

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE

Rektor : Dr. h. c. prof. Ing. Mikuláš Látečka, PhD.

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

Dekan: Dr. h. c. prof. Ing. Peter Bielik, PhD.

**Vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárstve
vo vybranom regióne**

Diplomová práca

Študijný program:

Ekonomika podniku

Pracovisko :

Katedra manažmentu

Vedúci katedry:

doc. Ing. Ján Murgaš, CSc.

Vedúci práce :

doc. Ing. Jozef Žaja, PhD.

Bc. Pitoňák Ján

Nitra 2010

ABSTRAKT

Diplomová práca je zameraná na prierez problematiky vývoja zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárstve na Slovensku, Prešovskom regióne a v Staroľubovnianskom okrese. Prináša riešenie problematiky z Programu rozvoja vidieka SR 2007 – 2013 ako súčasť Spoločnej poľnohospodárskej politiky Európskej únie. Program rozvoja vidieka slúži na dosiahnutie trvalo udržateľného rozvoja vidieka.

Kľúčové slová : diplomová práca, zamestnanosť, mzdy , poľnohospodárstvo, zamestnanci, v poľnohospodárstve, Európska únia, mzdy , štrukturálne fondy EÚ, ekonomika, región.

ABSTRACT

The thesis is focused on developing cross-section of issues of employment and average wages in agriculture in Slovakia, Prešov region and Staroľubovnianskom district. Does tackling the Rural Development Programme SR 2007 - 2013 as part of the common agricultural policy. Rural Development Programme aimed at achieving sustainable rural development.

Keywords: thesis, employment, wages, agriculture, workers in agriculture, European Union, salaries, EU structural funds, economy, region.

Čestné prehlásenie

Týmto prehlasujem, že dolu podpísaný Bc. Pitoňák Ján som diplomovú prácu na tému: „*Vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárstve vo vybranom regióne*“ vypracoval samostatne , a že som uviedol všetku použitú literatúru súvisiacu so zameraním.

Nitra 23.3.2010

.....
Bc. Pitoňák Ján v. r.

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie doc. Ing. Jozefovi Žajovi, PhD. za pomoc , odborné vedenie , cenné rady a pripomienky pri vypracúvaní mojej diplomovej práce.

Nitra 23.3.2010

Zoznam použitých skratiek

Ekon.	Ekonomický
EÚ	Európska únia
FO	fyzická osoba
HDP	hrubý domáci produkt
NH	národné hospodárstvo
Obyv.	obyvateľstvo
OKEČ	Odvetvová klasifikácia ekonomických činností
Tis.	Tisíc
Tzv.	takzvaný
VÚEPP	Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl
Sk	Slovenská koruna
Eu	Euro
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad SR
mil.	milión
SAV	Slovenská akadémia vied
OR	Obchodný register
SHR	Súkromne hospodáriaci roľník
ÚPSVaR	Ústredie práce , sociálnych vecí a rodiny
p.s.	pracovné sily
FEM SPU	Fakulta ekonomiky a manažmentu, Slovenská poľnohospodárska univerzita

OBSAH

ÚVOD	6
1. PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE PROBLEMATIKY	9
1.1. ĽUDSKÉ ZDROJE V POĽNOHOSPODÁRSTVE	9
1.2. TRH PRÁCE A ZAMESTNANOSŤ	13
1.3. MZDY A ICH VÝVOJ	17
2. CIEĽ PRÁCE	21
3. METODIKA PRÁCE	22
4. VÝSLEDKY PRÁCE	26
4.1. VŠEOBECNÉ CHARAKTERISTIKY SR	26
4.2. PRACOVNÉ SILY V POĽNOHOSPODÁRSTVE SR	28
4.2.1. ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV	28
4.3. VÝVOJ ZAMESTNANOSTI VO VYBRANOM REGIÓNE	32
4.3.1. <i>Prehľad zamestnanosti v Staroľubovnianskom okrese vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch</i>	<i>35</i>
4.4. VÝVOJ MIEZD	42
4.4.1. VÝVOJ ŠTRUKTÚRY A DIFERENCIÁCIA MIEZD V SR	42
4.4.2. PRIEMERNÉ MZDY V POĽNOHOSPODÁRSTVE	44
4.5. PRIEMERNÉ MZDY VO VYBRANOM REGIÓNE	45
4.5.1. POĽNOHOSPODÁRSTVO	45
4.5.1.1. <i>Prehľad priemerných mesačných miezd vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch</i>	<i>48</i>
4.6. PROGNOZA VÝVOJA RASTU ZAMESTNANOSTI A PRIEMERNÝCH PODPORY PROGRAMU ROZVOJA VIDIEKA SR 2007 – 2013	51
5. DISKUSIA	52
6. NÁVRH NA VYUŽITIE POZNATKOV	53
7. ZÁVER	55
8. POUŽITÁ LITERATÚRA	59
9. PRÍLOHY	62

