

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA

2121078

ZAMESTNANOSŤ AKO JEDEN Z DETERMINANTOV
ROZVOJA REGIÓNOV

2010

Bc. Miroslav Koprda

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA

ZAMESTNANOSŤ AKO JEDEN Z DETERMINANTOV
ROZVOJA REGIÓNOV

Diplomová práca

Študijný program:	Regionálny rozvoj
Študijný odbor:	3.3.5. Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra regionálneho rozvoja
Školiteľ:	Ing. Maroš Valach

Nitra 2010

Bc. Miroslav Koprda

Čestné vyhlásenie

Podpísaný Bc. Miroslav Koprda vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Zamestnanosť ako jeden z determinantov rozvoja regiónov“ vypracoval samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomý zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 20. apríla 2010

.....

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pánovi Ing. Marošovi Valachovi za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Pod'akovanie patrí aj mojej rodine a priateľom za morálnu podporu pri štúdiu.

Abstrakt

V diplomovej práci sme sa zaoberali vývojom zamestnanosti a nezamestnanosti v okrese Lučenec. Zameriavali sme sa na vplyv zamestnanosti na ekonomický a sociálny rozvoj regiónu. V prvej časti sme stručne charakterizovali skúmaný okres, jeho prírodné podmienky, polohu, priemysel, infraštruktúru. K analýze sme pristúpili najprv cez demografickú charakteristiku. Dospeli sme k záveru, že vývoj počtu obyvateľov okresu má klesajúcu tendenciu. Z hľadiska vekovej štruktúry obyvateľstva sme zistili skutočnosť, že množstvo obyvateľov v produktívnom veku sa blíži k hranici dôchodkového veku, čo nám potvrdzujú údaje o rýchlejšom starnutí populácie okresu v porovnaní s ostatnými okresmi. Z hľadiska zamestnanosti si dominantné postavenie zachováva priemyselná výroba, aj keď sme pri tomto odvetví zaznamenali pokles zamestnancov v priebehu sledovaného obdobia. K najväčším bariéram pri rozvoji zamestnanosti v okrese jednoznačne prispel príchod hospodárskej krízy a tým spojené hromadné prepúšťanie. Tento fakt nám podopiera aj vývoj počtu voľných pracovných miest v okrese ktorý sa výrazne znížil. Pri výbere vhodných uchádzačov na voľné pracovné pozície, zamestnávatelia kladli dôraz aj na ďalšie zručnosti a znalosti a to hlavne v oblasti: práca s PC, zväračský preukaz, vodičský preukaz, jazykové znalosti. Vzhľadom na uvedenú skutočnosť je potrebné sa v budúcnosti zamerať na vzdelávanie uchádzačov, aby mali lepšie šance sa presadiť v uvedených oblastiach. Prioritou by malo byť vytváranie voľných pracovných miest a vhodného ekonomického prostredia pre získanie investorov. Okres Lučenec patrí dlhodobo medzi okresy s vysokou mierou nezamestnanosti. Počas sledovaného obdobia mala miera nezamestnanosti klesajúcu tendenciu. Politika trhu práce v sebe zahŕňa systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Jej cieľom je zabezpečiť právo občanov na vhodné zamestnanie a to formou sprostredkovania práce, poskytovaním poradenstva, podporou zamestnanosti, prispôbovaním profesijnej štruktúry zamestnancov a nezamestnaných súčasným požiadavkám trhu práce.

Kľúčové slová: zamestnanosť, nezamestnanosť, úrad práce, trh práce, pracovná sila, ponuka, dopyt.

Zusammenfassung

In Diplomarbeit haben wir uns mit der Entwicklung von Beschäftigungslage und Arbeitslosigkeit im Landkreis Lučenec beschäftigt. Wir konzentrierten uns auf der Beschäftigungslage auf die ökonomische und soziale Entwicklung des Landkreises. Im ersten Teil haben wir den untersuchten Landkreis im Wesentlichen charakterisiert, seine Naturbedingungen, seine Lage, die Wirtschaft, Infrastruktur. Zu der Analyse haben wir zuerst durch demographische Charakteristik zugetreten. Wir kamen zu der Erkenntnis, dass die Entwicklung der Anzahl von Bewohnern die degressive Tendenz hat. In der Hinsicht von Altersstruktur der Bevölkerung haben wir festgestellt, dass sich die Anzahl der Einwohner im produktiven Alter zu der Rentenalter Grenze nähert, was uns auch die Daten von schnellerer Alterung der Population im Landkreis im Vergleich mit anderen Landeskreisen bezeugen. In der Hinsicht der Beschäftigung erhält sich der Industriebau die dominante Stellung, auch wenn wir bei diesem Abzweig den Abstieg des Personals im Ablauf von Beobachtungszeitraum registrierten. Zu den größten Barrieren bei der Beschäftigung Entwicklung im Landkreis hat eindeutig die Ankunft der wirtschaftlichen Krise und entstehendem Massenentlassung beigetragen. Bei der Auswahl von Bewerbern auf die freien Arbeitsplätze basierten die Arbeitgeber auf andere Fertigkeiten und Kenntnissen nämlich in dem Gebiet: Arbeit mit PC, Schweißer-Kurs, Führerschein, Sprachkenntnisse. Im Bezug auf diese Tatsache ist es nötig sich in der Zukunft auf die Bildung von Bewerbern zu konzentrieren, damit sie bessere Chancen haben, sich in erwähnten Gebieten durchzusetzen. Die Priorität sollte die Erstellung von neuen Arbeitsplätzen und passendem ökonomischen Milieu für die Investoren sein. Der Landkreis Lučenec gehört langfristig zu den Landkreisen mit hohem Maß der Arbeitslosigkeit. Die Politik von Arbeitsmarkt enthält in sich ein System von Unterstützung und Hilfe den Einwohnern bei Ihrer Eingliederung auf Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt. Ihr Ziel ist es das Recht der Bewohnern auf passende Beschäftigung sicherzustellen und das mit der Form vermitteln der Arbeit, Gewährung der Beratung, Unterstützung der Beschäftigung, Umstellung von Profession-Struktur der Mitarbeitern und Arbeitslosen zu gegenwärtigen Ansprüchen des Arbeitsmarkt.

Die Schlüsselwörter: Beschäftigungszustand, Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Arbeitsamt, Arbeitskraft, Angebot, Nachfrage.

Obsah

Obsah	6
Zoznam skratiek a značiek.....	7
Úvod	8
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V	
ZAHRANIČÍ	10
1.1 Zamestnanosť	12
1.2 Nezamestnanosť	18
1.3 Práca a trh práce	24
1.4 Zamestnanosť ako determinant rozvoja regiónu	29
2 CIEĽ PRÁCE	33
3 METODIKA PRÁCE	34
3.1 Charakteristika okresu Lučenec	34
3.2 Pracovné postupy.....	36
4 VÝSLEDKY PRÁCE.....	38
4.1 Demografické charakteristiky	38
4.2 Zamestnanosť v regióne	44
4.2.1 Stav a predpokladaný vývoj rozsahu a štruktúry zamestnanosti	44
4.2.2 Možnosti a bariéry rozvoja zamestnanosti.....	49
4.2.3 Štruktúra zamestnanosti	51
4.2.4 Stav a vývoj rozsahu a štruktúry voľných pracovných miest	54
4.3 Nezamestnanosť v regióne	57
4.3.1 Štruktúra a miera uchádzačov o zamestnanie	59
4.4 Politika trhu práce.....	63
4.4.1 Sprostredkovanie zamestnania.....	63
4.4.2 Aktívne opatrenia na trhu práce.....	70
4.5 SWOT analýza.....	73
5 Návrh na využitie výsledkov	75
6 Záver.....	76
7 Zoznam použitej literatúry.....	79

Zoznam skratiek a značiek

a. s.- Akciová spoločnosť

DNO – Dlhodobo nezamestnané osoby

EAO – Ekonomicky aktívne obyvateľstvo

EN – Evidovaný nezamestnaný

EURES – Európsky servis pre sprostredkovanie práce

ESZ – Európska stratégia zamestnanosti

ESF – Európsky sociálny fond

FO - Fyzická osoby

KZAM - Klasifikácia zamestnaní

LC - Lučenec

MOŠ – Mestská a obecná štatistika

OKEČ – Odvetvová klasifikácia ekonomických činností

OZ – Občianske združenie

PO - Právnické osoby

p. o. – Príspevkové organizácie

r. o.- Rozpočtová organizácia

s r.o. - Spoločnosť s ručením obmedzeným

SARIO – Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu

SR - Slovenská republika

ŠÚ SR- Štatistický úrad Slovenskej republiky

ÚPSVaR - Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

UoZ – Uchádzač o zamestnanie

v. o. s. - Verejná obchodná spoločnosť

VPM – Voľné pracovné miesto

ZoZ – Záujemca o zamestnanie

Úvod

V súčasnom období svetovej hospodárskej recesie je prvoradou úlohou všetkých dotknutých štátov opätovné naštartovanie ekonomiky. V dôsledku krízy sa vo svete otriaslo množstvo spoločností, ktoré vyvolali negatívnu vlnu prepúšťaní a tým prispievali k zvyšovaniu miery nezamestnanosti. Podnikom klesali objednávky, zastavili sa inovácie, investície a bojovali o svoje prežitie. V konečnom dôsledku si to v najväčšej miere odniesli ľudia. Tisíce z nich ostalo bez práce, bez stabilného príjmu, nevedeli splácať hypotéky, boli opatrní aj pri bežných výdavkoch čo spôsobovalo pokles tržieb predajcom, v dôsledku toho objednávky výrobcov a tí následne znižovali stavy zamestnancov.

Na preklenie negatívneho obdobia a oživenie ekonomiky musel do úlohy záchrancu vstúpiť štát. Hrubý domáci produkt Slovenskej republiky sa ako jeden z najvyšších v Európskej únii razom dostal do záporných čísel. Na minimalizovanie dopadov svetovej hospodárskej krízy prijala vláda množstvo opatrení, ktoré stáli nemalé finančné prostriedky a následné zvýšenie deficitu štátneho rozpočtu. Avšak na stabilizáciu ekonomiky boli niektoré opatrenia nevyhnutné, pretože dosiahnutie vysokej zamestnanosti je cieľom každého štátu. Počas obdobia vysokej nezamestnanosti prichádza štát o obrovské finančné prostriedky, pretože ekonomika nevyrába toľko, koľko je schopná a značné množstvo finančných prostriedkov odchádza na sociálne dávky nezamestnaným. Hlavnou úlohou štátu je dať prácu ľuďom, ktorí chcú pracovať, zabezpečiť im sociálne istoty a pomôcť občanom, ktorí ostali nezamestnaní nie vlastnou vinou a umožniť im slobodnú voľbu povolania. V dnešnom svete sú moderné ekonomiky založené na vedomostnej politike. Aby štát držal krok s ostatnými dynamicky sa rozvíjajúcimi ekonomikami musí investovať do vzdelávania, vedy a výskumu čo je cieľom spoločnej politiky zamestnanosti. Prostredníctvom spoločných cieľov a súčinnosťou ekonomík Európskej únie takto bojovať proti dopadom krízy. Jedným z najúčinnějších prostriedkov, ktorý ma vláda SR k dispozícii sú fondy Európskej únie. Slovensko však zaostáva za Európskym priemerom v rýchlosti využívania zdrojov pridelených EÚ a práve tieto prostriedky otvárajú cestu na oživenie regiónov. Vytváranie výhodných podmienok pre potenciálnych investorov, podpora malého a stredného podnikania, ktoré sú v najväčšej miere schopné vytvoriť pracovné miesta a tým zvýšiť zamestnanosť. Niektoré okresy v Slovenskej republike sa už pomaly premieňajú na hladové doliny, nezamestnanosť dosahuje 25 % a to sú už

alarmujúce hodnoty. Ľudia, ktorí chcú pracovať nemajú vo svojom okolí ani možnosť sa zamestnať, ak sa im to aj podarí musia za prácou dochádzať desiatky kilometrov. Pre investorov sú tieto regióny neatraktívne z viacerých hľadísk. Jedným z dôvodov môže byť aj poloha regiónov s čím je prirodzene spojená zlá dopravná dostupnosť. Ďalším z dôvodov môže byť aj neochota alebo neschopnosť samosprávy vytvárať podmienky, ktoré by investorov prilákali, alebo sú vytvárané neefektívne a vyžadujú si veľké množstvo finančných prostriedkov.

Práve tieto skutočnosti nás viedli k tomu, aby sme v diplomovej práci poukázali na fakt, že zamestnanosť patrí medzi najdôležitejšie determinanty pri rozvoji regiónov. Zameriame sa na komplexnú ekonomickú analýzu okresu Lučenec a na jej vývoj. Posúdime demografický vývoj okresu, stav a podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktoré tvorí pracovnú silu v danom území. Dôležitým faktorom, na ktorý sa zameriame bude veková štruktúra obyvateľstva a jeho pohyb, pretože produktívne obyvateľstvo je hnacím motorom ekonomiky, a keď toto obyvateľstvo odchádza za prácou do konkurencieschopnejších regiónov, dochádza k znižovaniu ekonomického rastu. Ďalším z faktorov, na ktorý sa zameriame bude štruktúra zamestnanosti, ktorá nám prezentuje odvetvové zameranie okresu a jeho konkurencieschopnosť. Na základe údajov z úradu práce nahliadneme na vývoj rozsahu a štruktúry ponúkaných voľných pracovných miest, ktoré nám priblížia profesijne a odvetvové zamerania obchodných spoločností, ako aj ich nároky na vzdelanie. V neposlednom rade sa zameriame na analýzu nezamestnanosti, jej príčiny, dôsledky a ponúkneme aj prípadné riešenia na jej čiastočnú korekciu. V závere si sprehľadníme politiku trhu práce, ktorá v sebe zahŕňa systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní na trhu práce. K podporám patria aj aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré využívajú rôzne nástroje pre pomoc uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom.

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

Medzi základné faktory ovplyvňujúce ekonomickú úroveň regiónov BELAJOVÁ – FÁZIKOVÁ (2005) považujú:

- *lokalizáciu firiem a ich početnosť, odvetvovú štruktúru, ekonomickú stabilitu, intenzitu vnútroregionálnych ekonomických väzieb ako i typ organizačných foriem.*

Firmy ovplyvňujú ekonomickú ale i sociálnu úroveň v regióne najvýznamnejším spôsobom. Firmy ovplyvňujú rozvoj prostredníctvom:

- výroby a ponuky tovarov a služieb, čím uspokojujú kúpyschopný dopyt obyvateľstva
 - sú rozhodujúcim zdrojom pracovných príležitostí, čím ovplyvňujú mieru nezamestnanosti
 - sú zdrojom príjmov a zamestnaného obyvateľstva
 - sú zdrojom príjmov do verejných rozpočtov, t.j. do štátneho rozpočtu a rozpočtov miestnych a regionálnych samospráv.
- *demografickú situáciu hodnotenú cez kvantitatívne a kvalitatívne charakteristiky obyvateľstva a cez jeho pohyb.*

Obyvateľstvo žijúce v regióne, ovplyvňuje jeho rozvoj z dvoch hľadísk:

- **cez ponuku práce** a zapojenie sa do výrobného procesu. Tvorí neoddeliteľnú súčasť výrobných a hodnotových procesov v regióne. Zamestnané obyvateľstvo sa podieľa na výrobe tovarov, na poskytovaní služieb.
 - **ako spotrebiteľ**. Obyvateľstvo cez dopyt následne podmieňuje rozvoj výroby i ponuky služieb.
- *vybavenosť technickou a sociálnou infraštruktúrou z pohľadu komplexnosti, kvality a kvantity.*

Infraštruktúra je podmieňujúcim faktorom ekonomického a sociálneho rozvoja regiónov. Z pohľadu regionálnej ekonomiky sa člení na:

technickú infraštruktúru

- dopravné siete
- energetické siete

sociálnu infraštruktúru

- byty
- zariadenia obchodu a stravovania

-
- vodovody a siete
 - telekomunikačné siete
 - odpadové hospodárstvo
 - školské zariadenia
 - zdravotnícke zariadenia
 - vedecké, výskumné a projektové zariadenia
 - kultúrne zariadenia
 - rekreačné a športové zariadenia
 - administratívno - správne zariadenia
 - sociálne zariadenia

- *disponibilitosť prírodných zdrojov a miera ich využiteľnosti*

Na rozvoj regiónu vplývajú najmä nasledujúce prírodno – geografické podmienky:

- rozloha územia
- orografické pomery
 - geologické pomery
 - geomorfologické pomery
- vodohospodárske pomery
- stav zložiek životného prostredia
 - stav zložiek životného prostredia a rizikové faktory
 - vegetačný kryt a živočíšstvo
 - ochrana prírody a krajiny
- *priame a nepriame vplyvy hospodárskej politiky štátu*
 - **Monetárnou politikou**, ktorej hlavným cieľom je ovplyvňovanie množstva peňazí v regióne, môže vláda podporiť ekonomický rozvoj regiónov tak, že bude umožňovať prístup k úverom určitým subjektom.
 - **Fiskálna politika**. Prostredníctvom štátneho rozpočtu dochádza k medziregionálnemu prerozdeleniu mechanizmom systému daní a odvodov na jednej strane a na druhej strane cez štruktúru výdajov štátneho rozpočtu.

1.1 Zamestnanosť

Podľa Zákona č. 389/2006 sa definuje:

- *Zamestnávateľ* ako právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt.
- *Zamestnanec* ako fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu alebo doktorand v dennej forme doktorandského štúdia.
- *Zamestnanie* ako vykonávanie zárobkovej činnosti zamestnancov, prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti samostatne zárobkovo činnou osobou, vykonávanie slobodného povolania podľa osobitných predpisov.
- *Uchádzač o zamestnanie* ako občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu.
- *Záujemca o zamestnanie* ako občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie.
- *Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie* ako uchádzač o zamestnanie, ktorý je
 - a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie
 - b) občan starší ako 50 rokov veku,
 - c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16mesiacov
 - d) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania z dôvodu, že nemohol zosúladiť pracovné povinnosti s plnením rodičovských povinností,
 - e) občan, ktorý je rodič alebo osoba podľa osobitného predpisu starajúca sa o tri a viac detí, alebo osamelý občan starajúci sa o dieťa,
 - f) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,

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

h) občan so zdravotným postihnutím,

i) cudzinec, ktorému bol udelený azyl

Cieľom každého štátu je dosiahnuť plnú zamestnanosť cestou minimalizovania nezamestnanosti. Štát svojimi zákonmi, nariadeniami, účasťou a garanciou sa podieľa na celkovej sociálnej politike a sú vymedzené oblasti, v ktorých štát uplatňuje priame zásahy. Na túto skutočnosť poukazuje BOREKOVÁ (2002). Štátna politika sa realizuje aj v oblasti práce, miezd a zamestnanosti. Cieľom politiky zamestnanosti je:

- zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí chcú a môžu pracovať,
- umožňovať slobodu voľby povolania a získanie kvalifikácie pre toto povolanie, vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou a dopytom na trhu práce,
- minimalizovať nezamestnanosť,
- zabezpečovať podporu občanov, ktorí nie vlastnou vinou sa stali nezamestnanými,
- zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu,
- vytvárať podmienky na vznik nových pracovných príležitostí,
- vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzať hromadnému prepúšťaniu,
- podporovať profesijnú i územnú mobilitu,
- zaručiť bezplatné sprostredkovanie práce a poradenstvo,
- podporovanie inovácií a zvyšovanie efektívnosti,
- pravidelné hodnotenie rozvoja nezamestnanosti z hľadiska úspešnosti, výhod a nákladov.

Gazierovu teóriu zamestnatel'nosti vyjadruje súvislosť ľudského kapitálu a zamestnatel'nosti absolventov. Je definovaná ako "kumulácia individuálnych zručností a môže byť meraná ľudským potenciálom alebo ľudským kapitálom, veľkosťou a kvalitou záchranej siete. Potvrďuje, že človek je schopný okolo seba mobilizovať sociálny kapitál" GAZIER in PÁTKOVÁ (2005). Z tejto definície vyplýva, že miera zamestnatel'nosti ľudí s vysokoškolským vzdelaním je v porovnaní s ostatnými sa vzdelávaniami kategóriami veľmi dobrá. Schopnosť získavať sociálny kapitál je individuálny a priamo s mierou dosiahnutého vzdelania nesúvisí.

Podľa SOJKU a KONEČNÉHO (2004) sa ukázalo, že v trhovej ekonomike nie je dlhodobod dosiahnuteľná plná zamestnanosť, bez toho aby sa neurýchlila miera inflácie. Preto bola plná zamestnanosť interpretovaná ako „miera nezamestnanosti pri plnej zamestnanosti“. Je to miera zamestnanosti, splňujúca dve podmienky:

- každý, kto si praje pracovať, pracuje - s výnimkou tých pracovníkov, ktorí sú štrukturálne a frikčne nezamestnaní,
- miera inflácie je stála, nedochádza k jej akcelerácii, ani decelácií.

Podľa MPSVR snahy o rast zamestnanosti vláda spája s vytváraním nových pracovných miest vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, produktivity práce, zapojením sa do poznatkovej ekonomiky a so znižovaním podielu chudobných pracujúcich. Prijímajú sa aj rôzne opatrenia na uplatňovanie programového a projektového prístupu zameraného na posilnenie sociálnej inklúzie, predchádzanie vylúčeniu z trhu práce a podporu integrácie znevýhodnených skupín do zamestnania, najmä absolventov škôl, osôb so zdravotným postihnutím, matiek s deťmi a osôb vo veku blízkom dôchodkovému veku. Osobitná pozornosť je venovaná podpore príslušníkov rómskych marginalizovaných komunit, zníženiu regionálnych rozdielov z hľadiska zamestnanosti, nezamestnanosti a produktivity práce, najmä v zaostávajúcich regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.

Politika zamestnanosti podľa VINCÚRA (2003) je súčasťou hospodárskej politiky štátu a prostredníctvom makroekonomických regulátorov sa snaží o dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci. Politiku zamestnanosti chápeme v dvoch rovinách:

- makroekonomická - politika zamestnanosti je zameraná na odstránenie príčin nadmernej nezamestnanosti, pôsobí plošne na strane dopytu po práci a jej programy závisia od celkového systémového zamerania hospodárskej politiky štátu.
- regionálna - politika zamestnanosti rieši dôsledky existujúcej nerovnováhy na trhu práce, zohľadňuje regionálne aspekty nezamestnanosti a jej opatrenia sú zamerané na riešenie konkrétnych situácií.

V politike zamestnanosti je potrebné trhom práce vytvoriť podmienky pre efektívnu zamestnanosť, vytvorením predpokladov k efektívnemu odvetvovému a oblastnému kvalifikačnému rozmiestneniu pracovných síl a tým uvoľniť tvorivú podnikateľskú aktivitu. V rámci toho sa predpokladá aktívna politika na podporu účelného podnikania. Štátna podpora podnikania sa bude realizovať formou priamych i nepriamych finančných zdrojov, poskytovaním informačných a poradenských služieb, účelnou rekvalifikáciou

a pod. Perspektívne sa bude orientovať na zníženie celkovej miery nezamestnanosti predĺžením doby prípravy na povolanie, úpravami pracovnej doby a pod. Úrady práce musia podporovať vytváranie účelných pracovných miest, organizovať verejno-prospešné práce, pre krátkodobé zamestnanie, spolupracovať s rekvalifikačnými strediskami, poskytovať nezamestnaným príspevok pred nástupom do práce, či v období rekvalifikácie.

