ab.	absolutny (počet)
a.s.	akciová spoločnosť
BJ	Bardejov
č.	číslo
D _L	Dopyt po práci
E	rovnováha
EAO	ekonomicky aktívne obyvateľstvo
ESF	Európsky sociálny fond
EUR	euro (mena Eurozóny)
EURES	Európsky portál pre pracovnú mobilitu
EÚ	Európska únia
E50	cestná komunikácia
FO	fyzická osoba
HDP	hrubý domáci produkt
HE	Humenné
ILO	Medzinárodná organizácia práce, (International Labour Organization)
infor.	Informačné
KK	Kežmarok
kol.	kolektív
km, km ²	kilometre, kilometre štvorcové
L, L*	zamestnaní, množstvo práce
LE	Levoča
ML	Medzilaborce
m n. m.	metrov nad morom
MPSVaR	Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny

n. a.	neznáme, (not available)
NP	Národný projekt
PIENAP	Pieninský národný park
PP	Poprad, priemyselný park
PO	Prešov
prac.	pracovný
PSK	Prešovský samosprávny kraj
Q	kvartál
resp.	respektíve
S, S _L	ponuka práce
s.	strana
SARIO	Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu
SB	Sabinov
SK	Svidník
SL	Stará Ľubovňa
SP	Stropkov
SR	Slovenská republika
s r. o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
SV	Snina
staveb.	stavebný
SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
Tab.	Tabuľka
TANAP	Tatranský národný park
u	miera nezamestnanosti
U	nezamestnaní

UNESCO	Organizácia pre výchovu, vedu a kultúru
USA	Spojené štáty americké
ÚPSVaR	Úrad práce sociálnych vecí a rodiny
VÚC	Vyšší územný celok
VT	Vranov nad Topľou
VZPS	Výbereové zisťovanie pracovných síl
W	cena práce
W_E	rovnovážna mzda
ZP	zdravotne postihnutí
Z. z.	Zbierka zákonov
§	paragraf

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Individuální ponuka a trhová ponuka práce (Václaviková, 2009)</i>	18
<i>Obr. 2. Rovnováha na trhu práce (Ivanová a kol., 2006)</i>	19
<i>Obr. 3. Prehľad inštitúcií a orgánov EÚ, (Európska komisia, vlastné spracovanie)</i>	36
<i>Obr. 4. Percentuálny podiel okresov na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva PSK v roku 2011, (vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	66

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Vybrané ukazovatele v jednotlivých okresoch PSK k 31. 12. 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....</i>	<i>46</i>
<i>Tab. 2. Počet obyvateľov v krajoch a na Slovensku v roku 2011, (Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2011, ŠÚ SR, vlastné spracovanie)</i>	<i>48</i>
<i>Tab. 3. Veková štruktúra obyvateľov v PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	<i>48</i>
<i>Tab. 4. Prirodzený a mechanický pohyb obyvateľstva,(ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....</i>	<i>49</i>
<i>Tab. 5. Významné podniky v PSK, (SARIO, vlastné spracovanie).....</i>	<i>52</i>
<i>Tab. 6. Priemyselné parky v PSK, (SARIO, vlastné spracovanie).....</i>	<i>52</i>
<i>Tab. 7. Vývoj EAO v PSK a na Slovensku</i>	<i>57</i>
<i>Tab. 8. Vývoj EAO podľa pohlavia</i>	<i>57</i>
<i>Tab. 9. Priemerný počet zamestnaných osôb v PSK a v SR, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty).....</i>	<i>58</i>
<i>Tab. 10. Celkový a disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie v PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....</i>	<i>59</i>
<i>Tab. 11. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	<i>60</i>
<i>Tab. 12. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa doby trvania evidencie na ÚPSVaR, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	<i>61</i>
<i>Tab. 13. Veková štruktúra uchádzačov o zamestnanie, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	<i>62</i>
<i>Tab. 14. Štruktúra evidovaných uchádzačov podľa pohlavia, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty).....</i>	<i>62</i>
<i>Tab. 15. Priemerná nominálna mzda v PSK a na Slovensku, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....</i>	<i>63</i>
<i>Tab. 16. Vývoj evidovanej miery nezamestnanosti v krajoch a na Slovensku, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....</i>	<i>64</i>
<i>Tab. 17. Prehľad počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva a celkového počtu obyvateľstva v okresoch PSK v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	<i>66</i>
<i>Tab. 18. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa pohlavia v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)</i>	<i>67</i>

Tab. 19. Vývoj priemerného počtu evidovaných zamestnancov (FO), (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty).....	68
Tab. 20. Počet celkových a disponibilných uchádzačov v okresoch PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty).....	69
Tab. 21. Priemerný počet voľných pracovných miest a počet uchádzačov na 1 voľné pracovné miesto, (ŠÚ SR, Ústredie práce soc. vecí a rodiny, vlastné výpočty)	70
Tab. 22. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie v okresoch PSK v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)	71
Tab. 23. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa doby trvania evidencie na ÚPSVaR v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)	72
Tab. 24. Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa veku v roku 2011, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)	73
Tab. 25. Štruktúra evidovaných uchádzačov o zamestnanie podľa pohlavia v roku 2011, (ŠÚSR, vlastné spracovanie a vlastné výpočty).....	74
Tab. 26. Vývoj miery nezamestnanosti v okresoch PSK, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....	75
Tab. 27. Vývoj štruktúry miery nezamestnanosti podľa pohlavia, (ŠÚ SR, vlastné spracovanie).....	76
Tab. 28. Príspevky na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, (Záverečná publikácia NP I-2/A, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)	79
Tab. 29. Príspevky ku mzde, (Záverečná publikácia NP I-2/A, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)	80
Tab. 30. Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti, (Záverečná publikácia NP I-2/A, vlastné spracovanie a vlastné výpočty)	81
Tab. 31. Vybrané chránené dielne a pracoviská v pôsobnosti ÚPSVaR Prešov, (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, vlastné spracovanie).....	87