Úvod



Slovenská republika za posledných 18 rokov prešla významnými vývojovými etapami, ktoré výraznou mierou ovplyvnili život ľudí v tejto republike. Rok 1989 bol medzníkom v histórii nielen nášho národa, ale aj celej Európy. Znamenal zmenu politického systému, ktorá so sebou priniesla prechod z riadeného hospodárstva na hospodárstvo trhovú. V počiatočných fázach tohto procesu mnohí obyvatelia ani netušili, čo trhovú hospodárstvo vlastne je a čo prinesie. Až nasledujúce roky ukázali akou cestou sa máme uberať, aby proces transformácie ekonomiky dosiahol požadovaný cieľ.

V roku 1993 sa Slovenská republika osamostatnila a mohla nastúpiť historickú cestu svojho rozvoja. Táto cesta nebola vždy jednoduchá a dodnes nie je ukončená, ale spoločenský vývoj sa nedá zastaviť a to priamo alebo nepriamo zasahuje do všetkých sfér života národa. Občania očakávali, že prechod na trhovú ekonomiku im prinesie zlepšenie životnej úrovne a očakávali tento proces v čo najkratšom období, ale opak bol pravdou. Transformácia riadenej ekonomiky na ekonomiku trhovú nie je jednoduchá a prináša so sebou mnohé negatíva, na ktoré ľudia tejto generácie neboli pripravení. Začali sa postupne zatvárať podniky, ktoré boli umelo udržiavané na úkor štátnych dotácií a s tým prišla aj nezamestnanosť. Občania si nevedomovali, že nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom každej slobodnej krajiny založenej na trhovej ekonomike a demokracii. Boli zaskočení výrazným zdražovaním všetkých komodít a veľmi pomalým rastom reálnych miezd.

Poľnohospodárska pôda a lesy zaberajú veľkú väčšinu nášho územia a zohrávajú kľúčovú úlohu v určovaní zdravia ekonomík, ako aj krajiny vidieka. Poľnohospodárstvo ešte vždy predstavuje cenný príspevok k ich udržateľnému hospodárstvu. Poľnohospodári plnia mnoho rôznych funkcií, ktoré siahajú od výroby potravinárskych a nepotravinárskych poľnohospodárskych výrobkov po krajinotvorbu, ochranu prírody a cestovný ruch. Poľnohospodárstvo je odvetvie hospodárstva, ktorého hlavnou úlohou je zabezpečenie výživy obyvateľstva. Táto dôležitá úloha je základným pilierom samostatnej existencie spoločnosti a ľudstva. Hlavným výrobným prostriedkom je pôda. Charakteristickou činnosťou v poľnohospodárstve je obrábanie pôdy, pestovanie kultúrnych plodín a chov

hospodárskych zvierat. Hlavnými produktmi poľnohospodárskej výroby sú potraviny pre obyvateľstvo, krmoviny pre hospodárske zvieratá, vedľajšími zas suroviny a ľahký priemysel. Poľnohospodárstvo možno preto opísať tak, že má mnohopočetné funkcie.

Zmena spoločenského systému sa najviac dotkla poľnohospodárstva, agrárnych služieb, potravinárstva a lesníctva. V týchto odvetviach národného hospodárstva, bol vývoj priemerných miezd na poslednom mieste na Slovensku, a to zapríčinilo aj veľký odliv pracovnej sily z regiónov, ktoré sa prevažnou mierou zaoberali poľnohospodárskou prvovýrobou. Zahraniční investori priniesli so sebou potrebný kapitál a ponuka pracovných miest sa začala zvyšovať, ale len v regiónoch, ktoré boli pre investorov zaujímavé a to hlavne čo sa týka infraštruktúry dopravnej siete.