JUSKO (2004) vymedzuje politiku zamestnanosti ako súbor opatrení, ktorými sú spoluvytvárané podmienky na dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitia pracovných síl. Je spravidla výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov, zamestnancov a odborov. Usiluje o harmonizáciu ponuky a dopytu na trhu práce, o spružnenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi.

V oblasti zamestnanosti sa DAVENPORT a kol. (2000) domnieva, že dostatočná istota zamestnania a jeho ochrany môže obmedziť zbytočné straty zamestnania v dôsledku neoprávneného prepúšťania v dôsledku technologických a ekonomických dôvodov, čím pozitívne prispieva k zvýšeniu úrovne zamestnanosti. Navyše nedávne údaje OECD podkopávajú predstavu, že predpisy na ochranu zamestnanosti výrazne ovplyvnia celkovú úroveň zamestnanosti a nezamestnanosti.

Podľa GABRIELOVEJ (2005) sa štruktúra zamestnanosti v slovenskej ekonomike ešte stále podstatne odlišuje od priemeru EÚ. Základnou črtou týchto rozdielov je menej rozvinutý sektor služieb na jednej strane a vyššia viazanosť pracovných síl v spracovateľskom priemysle. Vývojové trendy však naznačujú, že proces približovania sa k štruktúre zamestnanosti v EÚ postupuje. Podľa technologickej a poznatkovej náročnosti slovenská ekonomika zaostáva najmä v službách za priemerom EÚ, má však takmer vyrovnaný, resp. vyšší podiel zamestnanosti v odvetviach spracovateľského priemyslu s vysokými a stredne vysokými technológiami.

Podľa EURÓPSKEJ KOMISIE (2000) a európskej stratégie zamestnanosti vyplýva, integrovaný prístup, ktorý zahŕňa štyri piliere. Prvý pilier sa týka možnosti zamestnanosti a je zameraný na zvýšenie prístupu na trh práce s nezamestnanými, tým, že majú právo získať zručnosti, aby bol trh práce otvorený všetkým. Jednotlivé členské štáty musia ponúknuť každej mladej nezamestnanej osobe v prvých 6 mesiacoch nezamestnanosti nové možnosti vo forme školenia, rekvalifikácie, pracovnej praxe, pracovného miesta alebo iným opatrením. Pred dosiahnutím 12 mesiacov nezamestnanosti je potrebné pre tieto osoby vytvoriť možnosť nového začiatku, jedným z vyššie uvedených dôvodov.

BOREKOVÁ (2002) rozdeľuje nástroje štátu v oblasti zamestnanosti na:

A) aktívne - podporujú vznik nových pracovných príležitostí, zabraňujú zrušenie pracovných miest, umožňujú lepšie uplatnenie občanov v pracovnom procese. Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú:

- rekvalifikácia,
- podpora vytvárania nových pracovných miest,
- podpora zamestnávania osobitných skupín občanov,
- podpora udržovania pracovných miest,
- podpora prevádzky miest,
- podpora vypracovania projektov na oživenie zamestnanosti,
- podpora zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- sprostredkovanie práce.

B) pasívne - kryjú alebo zmiernujú následky nezamestnanosti obyvateľstva.

- podpora v nezamestnanosti

Ako poukazuje JANUŠOVÁ (2006), aby sa zamestnanosť mohla zvyšovať, je potrebné:

- zlepšenie a vytvorenie ponuky práce zodpovedajúcej dopytu po práci, čo umožní moderná vzdelávacia politika,
- ďalšie znižovanie daňového a odvodového zaťaženia práce u nízkopríjmových skupín, ktoré sa považuje za významný nástroj zvyšovania zamestnanosti týchto skupín,
- ďalšie zjednodušovanie regulačného a administratívneho bremena zamestnávania a samozamestnávania,
- odstránenie bariér brániacich výraznejšej medziregionálnej pracovnej mobility,
- podpora cezhraničnej mobility za prácou,
- rozvíjanie a zdokonaľovanie existujúcich nástrojov na podporu zamestnania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, overovanie nových nástrojov a ich kombinácia,
- poskytovanie podpory poskytovateľom služieb zamestnanosti pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním,

-
- zintenzívnenie doterajších foriem podpory začleňovania na trh práce viacnásobne znevýhodnených a marginalizovaných skupín osôb, ktoré sú vzdialené od trhu práce,
 - zavedenie uplatňovania nových foriem podpory a pomoci pre znevýhodnené skupiny a presadzovaná dôsledná antidiskriminačná politika,
 - budovanie inkluzívneho trhu práce, zmiernovanie a odstraňovanie sociálneho vylúčenia a chudoby aj zavádzaním nových typov sociálnych služieb a programov,
 - príprava „dlhodobej populačnej politiky“.

MARTINCOVÁ (2002) vo svojej knihe opisovala prácu anglického ekonóma J. M. Keynesa, ktorý uplatňoval komplexný prístup k vysvetleniu nezamestnanosti. Hlavným cieľom jeho politiky je „plná zamestnanosť“, ktorá sa definuje podľa určitej miery nezamestnanosti. Keynes sa vo svojej Všeobecnej teórii zamestnanosti, úroku a peňazí, usiloval objasniť prečo trhový ekonomický systém stratil schopnosť automaticky sa prispôbovať, prečo mu chýba prirodzená tendencia k rovnováhe pri plnej zamestnanosti a ako by sa tieto nedostatky dali odstrániť, resp. kompenzovať. Ako prvý ekonóm teoreticky zdôvodnil nevyhnutnosť štátneho zasahovania do ekonomiky, navrhol zvýšiť objem investícií prostredníctvom štátnych investícií a štátnych objednávok.

Podľa MPSVaR plná zamestnanosť, väčšia kvalita a produktivita práce, dosahovanie väčšej sociálnej súdržnosti, sú priority aj Sociálnej politiky Európskej únie. Európska stratégia zamestnanosti je založená na štyroch pilieroch:

- I. zlepšenie zamestnateľnosti,
- II. rozvoj podnikania - zdokonaľovanie podnikateľského prostredia,
- III. podpora prispôbivosti podnikov a ich zamestnancov,
- IV. posilnenie politik rovnakých príležitostí.

Európska stratégia zamestnanosti bola vytvorená ako odpoveď na problémy európskych trhov práce. Autorky RIEVAJOVÁ a SCHULTZOVÁ (2005) poukazujú na rokovania v európskom priestore, kde sa zaoberalo s politikou zamestnanosti. Rokovania poskytli silnú politickú záštitu cieľu plnej zamestnanosti a aktivitám na riešenie nezamestnanosti. Zníženie nezamestnanosti a posilnenie zamestnanosti je nutné z politického, sociálneho a ekonomického hľadiska. Problém však nespočíva iba v tom, koľko pracovných miest je Európa schopná krátkodobo vytvoriť ale aj v tom, ako dokáže zvýšiť svoj ekonomický potenciál s udržateľným rastom zamestnanosti a produktivity.

Politiku zamestnanosti podľa autoriek možno charakterizovať ako súbor opatrení na spoluutváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce. Je výsledkom úsilia štátu zamestnávateľov, firiem, zamestnancov a odborov o harmonizáciu ponuky a dopytu na trhu práce, o spružnenie mechanizmu pôsobiaceho medzi nimi. Rozhodujúci vplyv na rovnováhu na trhu práce má hospodárska politika a jej opatrenia, smerujúce k podpore ekonomického rastu a tvorbe pracovných miest. Cieľom štátnej politiky zamestnanosti je dosiahnuť rovnováhu medzi ponukou a dopytom po práci, produktívne využiť zdroje pracovných síl, zabezpečiť právo občanov na zamestnanie.

Limitovaná miera zamestnateľnosti podľa GABRIELOVEJ (2000) v značnej miere závisí od disponovania súhrnom vlastností (vedomostí, zručností, návykov a postojov) pracovnej sily, ktoré umožňujú úspešné dlhodobé uplatnenie sa na trhu práce. Postupne sa zvyšuje nestabilita zamestnania, napríklad v dôsledku nevyhnutnej reštrukturalizácie ekonomiky (znižovania, aj keď pomalého, predimenzovanej zamestnanosti v priemysle, respektíve vo veľkých podnikoch). Na pracovné sily sa tým vytvára tlak (ktorý sa bude pravdepodobne znásobovať) na zvyšovanie ich schopnosti prispôbovať sa požiadavkám trhu práce. Zamestnávatelia očakávajú od zamestnancov stále viac a pred úzkou špecializáciou uprednostňujú skôr pružnosť a ochotu sa učiť. Postupne silnie tlak, aby sa občan (ako nositeľ pracovnej sily) presunul z pozície pasívneho prijímateľa pridelovanej práce v socializme k aktívnemu, stresujúcemu (v negatívnom, ale aj v pozitívnom zmysle) hľadaniu pracovného sebauplatnenia.

1.2 Nezamestnanosť

ÁRENDÁŠ (2005) definuje nezamestnanosť ako problém modernej spoločnosti spojený s existenciou trhu práce, vtedy keď dochádza k nerovnováhe medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Túto definíciu nezamestnanosti spája s delením obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne:

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo - to sú ľudia, ktorí majú zamestnanie, alebo sú nezamestnaní, ale prácu si aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení do práce vrátiť.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo - to sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, a nemajú záujem aktívne hľadať prácu.

Ekonomovia spravidla klasifikujú nezamestnanosť na :

- *Frikčná nezamestnanosť* - vyskytuje sa na trhu práce v dôsledku mobility pracovníkov na strane ponuky, pretože medzi pracovnými miestami dochádza bežne k presunu osôb. Ide predovšetkým o normálne zmeny zamestnania a doba nezamestnanosti je vo väčšine prípadov pre nezamestnané osoby obdobiím, počas ktorého si hľadajú nové zamestnanie.
- *Štrukturálna nezamestnanosť* - vzniká v dôsledku zmien v štruktúre ekonomiky, čo je spojené najmä s technickým pokrokom a nesúlalom medzi ponukou a dopytom po práci. Táto forma môže mať dlhodobejší charakter.
- *Cyklická nezamestnanosť* - vzniká v súvislosti s depresiou, alebo recesiou, čo vedie k zníženiu produkcie a súčasne k nezamestnanosti.
- *Sezónna nezamestnanosť* - ak je cyklická nezamestnanosť spojená s prírodným cyklom, prejavuje sa najmä v poľnohospodárstve, turistike a pod.
- *Skrytá nezamestnanosť* - vzniká vtedy, keď si nezamestnaná osoba nehľadá prácu a ani sa ako nezamestnaná neregistruje.
- *Neúplná nezamestnanosť* - je tvorená pracovníkmi, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok, alebo prácu nevyužívajúcu plne ich schopnosti a kvalifikáciu
- *Nepravá nezamestnanosť* - osoby, ktoré sú síce nezamestnanými, ale ani tak nehľadajú prácu, ako sa skôr snažia vyčerpať v plnom rozsahu nárok na podporu v nezamestnanosti.

Zvlášť významné miesto v reálnej ekonomike dnes zaujíma rozlišovanie nezamestnanosti na:

- *Dobrovoľnú nezamestnanosť* - časť pracovných síl nechce pracovať pri určitých mzdových podmienkach. Pracovné miesta síce existujú, ale pri zohľadnení mzdy nie je o ne záujem.
- *Nedobrovoľná nezamestnanosť* - vzniká vtedy, ak je celkový dopyt po práci vyšší, než je celková ponuka práce.

Zamestnanosť a nezamestnanosť sú dôležitými aspektmi každej ekonomiky všetkých štátov na celom svete. Úroveň nezamestnanosti možno považovať aj za indikátor úrovne vyspelosti danej krajiny. Podľa NOVÉHO – SURYNEKA (2006) je nezamestnanosť najčastejšie definovaná "ako jav, keď ľudia, ktorí majú predpoklady pracovať a pracovať chcú, nemôžu prácu nájsť".

Za nezamestnané sú považuje BUCHTOVÁ (2002) osoby v produktívnom veku, ktoré nemajú platené pracovné miesto, ani príjem ako SZČO, sú dočasne uvoľnené z práce a čakajú, že budú opäť zamestnané. Prácu si aktívne hľadajú a sú ochotní do práce nastúpiť.

WAPLER (2003) poukazuje na skutočnosť, že relatívne vysoká pracovná fluktuácia a následné zvýšenie miery nezamestnanosti možno najlepšie pochopiť tým, že si uvedomíme, existenciu dvoch zložiek, ktoré určujú mieru nezamestnanosti:

- Pravdepodobnosť, že sa môžeme stať nezamestnaným,
- trvanie nezamestnanosti.

Upozorňujeme na dve extrémne situácie: miera nezamestnanosti 5%, ktorá je spôsobená buď všetkými osobami v ekonomike nezamestnanými 5% v roku, alebo 5% všetkých osôb, ktoré sú nezamestnané počas celého roka.

LISÝ – HONTYOVÁ - MAJDÚCHOVÁ, (2004) tvrdia, že nezamestnanosť predstavuje vážny ekonomický, sociálny a politický problém. Vlády sa preto snažia o to, aby miera nezamestnanosti bola, pokiaľ možno, čo najnižšia. Toto úsilie sa niekedy nazýva aj politika plnej zamestnanosti, pod ktorou sa rozumie nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti. Vládne opatrenia sú preto zamerané na to, aby v ekonomike neexistovala prevaha ponuky nad dopytom na trhu práce.

Pod pojmom nezamestnanosť SAMUELSON - NORDHAUS (1992) rozumejú zväčša nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce. Nezamestnanosť je centrálnym problémom moderných spoločností. Vysoká nezamestnanosť je symptómom mrhania, pretože počas recesie, keď je nezamestnanosť vysoká, ekonomika nevyrába toľko, koľko by mohla. Straty počas období vysokej nezamestnanosti sú najvyššie doložené straty v modernej ekonomike. Hoci sú ekonomické náklady nezamestnanosti veľmi vysoké, peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne ľudské, sociálne a psychologické straty, ktoré so sebou prinášajú obdobia trvalej nedobrovoľnej nezamestnanosti.

Medzinárodný úrad práce definuje nezamestnanosť na základe štyroch kritérií. Nezamestnaný je podľa neho človek, ktorý nemá zamestnanie, je schopný pracovať, vyhľadáva zamestnanie a hľadaniu zamestnania sa venuje aktívne. Teda má spĺňať tri podmienky:

- osoba je schopná práce – vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou,
- osoba má záujem pracovať – táto podmienka eliminuje tých, ktorí volia alternatívnu životnú stratégiu: sú zabezpečení inými príjmami, napr. zisk,

výnos, renta, štipendium sú aj napriek snahe nájsť si zamestnanie v daný okamih bez práce,

- snahou sa myslí pravidelná návšteva úradu práce, v rôznych krajinách, rôzne často, podľa legislatívy.

Každý štát si definuje nezamestnanosť. Podrobnejšiu definíciu čo je nezamestnanosť a ako vníma nezamestnanosť si každý štát určuje sám, alebo to robí jeho štatistický úrad.

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce, tvrdí MARTINCOVÁ (2005). Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Výška nezamestnanosti je mierou ekonomického zdravia národa. Je to vážny ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky, ale zároveň i sociálny indikátor, lebo nezamestnanosť je spojená s takými spoločenskými javmi, ako napríklad zlé mentálne a fyzické zdravie, zvýšená rozvodovosť, zločinnosť a pod.

LAYARD – NICKELL – JASMAN (2005) poukazujú na to že, nezamestnanosť nie je determinovaná optimálnym procesom alokácie. I keď neplní zásadnú úlohu pri presmerovaní práce, jej úroveň je predmetom mnohých rušivých vplyvov, ktoré majú tendenciu byť vyššie, ako je ekonomicky efektívne. Najviditeľnejšie z nich dochádza k narušeniu:

- výhody systému, ktorá je predmetom rozsiahlych problémov morálneho hazardu,
- systému stanovenia miezd, kde decentralizované odbory a zamestnávateľia narážajú na bariéry pri stanovení miezd, ktoré vedú k nútenej nezamestnanosti, a kde vyjednané mzdy vytvárajú nesúlad medzi v štruktúre dopytu a ponuky po pracovnej sile.

SOJKA – KONEČNÝ (2004) tvrdia, že nezamestnanosť na jednej strane znamená stratu statkov a služieb, ktoré mohli byť nezamestnanými vyrobené. Túto stratu môžeme pri priemernej produktivite práce celkom ľahko vyčíslieť. Súčasťou straty sú vlastne i dávky v nezamestnanosti, ktoré na jednej strane vytvárajú podmienky pre to, aby nezamestnanosť bola znesiteľnejšia, avšak na druhej strane zaťažujú štátny rozpočet. Vedľa týchto ekonomicky prepočítateľných strát však nezamestnanosť prináša ešte mnoho negatívnych sociálnych dôsledkov v podobe poklesu životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stresov, zdravotných dôsledkov, alkoholizmu a rastúcej

kriminality. Miera týchto nákladov je do značnej miery závislá i na dĺžke trvania nezamestnanosti. Čím je nezamestnanosť dlhšia, tým sú dôsledky závažnejšie. Zvlášť nepríjemnou stránkou dlhodobej nezamestnanosti je strata kvalifikácie a tým možnosti opätovne si nájsť zamestnanie.

MC GINNITY (2004) upozorňuje, že akýkoľvek dôvod nezamestnanosti, nemôže byť vylúčený od dĺžky je trvania. Vysoká miera krátkodobej nezamestnanosti, môže signalizovať len vysokú mieru fluktuácie a nemusí vyžadovať osobitnú politickú pozornosť. Dlhodobá nezamestnanosť (osoba, ktorá je nezamestnaná po dobu jedného roka alebo dlhšie) je oveľa vážnejší problém. Keď sa percentuálny podiel dlhodobo nezamestnaných v EÚ zvýšil na 48 percent z celkového počtu nezamestnaných OECD a Európska komisia začali považovať dlhodobú nezamestnanosť ako dôležitý aspekt problému nezamestnanosti v Európe. OECD naznačuje, že čím je dĺžka nezamestnanosti väčšia vzniká dlhodobý efekt nezamestnanosti, ktorý spočíva v tom, že dlhodobo nezamestnaní sú vytláčaní na koniec radu pri uchádzaní sa o prácu. Následne to spôsobuje vážne problémy marginalizácie a sociálneho vylúčenia.

Nezamestnanosť je spojená s existenciou trhu, a to konkrétne trhu pracovného. Nezamestnanosť vzniká v dôsledku nerovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci. Aby sme mohli človeka klasifikovať ako nezamestnaného, musí podľa BROŽOVEJ (2003) spĺňať niekoľko podmienok, medzi ktoré patria:

- nezamestnaný je schopný pracovať (vekom, zdravotným stavom),
- v prípade ponuky práce je ochotný počas určitej doby do nej nastúpiť,
- nevykonáva platené zamestnaní a aktívne ho hľadá.

Byť nezamestnaný neznamená byť mimo trhu práce, ale neschopnosť sa na ňom presadiť. Definícia nezamestnanosti je naďalej založená na tom, že sa osoba so svojou situáciou neuspokojuje a vynakladá úsilie na nájdenie nového plateného zamestnania. Podmienkou tzv. registrovanej nezamestnanosti je evidencia na úrade práce, spojená s podmienkou pravidelných návštev, ako vyjadrenie snahy o získanie zamestnania.

Zamestnaný človek je naopak ten, ktorý vykonáva akékoľvek zamestnanie, za ktoré mu patrí mzda. Zamestnaní a nezamestnaní potom dohromady tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Ľudia, ktorí nepatria ani do jednej z týchto skupín sú označovaní za obyvateľstvo ekonomicky neaktívne a jedná sa napríklad o študentov, ženy v domácnosti či dôchodcu. KREBS (2005)

Nezamestnanosť, prípadne prezamestnanosť spôsobuje nerovnováhu na trhu práce, tvrdí VINCÚR (2003). V posledných rokoch 20. storočia sa nezamestnanosť stala postrachom pre viaceré krajiny sveta. Slovensko sa zaraďuje tiež medzi tieto postihnuté krajiny. Snahou ekonomík je brzdenie vplyvu nezamestnanosti na sociálnu situáciu vlastnej ekonomiky. Keď sa v ekonomike nevytvára potrebný počet pracovných príležitostí, predstavuje to stratu jedného z najdôležitejších ekonomických zdrojov. Túto stratu možno analyzovať na základe informácií o:

- nevyrobenej produkcii a službách, ktoré mohli byť vyrobené nezamestnanými,
- nákladoch na príspevok pre nezamestnaných,
- nákladoch na sociálnu záchranú sieť,
- nákladoch na rekvalifikáciu pre tých ktorí hľadajú prácu.

STANEK (2001) tvrdí, že nezamestnanosť a dlhodobá nezamestnanosť spôsobujú na celom svete ťažkosti, zvlášť v postsocialistických krajinách. Stanovenie jednotného súboru zásad na riešenie neumožňujú rozdielne ekonomické a politické, sociálne, demografické a iné podmienky v nich. Prioritou hospodárskej politiky by sa malo stať riešenie problému.

Dôraz by sa mal klásť predovšetkým na:

- identifikáciu a hodnotenie dopadu, ktorý majú na dlhodobú nezamestnanosť iné oblasti politiky,
- koordináciu makroekonomickej politiky a politiky trhu práce, ktorá sa sústreďí na určité konkrétne ciele (napr. revidovanie úverovej, daňovej politiky),
- napomáhanie pochopenia problémov dlhodobej nezamestnanosti (podpora verejného dialógu, udržiavanie a vytváranie informačných báz, publikovanie komplexných informácií o pracovnom trhu),
- zabezpečenie dôkladnej revízie vzdelávacej politiky,
- podporovanie inovácií a zvyšovanie efektívnosti,
- deregulácia trhu práce,
- pravidelné hodnotenie programov rozvoja zamestnanosti z hľadiska úspešnosti výhod a nákladov.

Dlhodobá nezamestnanosť má nepriaznivé dôsledky pre spoločnosť i pre nezamestnaného, uvádzajú ARENDÁŠ – HUDÁKOVÁ (2001). Čím dlhšie je človek bez účinnej pomoci, tým dlhšie trvá jeho nezamestnanosť a čím dlhšie sú ľudia nezamestnaní, tým ťažšie sa znova zapájajú do práce. K sociálnym dôsledkom pre

jednotlivca pristupujú i dôsledky, ktoré pociťuje spoločnosť. Týmto sú napríklad zvýšené prostriedky na dávky v nezamestnanosti a sociálne služby. Čím viac sa vynaloží na pasívne podpory, tým menej ostane na aktívnu politiku zameranú na predchádzanie príčin nezamestnanosti.

Pri modelovaní trhu práce môžeme použiť parciálny dielčí rovnovážny prístup, v ktorom dopyt a ponuka predstavujú na trhu práce optimálne predpoklady pre zamestnanie pri rôznych reálnych mzdách. Dopyt po pracovných silách sa posunie smerom von v závislosti od rastu produkcie. Na ktorejkoľvek úrovni produkcie môžu výrobcovia nahradiť pracovnú silu inými faktormi, ak sa pracovná sila relatívne zdraží.

Nezamestnanosť ako celospoločenský problém nie je konštantou, nemeniacej sa situácie, ale prebieha vo vlnách. Z historického hľadiska sa prvá výrazná vlna nezamestnanosti objavila počas celospoločenskej krízy v 30. rokoch a bola jednou z príčin, ktorá viedla k rozsiahlym výskumom v oblasti nezamestnaných, ich prežívania situácie straty zamestnania. Táto vlna sa prejavila aj v bývalom Československu. Druhá vlna vysokej nezamestnanosti prišla v 70. rokoch, ale vďaka predošle získaným poznatkom mala miernejší dopad. ŠOLCOVÁ – KEBZA (2001) ďalej uvádzajú, že strata zamestnania pôsobí v počiatkoch nástupu vlny nezamestnanosti selektívne. Postihuje najprv menej vzdelaných a manuálne pracujúce staršie osoby (najviac nevyučených), zatiaľ čo manažéri a vysokoškolskí odborníci a špecialisti sú prepúšťaní najmenej. Aj keď sa výskumom nezamestnanosti zaoberá množstvo odborníkov už dlhú dobu a je známych už mnoho protektívnych faktorov, ktoré by mali zmierniť dôsledky straty zamestnania, prináša nezamestnanosť výrazný pokles životnej úrovne a komplex psychosociálnych a behaviorálnych dopadov na život nezamestnaných.