Špecifikom na Slovensku sú značné regionálne rozdiely a to sa priamo odzrkadľuje aj v životnej úrovni obyvateľstva. Výraznou črtou vo vývoji zamestnanosti na Slovensku je regionálna diferenciácia medzi regiónmi. V krajoch, kde sa nachádzajú mestské aglomerácie majú vysokú mieru ekonomickej a sociálnej stability, nadpriemernú technickú vybavenosť a prirodzene patria medzi najrozvinutejšie. Najviac rozvinutým regiónom stále ostáva Bratislavský kraj, ktorý má aj v ekonomických ukazovateľoch najlepšie štatistické údaje. A naopak najviac zaostalým regiónom je východ Slovenska a to Prešovský a Košický kraj. Ešte aj v súčasnej dobe je tu veľká miera nezamestnanosti, čo je nad priemerom SR a pohybuje sa dlhodobo okolo 12,5%. Hlavnou príčinou bola a je diverzifikovaná odvetvová štruktúra zamestnanosti jednotlivých krajov.

Ako najdôležitejšie a najmenej propagované sú odvetvia poľnohospodárskej prvovýroby, potravinárstva a lesníctva. Od roku 1990 sú tieto odvetvia na posledných miestach v štatistických ročenkách týkajúce sa vývoja priemerných miezd na Slovensku. Zatiaľ čo v roku 1989 predstavovali mzdy v poľnohospodárstve 107% priemernej mzdy v národnom hospodárstve, v roku 2004 to bolo už len 77,2% celoslovenského priemeru. Tento výrazný pokles má za následok odliv pracovnej sily a zhoršenie ekonomickej a sociálnej stability vo vidieckych oblastiach. Mzdová úroveň v týchto oblastiach je až o štvrtinu nižšia oproti priemeru na Slovensku. Nepriaznivo na uvedený fakt vplýva aj to, že po toľkých rokoch transformácie poľnohospodárskej prvovýroby má na Slovensku aj v súčasnosti klesajúcu tendenciu rast priemerných miezd.

Ako tento trend zastaviť? Ako riešenie môžem uviesť čerpanie prostriedkov z fondov EÚ, ktoré sú dostupné z Programu rozvoja vidieka SR 2007 – 2013. Práve prív týchto prostriedkov pomôže odvetviám poľnohospodárstva a lesníctva vrátiť miesto, ktoré im právom patrí.

1. Prehľad o súčasnom stave problematiky

1.1. Ľudské zdroje v poľnohospodárstve

Zamestnanosť v agrosektore na Slovensku v roku 2008 dosiahla 4,7 pracovníka na 100 hektárov poľnohospodársky využívanej pôdy. Ako vyplýva zo správy Ministerstva pôdohospodárstva MP SR, bolo to výrazne menej ako v Poľsku alebo v Maďarsku, kde zamestnanosť predstavovala 17,5 a 12,4 pracovnej sily na 100 ha pôdy. Z krajín V4 bola poľnohospodárska zamestnanosť najnižšia v Česku a dosiahla úroveň 4,1 pracovnej sily na 100 ha pôdy. V rámci EÚ - 27 pripadalo na 100 ha poľnohospodársky využívanej pôdy 7,4 pracovnej sily. Nižšiu zamestnanosť ako bol priemer EÚ v agrosektore, mali krajiny EÚ – 15 a to 4,6 pracovnej sily. Najvyššiu zamestnanosť evidovali: Malta so 44,9 pracovnej sily, Rumunsko 23,8 p.s., Bulharsko 20 p.s., Slovinsko 19,6 p.s. a Poľsko 17,5 p.s., čo nepochybne súvisí s nižšou technickou vybavenosťou a lacnejšou pracovnou silou. Najnižšia zamestnanosť bola vo Veľkej Británii, kde na 100 ha pôdy zamestnávali 1,9 p.s., ďalej v Dánsku 2,2 a vo Švédsku 2,4 pracovnej sily. Zamestnanosť v poľnohospodárstve v krajinách EÚ dosiahla v minulom roku 12 miliónov osôb, čo bolo medziročne menej o 10 % s výraznejším poklesom v nových členských krajinách. Krajiny EÚ – 15 mali pritom na zamestnanosti 46,9% podiel. Najvyššou mierou sa na zamestnanosti podieľalo Rumunsko, a to 20,5% a Poľsko 19,1%.



Ľudské zdroje v organizáciách predstavujú tzv. živé zdroje podľa **prof. Višňovského J.** (2004). Organizácia môže byť dobre vybavená hmotnými a finančnými teda neživými zdrojmi, ale to je pre úspešný dlhodobý vývoj v súčasnej dobe málo. Bez kvalifikovaných tvorivých a kvalitne vedených ľudí sú hmotné zdroje „mŕtve“, organizácia

stráca dynamiku vo svojom rozvoji a zaniká. Inak povedané: základným kapitálom organizácie je hmotný a finančný kapitál, ale podmienkou ich tvorby a ich efektívneho využitia sú odborne pripravení, motivovaní a eticky konajúci ľudia.

prof. I. M. Zoborský (2006) považuje prácu za cieľavedomú ľudskú činnosť a spolu s pôdou a kapitálom patrí medzi najdôležitejšie produkčné faktory. Je prvotným výrobným zdrojom, pretože nie je produktom výrobného procesu. Cieľom práce je mzda.

Práca má stránku :

- kvalitatívnu – je daná množstvom vynaloženej práce na produkcii. Mení sa v závislosti od množstva produktov, preto sa zaraďuje k variabilným výrobným nákladom,
- kvalitatívna – tvorí ju úroveň vzdelania, profesijná štruktúra, všeobecné podmienky kultúrnej vyspelosti a zdravia obyvateľstva.

Ľudský faktor **Repka I.** (2002) považuje za najvýznamnejší intenzifikačný faktor ekonomického a sociálneho rozvoja spoločnosti. Aktivizácia ľudského činiteľa nadobúda význam najmä v súčasných spoločensko–ekonomických podmienkach, kedy je potrebné reagovať na prebiehajúci proces reštrukturalizácie ekonomiky a výraznejšie zlepšovať výrobné a ekonomické výsledky. V súvislosti s reštrukturalizáciou výroby a úbytkom pracovníkov odporúčam poľnohospodárskym podnikom uskutočniť analýzu zamestnanosti, ktorá zahŕňa:

- kvalifikáciu potreby práce a pracovníkov s návrhmi na nové pracovné miesta,
- analýzu štruktúrnych zmien podľa profesií a odvetví s požiadavkou na rekvalifikáciu,
- kvalifikáciu pracovníkov v členení podľa charakteru pracovného vzťahu, s požiadavkou na optimalizáciu ich počtu,
- stanovenie sociálnych potrieb a prostriedkov pre ich zabezpečenie.

Pracovník, podľa **Pašku E.** (2004), zosobňuje súhrn fyzických a duševných schopností, ktorými je človek vybavený a ktoré využíva v procese výroby materiálnych hodnôt, alebo pri výkone inej spoločensky prospešnej práce alebo činnosti.

Práca je cieľavedomá a účelná ľudská činnosť, ktorej nositeľom je človek so spomínanými fyzickými a duševnými schopnosťami a talentom. Množstvo práce, ktoré je v danej

ekonomike k dispozícií, je dané počtom osôb schopných a ochotných pracovať. Kvalita práce je vo veľkej miere určovaná predovšetkým vzdelaním a kvalifikáciou ľudí. Množstvo a kvalita práce závisí tiež od lepšieho vybavenia práce výrobnými nástrojmi. Práca ako výrobný faktor predstavuje vlastne ľudský kapitál. Jeho hodnota sa zvyšuje so schopnosťou produkovať väčšie množstvo tovarov a služieb. Produktivita, resp. efektívnosť ľudského kapitálu závisí od vzdelania a kvalifikácie, praxe a od iniciatívy a tvorivosti.