1.3 Práca a trh práce

VIŠŇOVSKÝ - NAGYOVÁ - ŠAJBIDOROVÁ (2007) uvádzajú, že práca sa v priebehu vývoja ľudskej spoločnosti stala prirodzenou činnosťou človeka. Jej výsledky zabezpečujú úroveň a perspektívy rozvoj spoločnosti, priamo alebo nepriamo uspokojujú mnohé ľudské želania, túžby a potreby. Aby sa človek v práci cieľavedome usiloval o zvládnutie stanovených úloh, musí byť k ich zvládnutiu primerane motivovaný.

Prácu zamestnanca GOZORA, et al. (2003) chápu ako vynakladanie úsilia a aplikáciu jeho vedomostí a zručností. Východiskom pracovného vzťahu je to, že

zamestnanec sa zaviazhe poskytnúť zamestnávateľovi svoje schopnosti a úsilie výmenou za to, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mzdu alebo plat.

Výrobný faktor – práca – je jedným zo zdrojov ekonomického rastu. Podľa neho teda existuje vzájomná závislosť medzi množstvom práce (zamestnanosťou) a veľkosťou hrubého domáceho produktu (HDP). Predpoklad, že ak sa zvyšuje HDP, zvyšuje sa aj zamestnanosť alebo rast HDP je sprevádzaný poklesom nezamestnanosti. Empirické údaje naznačujú, že jednotlivé fázy ekonomického cyklu a vývoj nezamestnanosti majú analogický priebeh. Konštatoval, že miera nezamestnanosti je klesajúcou funkciou miery rastu výkonnosti ekonomiky (meranej HDP). V ekonomickej teórii a praxi je tento vzťah známy pod názvom Okunov zákon. Tento zákon má teoreticko-metodologický aj praktický význam – poskytuje praktický návod na ovplyvňovanie vývoja nezamestnanosti regulovaním ekonomického rastu. Môže byť teda dobrým východiskom pri formulovaní konkrétnych hospodársko-politických opatrení. Na podmienky Slovenskej republiky sa však tento zákon nedá aplikovať, lebo aj napriek priaznivému vývoju HDP nezamestnanosť neklesá, ale naopak sa ešte aj zvyšuje, konštatuje MARTINCOVÁ (2002), ktorá sa zaoberala prácou amerického ekonóma A. Okuna, ktorý skúmal súvislosť medzi zmenami vo vývoji HDP a zmenami vo vývoji nezamestnanosti.

Podľa BARÁNIKA – HABÁNIKA (2002) sa dopyt po práci realizuje na pracovnom trhu, kde domácnosti ponúkajú svoju prácu a firmy realizujú dopyt po práci. Rozlišuje sa dopyt po práci na úrovni firiem a na úrovni národného hospodárstva. Ponuka práce sa realizuje na trhu práce podobne ako dopyt po práci. Trh práce funguje v závislosti na tom, aký ekonomický model v ekonomike sa uplatňuje. Súvisí so všetkými ekonomickými a sociálnymi procesmi, ktoré v danom období v ekonomike prebiehajú. Z toho vyplýva, že trh práce funguje ako súčasť celkového trhového systému. V najvšeobecnejšej predstave ponuka práce predstavuje práceschopné obyvateľstvo.

Práca z pohľadu BELZA a SIEGRISTA (2001) v spoločnosti zaujíma vysoké postavenie v rebríčku hodnôt. Definujeme sa prostredníctvom svojich rolí v zamestnaní a veľmi často z nich odvodzujeme svoj vlastný obraz a spoločenský status. Ale aj okolie nás definuje podľa našej pracovnej činnosti a s tým spojeného postavenia.

Práca:

- slúži materiálnemu zabezpečeniu človeka,
- je výrazom sociálneho postavenia a osobnej identity,

-
- je zdrojom sociálnych kontaktov s možnosťami rozhovorov, stretnutí s inými ľuďmi a nadväzovaniu priateľstiev,
 - je rámcom sociálnej orientácie, ktorý podstatne prispieva k individuálnemu sebahodnoteniu,
 - je základom pre časovú štruktúru dňa a celého života.

Práca je cieľavedomá ľudská činnosť. Je prvotným výrobným zdrojom, pretože nie je produktom výrobného procesu. Cieľom práce je mzda. Na trhu práce, dodáva ZOBORSKÝ (2001) sa stretávame s termínmi zamestnanosť a nezamestnanosť. Zamestnanosť vyjadruje mieru využitia práce. Miera nezamestnanosti všeobecne znamená percentuálny podiel nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve.

Trh práce možno považovať za jeden z najdôležitejších trhov, pretože prostredníctvom neho dochádza k rozmiestňovaniu národného zdroja - práce medzi regióny, odvetvia a zamestnávateľské subjekty, zdôrazňuje MATULČÍKOVÁ (2003). Trh práce, ktorý je súčasťou trhového hospodárstva, je navzájom prepojený s ostatnými trhmi a zároveň sa od nich podstatne líši, pretože vzťah kúpy a predaja na tomto trhu nadobúda formu najímania pracovnej služby.

"Na trhu práce dochádza k stretu dopytu po pracovnej sile s jej ponukou. Počiatočná kvalita nastupujúcej pracovnej sily je výrazne determinovaná vzdelávacím systémom. Táto kvalita spočíva najmä vo vybavenosti absolventov potrebnými znalosťami, schopnosťami a zručnosťami, ale aj v ich pripravenosti plnohodnotne sa začleniť do pracovného procesu a ďalej sa vzdelávať. Pre uľahčenie prechodu absolventov zo školy na trh práce je preto dôležité, aby schopnosti, zručnosti a vedomosti absolventov, ktoré sú výsledkom prípravy vo vzdelávacom procese, čo najviac korešpondovali s požiadavkami zamestnávateľov. Vzdelávaciemu systému tak prislúcha rola faktoru predurčujúceho budúcu uplatniteľnosť (zamestnateľnosť) absolventov škôl a je preto nevyhnutné, aby dokázal pružne reagovať (a tiež skutočne reagovať) na súčasné a budúce potreby trhu práce, tvrdí KALOUSKOVÁ a kol. (2004).

ARMSTRONG (2006) rozdeľuje trh práce na:

- vnútorný trh práce – stav a pohyb pracovníkov v rámci organizácie, ktorí môžu byť povýšení, vzdelávaní alebo lepšie rozmiestnení tak, aby uspokojili budúce potreby.
- vonkajší trh práce – lokálny, regionálny, národný a medzinárodný trh práce, na ktorých je možné získať rôzne druhy pracovných síl.

Obvykle existuje množstvo trhov a ponuka pracovných síl sa na týchto trhoch môže značne líšiť. Pri plánovaní ľudských zdrojov je preto potrebná presná identifikácia pravdepodobného nedostatku určitých typov pracovníkov, aby mohli byť podniknuté kroky sa s touto situáciou vysporiadať, napríklad vytvorením atraktívnejšej ponuky zamestnania.

Dôležitým špecifikom trhu práce je jeho segmentácia. Trh práce nie je podľa MAREŠA (2002) homogénnym pracovným trhom, ktorý by bol regulovaný len ponukou a dopytom po pracovnej sile. Na trh práce sa môžeme pozerat' ako na trh, v rámci ktorého fungujú ďalšie trhy s rôznymi požiadavkami na pracovné miesta: z hľadiska kvalifikácie, profesie, geograficky, podľa miezd, alebo požiadaviek na pracovníka, t.j. na kvalitu jeho ľudského potenciálu, do ktorého sa jedinci rozhodli investovať či neinvestovať a z čoho vyplývajú ich neskoršie zisky. Najpoužívanejšou teóriou segmentácie pracovného trhu je tzv. duálna teória, alebo delenie na primárny a sekundárny trh práce. Jedným z možných dopadov projektov ESF môže byť zmiernenie rozdielov medzi jednotlivými trhmi, prostredníctvom ich pôsobenia a investovania do ľudského kapitálu, s cieľom zvyšovať ich a vyrovnávať tak šance jedincov na trhu práce.

Trh práce spoločne s ekonomickou bázou patria medzi najvýznamnejšie faktory, ktoré vplývajú na celkový rozvoj územia. KLAMÁR (2007) ďalej tvrdí, že trh práce predstavuje veľmi dôležité prepojenie medzi ekonomikou a obyvateľstvom.

Podľa BENKU (2004) sa pracovný trh stane jednou z najvýznamnejších výziev po rozšírení Európskej únie. Napriek vysokej nezamestnanosti v prístupových krajinách sa neočakávajú žiadne negatívne účinky na západoeurópsky pracovný trh. Mobilita v prístupových krajinách je všeobecne veľmi malá. Okrem toho budú vo väčšine krajín EÚ platiť prechodné obdobia na úplný prístup k pracovnému trhu, ktoré v najbližších rokoch obmedzia prílev východoeurópskych pracovníkov.

Úrady práce vytipovali skupiny uchádzačov o zamestnanie, ktorý sú podľa štatistických údajov najrizikovejšími na trhu práce. Najčastejšie sa jedná o kumuláciu nasledujúcich nedostatkov MAREŠ – SIROVÁTKA (2003):

- vyšší vek + nevyhovujúci zdravotný stav
- vyšší vek + nedostatočná kvalifikácia
- nízka kvalifikácia + vyšší vek + zdravotné obmedzenie

Ide o skupiny jedincov, ktorým by sa podľa Zákona o zamestnanosti mala dostávať zvýšená pozornosť a mali by byť prioritou úradu práce, pretože sú to skupiny obyvateľov, ktoré sú náchylnejšie k väčšiemu riziku nezamestnanosti. Všeobecne možno

hovoríť o jedincoch, ktorým chýba ľudský kapitál (nedostatočné pracovné návyky, nízke alebo žiadne vzdelanie, prípadne nezodpovedajúce požiadavkám trhu práce, jedinci so zlou flexibilitou, pracovnými návykmi alebo nízkou motiváciou). Ďalej to sú osoby, ktoré sú príslušníkmi etník a osoby ktorých vzdelanie nekorešponduje s hlavným prúdom v spoločnosti. Hovoríme tu taktiež o téme, ktorá plní svoju materskú úlohu, o osobách, ktoré sa o niekoho starajú, a zdravotne postihnutých ľuďoch, občanoch vstupujúcich na trh práce MAREŠ – VYHLÍDAL – SIROVÁTKA (2002)

Všetky tieto skupiny sú ohrozené nezamestnanosťou. Každá však z iného dôvodu. U osôb vstupujúcich na trh práce môže byť tým hlavným dôvodom komplikovaného nájdenia práce nedostatok praxe, často ich vysoké očakávania na ponúkanú mzdu a nedostatočné alebo absentujúce pracovné návyky. Ženy starajúce sa o dieťa do 15 rokov veku sú pre zamestnávateľa neatraktívne z obavy častejších absencií z dôvodu starostlivosti o člena rodiny. Ďalšími môžu byť osoby "staršieho veku". Títo jedinci sú ťažko zamestnateľní vzhľadom na očakávaný horší zdravotný stav. Ak stratia zamestnanie tesne pred dôchodkom, horšie sa s touto skutočnosťou vyrovnávajú tvrdí KOTÍKOVÁ (2003).

Na pracovnom trhu dochádza ku koncentrácii skupín ľudí s väčším rizikom straty práce, ktoré sú ohrozené dlhodobou alebo opakovanou nezamestnanosťou. Ide o osoby, ktoré vzhľadom na svoju sociálnu a životnú situáciu nie sú atraktívne pre zamestnávateľa a sú označované ako rizikové alebo ťažko umiestniteľné. Medzi tieto osoby sú radené skupiny zdravotne postihnutých osôb, mladiství uchádzači o zamestnanie a absolventi škôl, nekvalifikované osoby, vyššej vekovej kategórie, osoby starajúce sa o deti vo veku do 15-tich rokov alebo o zdravotne postihnutého člena rodiny a etnické menšiny, tvrdí KUCHAR (2007).

Pracovný trh je duálnym pracovným trhom, pre ktorý je charakteristické, že jednu skupinu vykonávajú takmer výhradne muži a druhú ženy. Táto dualita je charakteristická pre väčšinu sveta CURRAN - RENZETTI (2003). Rovnako pre Slovenský trh práce je charakteristická tak horizontálna ako aj vertikálna rodová segregácia. Inými slovami, muži a ženy pracujú jednak v odlišných povolaniach a zamestnaniach (horizontálna segregácia) a jednak v rámci jednotlivých zamestnaní dosahujú iné pozície z hľadiska podielu na riadení firiem (vertikálna segregácia).

Rodová segregácia má negatívne účinky na fungovanie trhu práce BAROŠOVÁ (2006). Ženy obsadzujú nižšie pozície, ktoré sú menej platené, ženami preferované

povolania a feminizované odvetvia patria medzi zamestnania s najnižšou mzdou. Muži sú stereotypne považovaní za „predurčených vodcov“ – obsadzujú vedúce pozície a vyššie platené odvetvia, ktoré sú ako „mužské“ považované za náročnejšie (bez ohľadu na realitu), a ako také aj vyššie oceňované.

BUCHTOVÁ (2002) poukazuje aj na problematické uplatňovanie sa na trhu práce pre rómske etnikum, ktoré sa vyznačuje radom špecifik oproti majoritnej spoločnosti. Väčšina Rómov dosiahne len základné vzdelanie, preto zostáva bez ďalšej kvalifikácie. Podstatná je aj jazyková bariéra, kvôli ktorej sa zle prispôbujú okoliu a podmienkam pracovného trhu. Rómovia majú aj rozdielne kultúrne tradície, hodnoty a vzorce správania, ktorých sa nechcú vzdať a tiež väčšinová spoločnosť ich nie je schopná akceptovať. Diskriminácie zo strany zamestnávateľa je ďalším dôvodom problematického uplatnenia sa na trhu práce. V neposlednom rade zlé životné podmienky, v ktorým Rómovia žijú, podmieňujú zlý zdravotný stav a devastáciu ľudského kapitálu vedúce k dlhodobej nezamestnanosti.

1.4 Zamestnanosť ako determinant rozvoja regiónu

PAPCUNOVÁ – GECÍKOVÁ (2007), uvádzajú, že región sa z geografického chápe ako ohraničené územie, ktoré sa od ostatných odlišuje súborom prírodných daností, štruktúrou obyvateľstva, štruktúrou ekonomiky atď. Zo sociologického hľadiska sa región chápe ako územná jednotka v ktorej sa odohrávajú základné životné funkcie obyvateľstva ako práca, bývanie, vzdelávanie, záujmová aktivita, zdravotnícke a sociálne zabezpečenie. Podobne ako región, aj kategória rozvoj čelí mnohým problémom súvisiacim s jeho presnou definíciou. V najširšom slova zmysle sa rozvoj vníma ako rozšírenie ekonomického systému pri zmenených a progresívnych parametroch rastových faktorov. Medzi základné charakteristiky ekonomického rozvoja zaradujeme:

- rast produktu na obyvateľa,
- rast produktivity,
- vysokú mieru štrukturálnej transformácie ekonomiky,
- vysokú mieru modernizácie a urbanizácie spoločnosti.

Z pohľadu regionálnej ekonomiky posudzujú BELAJOVÁ – FÁZIKOVÁ (2005) región priestorovým podsystemom krajiny, ktorý charakterizuje určitá priestorová

štruktúra a úroveň ekonomického a sociálneho rozvoja. Je teda nielen priestorovou, ale aj ekonomickou a sociálnou jednotkou. Región ako priestorová jednotka môže byť formálne (administratívne) alebo neformálne vymedzený na základe konkrétneho účelu, pričom veľkosť priestoru definovaného ako región môže byť rôzna.

BLAŽEK – UHLÍŘ (2002) sú názoru, že teórií regionálneho rozvoja bolo vytvorených pomerne veľký počet, pričom súbor týchto teórií je koncepčne hybridný, takže aj ich samotné základné princípy sú často protikladné. Teóriu regionálneho rozvoja možno klasifikovať rôznymi spôsobmi v závislosti na prijatí rôznych kritérií, tradične však bývajú delené do dvoch veľkých skupín ako na to poukazujú. Aj do prvej skupiny sú zaraďované teórie regionálnej rovnováhy – konvergenčné teórie, ktorých autori sa prikláňali k názoru, že prirodzenou základnou tendenciou regionálneho rozvoja je vyrovnávanie rozdielov medzi regiónmi. Druhú skupinu tvoria teórie regionálnej nerovnováhy – divergenčná teória, ich zástancovia sú presvedčení, že v priebehu vývoja dochádza skôr k ďalšiemu zväčšovaniu medziregionálnych rozdielov. Základné rozdiely medzi oboma skupinami spočívajú v tom, či ich autori prikladajú väčší význam k mechanizmom a procesom vedúcim k nivelizácii alebo naopak, či za silnejšie považujú procesy a mechanizmy diferenčné.

BELAJOVÁ – FÁZIKOVÁ (2005), tvrdí, že o ekonomickom rozvoji v regióne môžeme hovoriť ak:

- rastie reálny dôchodok na obyvateľa v regióne, ktorý následne zvyšuje dopyt po tovaroch a službách,
- zvýšenie dopytu vytvára v regióne trh pre rast výroby a služieb,
- vývoz tovarov z regiónu je väčší ako dovoz do regiónu,
- zvyšuje sa regionálna výmena a obchodné vzťahy s inými regiónmi a zahraničím,
- v regióne sa vytvárajú úspory.

Vlastné zabezpečenie rozvoja regiónu závisí od konkrétnych podmienok v priestore a čase a závisí od vlastnej aktivity regiónu pri daných limitujúcich ohraničeniach určených celkom a vnútroregionálnymi zdrojmi. Keďže rozvoj regiónu je mnohoaspektná činnosť, je potrebný dostatočne široký súbor ukazovateľov charakterizujúci túto činnosť.

Objektom regionálneho rozvoja je v súčasnosti frekventovaný pojem región, ktorý nadobudol špecifický význam v súvislosti s regionálnymi charakteristikami určitých objektov a javov v územnej/priestorovej dimenzii, ako aj v regionálnom rozvoji a regionálnej politike. Vo všeobecnom prístupe sa s týmto pojmom stretávame v zmysle

územných celkov (pomenovanie tzv. régie), vymedzených z rozsiahlejšieho územia PAŠIAK (2006).

V prístupoch ekonomického zamerania, charakteristických najmä pre obdobie industriálneho vývoja spoločnosti (70. - 80. roky 20. storočia), v súvislosti s regionálnym a strategickým plánovaním, sa pozornosť sústredila na preferovanie prírodného a ekonomického subsystému, resp. geopriestoru regiónov vo vzťahu k ich rozvojovým možnostiam (rozvojovému potenciálu) a „rozvojová štruktúra regiónu sa stala v teoretickej rovine dôležitejšia ako jeho reálny stav“ PAŠIAK - GAJDOŠ in RAJČÁKOVÁ (2008).

V prístupoch, ktoré vo väčšej miere preferujú a stotožňujú ekonomický rozvoj s regionálnym, región predstavuje „geograficky ohraničené územie, ktoré disponuje súborom kvalitatívnych a kvantitatívnych podmienok na sformovanie diverzifikovaného územno-hospodárskeho a sociálneho systému, územie s vysokou intenzitou ekonomických a sociálnych väzieb, ktoré rozvíja optimálne vzťahy s inými regiónmi a je schopné reprodukovať rastové potreby prevažne vlastných zdrojov“ BUČEK (2001).

MAIER – TODLING (1998) uvádzajú, že rozvoj je neurčitý pojem, ktorý môže byť určený iba na základe konkrétnych hodnotových postojov. Rozvojová politika a rozvojová teória sa zaoberali veľmi intenzívne týmto pojmom najmä v súvislosti s problematikou tretieho sveta. Výsledky tejto diskusie zhrnuli takto: „Rozvoj je pojem používaný v rôznych súvislostiach, primerane viacvýznamový, ťažko definovateľný, názorovo a ideologický protichodný.“ Z uvedeného možno konštatovať, že rozvoj regiónu je v určitom stupni predurčený rozvojom celku. Takisto na druhej strane, rozvoj celku predstavuje súčet rozvojev regiónov plus synergický efekt z organizácie regiónov do celku. Možnosti hospodárskeho rozvoja regiónov sú okrem ekonomických faktorov čoraz viac podmienené aj kvalitou legislatívneho prostredia. Podstata tejto kvality predovšetkým spočíva v zabezpečení právneho a organizačného rámca pre:

- efektívnu súčinnosť štátnej správy a samosprávy,
- prehľadnosť finančných tokov a efektívnosť tvorby a alokácie finančných zdrojov v regióne.

Pojem regionalizácia vo všeobecnosti predstavuje formovanie územných celkov v súlade s prijatými kritériami. Regionalizáciu možno považovať aj za prostriedok regionálneho rozvoja. V takom ponímaní vyjadruje „komplexný proces potrebný na vytváranie územného celku v zmysle regiónu, s cieľom zlepšiť podmienky života jeho obyvateľov, skvalitniť podmienky na organizáciu a zlepšenie hospodárstva, spoločenského

života, vzdelávania a kultúry, ochrany hodnoty krajiny a trvalej udržateľnosti.“ Takéto účelové chápanie pojmu, zamerané na zvýšenie kvalitatívnych parametrov regiónu, umožňuje istý prienik pojmov regionalizácia a regionálna politika, resp. poskytuje priestor na chápanie regionalizácie ako súčasť regionálnej politiky PAŠIAK in RAJČÁKOVÁ (2008).

V oblasti regionálneho rozvoja MATLOVIČ - MATLOVIČOVÁ (2005) poukazujú na frekventovaný pojem v súvislosti s priestorovou diferenciaciou a dôvodmi aplikácie nástrojov regionálnej politiky sú regionálne disparity. V prístupoch, zameraných na stanovenie a analýzu rôznych aspektov transformačného obdobia spoločnosti, sa regionálne disparity chápu ako „rozdiely v stupni sociálno-ekonomického rozvoja regiónov, ktoré sú dôsledkom jeho nerovnomernosti“, ako aj diferencovaných prístupov k regionálnemu rozvoju územia. V konkrétnych historických podmienkach môže prísť k nerovnomernému vývoju regiónov, čo vyúsťuje do celého radu disparít (ekonomických, sociálnych, kultúrnych, infraštruktúrnych, v životnej úrovni a i.). Regionálne disparity môžu „vyústiť“ do kvantitatívnej a kvalitatívnej regionálnej polarizácie. Medziregionálna polarizácia sa spravidla prejavuje v rôznych ekonomických a sociálnych parametroch, ako je hrubý domáci produkt na obyvateľa, miera nezamestnanosti, priemerná mesačná mzda, príjmy obyvateľstva, miera podnikateľskej aktivity, podiel zahraničných investícií a i.