Žaja J. (1999) konštatuje, že po roku 1945 pôvodne agrárne Slovensko bolo veľmi rýchlym tempom industrializované a urbanizované. Vysoká sociálna zamestnanosť v poľnohospodárstve ešte v 70. – 80. rokoch min. storočia vyplýva nielen z toho, že agrárny sektor v regióne s nedostatočne vybudovanou ekonomickou infraštruktúrou zamestnával menej kvalifikované skupiny pracovníkov, ale aj z toho, že v poľnohospodárstve sa v tomto období mimoriadne rozšírili nepoľnohospodárske činnosti, tzv. pridružené výroby.

Zoborský I. M. (2004) uvádza, že v EÚ pracovalo v poľnohospodárstve okolo 7 mil. pracovníkov. Ich počet sa každoročne znižuje.

V poľnohospodárstve hodnotíme pracovníkov ukazovateľmi vybavenosti:

- počet pracovníkov na 100 ha poľnohospodárskej pôdy,
- výmera poľnohospodárskej pôdy na jedného pracovníka

Potreba pracovníkov závisí predovšetkým od štruktúry výroby a technického vybavenia poľnohospodárstva. Vzhľadom na sezónnosť v rastlinnej výrobe je potreba pracovníkov rozdielna.

Z celkového počtu pracovníkov v poľnohospodárstve bolo 33% žien. Podiel žien v poľnohospodárskej výrobe sa znižuje. V roku 1955 predstavoval takmer 54%, v roku 1970 viac ako 47%, v roku 1987 okolo 40%. Takmer $\frac{3}{4}$ všetkých žien v poľnohospodárstve pracuje v družstvách.

Vzhľadom k nedostatočnému prísunu mladej generácie do poľnohospodárstva, pri predpokladaných pokračujúcich úbytkoch zamestnanosti vzniká reálne nebezpečenie ohrozenia pracovných síl v tomto odvetví národného hospodárstva.

Transformácia poľnohospodárstva nezmenila len štruktúru podnikateľských foriem, ale aj profesijnú štruktúru pracovných síl.

Zamestnanosť vidieckeho obyvateľstva je podľa **Kozelovej D. (2000)** nižšia ako zamestnanosť mestského obyvateľstva, je žiadúce ju zvyšovať, aby sa odstránili alebo aspoň priblížili rozdiely v životnej úrovni oboch skupín obyvateľstva. Vidiecky priestor ponúka možnosti zvýšenia zamestnanosti jeho obyvateľstva využitím obnoviteľných zdrojov, existujúcich prírodných krás formou turistiky, rozširovaním podnikateľskej činnosti, rozvojom tradičných remesiel a podobne. Ekonomika vidieka bude výkonnejšia za vytvorenie vhodnejších regionálnych diferencovaných podmienok pre rozvoj vidieka nielen v rámci agrárnej politiky štátu, ale aj v pripravenosti regionálnej politiky za efektívneho využitia ponúkaných prostriedkov zo štrukturálnych fondov a ďalších nástrojov štrukturálnej politiky Európskej únie.

Ľudský kapitál je statická veličina. Pojem potenciál podľa **Višňovského J.** (1999) možno chápať ako dynamickú veličinu. To, čo zamestnanec „už dokáže“ môže niekedy predstavovať u neho možný strop. Ale môže to byť aj tak, že to, čo už dokáže, je len časťou jeho možností. Rozdiel medzi reálnym stavom a možným stavom predstavuje „priestor“, o ktorý človek môže zvýšiť svoj ľudský potenciál.

Krajčír P. (2002) tvrdí, že problémom v oblasti pracovných síl je aj ich nízka prispôsobivosť orientovať sa na trhu práce a vytvoriť si vhodnú profesiu. Nedostatok kľúčových kvalifikácií (komunikatívnosť, schopnosť napísať životopis, vyplniť tlačivá, podať žiadosť či inzerát) možno badať najmä u ľudí so strednou a nízkou kvalifikáciou (bez maturity) a tiež ľudí stredného a vyššieho veku. V prípade nezamestnanosti, si dotknutí ľudia len ťažko dokážu obstarat' informácie o voľných pracovných miestach. Majú minimálne skúsenosti s tvorbou vlastného životopisu, pre niektorých je problematický osobný i telefonický kontakt so zamestnávateľom. Často ani netušia, že existujú sprostredkovateľské agentúry a mnohí nezamestnaní tak zostávajú pasívni, spoliehajú sa iba na úrady práce.

Podpora poľnohospodárstva v krajinách EÚ dosiahla 51,6 mld. €. Takmer 86,8% tejto podpory bolo alokované v starých členských krajinách, predovšetkým vo Francúzku (18,8%), Španielsku (13,0%) a Nemecku (12,5%). Z celkovej európskej podpory 13,2% (6,8 mld. €) pripadalo na krajiny prístupné do EÚ po roku 2004. V prepočte na ha

poľnohospodársky využívanej pôdy bola podpora najvyššia na Malte. Podpora na Slovensku dosahovala 171,5 € na p.p., čo je najmenej z krajín V4. Nižšiu podporu mali už len Litva, Estónsko, Bulharsko a Rumunsko.

1.2. Trh práce a zamestnanosť

Trh práce predstavuje na jednej strane ponuku pracovných miest, teda trh pracovných príležitostí a na druhej strane ponuku pracovných síl. Jedno i druhé má svoje charakteristiky a parametre. Trh práce je jedným zo vzájomne prepojených segmentov trhového hospodárstva. Vývoj na trhu práce je pod vplyvom rovnakých trhových zákonitostí ako ostatné trhy, ale má množstvo špecifických znakov, ktoré sú prejavom výnimočnosti výrobných faktorov práce. V ideálnom prípade ponuka pracovných miest a pracovných síl zapadne jeden do druhého a nastane súlad medzi týmito dvoma segmentmi trhu. To je však len teória, ktorá v praxi vyzerá úplne inak. Oveľa pravdepodobnejšia je situácia, keď na jednej strane je určitý počet pracovných miest, ktoré treba obsadiť a na strane druhej je počet pracovníkov, ktorých treba niekam, umiestniť. Každé jedno zamestnanie má svoj charakter a rozsah, pracovné prostredia, kvalifikačné požiadavky, požadované zručnosti a schopnosti, fyzické a duševné predpoklady a pod. Aj keď každý pracovník disponuje svojou kvalifikáciou, zručnosťou či už psychickou alebo fyzickou a má svoje osobitné charakterové vlastnosti nie vždy postačujú na trhu práce a ak áno vzniká nesúlad medzi výrobnými odvetviami na požiadavku pracovných síl. Samozrejme, že aj trh práce aj keď je špecifický, pretože hovoríme o ľuďoch, sa zakladá na princípe ponuky a dopytu.

Árendáš M., (2006) definuje trh práce ako miesto, kde do vzájomných vzťahov vstupujú domácnosti (predstavujú ponuku práce), firmy (determinujú dopyt po práci), odbory a štát (ovplyvňujú tak ponuku ako aj dopyt po práci vo vzájomných tripartitných rokovaniach).

Pre trhovú ekonomiku je typické, že súbežne fungujú nielen trhy tovarov a služieb, ale i trhy výrobných faktorov, teda aj trh práce, na ktorom sa kupuje a predáva pracovná sila, resp. práca. Trh práce je v značnej miere špecifickým trhom, čo vyplýva z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a je úzko zviazaná s osobnosťou človeka. Prácu môžeme definovať ako cieľavedomú ľudskú činnosť zameranú na získanie statkov a služieb.

Zámerné použitie prívlastku „ľudský“ odráža skutočnosť, že ľudia sú nositeľmi fyzických a psychických schopností vykonávať prácu.

Pre trhovú ekonomiku je typické, že súbežne fungujú nielen trhy tovarov a služieb, ale aj trhy výrobných faktorov, a teda aj trh práce, na ktorom sa kupuje a predáva práca, ktorej cenou je mzda. Ako uvádzajú **Winkel, J.; Wildmanova, M.**(1999) je trh práce špecifickým. Jeho špecifiká v podstate plynú z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a je tiež úzko prepojená s osobnosťou človeka. Trh práce je v trhovej ekonomike rozhodujúcou inštitúciou, od ktorej sa očakáva, že:

- zabezpečí ekonomiku potrebnými pracovnými silami v požadovanej štruktúre (odborná, profesná, veková, vzdelanostná a pod.), umožní pracovný proces, a tým aj produkciu statkov a služieb,
- zabezpečí zaistenie pracovných síl zodpovedajúcimi prostriedkami, predovšetkým pracovnými príjmami a to v miere, ktorá zodpovedá ich podielu na produkcii.