2 CIEĽ PRÁCE

Cieľom diplomovej práce “Zamestnanosť ako jeden z determinantov rozvoja regiónu“ bolo zhodnotiť ako vplýva zamestnanosť, ako jeden z faktorov, na rozvoj vo vybranom regióne. Stanovený globálny cieľ práce bol špecifikovaný v nasledujúcich parciálnych cieľoch:

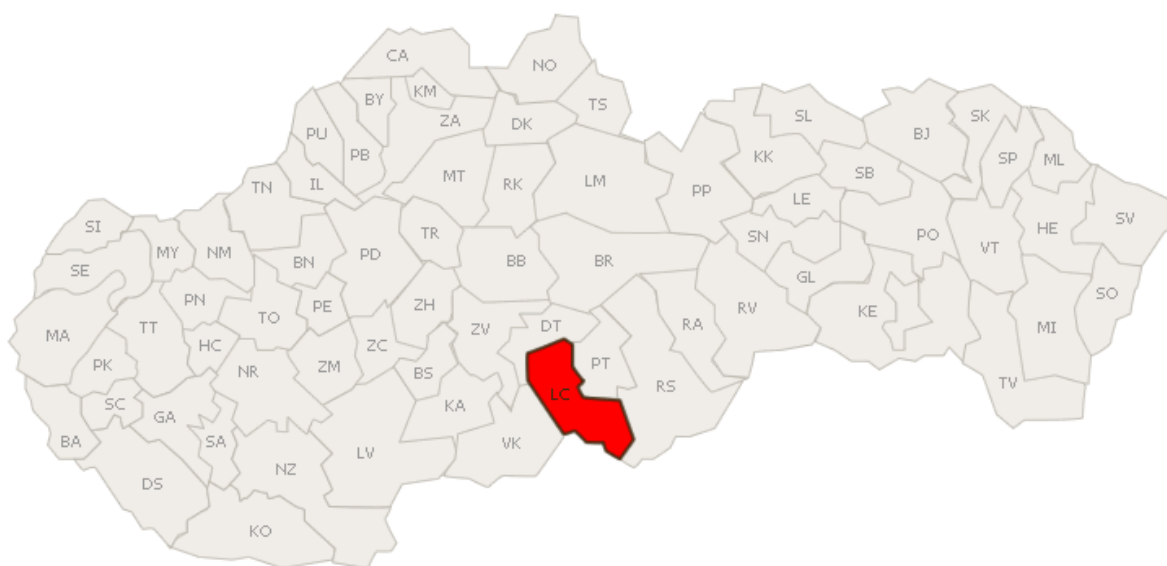
- zhodnotenie demografickej situácie vybraného územia,
- analýza trhu práce z hľadiska ponuky a dopytu v sledovanom období,
- analyzovať štruktúru zamestnanosti a ekonomickú aktivitu obyvateľstva,
- rozobrať vývoj nezamestnanosti v uvedenom regióne,
- na základe uvedených analýz a informácií následne zostaviť SWOT analýzu,
- vychádzajúc z témy, si kladieme za cieľ navrhnúť možnosti a opatrenia na zvýšenie miery zamestnanosti a rozvoja regiónu.

3 METODIKA PRÁCE

V záujme splnenia stanoveného cieľa diplomovej práce „Zamestnanosť ako jeden z determinantov rozvoja regiónu “ bol určený nasledovný metodický postup:

3.1 Charakteristika okresu Lučenec

Objektom skúmania v diplomovej práci je okres Lučenec, ktorý sa nachádza v Juhoslovenskej kotline. Zo západu ju ohraničujú sopečné pohoria, zo severu Slovenské rudohorie so Slovenským krasom. Rozkladá sa na území s veľkosťou 797 km² ktoré obýva viac ako 73 000 obyvateľov. Celkove je v okrese 57 obcí, z toho 2 so štatútom mesta – Lučenec s počtom obyvateľov 27 714 a Filákov s 10 329 obyvateľmi.



Obr. 1: Okres Lučenec

Zdroj: www.protherm.sk/front/img/sk/mapa-sk-33.gif

Na severe susedí s okresmi Poltár a Detva a na juhu s okresmi Veľký Krtíš, Rimavská Sobota a Maďarskou republikou. S Maďarskou republikou je prepojený hraničnými prechodmi Šiatorská Bukovinka a menším hraničným prechodom Kalonda. Táto južná hranica prebieha prevažne nížinou. Výnimku tvorí iba sopečná Cerova

vrchovina pri Filákovce. Povrch kotliny je pahorkatý a väčšinou odlesnený. Stupeň odlesnenia nie je však taký vysoký ako v Podunajskej a Východoslovenskej nížine. Lesíky a remízky spestrujú vzhľad poľnohospodárskej krajiny. Väčšinu územia tvoria pieskovce a vápence. Smerom na juhozápad tvoria územie pestré íly, štrky. Územie je výnimočné na rudné a nerudné ložiská. Medzi Ružinou a Tuhárom sa v lomoch ťažia vápence vhodné na výrobu vápna. Okolie Lučenca predstavuje typ stredohorskej krajiny s poľnohospodárskym subtypom. Orná pôda zaberá najmä plochejšie dná a mierne svahy. Pasienky zaberajú sklonitejšie terény. Okres sa nachádza v teplom, mierne suchom klimatickom pásme. Zvláštnosťou miestneho podnebia je, že Lučenec patrí do mierneho podnebného pásma, hlavne v zimných mesiacoch sa niektoré poveternostné vplyvy blížia k poveternostným vplyvom severnejších okresov. Okres Lučenec je bohatý aj na termálne pramene s viac ako 200-ročnou tradíciou využívania termálnej vody.

Väzba na infraštruktúru: Okresné mesto Lučenec leží na križovatke hlavných ciest a železničných trás spájajúcich Bratislavu s Košicami a Budapešť s Varšavou. Pri 94 km vzdialenom meste Hatvan je napojenie na európsku diaľničnú sieť. Lokálne letisko Boľkovce je vzdialené len 5 km od mesta. Čo sa týka nadnárodných rozvodov leží Lučenec na trase dôležitých medzinárodných sietí plynu, ropy a telekomunikácií.

Priemysel: Veľké textilné a strojárne závody, ktoré boli v minulosti najväčším zamestnávateľom v okrese Lučenec takmer zanikli. Bohaté geologické zásoby stavebných hmôt sú predpokladom tradície jedného z najstarších priemyselných odvetví - priemyslu stavebných hmôt spolu s ďalším využitím tzv. moderných nerastov. Ďalším významným priemyselným odvetvím je potravinársky priemysel a drevársky priemysel. Prvé dve odvetvia sú od roku 1980 nosnými odvetviami priemyselnej štruktúry územia. Priemysel oblasti je charakteristický diverzifikáciou, avšak chýbajú tu nosné profilové závody, okolo ktorých by sa rozvíjali priemyselné komplexy regiónu. Kapacita pre rozvoj priemyslu nie je ani zďaleka využitá. Mesto Lučenec s príspevom štrukturálnych fondov a štátneho rozpočtu vybudovalo v rokoch 2007 – 2009 Priemyselný park juh. V súčasnosti sa tu nachádzajú podniky Johnson Control (automobilový priemysel), Drevovýroba Jackuliak (drevársky priemysel), a podniky vo výstavbe: Milenium trading (spracovanie plastov) a Bovitex Európa (energetika).

3.2 Pracovné postupy

Zber a sústredenie informačných zdrojov – štúdium domácej a zahraničnej odbornej literatúry, odborných časopisov z hľadiska zamestnanosti a nezamestnanosti a iných literárnych zdrojov zameraných na danú tému, získanie dostatočného množstva informácií potrebných na vytvorenie základného teoretického východiska o riešenej problematike. Stanovenie riešeného územia a stanovenie hodnotiacich kritérií zamestnanosti, nezamestnanosti a aktívnej politiky trhu práce. Zber podkladových štatistických údajov bol realizovaný z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci. Následne boli analyzované údaje spracované do tabuliek a grafov. Sledovaným obdobím sú roky 2003 až 2008. Zdroje informácií použité v diplomovej práci získali prostredníctvom riadených rozhovorov s pracovníkmi ÚPSVaR v Lučenci.

Pri realizácii diplomovej práce boli použité nasledovné metódy skúmania:

- *metóda analýzy* – analýza situácie na trhu práce, ako aj analýza faktografických údajov,
- *metóda selekcie* – výber relevantných údajov vhodných pre ďalší výskum,
- *prieskumová metóda* - metóda, na základe ktorej boli získané základné informácie o samotnej miere a štruktúre nezamestnanosti a jej priebehu v okrese,
- *komparatívna metóda* – jej použitím boli v časovom slede skúmané údaje z hľadiska vecného i časového,
- *SWOT analýza*
- analýzy získané na základe riadených rozhovorov s pracovníkmi ÚPSVaR Lučenec.
- metóda hodnotenia ekonomickej základne regiónov – Isardov lokalizačný koeficient

Isardov lokalizačný koeficient

Používa sa na určenie exportujúcich odvetví v regióne. Dáva do pomeru zamestnanosť v odvetví v regióne k zamestnanosti v danom odvetví v krajine.

$$L_k = \frac{\frac{Z_{ij}}{Z_j}}{\frac{Z_i}{Z}}$$

vzťah udáva podiel odvetvia na zamestnanosti v regióne

vzťah udáva podiel odvetvia na zamestnanosti v krajine

Zdroj: PAPCÚNOVÁ – GECÍKOVÁ (2007)

V prípade, ak lokalizačný koeficient $L_k =$ alebo < 1 , odvetvie je neexportujúce a vytvára produkciu pre potreby vnútroregionálneho trhu.

Ak je $L_k > 1$, je odvetvie exportujúce a vytvára produkciu pre medziregionálnu výmenu. V tomto prípade sa počíta lokálna zamestnanosť (počet ľudí pracujúcich pre domáci trh).

$$L_z = \frac{Z_{ij}}{L_k}$$

Zdroj: PAPCÚNOVÁ – GECÍKOVÁ (2007)

Popri lokálnej zamestnanosti sa počíta aj prebytok zamestnanosti (počet ľudí pracujúcich pre medziregionálne trhy).

$$P_z = Z_{ij} \frac{Z_{ij}}{L_k}$$

Zdroj: PAPCÚNOVÁ – GECÍKOVÁ (2007)

Analyzované údaje boli spracované do tabuliek a grafov. Sledovaným obdobím sú roky 2003 až 2008. V tabuľke 15, 16, 17, 21 sme mali k dispozícii len údaje za roky 2006 až 2008 a v tabuľke 20 nám absentovali roky 2004 a 2006 v dôsledku toho sme analyzovali iba dostupné roky.

4 VÝSLEDKY PRÁCE

V kapitole vlastná práca sme sa zamerali na analýzu okresu Lučenec. V prvej časti sme sa venovali demografickej charakteristike – vývoju ukazovateľov počtu obyvateľstva, vzdelanostnej, vekovej štruktúry, migrácie obyvateľstva a národnostného zloženia. Následne sme sa zamerali na zamestnanosť a nezamestnanosť v regióne ako aj na politiku trhu práce. Z uvedených analýz a získaných informácií sme zostavili SWOT analýzu okresu Lučenec.

4.1 Demografické charakteristiky

K 31.12. 2008 žilo v okrese Lučenec 72 899 obyvateľov. Z celkového počtu obyvateľstva SR tvorí 1,3 % a 11,1 % z Banskobystrického kraja. V okrese sa nachádza 57 obcí a z toho 2 so štatútom mesta: Lučenec a Filákov. Počet obyvateľov v jednotlivých obciach nám znázorňuje Tabuľka 1. Najviac obyvateľov žije v okresnom meste Lučenec 27 714 a vo Filákovke – 10 329. Medzi najľudnatejšie obce patrí: Divín, Halič, Lovinobaňa, Radzovce a Vidiná.

Tab. 1: Prehľad obcí v okrese Lučenec k 31.12.2008

Obec	Počet obyvateľov	Obec	Počet obyvateľov	Obec	Počet obyvateľov
Ábelová	229	Lehôtka	337	Praha	94
Belina	632	Lentvora	87	Prša	178
Biskupice	1 159	Lipovany	228	Radzovce	1 574
Boľkovce	644	Lovinobaňa	2 066	Rapovce	990
Budiná	270	Ľuboreč	323	Rátka	329
Bulhary	279	Lučenec	27 714	Ružiná	882
Buzitka	512	Lupoč	235	Stará Halič	662
Čakanovce	1 021	Mašková	314	Šávoľ	583
Čamovce	519	Mikušovce	276	Šiatorská Bukovinka	326
Divín	2 019	Mučín	708	Šíd	1 189
Dobroč	668	Mýtna	1 182	Šurice	479
Filákov	10 329	Nitran/Ipl'om	296	Točnica	319
Filákovské	902	Nové Hony	192	Tomášovce	1 442

Pokračovanie tabuľky 1					
Gregorová	148	Panicke	746	Trebeľovce	962
Halič	1 688	Pinciná	245	Trenč	435
Holiša	665	Píla	281	Tuhár	393
Jelšovec	294	Pleš	238	Veľká n/	934
Kalonda	224	Podrečany	577	Veľké Dravce	668
Kotmanová	350	Políchno	143	Vidiná	1 823

Zdroj: MOŠ štatistického úrad

Vývoj počtu obyvateľstva mal stúpajúcu tendenciu do roku 2005. Od tohto roku začal počet obyvateľov okresu klesať, až sa zastavil na 72 899 obyvateľov v roku 2008. Pokles počas šiestich rokov predstavoval 290 obyvateľov. Miernu prevahu v štruktúre obyvateľstva majú ženy pri podiele 52,3 %. Minimálny prírastok obyvateľov zaznamenali len u niektorých obciach s vyšším podielom rómskej menšiny. Ekonomicky aktívne osoby tvorili 50,3 % z počtu trvale bývajúcich obyvateľov okresu v roku 2003. V porovnaní s rokom 2008 sa znížil ich počet o 3 584 na 33 235 osôb a ich podiel na počte trvale bývajúcich obyvateľov klesol o 4,7 %. Podiel žien na ekonomicky aktívnom obyvateľstve dosiahol 46,7 % (viď. Tab. 2).

Tab. 2 :

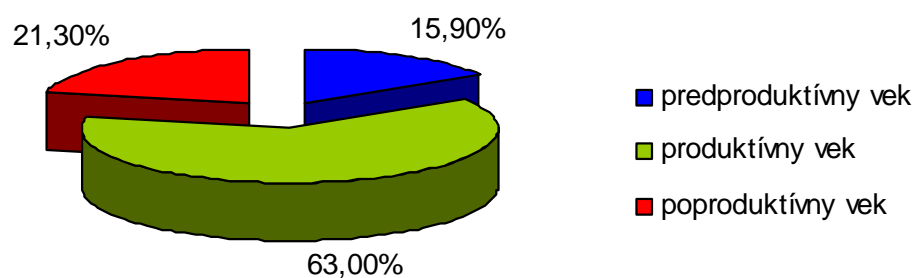
Vývoj základných údajov obyvateľstva okresu Lučenec

Rok	Počet obyvateľov		Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	
	spolu	z toho podiel žien v %	spolu	% podiel z celkového počtu obyvateľov
2003	73 189	52,3	36 783	50,3
2004	73 289	52,3	36 725	50,1
2005	73 343	52,2	35 208	48,0
2006	73 257	52,3	34 018	46,4
2007	73 047	52,3	33 404	45,7
2008	72 899	52,4	33 235	45,6

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Vekovú štruktúru obyvateľov okresu Lučenec nám znázorňuje Obr. 1. Obyvateľstvo v predproduktívnom veku v okrese Lučenec tvorí 15,90 %, v produktívnom

veku 63,00 % a poproduktívnom veku 21,30 % z celkového obyvateľstva okresu. Priemerný vek obyvateľstva okresu sa zhodoval s krajským priemerom (38,5 rokov). V porovnaní z celoslovenskými priemerami svedčia údaje o rýchlejšom starnutí obyvateľstva ako vo väčšine ostatných okresov republiky. V súčasnosti tvoria väčšiu časť obyvateľov v produktívnom veku ženy. Čo sa týka predproduktívneho veku, väčšiu skupinu obyvateľov tvoria chlapci. Jednou z alarmujúcich skutočností je, že sa veľa obyvateľov okresu v produktívnom veku blíži k hranici dôchodkového veku.



Obr. 2: Veková štruktúra obyvateľstva okresu Lučenec k 31.12.2008

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Prirodzený prírastok nám vyjadruje rozdiel medzi počtom živonarodených detí a zomretých osôb. V tabuľke 3 sme sa zamerali na dynamiku vývoja a pohybu obyvateľstva okresu. V celom sledovanom období mal prirodzený prírastok záporné hodnoty. Najvyšší prirodzený úbytok obyvateľstva zaznamenávame v roku 2003, kde dosahoval hodnotu -177, pričom najvyšší podiel na úbytku mali muži. V nasledujúcich dvoch rokoch zaznamenávame pokles, až na hodnotu prirodzeného prírastku -53, avšak v ďalšom období sa situácia opäť zhoršovala. V roku 2008 sa prirodzený prírastok znížil od začiatku sledovaného obdobia o 69, na hodnotu -108 obyvateľov. Celkový prírastok obyvateľstva nám vyjadruje súčet prirodzeného prírastku a migračného salda v sledovanom období. Celkový prírastok dosahoval kladné hodnoty len v rokoch 2004 a 2005. V ostatných rokoch sledujem záporné hodnoty. Vysoký index starnutia 138,49 nám prezentuje degresívny typ vekovej štruktúry čo podopiera aj priemerný vek obyvateľov, ktorý v roku 2008 dosiahol hranicu 38,76 rokov. Takýto vývoj je z hľadiska ďalšieho

rozvoja okresu nevyhovujúci a na jeho spomalenie alebo zastavenie sú nevyhnutné opatrenia v sociálnej a hospodárskej oblasti.

Tab. 3:

Dynamika vývoja a pohybu obyvateľstva okresu Lučenec v rokoch 2003 - 2008

Rok	Prirodzený prírastok			Celkový prírastok			Index starnutia	Priemerný vek
	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy		
2003	-177	-127	-50	-137	-102	-35	120,73	37,70
2004	-98	-42	-56	98	61	37	123,86	37,90
2005	-53	-5	-48	56	49	7	125,91	38,08
2006	-72	-42	-30	-86	-54	-32	129,71	38,28
2007	-164	-85	-79	-210	-111	-99	134,25	38,53
2008	-108	-86	-22	-148	-99	-49	138,49	38,76

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Z hľadiska migrácie obyvateľstva okresu bola situácia na začiatku sledovaného obdobia pozitívna. Ako nám znázorňuje Tab. 4, počet prisťahovaných ľudí do okresu Lučenec prevyšoval množstvo vystáňovaných až do roku 2005. V roku 2004 zaznamenávame najvyššie kladné migračné saldo 196 obyvateľov. V nasledujúcom období sa postupne zvyšoval počet vystáňovaných obyvateľov, čo nám znázorňuje záporná hodnota salda sťahovania v roku 2008 (-40). Z hľadiska zahraničného salda sťahovania sledujem v celom období kladné hodnoty. Počet prisťahovaných obyvateľov zo zahraničia do okresu prevyšoval počet vystáňovaných. Prirodzený prírastok aj saldo migrácie nadobúdajú z dlhodobého hľadiska záporné hodnoty. Tento vývoj sa prejavuje v celkovom poklese počtu obyvateľov v okrese. Na úbytku obyvateľstva sa väčšou mierou podieľa prirodzený úbytok. Najväčším dôvodom znižovania počtu obyvateľov je zlá situácia na trhu práce, odchod mladých ľudí za lepšie platenou prácou do zahraničia alebo iných okresov ako aj nízka pôrodnosť. Na nepriaznivej situácii nemení nič ani fakt, že počet prisťahovaných ľudí zo zahraničia v roku 2008 dosiahol 69, pričom odišlo len 16.

Tab. 4: Migrácia obyvateľstva okresu Lučenec v rokoch 2003 - 2008

Rok	Saldo sťahovania	Pristáňovaní spolu	Vystáňovaní spolu	Vystáňovaný do zahraničia	Pristáňovaný zo zahraničia
2003	40	529	489	18	57
2004	196	632	436	20	42
2005	109	542	433	19	31

Pokračovanie tabuľky 4					
2006	-14	541	555	10	25
2007	-46	510	556	23	34
2008	-40	498	538	16	69

Zdroj: Štatistický úrad SR

V okrese Lučenec sa ku slovenskej národnosti v roku 2008 prihlásilo len 67,3 % obyvateľov okresu. Druhá najviac zastúpená národnosť okresu je maďarská, k nej sa hlási 27,7 % obyvateľov. Táto skutočnosť je daná polohou okresu, ktorého južná časť tvorí hranicu s Maďarskou republikou a historickým vývojom. Sociálne problémovou skupinou je rómske obyvateľstvo s percentuálnym zastúpením 2,8 - (2 040 rómskych obyvateľov). V okrese ďalej žije 359 obyvateľov českej národnosti, 63 ukrajinskej, 38 nemeckej a 1 104 inej neuvedenej národnosti. Z hľadiska národnostného sa nedá povedať, že by bol okres homogénny. V priebehu sledovaného obdobia (viď. Tab. 5) nezaznamenávame výrazné zmeny v národnostnom zastúpení. Mierny pokles ku koncu roka 2008 zaznamenávame u slovenskej národnosti a mierny nárast u národnosti ukrajinskej a nemeckej.

Tab. 5: Národnostné zloženie okresu LC v rokoch 2003 - 2008

Národnosť	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Spolu	73 189	73 287	73 343	73 257	73 047	72 899
Slovenská	49 383	49 442	49 497	49 413	49 246	49 059
Maďarská	20 273	20 281	20 262	20 240	20 212	20 192
Rómska	2 040	2 041	2 041	2 040	2 045	2 040
Česká	348	349	347	351	348	359
Rusínska	9	9	9	9	9	8
Ukrajinská	49	51	53	61	56	63
Nemecká	23	25	27	27	25	38
Poľská	22	23	22	21	21	21
Ruská	11	10	13	13	11	15
Iná a neudaná	1 031	1 056	1 072	1 081	1 075	1 104

Zdroj: Regionálna databáza štatistického úradu

V roku 2001 bolo uskutočnené sčítanie osôb, domov a bytov v Slovenskej republike. Výsledky sčítania máme znázornené v Tabuľke 6. Sčítanie patrí medzi najrozsiahlejšie a najvýznamnejšie štatistické zisťovania, ktoré sa v Európe a iných krajinách sveta realizujú v desaťročných intervaloch. Na základe tohto prieskumu môžeme hodnotiť vzdelanostnú štruktúru obyvateľstva okresu Lučenec. Tabuľka č. 6 nám vyjadruje

smutnú skutočnosť, že až 19 709 obyvateľov (27 %) okresu má ukončené len základné vzdelanie. Najväčší podiel na tejto skupine obyvateľov majú Rómovia, až 77 %, iba 8 % z nich má ukončené učňovské vzdelanie a sotva 2 % má ukončené vzdelanie stredoškolské. V porovnaní s krajským priemerom tvorí túto skupinu o 5 % viac obyvateľov v okrese Lučenec. Predpokladá sa, že u rómskej populácie je početnosť oveľa vyššia, pretože väčšina z nich sa hlási k národnosti slovenskej a maďarskej. Učňovské vzdelanie bez maturity tvorila druhá najviac zastúpená skupina 14 813 obyvateľov okresu (20 %), ktorá sa zhoduje s krajským priemerom. Úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou má 11 043 osôb v okrese (15 %). Vysokoškolsky vzdelaní ľudia tvorili skupinu 5,6 % z celkového počtu obyvateľov a v porovnaní s krajom zaostáva okres Lučenec len o 0,8 % oproti 6,4 % kraja. Osoby bez školského vzdelania tvorili necelých 0,5 % z počtu obyvateľov okresu, čo sa zhoduje aj s krajským priemerom. Nasledujúce sčítanie osôb, domov a bytov sa uskutočnilo v roku 2011.

Tab. 6: Vzdelanostná štruktúra obyvateľstva okresu LC a BB kraja k 31. 12. 2001

Najvyšší skončený stupeň školského vzdelania	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
Základné	7 227	12 482	19 709	57 029	96 616	153 645
Učňovské (bez maturity)	9 329	5 484	14 813	85 809	52 810	138 619
Stredné odborné (bez maturity)	386	491	877	3 694	5 020	8 714
Úplné stredné učňovské (s maturitou)	2 217	1 104	3 321	20 930	12 440	33 370
Úplné stredné odborné (s maturitou)	4 251	6 792	11 043	41 655	64 817	106 472
Úplné stredné všeobecné	1 162	1 996	3 158	10 164	17 593	27 757
Vyššie	142	173	315	1 553	1 458	3 011
Vysokoškolské bakalárske	110	146	256	1 109	1 320	2 429
Vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské	1 965	1 759	3 724	22 921	19 206	42 127
Vysokoškolské doktorandské	76	45	121	1 163	707	1 870
Vysokoškolské spolu	2 151	1 950	4 101	25 193	21 233	46 426
Vysokoškolské podľa zamerania:						
- univerzitné	880	1 235	2 115	8 856	12 433	21 289
- technické	618	207	825	8 201	2 842	11 043
- ekonomické	234	293	527	3 057	3 484	6 541
- poľnohospodárske	303	134	437	3 643	1 605	5 248
- ostatné	116	81	197	1 436	869	2 305
Ostatní bez udania školského vzdelania	599	659	1 258	6 674	6 741	13 415
Ostatní bez školského vzdelania	244	195	439	1 169	1 327	2 496
Deti do 16 rokov	7 015	6 788	13 803	65 710	62 486	128 196
Spolu	34 723	38 114	72 837	319	342 541	662 121

Zdroj: Štatistický úrad SR (SODB 2001)

4.2 Zamestnanosť v regióne

Kľúčoví zamestnávateľia regiónu sú sústredení v okrese Lučenec do dvoch miest Lučenec a Filákov, kde majú vytvorené priaznivé podmienky na rozvoj. V meste Lučenec sú to najmä dve priemyselné zóny: Priemyselný park Juh a Sever. V priemyselnom parku Juh je novým investorom ponúknutá kompletne vybudovaná infraštruktúra na ploche 6 Ha. Na trhu práce vystupujú dva základné subjekty: domácnosti, ktoré predstavujú ponuku práce a firmy, ktoré determinujú dopyt po práci. Na zistenie stavu ponuky a dopytu na trhu práce v okrese Lučenec sme vykonali analýzu zamestnanosti a analýzu nezamestnanosti.

4.2.1 Stav a predpokladaný vývoj rozsahu a štruktúry zamestnanosti

Priemyselná výroba si zachovala dominantné postavenie aj v roku 2008 s počtom zamestnancov 5 109 (viď Tab. 7). V priebehu sledovaného obdobia tak zaznamenávame pokles od roku 2003 takmer o 1000 zamestnancov. Nasledovalo školstvo s priemerným počtom zamestnancov 2 045. V odvetví školstva taktiež zaznamenávame pokles zamestnancov od začiatku sledovaného obdobia o 253. Vyšší počet zamestnancov zaznamenávame aj u odvetví obchod a služby (1 393), doprava (1 306), verejná a štátna správa (1 726), a zdravotníctvo a sociálne služby (1 336). U obchodu a služieb sledujeme postupné znižovanie počtu zamestnancov, avšak ku koncu sledovaného obdobia toto odvetvie zaznamenáva svoje maximum 1 393 pracujúcich. V odvetví doprava, zdravotníctvo a sociálne služby sledujeme postupný pokles počtu zamestnaných. Väčší pokles dosahuje zdravotníctvo takmer 23 %, od roku 2003. Naopak, nárast počtu zamestnancov zaznamenávame vo verejnej a štátnej správe. Nárast v porovnaní s rokom 2003 predstavuje 30 %. V poľnohospodárskom odvetví pokračuje postupné znižovanie počtu zamestnancov. V priebehu sledovaného obdobia predstavoval pokles o viac ako polovicu a predpokladáme ďalšie znižovanie. Najvýraznejší pokles evidujeme v roku 2004, keď v priebehu 1 roka klesol počet zamestnaných o $\frac{1}{3}$. Tento stav v okrese nie je ojedinelý, pretože pokles pracovníkov v poľnohospodárstve evidujeme vo všetkých okresoch. U stavebníctva môžeme vidieť postupné zvyšovanie počtu zamestnancov, v roku 2008 (461). Najvýraznejší nárast priemerného počtu zamestnancov zo všetkých odvetví sme zaznamenali u nehnuteľností a prenájmu. Nárast od začiatku sledovaného obdobia do roku

2008 predstavoval 212 %. Nosné priemyselné odvetvia a rast v obchode a službách sú oblasti, ktoré udržiavajú zamestnanosť v regióne.

Pozitívny vývoj zaznamenával drevospracujúci a nábytkárski priemysel a v automobilový priemysel. V konečnom dôsledku však zaznamenávame celkový pokles priemerného počtu zamestnancov v sledovaných odvetviach. Od roku 2003 tento pokles predstavoval 1 818 pracujúcich a očakávame ďalšie znižovanie, pretože následky svetovej hospodárskej krízy sa v okrese Lučenec vo väčšej miere začali prejavovať začiatkom roka 2009. Jej predzvesť a strach z jej dopadov však spôsobili zníženie zamestnanosti už v posledných mesiacoch roku 2008. Pokles sa dotkol takmer všetkých odvetví ekonomiky, najvýraznejšie však priemyselnej výroby, poľnohospodárstva, stavebnej činnosti ale aj u obchodu a služieb.

Tab. 7: Priemerný počet zamestnancov v okrese LC podľa OKEČ v podnikoch s 20 a viac zamestnancami

Odvetvie	Priemerný počet zamestnancov					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
AB Poľnohospodárstvo	936	621	558	447	474	422
C+D+E Priemysel	6 100	5 870	6 078	5 702	5 599	5 109
F Stavebníctvo	349	300	378	379	336	461
G Obchod a služby	1 391	1 353	1 250	1 129	1 273	1 393
I Doprava	1 472	1 391	1 274	1 184	1 271	1 306
K Nehnutelnosti, prenájom	217	364	199	300	443	461
L Verejná a štátna správa	1 201	1 263	1 283	1 687	1 671	1 726
M Školstvo	2 398	2 241	2 150	2 118	2 026	2 045
N Zdravotníctvo a soc. služby	1 738	1 586	1 599	1 306	1 308	1 336
O Ostatné spoloč. a soc. služby	372	426	424	405	413	377
Spolu	16 454	15 706	15 193	14 918	14 814	14 636

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec, Regionálna databáza štatistického úradu

Na základe riadených rozhovorov s pracovníkmi úradu práce sme dospeli k faktu, že zamestnanci v obchode, stavebníctve, poľnohospodárstve a ostatných službách patria medzi najnižšie ohodnotených pracovníkov v regióne, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda sa v daných odvetviach pohybuje v rozpätí 413 – 446 EUR. Ďalej sme dospeli k poznatku, že v obchode a stavebníctve dochádza k najväčšiemu pohybu a výmene zamestnancov v priebehu roka. Obchodné a stavebné firmy sa podieľajú

v najväčšej miere aj na prítokoch a odtokoch UoZ v evidencii ÚPSVaR. K najväčšiemu rastu zamestnanosti došlo v odvetví prenájmu, nehnuteľností a obchodných činností a v oblasti veľkoobchodu, maloobchodu a opravy motorových vozidiel a spotrebného tovaru.

Podiel zamestnanosti v podnikoch s počtom zamestnancov 20 a viac klesol na 43,9 % z celkového počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva v okrese Lučenec, ktoré činilo pre rok 2008 33 235 osôb. V odvetví priemyslu je zamestnaných 15,4 % EAO, z toho 95 % v priemyselnej výrobe (OKEČ „D“) a 2,4 % v odvetví „E“ Výroba a rozvod elektriky, plynu a vody a 2,4 % v odvetví „C“ Ťažba nerastných surovín. V krízovom období očakávame najväčší pokles v dominantnom odvetví, čo sa prejavilo už koncom roka 2008 poklesom podielu priemyselnej výroby z EAO o 1,2 percentuálneho bodu. Nárast sme zaznamenali len u odvetví nehnuteľnosti, prenájom a verejnej a štátnej správy.

Tab. 8: Priemerný počet zamestnancov v okrese LC podľa OKEČ v podnikoch s 20 a viac zamestnancami a ich podiel z EAO

Odvetvie	Rok 2003		Rok 2008	
	Priemerný počet zamestnancov	Podiel z EAO	Priemerný počet zamestnancov	Podiel z EAO
AB Poľnohospodárstvo	936	2,5 %	422	1,3 %
C+D+E Priemysel	6 100	16,6 %	5 109	15,4 %
F Stavebníctvo	349	0,9 %	461	1,4 %
G Obchod a služby	1 391	3,8 %	1 393	4,2 %
I Doprava	1 472	4,0 %	1 306	3,9 %
K Nehnuteľnosti, prenájom	217	0,6 %	461	1,4 %
L Verejná a štátna správa	1 201	3,3 %	1 726	5,2 %
M Školstvo	2 398	6,5 %	2 045	6,2 %
N Zdravotníctvo a soc. služby	1 738	4,7 %	1 336	4,0 %
O Ostatné spoloč. a soc. služby	372	1,0 %	377	1,1 %
Spolu	16 454	44,7 %	14 636	43,9 %

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec, Regionálna databáza štatistického úradu

Priemernú nominálnu mesačnú mzdu ponúkanú zamestnávateľmi nám zobrazuje Tabuľka 9. Zamestnávatelia ponúkali mzdu prevažne v rozpätí od 500 EUR do 580 EUR. Najvyššia mesačná mzda počas celého sledovaného obdobia bola ponúkaná vo verejnej a štátnej správe, vyšplhala sa na výšku 830 EUR. Naopak najnižšia mzda bola ponúkaná

v odvetví zdravotníctva a sociálnych služieb 503 EUR a ostatných spoločenských a sociálnych službách. U väčšiny odvetví sa priemerná nominálna mesačná mzda medziročne zvyšovala, okrem odvetvia nehnuteľností a prenájmu, kde na prelome rokov 2003/2004 sledujeme mierne zníženie. Podobný jav sme zaznamenali aj u odvetvia zdravotníctva a sociálnych služieb na prelome rokov 2005/2006. V odvetviach dopravy a nehnuteľností, prenájmu sme sa v rokoch 2007 a 2008 nedostali k údajom o mzde pretože bol údaj považovaný už za dôverný.

Tab. 9: Vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnancov podľa odvetvia

Odvetvie	Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca (EUR)					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
AB Poľnohospodárstvo	356,27	415,06	454,13	495,98	529,96	584,44
C+D+E Priemysel	420,83	438,56	465,81	493,13	553,11	574,36
F Stavebníctvo	385,98	358,53	358,86	421,93	441,74	562,76
G Obchod a služby	356,40	370,58	409,85	433,05	483,35	547,18
I Doprava	467,97	507,10	560,11	585,37	D	D
K Nehnuteľnosti, prenájom	439,49	437,86	454,03	588,73	D	D
L Verejná a štátna správa	535,32	557,53	596,43	694,78	762,06	830,21
M Školstvo	373,30	410,48	450,77	491,90	535,04	576,07
N Zdravotníctvo a soc. služby	382,89	420,37	421,23	413,16	449,28	503,21
O Ostatné spoloč. a soc. služby	382,06	357,66	389,96	409,02	420,27	475,08

Zdroj: Regionálna databáza štatistického úradu

Lokalizačná analýza

Na základe lokalizačnej analýzy sme schopný definovať vybrané odvetvia, ktoré sú v rámci okresu Lučenec exportujúce a neexportujúce. Exportujúce (bázické) odvetvia sú tie, ktoré vytvárajú produkciu aj pre medziregionálnu výmenu a neexportujúce (nebázické) odvetvia, ktoré vytvárajú produkciu len pre potreby domáceho trhu. Do analýzy sme zahrnuli štyri odvetvia a to: poľnohospodárstvo, priemysel, stavebníctvo a obchod. V roku 2008 pracovalo v poľnohospodárskom odvetví 981, v priemysle 5 748, v stavebníctve 1 060, v obchode 3 808 a vo verejnej správe 1 728 zamestnancov.

Tab. 10: Prehľad pracujúcich vo vybraných odvetviach v roku 2008

Okres	Počet pracujúcich vo vybraných odvetviach				
	Poľnohospodárstvo	Priemysel	Stavebníctvo	Obchod	Spolu
Banská Bystrica	2 315	10 909	4 653	8 822	59 082
Banská Štiavnica	824	1 628	757	612	6 975
Brezno	1 914	7 330	777	1 651	20 205
Detva	1 146	3 894	580	963	9 934
Krupina	908	1 796	590	784	6 569
Lučenec	981	5 748	1 060	3 808	21 544
Poltár	607	1 568	147	318	3 940
Revúca	816	3 579	545	1 169	9 866
Rimavská Sobota	2 303	4 089	540	2 686	18 544
Veľký Krtíš	1 347	2 109	1 113	2 002	11 229
Zvolen	1 282	5 085	2 518	6 536	3 4371
Žarnovica	681	2 350	615	1 207	7 679
Žiar nad Hronom	628	6 947	12 61	1 678	17 699
Banskobystrický kraj	15 752	57 032	15 156	32 236	227 637

Zdroj: UPSVaR Lučenec

Na určenie exportujúcich odvetví v okrese sa používa Isardov lokalizačný koeficient. Ten dáva do pomeru v našom prípade zamestnanosť vo vybranom odvetví v okrese Lučenec k zamestnanosti v odvetví v Banskobystrickom kraji. Z_{ij}/Z_j nám predstavuje podiel odvetvia na zamestnanosti v okrese a Z_j/Z podiel odvetvia na zamestnanosti v kraji. Lokalizačný koeficient nám vyšiel väčší ako 1 u odvetví priemysel, obchod a verejná správa. To znamená že tieto odvetvia sú exportujúce, čiže bázické. U poľnohospodárstva a stavebníctva nám vyšiel koeficient nižší ako 1. Tieto odvetvia vytvárajú produkciu len na potreby vnútroregionálneho trhu. Následne sme u exportujúcich odvetví počítali lokálnu zamestnanosť L_z , koľko ľudí pracuje pre domáci trh. U priemyslu to bolo 5 398 osôb, u obchodu 3 051 a verejnej správy 1 710. Posledným krokom bol výpočet prebytku zamestnanosti P_z , koľko ľudí zamestnaných v odvetví vytvára produkciu pre export. Najväčší počet ľudí vytvára exportujúcu produkciu v obchode, až 757 ľudí z celkových 3 808. Nasledoval priemysel s 350 osobami z celkových 5 398 (viď Tab. 11).

Tab. 11: Výsledky analýzy exportnej bázy

Odvetvie	Zij	Zij/Zj	Zj/Z	Lk	Lz	Pz
Poľnohospodárstvo	981	0,045535	0,06919789	0,6580	981	
Priemysel	5 748	0,266803	0,25053924	1,0649	5 398	350
Stavebníctvo	1 060	0,049202	0,06657969	0,7390	1 060	
Obchod	3 808	0,176755	0,14161143	1,2482	3 051	757
Spolu	21 544				12 199	2 834

Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2.2 Možnosti a bariéry rozvoja zamestnanosti

K hlavným bariéram v rozvoji zamestnanosti v okrese Lučenec môžeme jednoznačne zaradiť hromadné prepúšťania. Na základe rozhovorov s pracovníkmi ÚPSVaR Lučenec, sme boli oboznámení o najväčších znižovaniach stavu zamestnancov. Hlavnými dôvodmi prepúšťania boli významné vlastnícke zmeny u väčšiny zamestnávateľov, ako aj obavy s prichádzajúcej hospodárskej krízy.

Firma NOVOKER a.s. Lučenec, bývalý BLOOMSBURY PACIFIC SLOVAKIA a.s. Lučenec – výroba keramických obkladov a obkladačiek – v druhej polovici roka 2008 znovu pristúpila k hromadnému prepúšťaniu 60-tich zamestnancov. Táto spoločnosť už v minulosti z dôvodu vnútorných organizačných zmien a znižovaniu počtu objednávok zahraničnými odberateľmi prepustila 158 zamestnancov. Následne spoločnosť v roku 2009 ukončila svoju výrobu.

Viac ako polovica z 55 zamestnávateľov s počtom zamestnancov viac ako 50 znížila počet svojich zamestnancov v priebehu roka 2008. Najviac ohrozené odvetvia priemyslu boli drevospracujúci, strojársky, keramický a tehliarsky priemysel. Zamestnávatelia, ktorí v najväčšej miere prispeli s počtom uvoľnených zamestnancov v priebehu roka k znižovaniu zamestnanosti:

- NOVOKER, a.s. Lučenec (výroba keramického obkladu a obkladačiek),
- Dometic Slovakia s.r.o. Fiľakovo (výroba elektrických zariadení a súčiastok),
- THORMA VYROBA k.s. Fiľakovo (výroba krbov, kotlov, sporákov),
- EKOLTECH spol. s r.o. Lučenec (výroba nábytku),
- FESTAP s.r.o. Fiľakovo (výroba kovových smaltovaných vaní)
- IPEĽSKÉ TEHELNE a.s. Lučenec (výroba tehál).

Pozitívny vývoj zaznamenali spoločnosti Johnson Controls Lučenec, s.r.o. (365 zamestnancov) a JP Foam manufacturing s.r.o. (192 zamestnancov) sústreďujúce sa na výrobu produktov z polyuretánovej peny pre automobilový priemysel, ktoré medziročne zvýšili počet svojich zamestnancov približne o 75 %. Významnými vlastníckymi zmenami prešla aj spoločnosť HRÁDOK Mäsokombinát, a.s. Lučenec, ktorá sa stala súčasťou najväčšieho koncernu producentov mäsa a mäsových výrobkov na Slovensku MECOM a.s. Humenné. Nová spoločnosť v priebehu posledného obdobia úplne prevzala zamestnancov a prevádzku lučeneckého mäsokombinátu. Zmenami prešla aj spoločnosť Slovglass a.s. Poltár. Aj keď sa spoločnosť nachádza v neďalekom susednom okrese, značne ovplyvňuje zamestnanosť v okrese Lučenec. Spomínaná spoločnosť bola dlhodobo v konkurze. Od marca roku 2009 bola spoločnosť odkúpená firmou Depozit Slovakia s.r.o., Bratislava a následne premenovaná na Slovglass Poltár s.r.o. Prevzala 439 bývalých zamestnancov, avšak zvyšných viac ako 300 zamestnancov je zahrnutých do hromadného prepúšťania. V tabuľke č. 8 prinášame prehľad najväčších zamestnávateľov v okrese Lučenec.

Tab.12: Významný zamestnávateľia v okrese Lučenec

Zamestnávateľ	Odvetvie
CBA Slovakia s.r.o	obchodná činnosť
JOHNSON CONTROLS s.r.o.	automobilový priemysel
EKOLTECH s.r.o.	drevospracujúci priemysel
Všeobecná nemocnica s poliklinikou	zdravotníctvo
Mekkom Humenné	potravinársky priemysel
THORMA Výroba, k. s.	kovovýroba
DOMETIC CRAMER SR, s.r.o.	výroba prístrojov
SAD a.s.	doprava
Mesto Lučenec	správa mesta
SLOVGLASS a.s.	výroba skla
FESTAP s.r.o.	kovovýroba

Zdroj: UPSVaR Lučenec

Priemyselné kapacity regiónu teda nie sú zďaleka využité, investície do plánovaných priemyselných parkov a projektov však môžu byť brzdené dopadmi hospodárskej krízy. Podnikateľská sféra má strach z investícií. Podľa prieskumu Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory v novembri 2008: u 81 % podnikateľov sa prejavili dopady krízy v znížení zákaziek od odberateľov, u 55 % zhoršením platobnej

disciplíny odberateľov a tiež výrazným tlakom na zníženie cien výrobkov a služieb. 64 % podnikateľov potvrdilo zhoršenie dostupnosti finančných zdrojov a 40 % sťaženie podmienok bánk pre poskytnutie úverov. Zníženie finančných zdrojov však spôsobuje najmä insolventnosť zákazníkov, teda zníženie platobnej schopnosti odberateľov, ktorú eviduje podľa prieskumu až 60 % podnikateľov.

Výnimkou, kde investorov kríza neodradila, je priemyselný park v Tomášovciach. Zatiaľ ani jeden z investorov zmluvy nezrušil ani svoje zámery zásadne nezmenil. Prvý - domáci – investor plánuje v parku postaviť paroplynovú elektrárňu, druhý továrňu pre spracovanie kaolínovej hliny. O prevádzku v parku prejavila záujem aj nadnárodná potravinárska spoločnosť. Naopak, ohrozená je výstavba aquaparku Novolandia pri Rapovciach, kde sa mali využívať zdroje geotermálnej vody. Môžu byť ovplyvnené aj rokovania s potencionálnymi nemeckými a talianskymi investormi do priemyselnej zóny Juh 2. Pozitívne očakávania sa vkladajú do zahájenia prevádzky bioplynovej stanice a závodu na výrobu bionafty česko-slovenskej spoločnosti BIOTREND JPS, s.r.o. Buzitka. Výrobná hala bola vybudovaná v priebehu roka 2008. Firma bude spracovávať semená repky olejnej, neskôr slnečnice, prvé tony bionafty sa majú vyprodukovať začiatkom leta 2009. Odpad z výroby je možné využiť ako palivo pre teplárne alebo poľnohospodárske hnojivo. V dohľadnej dobe sa plánuje v Buzitke vybudovať aj solárna elektrárňu.

4.2.3 Štruktúra zamestnanosti

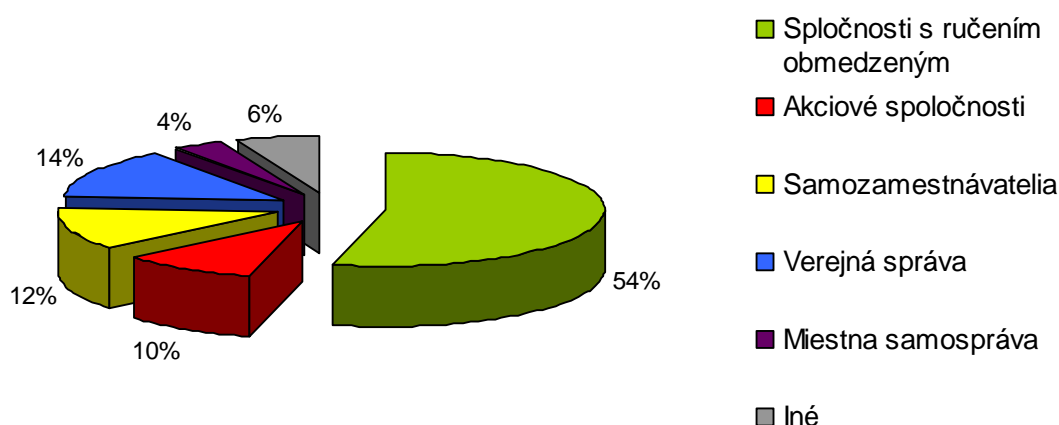
V roku 2008 bolo v okrese Lučenec evidovaných 1 742 právnických osôb, (Tab. 13). Z celkového počtu tvorili spoločnosti s.r.o. 54% čo znamená, že väčšina podnikateľských subjektov volí túto formu podnikania. V priebehu sledovaného obdobia sa zvýšil počet právnických osôb o 67 %. Túto skutočnosť by sme mohli považovať ako zvyšujúci sa záujem podnikateľov investovať v okrese Lučenec. Obchodné spoločnosti zaznamenali tiež nárast v ich počte od roku 2003 a to skoro o polovicu. Počet družstiev a obchodných spoločností sa počas sledovaného obdobia výrazne nezmenil. Jediný pokles sme zaznamenali u príspevkových organizácií, ktorých počet sa od roku 2003 o 7. U ostatných organizácií sledujeme taktiež nárast o 60 % v porovnaní s rokom 2003.

Tabuľka 13: Vývoj počtu podnikateľských subjektov v rokoch 2003-2008

Rok	Právnické osoby spolu	Obchodné spoločnosti	Družstvá	Rozpočtové organizácie	Príspevkové organizácie	Ostatné organizácie
2003	1 043	510	15	97	23	398
2004	1 206	618	17	99	22	450
2005	1 362	706	15	99	22	520
2006	1 497	801	15	98	19	564
2007	1 592	867	14	98	18	595
2008	1 742	976	14	99	16	637

Zdroj: Regionálna databáza štatistického úradu

Štruktúra zamestnanosti sa stále viac decentralizuje, znižuje sa podiel veľkých zamestnávateľov na celkovej zamestnanosti v regióne a zvyšuje sa počet živnostníkov a podnikov s počtom zamestnancov do 20. Spoločnosti s ručením obmedzeným tvoria 54 % všetkých podnikateľských subjektov zapísaných v obchodnom registri, zamestnávajú viac ako polovicu zamestnaných v podnikoch s počtom zamestnancov 20 a viac. Akciové spoločnosti zamestnávajú v okrese Lučenec 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnaných v podnikoch s 20 a viac zamestnancov. Prevažná väčšina právnických osôb registrovaných v roku 2008 volila tiež právnu formu s.r.o.. Novoregistrované firmy i živnostníci zakladali podnikanie najmä v oblasti maloobchodu, veľkoobchodu, sprostredkovania obchodu, spracovania dreva, stavebnostolárskej a tesárskej výroby, stavebníctva, pohostinstva, dopravy a opravy motorových vozidiel. Právnu formu s.r.o. uprednostňujú aj mnohé zariadenia v oblasti zdravotníctva (zabezpečovanie zdravotníckych potrieb, zdravotnícke centrá, lekárne, ambulancie). Zvýšil sa aj počet združení: zakladali sa lesné a pozemkové spoločnosti, spoločenstvá bytov, cirkevné organizácie, občianske združenia, športové, kultúrne a vzdelávacie centrá, nie však za účelom zvyšovania zamestnanosti. Naopak znížil sa počet akciových spoločností, verejných obchodných spoločností a príspevkových organizácií. Z celkového počtu EAO volilo 12 % fyzických osôb nezapísaných v obchodnom registri formu samozamestnávania.



Obr. 3: Štruktúra zamestnanosti podľa právnej formy vlastníctva

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Koncom roka 2008 bolo evidovaných 3950 fyzických osôb – podnikateľov, znázornených v tabuľke 14. Z toho bolo 3569 živnostníkov, 191 podnikajúcich v slobodných povolaniach a 190 samostatne hospodáriacich roľníkov. Počet živnostníkov sa v porovnaní s rokom 2003 zvýšil o 472. Zvýšil sa aj počet podnikajúcich v slobodných povolaniach. Zníženie sme sledovali len u samostatne hospodáriacich roľníkov, kde ich počet klesol o 33 v porovnaní s rokom 2003. Zo súkromného sektora podľa druhu vlastníctva bolo v okrese Lučenec v roku 2008 evidovaných 881 právnických a fyzických osôb s tuzemským vlastníctvom a 144 so zahraničnou účasťou (napr. Dometic Slovakia s.r.o. Filakovo, Johnsons Controls Lučenec s.r.o, JP FOAM manufacturing s.r.o. Lučenec-výroba výrobkov z gumy a plastov).

Tab. 14: Vývoj počtu fyzických osôb v rokoch 2003 - 2008

Rok	Fyzické osoby – podnikatelia	Živnostníci	Slobodné povolania	Samostatne hospodáriaci roľníci
2003	3 475	3097	155	223
2004	3 648	3274	158	216
2005	3 694	3335	159	200
2006	3 799	3429	171	199
2007	3 835	3454	180	201
2008	3 950	3569	191	190

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec, regionálna databáza štatistického úradu

4.2.4 Stav a vývoj rozsahu a štruktúry voľných pracovných miest

V okrese Lučenec bolo v roku 2008 nahlásených zamestnávateľmi 678 VPM čo je v porovnaní s rokom 2007 pokles o 52 %. Ponuka voľných pracovných miest kopíruje odvetvové zameranie rozhodujúcich zamestnávateľov v našom regióne a taktiež malých a stredných podnikateľov pôsobiacich na regionálnom trhu. Spolupráca so zamestnávateľmi je pomerne na dobrej úrovni. Väčšina zamestnávateľov využíva služby ÚPSVaR pri obsadzovaní VPM aj napriek tomu, že im to nevyplýva zo zákona 5/2004 o službách zamestnanosti. Realizovaných bolo celkom 163 výberových konaní na voľné pracovné miesta.

Tab. 15: Počet VPM podľa profesie v okrese LC v rokoch 2006- 2008

Profesia	Počet voľných pracovných miest		
	Rok 2006	Rok 2007	Rok 2008
Robotníci	384	637	180
Zvárači	77	20	12
Vodiči	76	37	2
Predavači	67	47	40
Murári	61	29	30
Čašník/kuchár	47	44	30
Krajčírky/šičky	44	13	155
Admin. prac.	/	59	/
Pekári	5	9	/
Stolári	52	47	4
Obrábači kovov	/	43	/
Zdravotné sestry	/	23	19
Ostatné	/	293	196
Spolu	1 197	1 301	678

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Medzi najviac žiadané patrili opäť robotnícke profesie – 180 (27 %), ktorých počet sa oproti roku 2007 výrazne znížil. Druhou najžiadanejšou profesiou boli krajčírky/šičky – 155 (23 %). Počet VPM na túto profesiu mnohonásobne zvýšil v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi. Dôvodom bola fabrika Johnson Controls, ktorá sa sústreďuje na výrobu produktov z polyuretánovej peny pre automobilový priemysel. Spoločnosť medziročne zvýšila počet svojich zamestnancov približne o 75 %. Nasledovali predavači –

40, čašníci/kuchári – 30, ich počet sa v porovnaní s minulým rokom znížil. Ďalšie ponúkané voľné miesta boli pre murárov - 30, zdravotné sestry – 19 a zvéračov – 12 a vodičov – 2.

Hlavným dôvodom nenahlasovania VPM bolo, že zamestnávateľia len v malom množstve vytvárali nové pracovné miesta a pokiaľ aj ponúkali pracovné príležitosti, išlo skôr o preobsadenie už existujúcich pracovných miest. Ako ďalší dôvod bola aj neochota nahlásenia VPM niektorých zamestnávateľov pri vyhľadávaní VPM. Najčastejšie argumenty boli tie, že majú svoju databázu žiadostí, z ktorých si pozývajú záujemcov na pohovor a následne do pracovného pohovoru. Vzhľadom na situáciu na trhu práce počet VPM neustále klesá a na základe zmapovaného stavu u zamestnávateľov ÚPSVR neočakáva zmenu.

Počet voľných pracovných miest z hľadiska odvetvia, kopíruje aj zameranie podnikateľského sektora alokovaného v okrese Lučenec. Podľa jednotlivých odvetví bol hlásený najväčší počet VPM v roku 2008 v krajčírskej výrobe (119), v strojárstve (110), v stavebníctve (67), v drevárstve (41) v maloobchode (37), v reštauračných zariadeniach (21), potravinárskej výrobe (13). Najväčšie zmeny v priebehu rokov sme zaznamenali u drevárskej výroby a potravinárstva a krajčírskej výroby (vid'. Tab. 16).

Tab. 16: VPM podľa odvetvia k 31. 12. 2007

Odvetvie	Počet voľných pracovných miest		
	Rok 2006	Rok 2007	Rok 2008
drevárstvo	90	347	41
strojárstvo	235	134	110
stavebníctvo	114	100	67
maloobchod	66	72	37
reštaurácie/pohostinstvo	47	45	21
potravinárstvo	197	16	13
krajčírska výroba	44	13	119
Spolu	793	727	408

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Podľa požadovaného stupňa vzdelania v záujme zabezpečenia čo najefektívnejšieho chodu svojich firiem zamestnávateľia uprednostňovali zamestnancov s vyšším vzdelaním, minimálne vyučených, zodpovedných, zručných a spoľahlivých. Záujem o UoZ so základným vzdelaním prevláda len pri činnostiach, ktoré nevyžadujú

odborné vzdelanie a sú ohodnotené väčšinou len minimálnou mzdou. Záujem o UoZ s nedokončeným základným vzdelaním je prakticky nulový. Z hľadiska stupňa vzdelania boli najviac ponúkané VPM s požadovaným vzdelaním 02 – vyučený 311 miest, ktoré tvorili z celkového počtu 46 %. V roku 2008 sledujeme výrazný pokles pracovných miest na danú úroveň vzdelania. Tento jav však nie je ovplyvnený tým, že by zamestnávateľia vyžadovali vyšší stupeň vzdelania, ale celkovým poklesom pracovných miest. Vo veľkom počte boli ponúkané VPM pre uchádzačov o zamestnanie so základným vzdelaním 249 miest (37 %). Ich počet sa v priebehu roka v porovnaní s celkovým počtom pracovných miest výrazne nezmenil. VPM pre stredné odborné vzdelanie bez maturity sa v porovnaní s minulými rokmi výrazne znížil, v roku 2008 len 2 pracovné miesta. Úplné stredné odborné vzdelanie sa vyžadovalo u 47 VPM (7 %) a úplné stredoškolské vzdelanie u 56 VPM (8,3 %). Pracovné miesta vyžadujúce vyššie alebo vysokoškolské vzdelanie boli v roku 2006 hlásené len sporadicky, tieto miesta si zamestnávateľia obsadzovali väčšinou zo svojej databázy. V nasledujúcich rokoch sa ale situácia mierne zmenila, pretože zamestnávateľia už začali nahlasovať VPM aj s vyšším požadovaným stupňom vzdelania.

Tab. 17: Počet VPM podľa stupňa vzdelania v roku 2007

Stupeň vzdelania	Počet voľných pracovných miest		
	Rok 2006	Rok 2007	Rok 2008
01-základné	367	482	249
02-vyučenie	616	635	311
03-stredné odborné bez mat.	71	26	2
04-úplné stredné s maturitou	62	50	47
05-úplné stredné všeobecné	8	12	4
06-úplné stredoškolské	78	87	56
07-vyššie	/	2	2
08-vysokoškolské	/	7	7
Spolu	1 202	1 301	678

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Pri výbere vhodných uchádzačov na voľné pracovné pozície, zamestnávateľia kládli dôraz aj na ďalšie zručnosti a znalosti a to hlavne v oblasti: práca s PC, zväračský preukaz CO2, vodičský preukaz, jazykové znalosti, preukaz na vysokozdvížny vozík. Vzhľadom na uvedenú skutočnosť je potrebné sa v budúcnosti zamerať na vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie v uvedených oblastiach, resp. v prípade špecifických požiadaviek zo strany

zamestnávateľov na potenciálnych zamestnancov spolupracovať preventívne so strednými školami, ktoré by zaviedli, resp. inovovali svoje učebné odbory, vzhľadom na modernizáciu a vývoj výpočtovej techniky (napr. v automobilovom priemysle). Riešenie prináša aj aktívna politika trhu práce zameraná na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, tvorbu projektov a programom, a najmä realizáciou rekvalifikačných kurzov. Ide o významné nástroje, ktoré sú náročné z hľadiska ich prípravy a ak sa im venuje zvýšená pozornosť a ich príprava bude zameraná na konkrétneho klienta výsledkom by malo byť zníženie miery nezamestnanosti.

Na základe uvedených údajov je viditeľné, že okres Lučenec sa môže priradiť k okresom s rozvinutým obchodom a službami a sčasti zastúpený priemyslom v oblasti strojárstva, spracovania dreva, textilného priemyslu, potravinárskeho priemyslu a stavebného priemyslu. Čo sa týka územného rozloženia najviac VPM sa vytvára v mestách Lučenec, Fiľakovo a okrajové obce a vzdialenejšie regióny okresov vznik nových pracovných miest nepociťujú.

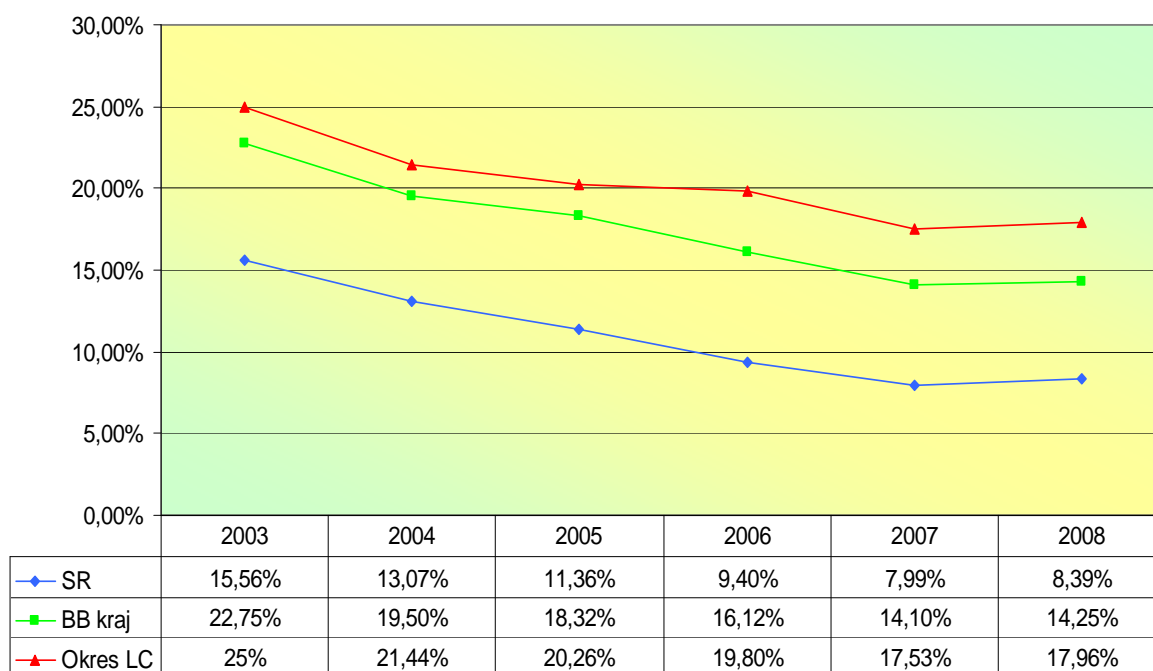
4.3 Nezamestnanosť v regióne

Celkový dlhodobý vývoj na trhu práce v regióne charakterizuje miera nezamestnanosti a počet evidovaných nezamestnaných. Okres Lučenec patrí dlhodobo medzi okresy s vysokou mierou nezamestnanosti (nad 20 %, v roku 2006 klesol pod 20 %). Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva určený pre výpočet miery nezamestnanosti v roku 2008 činil v okrese Lučenec celkom 33 235 osôb a evidovaná miera nezamestnanosti dosiahla k 31.12.2008 výšku 17,96 % (Obr. 3).

V porovnaní s krajským priemerom je miera nezamestnanosti o 3,7 % vyššia avšak jej vývoj kopíruje vývoj nezamestnanosti v Slovenskej republike ako aj v Banskobystrickom kraji. Začiatkom roka 2008 sa mierne zlepšila podnikateľská klíma, ktorá zabezpečila tvorbu nových pracovných miest v súkromnom sektore, najmä v obchode a službách. Zmiernil sa aj pokles zamestnanosti v spracovateľskom priemysle a zastavil sa veľmi dynamický pokles zamestnanosti v poľnohospodárskej výrobe z minulých rokov. Situácia sa ku koncu roka 2008 mierne zhoršila, pretože podnikateľské prostredie začala ovplyvňovať svetová hospodárska kríza, aj keď ešte len okrajovo.

V budúcnosti sa očakáva nárast miery nezamestnanosti, pretože dopady svetovej hospodárskej krízy boli zaznamenané až od konca roku 2008 a naše údaje, ktoré sme mali k dispozícii ovplyvnili len minimálne. V súčasnosti sa miera nezamestnanosti v okrese Lučenec blíži k hranici 24 % (k 31. 2. 2010).

Klesajúce priemerné hodnoty potvrdzujú najpriaznivejší stav celkovej nezamestnanosti v okrese za posledných 12 rokov. Vývoj v priebehu roka bol vyrovnaný, pokles mierny a súvislý (s výnimkou decembra). Najvýraznejšie zníženie v priebehu roka v hodnotách nezamestnanosti sme dosiahli v roku 2007. V roku 2008 sa tento stav udržal relatívne vyrovnanými prítokmi a odtokmi UoZ. V decembri 2008 ovplyvnili prítok zamestnanci uvoľnení z firiem FESTAP s.r.o. Fiľakovo a IPELSKÉ TEHELNE a.s. Lučenec.



Obr. 4: Vývoj miery disponibilnej nezamestnanosti

Zdroj: Štatistický úrad SR

V priebehu sledovaného obdobia sa počet uchádzačov o zamestnanie neustále znižoval, až do roku 2007. V roku 2008 sledujeme mierny nárast počtu evidovaných nezamestnaných, znázornených v Tab. 18. Ich zvýšenie determinovalo zvýšenie miery nezamestnanosti. Porovnateľnú situáciu sledujeme aj v Banskobystrickom kraji. Od začiatku sledovaného obdobia sa znížil počet evidovaných nezamestnaných v okrese

Lučenec o 3227 a Banskobystrickom kraji o 28 955. Pokles v oboch sledovaných oblastiach predstavoval od roku 2003 skoro 40 %. V porovnaní s Banskobystrickým krajom môžeme považovať vývoj v okrese Lučenec ako priaznivejší.

Tab. 18: Prehľad disponibilného počtu EN v rokoch 2003 - 2008

Rok	Okres Lučenec			Banskobystrický kraj		
	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy
2003	9 197	5 062	4 135	73 634	40 170	33 464
2004	7 874	4 017	3 857	62 698	32 183	30 515
2005	7 133	3 639	3 494	57 066	28 762	28 304
2006	6 735	3 471	3 264	50 300	24 307	25 993
2007	5 855	2 793	2 945	44 524	20 964	23 560
2008	5 970	2 952	3 018	44 679	21 372	23 307

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Vplyvom rozvoja automobilového a drevospracujúceho priemyslu, kde prirodzene prevládajú mužské profesie sa zmenil dlhoročný pomer mužov a žien v evidencii UoZ. V okrese Lučenec v predchádzajúcich rokoch prevládal počet UoZ mužov nad ženami, ku koncu roka 2007 naopak stúpol podiel žien v evidencii UoZ zo 45,0 %, z roku 2003 na 51 % v roku 2008. V Banskobystrickom kraji dosiahla prevaha žien u evidovaných nezamestnaných už v roku 2006.

4.3.1 Štruktúra a miera uchádzačov o zamestnanie

Podľa veku

Štatistický prieskum uchádzačov o zamestnanie znovu potvrdil, že z hľadiska veku uchádzačov o zamestnanie okrese Lučenec prevláda skupina 35 – 49 ročných. Ich podiel na celkových uchádzačoch tvoril 36,2 %. Od roku 2005 klesol ich podiel z 41,6 % o 5,5 %. Najvýraznejšie zmeny sme zaznamenali vo vekovej kategórii 15-24, pokles o viac ako 8 % a vo vekovej kategórii 50 a viac, nárast o 8,4 percentuálnych bodov na súčasných 23,10 %. Vyššie uvedený vývoj vyvolaný všeobecnými zmenami vo vekovej štruktúre obyvateľstva („starnutie obyvateľstva“), však bude vyrovnávaný opätovným nárastom nezamestnanosti v dôsledku celosvetovej hospodárskej krízy. U vekovej skupine 25 až 34 ročných sa situácia v priebehu sledovaného obdobia výrazne nezmenila. Jediný nárast v podiele u tejto skupiny sme zaznamenali v roku 2005, kde medziročný nárast dosiahol skoro 5 %. Ku

koncu roka 2008 sa podiel vrátil na hodnoty z roku 2003. Súvisí to s trvalým nárastom priemerného veku UoZ v okrese a nezáujmom zamestnávateľov o pracovníkov tejto vekovej skupiny (viď Tab. 19).

Tab. 19: Štruktúra UoZ podľa veku v rokoch 2003-2008

UoZ	2003	2004	2005	2006	2007	2008
15-24	2 303	1 777	1 669	1 294	1 112	999
podiel	23,30%	20,60%	23,40%	17,50%	17,00%	14,90%
25-34	2 484	2 227	2 091	1 929	1 698	1 732
podiel	25,10%	25,80%	29,30%	26,1%	25,90%	25,80%
35-49	3 564	3 181	2 970	2 779	2 429	2 425
podiel	36,00%	36,10%	41,60%	37,70%	37,20%	36,20%
50 a viac	1 457	1 434	1 397	1 378	1 318	1 551
podiel	14,70%	16,60%	19,60%	18,7%	19,10%	23,10%
Spolu	9 898	8 617	7 133	7 380	6 557	6 707

Zdroj: UPSVaR Lučenec

Podľa vzdelania

Počet uchádzačov o zamestnanie máme v tabuľke č. 20 rozdelených do skupín podľa dosiahnutého vzdelania. Najväčší počet UoZ v celom sledovanom období máme v skupine St. 0 a 1 čo predstavujú ľudia bez vzdelania a ľudia s ukončeným základným vzdelaním. Ich podiel na všetkých UoZ dosiahol hodnotu 53,3 %, čo je najviac v počas sledovaných rokov. Ich počet sa každým rokom postupne zvyšoval. Ďalšiu najpočetnejšiu skupinu 1 637 UoZ nám tvoril St. 2 a 3 (vyučený a UoZ s úplným stredným vzdelaním bez maturity). Ich podiel sa v priebehu sledovaných rokov znížil o 7,6 %. Nasledoval stupeň 6 (UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním s maturitou). Ich počet od začiatku sledovaného obdobia klesol o 433 ako aj ich podiel o necelé 2 percentá, v roku 2008 (9,6 %). Uchádzači o zamestnanie s úplným stredným vzdelaním s maturitou (st. 4) tvorili podiel 6,1 %. Ich počet sa v priebehu sledovaných rokov znížil takmer o polovicu avšak ich podiel len o 0,5 %. Len 2,4 % tvorila najvzdelanejšia skupina UoZ. Podiel skupiny sa zvýšil od roku 2003 o 0,5% (155 UoZ).

Tab. 20: Štruktúra UoZ podľa dosiahnutého stupňa vzdelania

UoZ	2003	2005	2007	2008
Stupeň 0, 1	4 442	3 452	3 015	3 409
podiel	48,30%	48,40%	51,50%	53,30%
Stupeň 2, 3	2 667	1 997	1 557	1 637
podiel	29,00%	28,00%	26,60%	21,40%
Stupeň 4	607	457	353	392
podiel	6,60%	6,40%	6,00%	6,10%
Stupeň 5	258	214	164	194
podiel	2,80%	3,00%	2,80%	3,00%
Stupeň 6	1 048	863	655	615
podiel	11,40%	12,10%	11,20%	9,60%
Stupeň 7,8,9	175	150	111	155
podiel	1,90%	2,10%	1,90%	2,40%
Spolu	9 197	7 133	5 855	6 401

Zdroj: UPSVaR Lučenec

*Legenda**St.0* – UoZ a ZoZ bez vzdelania;*St.1* – UoZ a ZoZ so základným vzdelaním;*St.2* – UoZ a ZoZ vyučení;*St.3* – UoZ a ZoZ s úplným stredným vzdelaním bez maturity;*St.4* – UoZ a ZoZ s úplným stredným vzdelaním s maturitou;*St.5* – UoZ a ZoZ s úplným stredným všeobecným vzdelaním;*St.6* – UoZ a ZoZ s úplným stredným odborným vzdelaním s maturitou;*St.7* – UoZ a ZoZ s vyšším vzdelaním;*St.8* – UoZ a ZoZ s vysokoškolským vzdelaním;*St.9* – UoZ a ZoZ s vedeckou výchovou.**Podľa klasifikácie zamestnaní – KZAM**

V štruktúre UoZ z hľadiska KZAM predchádzajúceho zamestnania (Tab. 21) pretrváva rast v dominantnej skupine UoZ so KZAM A - v okrese Lučenec dosiahol podiel tejto kategórie na celkovej počte UoZ k 31.12.2008 až 44,9 %, čo znamená medziročný nárast o 10,4 percentuálneho bodu. Osoby bez pracovného zaradenia majú najnižšie predpoklady zamestnať sa, preto v tejto skupine očakávame najvyšší rast aj v budúcnosti. Druhu najpočetnejšiu skupinu tvorili pomocní a nekvalifikovaný pracovníci. Ich podiel sa počas sledovaného obdobia postupne znižoval, z pôvodných 27,67 % v roku 2006 na 23 %

v roku 2008. Skupina KZAM = 7 tvorila v roku 2008 podiel 8,1 %. Najnižší priemerný počet UoZ bolo zaradených v skupine zákonodarca, vedúci a riadiaci pracovník. Ich podiel sa v priebehu troch rokov mierne zvýšil ale len na hranicu 0,4 % z celkového počtu. U ostatných pracovných zameraní dosahovali počty UoZ v priebehu sledovaného obdobia podobné hodnoty.

Tabuľka č. 21: Štruktúra UoZ podľa zamestnania

KZAM	2006		2007		2008	
	Priemerný počet	Podiel v %	Priemerný počet	Podiel v %	Priemerný počet	Podiel v %
KZAM = 1	23	0,29	27	0,4	23	0,4
KZAM = 2	68	0,89	62	0,9	45	0,7
KZAM = 3	336	4,36	313	4,6	259	4,1
KZAM = 4	228	2,96	212	3,1	216	3,4
KZAM = 5	699	9,07	596	8,7	516	8,1
KZAM = 6	137	1,78	103	1,5	90	1,4
KZAM = 7	839	10,88	728	10,6	588	9,2
KZAM = 8	402	5,21	360	5,2	314	4,9
KZAM = 9	2 134	27,67	1 766	25,7	1 472	23,0
KZAM = A	2 845	36,89	2 716	39,5	2 877	44,9
KZAM = 0	0	0	0	0	0	0
Spolu	7 712	100,00	6 882	100,00	6 401	100,00

Zdroj: UPSVaR Lučenec

KZAM 1 - zákonod., vedúci a riad. prac.

KZAM 2 - vedec., odbor., duš. pracovníci

KZAM 3 - techn., zdrav., pedag. prac.

KZAM 4 - nižší admin. pracovníci (úradníci)

KZAM 5 - prevádzk. prac. v služb. a obchode

KZAM 6 - kvalif. robot. v poľn., lesn. a príbuz. odb.

KZAM 7 - remes., kvalif. výr., sprac. oprav.

KZAM 8 - obsluha strojov a zariadení

KZAM 9 - pomoc. a nekvalif. pracovníci

KZAM A - osoby bez pracovného zaradenia

Podľa osobitných skupín

Uchádzačov o zamestnanie, rozdelených podľa osobitných skupín máme znázornený v Tabuľke 22. Najväčší počet UoZ evidovaných na úradoch práce, už tradične tvorí skupina dlhodobo evidovaných ľudí. Aj v roku 2008 bol počet týchto UoZ 3 366. Pozitívom určite je, že sa ich počet od roku 2003 znížil skoro o polovicu. Dlhodobo evidovaný uchádzači o zamestnanie už väčšinou nemajú záujem sa zamestnať. Značnú

väčšinu tvoria Rómsky občania, ktorý by stratili sociálne príspevky od štátu, preto ani o zamestnaní neuvažujú. Medzi najťažšie zamestnateľnú skupinu UoZ patria aj osoby so zdravotným postihnutím. Ich počet sa počas sledovaného obdobia znížil z pôvodných 297 v roku 2003 na 131 v roku 2008. Absolventi a mladiství uchádzajúci sa o zamestnania sa taktiež zaraďujú medzi ťažšie zamestnateľných, pretože väčšina zamestnávateľov si kladie medzi hlavné podmienky min. 2 ročnú prax, čo absolventi a mladiství nespĺňajú.

Tab. č. 22: UoZ podľa osobitných skupín

Rok	Počet UoZ so ZP	Počet UoZ - absolventi	Počet UoZ - mladiství	Počet dlhodobo evidovaných UoZ
2003	297	386	168	5 706
2004	238	491	124	5 179
2005	227	470	124	4 836
2006	171	294	106	4 243
2007	142	239	112	3 768
2008	131	313	107	3 366

Zdroj: UPSVaR Lučenec

4.4 Politika trhu práce

Politika trhu práce v sebe zahŕňa systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Jej cieľom je zabezpečiť právo občanov na vhodné zamestnanie a to formou sprostredkovania práce, poskytovaním poradenstva, podporou zamestnanosti, prispôbovaním profesijnej štruktúry zamestnanocov a nezamestnaných súčasným požiadavkám trhu práce, zvýšenou starostlivosťou o pracovné uplatnenie mladistvých absolventov škôl, občanov starších ako 50 rokov, občanov dlhodobo nezamestnaných, občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

4.4.1 Sprostredkovanie zamestnania

Úrad pre účely sprostredkovania zamestnania vedie evidenciu uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, evidenciu voľných pracovných miest a evidenciu zamestnávateľov vo svojom územnom obvode. Sprostredkovateľské služby sú

zamerané najmä na poskytovanie informácií o voľných pracovných miestach v regióne, v Slovenskej republike, v zahraničí, vyhľadávanie a ponuku vhodného zamestnania pre uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie. V dvoch informačno-poradenských strediskách a informačnej zóne je umožnený voľný prístup k internetu za účelom vyhľadávania voľných prac. miest, zasielanie žiadostí o prijatie do zamestnania a písanie profesijných životopisov. Táto služba je poskytnutá všetkým klientom úradu práce. Pre zamestnávateľov sa vyhľadávajú a ponúkajú vhodní zamestnanci z evidencie uchádzačov o zamestnanie úradu práce a spolupracuje sa pri organizovaní burzy informácií a výberových konaniach.

Jednou z aktivít, ktorú ÚPSVaR Lučenec každoročne organizuje, a na ktorej sú klientom úradu sprostredkované informačno - poradenské služby je Burza práce. Aktivita je financovaná z prostriedkov úradu práce. Cieľom burzy informácií bolo zvýšenie rozsahu a kvality sprostredkovateľských služieb za účelom zvýšenia zamestnateľnosti. V roku 2008 sa jej zúčastnilo 18 zamestnávateľov (JOHNSON CONTROLS Lučenec, Dopravný podnik Bratislava a.s., I.D.C. Holding a.s. – pečiváreň Sereď, Všeobecná nemocnica s poliklinikou Lučenec n.o., FELDSAM s.r.o. Lučenec, Ipeľské tehelne a.s. Lučenec, Slovenská pošta a.s. Banská Bystrica, Regrutačné stredisko v Banskej Bystrici) a dve agentúry dočasného zamestnávania (Trenkwald s.r.o. Lučenec a EDYMAX Holding s.r.o. Lučenec). Burzy sa zúčastnilo 773 návštevníkov. Zúčastnení zamestnávatelia ponúkali pracovné miesta ako napríklad: v profesii vodič autobusu, zvárač CO₂, zámočník, stolár, zdravotné sestry, šičky, profesionálny vojak a mnoho ďalších. Spolu bolo ponúknutých 165 VPM. Ako sme sa dozvedeli od pracovníkov úradu bola úspešnosť burzy práce 44 %.

Popri vyššie menovanej aktivite sa pravidelne uskutočňuje aj Burza práce pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a občanov ohrozených stratou zamestnania. Zúčastnilo sa jej 287 klientov, z toho 156 uchádzačov evidovaných na úrade práce.. Svoju činnosť prezentovalo 8 zamestnávateľov a bolo ponúknutých 201 voľných pracovných miest, úspešnosť dosiahla 54 %.

Každoročne sa taktiež uskutočňuje v jesenných mesiacoch Burza informácií pre žiakov stredných škôl. V roku 2008 sa uskutočnil už jej 10. ročník. Spoluorganizátormi burzy boli Mestský úrad Lučenec a Centrum pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie v Lučenci. Z pozvaných 18 stredných škôl sa Burzy informácií zúčastnilo 14. Študenti škôl názorne prezentovali jednotlivé študijné a učebné odbory svojich škôl. Burza informácií bola zameraná na poskytovanie informácií o možnostiach regionálneho trhu

práce, prezentáciu zamestnávateľov, stredných a učňovských škôl, ako i prezentáciu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (služby zamestnanosti a EURES). Súčasťou Burzy informácií bolo aj rokovanie za okrúhlym stolom, ktoré sa uskutočnilo za účasti zástupcov stredných škôl, základných škôl, Mestského úradu v Lučenci, Centra pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie v Lučenci, zamestnávateľov z regiónu a zástupcov úradu práce.

EURES – Európske služby zamestnanosti je sieť spolupracujúcich subjektov, ktorých cieľom je uľahčiť voľný pohyb pracovných síl v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru. Do siete EURES sú zapojené aj regionálne a národné inštitúcie, ktoré sa zaoberajú problematikou zamestnanosti.

Počet uchádzačov o zamestnanie na 1 sprostredkovateľa

K nasledovnej analýze počtu uchádzačov o zamestnanie na 1 sprostredkovateľa sme si ako objekt skúmania vybrali 2 najväčšie mestá okresu Lučenec, pretože práve v týchto mestách sa kumuluje najväčší počet uchádzačov o zamestnanie (Tab. 23). V roku 2008 pracovalo na ÚPSVaR v Lučenci na oddelení informačných a sprostredkovateľských služieb v okrese 14 sprostredkovateľov zamestnania. 8 v Lučenci a 6 vo Fiľakove. Ich hlavnou úlohou je pomoc uchádzačom o zamestnanie pri hľadaní vhodnej práce a prípravy pre pracovný pomer. Avšak ako sme sa dozvedeli od pracovníkov ÚPSVaR sa bude ich počet redukovať v dôsledku znižovania stavov zamestnancov. Najnižší počet UoZ sme zaznamenali v letných mesiacoch, keď je v sezónnych prácach zamestnaných najviac ľudí. Na prelome mesiacov júl/august sme zaznamenali v meste Fiľakovo nárast UoZ až o 100 osôb. Následne sa ich stavy v oboch mestách ku koncu roka zvyšovali. V konečnom dôsledku môžeme konštatovať, že v priemere sa počet UoZ ku koncu roka zvýšil o 55.

Tab. č. 23: Počet uchádzačov o zamestnanie na 1 sprostredkovateľa

Počet UoZ/1 sprostredkovateľa	Január	Február	Marce	Apríl	Máj	Jún	Júl	August	September	Október	November	December
Lučenec	472	478	462	453	444	434	427	422	433	430	437	458
Fiľakovo	484	469	468	462	462	456	465	566	560	565	582	608
Spolu	478	474	465	457	453	445	446	494	497	498	510	533

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

Financovanie sprostredkovania zamestnania

ÚPSVaR Lučenec v rámci odbornej terminologickej prípravy v súlade s Národným projektom VIII (Zvyšovanie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb) v roku 2008 realizoval 1 modul odbornej terminologickej prípravy v dvoch kurzoch:

- Špecializovaný kurz nemčiny I. (slovná zásoba v nemeckom jazyku pre opatrovatelky a zdravotnícky personál). Do uvedeného modulu bolo zaradených 14 UoZ. Úspešne absolvovali všetci UoZ.
- Špecializovaný kurz nemčiny II. (slovná zásoba v nemeckom jazyku pre opatrovatelky a zdravotnícky personál). Do uvedeného modulu bolo zaradených 16 UoZ. Kurz úspešne absolvovali 14 UoZ.

V rámci aktivity „Zabezpečenie komplexného spôsobu poskytovania informácií na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny a úradoch práce sociálnych vecí a rodiny boli v roku 2008 zakúpené na všetky pracoviská úradu LCD televízory a fluid boxy (zariadenia na zobrazovanie informácií).

Projekty a programy

ÚPSVaR Lučenec sa pravidelne ako partner podieľa na realizácii programov a projektov s cieľom nájsť inovatívne riešenia problémov na trhu práce a tým prispieť k zlepšeniu uplatnenia sa UoZ na trhu práce. Úrad v roku 2008 vystupoval v partnerstvách ako subjekt, ktorý sa podieľal na výbere vhodných uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie do uvedených aktivít:

- Projekt „Aktivizáciou komunit k skvalitneniu života a podpore zamestnanosti“
- Projekt „Odborné vzdelávanie a reálna praktická príprava cieľovej skupiny“, s počtom zaradených 45 UoZ.
- Projekt „Zlepšenie zamestnatel'nosti rómskej a nerómskej komunity v mikroregióne Sinec – Kokavsko a širšom okolí“. Počet zaradených do vzdelávacieho programu opatrovatel'ka bol 6 UoZ a do vzdelávacieho programu Komunikačné a informačné technológie 10 UoZ.

Občianske združenie BOVAP realizuje v spolupráci s Regionálnou rozvojovou agentúrou Lučenec, Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Lučenec a Združenou strednou školou služieb Lučenec projekt v rámci spoločenstva EQUAL "Partnerskou spoluprácou k hľadaniu inováčných riešení problémov na trhu práce". Hlavným cieľom projektu je partnerskou spoluprácou zúčastnených partnerov rozvojového partnerstva hľadať nové riešenia a možnosti zamestnania dlhodobo nezamestnaných osôb, osôb s nízkou kvalifikáciou, absolventov škôl a osôb nad 50 rokov veku v regióne Novohrad, ktorý dosahuje pomerne vysokú mieru nezamestnanosti. Prioritou projektu je uľahčenie prístupu a návratu na trh práce pre tých, ktorí majú ťažkosti s integráciou a reintegráciou na trhu práce.

V rámci iniciatívy spoločenstva EQUAL pokračoval ÚPSVaR v Lučenci ako partner v realizácii projektov, ktoré sú znázornené v tabuľke 24. V rámci realizácie projektu „Partnerskou spoluprácou k hľadaniu inováčných riešení problémov na trhu práce“ sa uskutočnili aktivity pre uchádzačov o zamestnanie v oblasti: „Základy práce na PC + AJ“, „Základy vidieckeho cestovného ruchu a Agroturizmus“, „Opatrovateľstvo“.

Tab. 24: Prehľad projektov v rámci spoločenstva EQUAL

Názov projektu	Realizačný garant projektu	Charakteristika účasti ÚPSVaR Lučenec
Partnerskou spoluprácou k hľadaniu inováčných riešení problémov na trhu práce	OZ BOVAP	Člen partnerstva
Metodika identifikácie a prognostiky možných smerov vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti a analýza možných riešení pre zvládnutie týchto trendov s cieľom zefektívnenia aktívnej politiky trhu práce	Inštitút zamestnanosti Bratislava	Člen partnerstva

Zdroj: ÚPSVaR Lučenec

ÚPSVaR v Lučenci aktívne pristupuje k členstvu v občianskom združení Partnerstvo. Cieľom OZ Partnerstvo bolo a je riešiť dlhodobý problém nízkej zamestnanosti v okrese, sociálne začlenenie marginalizovaných skupín a podpora

zvyšovania zamestnateľnosti a reintegrácie na trh práce. Činnosť OZ je zameraná na uľahčenie prístupu k službám pre sociálne znevýhodnené skupiny, zvýšenie ekonomického rozvoja na lokálnej úrovni a zdokonalenie základnej infraštruktúry cestou vzdelávania a poradenských aktivít. Hlavným cieľom je znižovať mieru nezamestnanosti a predchádzať dlhodobej nezamestnanosti.

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Lučenci sa spolupodieľal na výbere uchádzačov o zamestnanie, klientov a zamestnancov, ktorí sa následne zúčastnili uvedených aktivít :

1. Sociálno – komunikačné zručnosti, komunitné plánovanie
2. Uplatnenie sa na trhu práce, právne minimum
3. Tvorba a implementácia projektov zo štrukturálnych fondov, vyúčtovanie projektov
4. Informačno – komunikačné technológie pre začiatočníkov
5. Manažovanie neziskových organizácií, komunitné plánovanie
6. Informačno – komunikačné technológie pre pokročilých
7. Sociálny podnik ako forma zamestnávania znevýhodnených občanov

Informačné a poradenské služby

ÚPSVaR poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby. Informačné a poradenské služby sú služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a výbere zamestnanca. Informačné a poradenské služby sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o:

- požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie
- pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolaní,
- možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- predpokladoch na výkon povolania,
- možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti,
- podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti,
- podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

V roku 2008 tvorili viac ako polovicu klientov informačno – poradenských služieb uchádzači o zamestnanie, ktorým bolo poskytnutá väčšina ponúkaných služieb a to buď individuálnou alebo skupinovou formou. Klientov tvoril záujemcovia o zamestnanie, zamestnávateľa a osoby ohrozené stratou zamestnania. Poradenské služby individuálnou formou najmä o možnostiach zamestnania využívali v nezanedbateľnej miere záujemcovia o zamestnanie a formou skupinových sedení to boli zamestnanci s rizikom ohrozenia straty zamestnania.

Služby siete EURES

Služby siete EURES sú poskytované rôznym cieľovým skupinám: uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie, zamestnávateľom, študentom a to individuálnou alebo skupinovou formou. V roku 2008 sa ich zúčastnilo 495 UoZ, 174 študentov a 48 zamestnávateľov.

Medzinárodná mobilita práce

V rámci Medzinárodnej mobility práce prostredníctvom bilaterálnych zmlúv o vzájomnom zamestnávaní občanov alebo stážových pobytov pracovalo v roku 2008 v zahraničí 93 občanov, z toho bolo 20 z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Agentúry dočasného zamestnávania - ADZ

V roku 2008 bolo v územnej pôsobnosti ÚPSVaR Lučenec evidovaných 6 agentúr dočasného zamestnávania. V sledovanom období neboli od týchto agentúr nahlásené na úrade práce v Lučenci žiadne voľné pracovné miesta. Z evidencie bolo vyradených 9 uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa zamestnali u niektorej z uvedených agentúr dočasného zamestnávania.

Agentúry podporovaného zamestnávania – APZ

V územnej pôsobnosti Úradu práce a sociálnych vecí v Lučenci boli v roku 2008 evidované 2 agentúry podporovaného zamestnávania. V sledovanom období neboli od týchto agentúr nahlásené na úrade práce žiadne voľné pracovné miesta.

4.4.2 Aktívne opatrenia na trhu práce

Na realizáciu aktívnej politiky trhu práce využíva Úrad práce sociálnych vecí a rodiny nasledovné nástroje:

- **Vzdelávanie a príprava pre trh práce:** hlavným cieľom projektu je prispieť k rastu zamestnanosti založenej na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile. V súvislosti s realizáciou tohto nástroja podporoval ÚPSVaR Lučenec predovšetkým vzdelávanie UoZ s príslubom na zamestnanie v krátkom čase po ukončení vzdelávacej aktivity, ďalej vzdelávanie tých UoZ, ktorí predložili reálny podnikateľský zámer a dlhodobu nezamestnaných UoZ v záujme obnovy pracovných návykov a zručností u tejto skupiny UoZ. Úrad zároveň zohľadňoval potreby a požiadavky zamestnávateľských subjektov v regióne. V rámci uvedeného projektu v roku 2008 realizoval ÚPSVaR Lučenec 21 kurzov, do ktorých bolo zaradených 323 UoZ a 6 záujemcov o zamestnanie (ZoZ).
- **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť:** je jedným z najvyužívanejších finančných foriem pomoci. Vytvorených a obsadených bolo 168 pracovných miest. Najväčšie zastúpenie na celkovej počte 168 podporených a vytvorených pracovných miest mala v sledovanom období podnikateľská činnosť v oblasti stavebníctva, administratívy, účtovníctva, sprostredkovateľskej činnosti a v oblasti služieb pre obyvateľstvo (predavači, čašníci, kadernícke a kozmetické služby).
- **Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie:** tento nástroj aktívnej politiky trhu práce sa v roku 2008 realizoval financovaním zo štátneho rozpočtu. Poskytuje možnosť znevýhodnenému UoZ získať pracovné zručnosti u budúceho zamestnávateľa. V sledovanom období ÚPSVaR nezaznamenal využitie tohto nástroja v okrese Lučenec.
- **Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ:** Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ poskytuje úrad zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto. ÚPSVaR Lučenec v roku 2008 uzatvoril so zamestnávateľmi dohody vo veci poskytnutia príspevku na 25 dohodnutých pracovných miest, v sledovanom období bolo vytvorených 31 pracovných miest, na ktoré bolo umiestnených 41 UoZ.

-
- **Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami:** v okrese Lučenec boli v roku 2008 uzatvorené dohody na 47 pracovných miest s celkovou dohodnutou sumou 170 822,55 EUR (5 146 200,- Sk), z toho bolo vytvorených 40 pracovných miest. Pracovné miesta sa najčastejšie vytvárali v týchto profesiách: pomocný robotník, predavač, stavebný robotník, pracovník v administratíve, kuchár, čašník, pedagóg v predškolskom zariadení.
 - **Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe:** absolventská prax umožňuje mladým nezamestnaným ľuďom získať základné pracovné návyky a praktické odborné zručnosti priamo v pracovnom procese. V okrese Lučenec boli v roku 2008 uzatvorené dohody s 92 absolventmi, zaradených bolo 106 UoZ, z ktorých bolo 66 žien, čo predstavuje z celkového počtu 62,3 %. Priemerná dohodnutá doba vykonávania absolventskej praxe bola 6 mesiacov. Najväčší záujem zo strany zamestnávateľov bol, rovnako ako v predchádzajúcom roku, predovšetkým o absolventov stredných odborných škôl, obchodných akadémií, pedagogických a sociálnych akadémií, gymnázií a tiež vysokých škôl rôzneho zamerania.
 - **Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce:** príspevok je určený absolventom stredných škôl vedeným v evidencii UoZ najmenej 6 mesiacov a občanom starším ako 50 rokov, ktorí sú v evidencii úradu najmenej 3 mesiace a absolvovali vzdelávanie a prípravu pre trh práce v trvaní od 6 do 24 mesiacov. V pôsobnosti ÚPSVaR Lučenec sa nenachádzajú záujemcovia zo strany zamestnávateľov, ktorí by prejavili o tento príspevok záujem, nakoľko je široký výber iných príspevkov s vyššou výškou, ktorá motivuje záujemcov.
 - **Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb:** hlavným cieľom je podpora udržiavania pracovných návykov UoZ s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných a nezamestnaných v hmotnej núdzi ako prostriedok zvyšovania ich zamestnateľnosti. V roku 2008 bolo s obcami uzatvorených 122 dohôd. Medzi menšie obecné služby, na ktoré boli UoZ v obciach zaradení, patrili najmä úprava verejných priestranstiev, drobné stavebné práce, starostlivosť o starších občanov a iné pomocné práce.
 - **Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby:** dobrovoľnícka služba je forma aktivácie UoZ vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre trh práce. Dobrovoľnícke a verejnoprospešné činnosti vykonávané UoZ zaradenými v dobrovoľníckych organizáciách boli zamerané

predovšetkým na sociálnu starostlivosť, pomocné práce, úpravu verejných priestranstiev. Z dobrovoľníckych organizácií boli vo veľkej miere zastúpené najmä občianske združenia, cirkvi, v menšej miere zariadenia poskytujúce sociálne služby, zdravotnícke zariadenia, školské zariadenia a organizácie v oblasti kultúry. Z celkového počtu 427 UoZ zaradených na dobrovoľnícku činnosť v okrese Lučenec sa v roku 2008 zamestnalo 16 UoZ.

- **Príspevok na dochádzku za prácou:** Príspevok na dochádzku za prácou je poskytovaný na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu zamestnania a späť, príp. z miesta trvalého alebo prechodného pobytu občana do miesta prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a späť.
- **Príspevok na presťahovanie za prácou**
- **Príspevok na dopravu do zamestnania**
- **Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím:** hlavným cieľom projektu je zvyšovanie zamestnanosti prostredníctvom integrácie občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce prostredníctvom nových nástrojov aktívnej politiky trhu práce založených na princípe obligatórnosti.
- **Príspevok na vytvorenie chránenej dielne / chráneného pracoviska:** Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zriadi chránenú dielňu alebo chránené pracovisko za účelom zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. V roku 2008 v okrese Lučenec boli podpísané 4 dohody o poskytnutí predmetného príspevku, na základe ktorých bolo vytvorených 15 pracovných miest.
- **Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť:** V roku 2008 v okrese Lučenec požiadalo 8 občanov so zdravotným postihnutím o príspevok na začatie vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti.
- **Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnanca:** uvedený nástroj nepodporuje tvorbu nových pracovných miest, ale už existujúce pracovné miesta, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím. V roku 2008 sa príspevok poskytoval štvrťročne. Celkom požiadalo o príspevok 22 subjektov a podporených bolo 29 pracovných miest.

4.5 SWOT analýza

V tejto časti analýzy sa sústreďíme na zhodnotenie silných a slabých stránok prírodných podmienok, demografického vývoja, trhu práce a ekonomickej základe regiónu ako aj príležitostí a ohrození. Nasledovná analýza bola vykonaná na základe internej diagnostiky.

Silné stránky

- výhodná geografická poloha regiónu
- náleziská nerastných surovín
- dvojjazyčnosť obyvateľov južných častí a s tým spojená komunikačná dostupnosť s blízkou Maďarskou republikou
- lacná pracovná sila
- existencia priemyselných zón s kompletne vybudovanou infraštruktúrou
- kvalitná spolupráca ÚPSVaR so zamestnávateľmi a obcami
- podpora zamestnanosti pomocou nástrojov aktívnej politiky trhu práce
- dostatočná sieť služieb
- skúsenosti s projektmi zametnými na rozvoj investícií

Slabé stránky

- nevyhovujúci stav technickej infraštruktúry a zlá dopravná dostupnosť
- hromadné prepúšťania kľúčových zamestnávateľov
- starnutie obyvateľstva, zvyšujúci sa počet ľudí v poproduktívnom veku
- vysoký počet dlhodobu evidovaných nezamestnaných
- vysoká miera nezamestnanosti
- nezáujem obyvateľov o riešenie problémov regiónu
- chýbajúci marketing a propagácia regiónu
- odchod mladého obyvateľstva z okresu za prácou
- priemerná mesačná mzda hlboko pod celoslovenským priemerom
- nedostatok pracovných miest na trhu práce
- slabá podpora malého a stredného podnikania

Príležitosti

- budovanie infraštruktúr na využívanie alternatívnych zdrojov energie
- medzinárodná spolupráca s Maďarskou republikou a možnosti ďalšieho rozvoja cezhraničnej spolupráce
- príchod strategických investorov do okresu
- potenciál pre rozvoj cestovného ruchu a kúpeľníctva (výstavba aquoparku)
- voľný trh práce v rámci EÚ
- podpora zakladania rozvojových partnerstiev
- nové pracovné miesta v priemyselnom parku Tomášovce a v bioplynárni Buzitka

Ohrozenia

- pokračovanie hromadného prepúšťania v dôsledku svetovej hospodárskej krízy
- vyššia konkurencieschopnosť susedných regiónov a zahraničia, ktoré spôsobujú odliv kvalifikovanej a vzdelanej pracovnej sily
- nedostatok finančných prostriedkov, ktoré môžu ohroziť príchod zahraničných investícií do priemyselných parkov
- slabé prepojenie výchovno-vzdelávacieho procesu s požiadavkami trhu
- vysoký nárast nezamestnanosti
- nedostatočné využívanie prírodného potenciálu okresu.

5 Návrh na využitie výsledkov

Na základe výsledkov diplomovej práce dosiahnutými ekonomickou analýzou regiónu chceme navrhnúť súbor riešení na zvýšenie miery zamestnanosti v okrese Lučenec.

- Efektívne využívať silné stránky okresu ako sú náleziská nerastných surovín, blízkosť Maďarských hraníc a s tým spojená komunikačná dostupnosť obyvateľov, existenciu priemyselných zón alokovaných v blízkosti okresného mesta Lučenec.
- Efektívne využívať fondy európskej únie a tým prispievať k podpore nových investícií, dobudovať infraštruktúru pre priemyselné zóny, zlepšenie kvality života obyvateľov, podporovať novovzniknutých podnikateľov, rekonštrukcie historických a kultúrnych objektov.
- Využívanie termálnej energie, ktorá prispeje k zvýšeniu energetickej efektívnosti.
- Podporovať neexportujúce odvetvia, ktoré prinášajú okresu najvyššiu pridanú hodnotu.
- Zamerať sa na dobudovanie infraštruktúry k priemyselnému parku Sever a priemyselnému parku v Tomášovciach.
- Podporiť dobudovanie aquaparku, ktorého výstavba je ohrozená. Vybudovanie tohto komplexu by mal významný pozitívny vplyv z pohľadu cestovného ruchu a priniesol by nové pracovné príležitosti.
- Zamerať sa na pomoc dlhodobo evidovaných UoZ, UoZ s nízkym stupňom vzdelania a nekvalifikovaných pracovníkov.
- Pokúsiť sa minimalizovať byrokratické prierahy pri žiadostiach o nástroje aktívnej politiky trhu práce.

6 Záver

Okres Lučenec prešiel v priebehu niekoľkých rokov výraznými, zväčša pozitívnymi zmenami. K tomuto názoru sme dospeli na základe komplexnej ekonomickej analýzy okresu. Analýza bola zameraná na faktory ovplyvňujúce zamestnanosť a následne ako pomáha zamestnanosť k rozvoju regiónu. Najvýraznejším negatívom bol príchod svetovej hospodárskej a finančnej krízy koncom roku 2008, ktorá nám priaznivý ekonomický vývoj mierne ovplyvnila. Mierne len preto, lebo v tej dobe sa kríza ešte neprejavila naplno a naše ukazovatele neboli tak výrazne ovplyvnené ako je tomu dnes.

Z pohľadu demografických ukazovateľov sme sledovali zníženie počtu obyvateľov okresu. Minimálny prírastok sme zaznamenali len v obciach s vyšším podielom rómskej menšiny. Klesol aj podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva z celkového počtu obyvateľov okresu na 45,6 % z pôvodných 50,3 %. Z hľadiska vekovej štruktúry obyvateľstva sme zistili skutočnosť, že množstvo obyvateľov v produktívnom veku sa blíži k hranici dôchodkového veku, čo nám potvrdzujú údaje o rýchlejšom starnutí populácie okresu v porovnaní s ostatnými okresmi. Vysoký index starnutia 138,5 nám vytvára regresívny typ vekovej štruktúry a tento fakt nám podopiera aj vysoký priemerný vek obyvateľstva (38,8 rokov). V sociálnej a hospodárskej oblasti sú nevyhnutné určité opatrenia, pretože takýto vývoj je z rozvojového hľadiska nevyhovujúci.

Na zamestnanosti v regióne majú najväčší podiel mestá Lučenec a Filákov. Práve v týchto mestách je sústredená väčšina významných zamestnávateľov, ktorí tu majú vytvorené priaznivé podmienky pre podnikanie a rozvoj. Mesto Lučenec má pre alokáciu investorov vytvorené dve priemyselné zóny, pričom jedna z nich má kompletne vybudovanú infraštruktúru a na dobudovanie infraštruktúry v druhej priemyselnej zóne vyvíja mesto maximálne úsilie. Z hľadiska zamestnanosti si dominantné postavenie zachováva priemyselná výroba, aj keď sme pri tomto odvetví zaznamenali pokles zamestnancov v priebehu sledovaného obdobia takmer o 1000. Ďalšími významnými odvetviami boli školstvo, verejná a štátna správa, obchod, služby a doprava. Najvýraznejší nárast počtu zamestnancov sme zaznamenali v odvetví nehnuteľnosti a prenájmu, kde sa priemerný počet zamestnancov zvýšil o viac ako 200 %. Priemerná mesačná nominálna mzda sa pohybovala v rozpätí od 500 do 580 EUR. Najvyššie ohodnotená práca bola v štátnej správe, naopak najnižšia bola už tradične v poľnohospodárskej výrobe

a stavebníctve. Lokalizačná analýza nám umožnila určiť exportujúce odvetvia v okrese, ktorými boli obchod a priemysel.

K najväčším bariéram pri rozvoji zamestnanosti v okrese jednoznačne prispel príchod hospodárskej krízy a tým spojené hromadné prepúšťanie. Svoju výrobu ukončila firma NOVOKER a.s., ktorá bola v minulosti významným zamestnávateľom v okrese. Viac ako polovica z 55 zamestnávateľov s počtom zamestnancov viac ako 50 pristúpila k znižovaniu stavov. K najviac ohrozeným odvetviam patrilo drevospracujúci, strojársky, keramický a tehliarsky priemysel. Pozitívom bolo zvýšenie stavu zamestnancov o 75 % v spoločnosti Johnson Controls Lučenec, ktorá vytvára subdodávky pre automobilový priemysel.

V okrese Lučenec bolo v roku 2008 evidovaných 1 742 právnických osôb. Väčšina podnikateľských subjektov volila formu podnikania v spoločnostiach s ručením obmedzeným (54%). Štruktúra zamestnanosti sa decentralizovala, znížil sa podiel veľkých zamestnávateľov na celkovej zamestnanosti v okrese. Počet živnostníkov a malých podnikov sa neustále zvyšuje. V roku 2008 bolo evidovaných 3 950 fyzických osôb, z toho 3 569 živnostníkov.

Počet voľných pracovných miest nahlásených zamestnávateľmi sa v roku 2008 znížil o viac ako polovicu v porovnaní s rokom 2007 na 678. Medzi najviac žiadané patrili robotnícke profesie, tvorili 27 % zo všetkých profesií. Nasledovali šičky, ktoré tvorili 23 %. Dopyt po tejto profesii vyvolalo spomínané zvyšovanie stavu zamestnancov v spoločnosti Johnson Controls Lučenec. Zamestnanci ÚPSVaR Lučenec hodnotili spoluprácu so zamestnávateľmi pri nahlásovaní voľných pracovných miest pozitívne. Dôvody keď zamestnávatelia nenahlasovali VPM boli v prípadoch preobsadenia už existujúcich pracovných miest a dávali prednosť vlastnej databáze žiadosti. Zamestnávatelia uprednostňovali zamestnancov s vyšším vzdelaním z dôvodu zabezpečenia čo najefektívnejšieho chodu svojich firiem.

Z hľadiska nezamestnanosti môžeme okres Lučenec priradiť k okresom s vysokou nezamestnanosťou. Počas sledovaného obdobia mala miera nezamestnanosti klesajúcu tendenciu. V roku 2008 dosahovala 17,96% avšak v súčasnosti sa nezamestnanosť blíži k hranici 24 % (k 31. 2. 2010). Štruktúru nezamestnanosti sme analyzovali z hľadiska veku, vzdelania, klasifikácie zamestnaní a podľa osobitných skupín. Najväčší počet uchádzačov o zamestnanie z hľadiska veku tvorila skupina 35 – 49 ročných. Ich podiel z celkového počtu UoZ tvoril 36 %. Z hľadiska dosiahnutého vzdelania tvorili najväčšiu

skupinu UoZ bez vzdelania a ľudia s ukončeným základným vzdelaním s podielom 53 %. Prirodzene najmenší podiel tvorili osoby s dosiahnutým vyšším a vysokoškolských vzdelaním (2,4 %). Podľa klasifikácie zamestnaní KZAM (predchádzajúceho zamestnania) pretrvával rast osôb bez pracovného zaradenia. Z hľadiska tejto klasifikácie tvorili podiel takmer 45 % zo všetkých UoZ. Osoby zaradené do tejto skupiny majú aj najnižší predpoklad sa zamestnať. Ďalšiu početnú skupinu tvorili pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s podielom 23 %. Z pohľadu osobitných skupín už tradične prevláda skupina dlhodobo nezamestnaných osôb. V roku 2008 bol počet týchto uchádzačov 3 366, avšak v porovnaní s rokom 2003 klesol ich počet takmer o polovicu.

Politika trhu práce v sebe zahŕňa systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Jej cieľom je zabezpečiť právo občanov na vhodné zamestnanie a to formou sprostredkovania práce, poskytovaním poradenstva, podporou zamestnanosti, prispôsobovaním profesijnej štruktúry zamestnanocov a nezamestnaných súčasným požiadavkám trhu práce. Úrad pre účely sprostredkovania zamestnania vedie evidenciu UoZ, ZoZ, evidenciu VPM a evidenciu zamestnávateľov vo svojom územnom obvode. Sprostredkovateľské služby sú zamerané najmä na poskytovanie informácií o voľných pracovných miestach v regióne, v Slovenskej republike, v zahraničí, vyhľadávanie a ponuku vhodného zamestnania pre UoZ.

7 Zoznam použitej literatúry

1. ÁRENDÁŠ, M. - HUDÁKOVÁ, M. 2001. *Základy makroekonómie*. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2001. 154 s. ISBN 80-7137-927-1.
2. ÁRENDÁŠ, M. 2005. *Makroekonómia*. 1. vyd. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2005. 381s. ISBN 80-8069-524-5.
3. ARMSTRONG, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited, 2006. 982 s. ISBN-10 07494 4631 5.
4. BARÁNIK, M. – HABÁNIK, J. 2002. *Základy makroekonómie*. Bratislava: IRIS. 2002. 93 s. ISBN 80-89018-45-9.
5. BAROŠOVÁ, M. 2006. *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006. ISBN 1-4039-1793-0.
6. BELAJOVÁ, A. - FÁZIKOVÁ, M. 2005. *Regionálna ekonomika*. 3. vyd., Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita, 2005. ISBN 80-8069-513-X.
7. BELTZ, H. - SIEGRIST, M. 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. str. 23-24. ISBN 80-7178-479-6.
8. BENKO, V. 2004. EÚ čelí vysokej nezamestnanosti mladých. In: *Hospodárske noviny*. roč. 12, 2004, č. 65, s. 11, ISSN 1335-4701.
9. BLAŽEK, J. – UHLÍŘ, D. 2002. *Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, klasifikace*. Praha: Karolinum, 2002. 212s., ISBN 80-246-0884-3.
10. BOREKOVÁ, B. 2002. *Ekonomika domácností*. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2002. 154s. ISBN 80-7137-977-8.
11. BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon. 2003. ISBN: 80-86429-16-4.
12. BUČEK, J. 2001. Responding to Diversity: Solutions at the Local Level. In: Biró, A. M., Kovacs, P. (eds.): *Diversity in Action: Local Public Management of Multi-Ethnic Communities in Central and Eastern Europe*. Budapest: Local Government and Public Service Reform Initiative. 2001. s. 273 – 306..
13. BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
14. DAVENPORT, G. et al. 2000. *Termination of employment digest*. Geneva: Geneva International Labour Office. 2000. 402 s. ISBN: 9221108422.

-
15. EUROPEAN COMMISSION, Finland, Organisation for Economic Cooperation and Development. 2000. Policies towards full employment. Organization for Economic Cooperation & Development. 2000. 219 s. ISBN: 9264176616.
 16. GABRIELOVÁ, H. 2005. Analýza pozície slovenskej ekonomiky podľa technologickej a poznatkovej náročnosti. In.: *Ekonomický časopis*, 53, 2005. s .43-60.
 17. GABRIELOVÁ, H. 2005. Zamestnanosť a hospodársky vývoj v Slovenskej republike. In: *Ekonomický časopis*. Roč. 48, č. 4, 2000. s .442-455.
 18. GOZORA, V. et al. 2003. *Faktory úspešnosti podnikania v agropotravinárskom komplexe Slovenskej republiky*. Nitra: Agroištitút, 2003. 234 s. ISBN 80-7139-100-X.
 19. JANUŠOVÁ, M. 2006. Politika zamestnanosti v Slovenskej republike. [13.12. 2009]. Dostupné na internete: <www.praca-beskydy.eu/prezentacie/janusova.ppt>.
 20. JUSKO, P. 2004. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta Banská Bystrica. 2004. 40 s. ISBN 80-8083-018-5.
 21. KALOUSKOVÁ, P. – ŠŤASTNOVÁ, P. – ÚLOVCOVÁ, H. 2004. *Potreby zamestnávateľů a pripravenosť absolventů pro vstup na trh práce*. Praha: NÚOV, 2004. ISBN: 80-85118-72-6.
 22. KLAMÁR, R. 2007. *Strategické plánovanie rozvoja mikroregiónu Ptava*. Prešov: Katedra geografie a regionálneho rozvoja Fakulty humanitných a prírodných vied Prešovskej univerzity v Prešove. 2007. 57 s. ISBN 978-80-8068-604-8.
 23. KOTÍKOVÁ, J. 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zamestnaní z pohľadu úřadu práce. In: SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezamestnanosť, sociálná politika*. Masarykova univerzita. Brno: VÚPSV, 2003. s. 167-272. ISBN 80-210-3048-8.
 24. KREBS, V. et al. 2005. *Sociálná politika*. Praha: ASPI. 2005. ISBN 80 -7357-050-5.
 25. KUCHAR, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 2007. 183 s. ISBN 97-8802-4613-83-3.
 26. LAYARD, R. – NICKELL, S. – JACKMAN, R. 2005. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford university press. 2005. ISBN 0-19-927916-0.
 27. LISÝ – HONTYOVÁ - MAJDÚCHOVÁ. 2004. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm. 2004. 130 s. ISBN 80-225-1774-7.
 28. MAIER, G. - TODTLING, F. 1998. *Regionálna a urbanistická ekonomika - Regionálny rozvoj a regionálna politika*. Bratislava: Elita, 1998. ISBN 80-8044-049-2.

-
29. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN: 80-86429-08-3.
30. MAREŠ, P. - VYHLÍDAL, J. - SIROVÁTKA, T. 2002. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Závěrečná zpráva. VÚPSV, Praha: 2002. ISBN 80-86598-67-5.
31. MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezaměstnanost ako makroekonomický problém*. Vydané v edícii Ekonómia, Bratislava, 2005. 127 s. ISBN 80-8635-45-7.
32. MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezaměstnanost ako makroekonomický problém*. Bratislava: JURA EDITION, 2002. 155 s. ISBN 80-89047-31-9.
33. MATLOVIČ, R. - MATLOVIČOVÁ, K. 2005. *Vývoj regionálnych disparít na Slovensku a problémy regionálneho rozvoja Prešovského kraja*. PU Prešov. 2005, s. 66 – 88.
34. MATULČÍKOVÁ, M.: 2003. Trh práce a stratégia odmeňovania. In: *Ekonomické rozhľady*, roč. 32, 2003, č. 2, s. 39-50.
35. MCGINNITY, F. 2004. Welfare For The Unemployed. In: *Britain And Germany: Who Benefits?* Edward Elgar Publishing. 2004. 240 s. ISBN: 184376220X.
36. NOVÝ, I. - SURYNEK, A. 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 2006. 231 s. ISBN 80-247-1705-0.
37. PAPCUNOVÁ, V. - GECÍKOVÁ, I. 2007. *Návody na cvičenia z regionálnej ekonomiky*. 2. vyd. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita, 2007. 70 s. ISBN 978-80-8069-848-5.
38. PÁTKOVÁ, I. 2005. *Nezaměstnaní absolventi na trhu práce: diplomová práce*. Brno : MU, 2005. str. 27.
39. PAŠIAK, J. 2006. K teoretickej a metodologickej problematike regionálnej diferenciácie a typológie ako súčasti teórie regionálneho rozvoja. In: Falt'an, L., Štrbavá, Ľ. (eds.): *Regionálna diferenciácia, regionálny rozvoj v Slovenskej republike v kontexte integračných dosahov*. Bratislava: Sociologický ústav SAV. 2006. 181 – 201.
40. RAJČÁKOVÁ, E. 2008. Regionálny rozvoj a regionálna politika s dôrazom na Slovensko. In: *Životné Prostredie.*, vyd. 42, č. 1, s. 5 – 10, 2008.
41. RENZETTI, C. M. – CURRAN, D. J. 2003. *Ženy, muži a spoločnosť*. Praha: Karolinum. 2003. ISBN 80-246-0525-2.

-
42. RIEVAJOVÁ, E.- SCHULTZOVÁ, A. 2005. Trh práce a stratégia zamestnanosti v európskom priestore. In: *Ekonomický časopis*, 2005, č. 7, s. 710 – 724. ISSN 1210-5643
43. SAMUELSON, P. A. - NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonomía 1*. 13. vyd. Bratislava: Bradlo, 1992. 420 s. ISBN 80-7127-030-X.
44. SAMUELSON, P. A.-NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonomía 2*. 13. vyd. Bratislava: Bradlo, 1992. 551 s. ISBN 80-7127-031-8.
45. SOJKA, M. – KONEČNÝ, B. 2004. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 5. vyd. Praha: Libri, 2004. 372 s. ISBN 80-72772-58-9.
46. STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2001. ISBN 80-22513-39-3.
47. ŠOLCOVÁ, I. - KEBZA, V. 2001. *Nezaměstnanost a zdraví*. Československá psychologie, 45 (2), 127-134.
48. VINCÚR, P. a kol. 2003. *Hospodárska politika*. Bratislava: SPRINT, 2003. 396s. ISBN 80-88848-99-7.
49. VIŠŇOVSKÝ, J. -NAGYOVA, L. - ŠAJBIDOROVÁ, M. 2007. *Manažment ľudských zdrojov*. 4. vyd. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita, 2007. 166s. ISBN 978-80-8069-956-7.
50. WAPLER, R. 2003. *Unemployment, market structure and growth*. Springer: 2003. 207 s. ISBN: 354040449X.
51. ZOBORSKÝ, I. M. 2001. *Ekonomika poľnohospodárstva*. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita, 2001. 258 s. ISBN 80-7137-941-7.
52. ŽAJA, J. 2001. Agrárna nezamestnanosť. In: *Zborník zo seminára vrcholových manažérov*. Nitra: Agrotar, 2001. str. 9-15. ISBN 80-88943-11-6.
53. MPSVaR SR: <http://employment.gov.sk> [13.12.2007]
54. Štatistický úrad SR: <http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm> [24.2.2008]
55. Zákon číslo 389/2006 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
56. Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja mesta Lučenec 2009 – 2013. Mesto Lučenec. 2010.
57. Analýza trhu práce a sociálnych vecí za rok 2008. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. 2009.