Plnú zamestnanosť **Mareš**(1994) definuje ako stav, kedy je miera nezamestnanosti 2-4% a priemerná dĺžka jedného prípadu nezamestnanosti je krátka(nízky podiel dlhodobo nezamestnaných). Prevažná časť nezamestnanosti je frikčného typu (rýchly pohyb osôb medzi zamestnaniami), poprípade marginálna i dobrovoľná. Plná zamestnanosť je stav, kedy ten, kto chce pracovať a akceptovať pritom mzdu, ktorú mu zamestnávateľ za daných podmienok môže ponúknuť, zamestnanie vždy nájde.

Nezamestnanosť existuje v každej trhovej ekonomike a je teda javom prirodzeným. Nezamestnanosť môžeme označiť za sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu práce, ktorý je súčasne dôsledkom a prejavom nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. V najširšom slova zmysle odráža nezamestnanosť neúplné využitie práceschopného obyvateľstva uchádzajúceho sa o prácu. Z hľadiska kritérií na zaradenie osôb medzi nezamestnaných podľa Medzinárodnej organizácie práce je definícia nezamestnanosti založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená a súčasne na tom, že so svojím vyradením nie je spokojná a hľadá platené zamestnanie aj keď len na čiastočný pracovný úväzok (Mareš,1994). Negatívne javy, ktoré nezamestnanosť so sebou prináša, sú spôsobené najmä tým, že dopyt po práci mnohonásobne prevyšuje ponuku.

Nezamestnanosť, predovšetkým však dlhodobá, predstavuje závažný problém na úrovni spoločnosti, ekonomiky, ale aj na individuálnej úrovni s negatívnym ekonomickým a sociálnym dopadom na štát, podniky, predovšetkým však na samotných nezamestnaných jedincov a ich domácnosti. S problémom nezamestnanosti sa úzko spája chudoba.

Podľa **Árendáša, M.** (2006) ekonómovia obvykle klasifikujú nezamestnanosť na frikčnú, cyklickú, štrukturálnu a neúplnú.

- Frikčná nezamestnanosť – v každom okamihu sa na trhu práce vyskytuje v dôsledku mobility pracovníkov na strane ponuky práce. Zmeny vo frikčnej nezamestnanosti môžu byť spôsobené dobrovoľnými zmenami; napr. dobou strávenou hľadaním zamestnania, (ktorú sú nezamestnaní ochotní akceptovať), štruktúrou pracovného trhu či podmienkami nezamestnanosti.
- Štrukturálna (technologická) nezamestnanosť – vedľa bežnej zmeny v zamestnaní, (ktorá je jadrom frikčnej nezamestnanosti), strácajú pracovníci svoje zamestnanie v dôsledku rozpadu neefektívnych podnikov a inštitúcií a kvôli eliminácií celých starých odvetví (zároveň môže náhle a definitívne zmiznúť rad povolání s nimi spojených) a tiež likvidácii umelej prezamestnanosti.
- Cyklická, sezónna a skrytá nezamestnanosť – ak je nezamestnanosť dôsledkom nevyužitia kapacít z dôvodov odbytových problémov v recesii), hovorí sa o cyklickej nezamestnanosti.
- Neúplná nezamestnanosť alebo nepravá nezamestnanosť je tvorená pracovníkmi, ktorí musia akceptovať prácu na znížený úväzok alebo prácu nevyužívajúcu plne ich schopnosti a kvalifikáciu.

Stehlíková, B.(2000) definuje nezamestnanosť ako sociálno–ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce – medzi ponukou práce a dopytom po práci. Samotná existencia nezamestnanosti je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Na základe samotnej výšky nezamestnanosti však nemôžeme robiť závery o ekonomických aktivitách v jednotlivých štátoch. Je iróniou, že

nízka nezamestnanosť môže maskovať značnú chudobu v krajine, pričom vysoká miera nezamestnanosti sa môže vyskytovať aj v krajine s vysokou úrovňou ekonomického rozvoja a nízkym výskytom chudoby.

Ako zdôrazňuje **Božik, M.**(1995) vývoj poklesu podielu zamestnanosti v poľnohospodárstve neodráža dôsledne zmeny v odvetví priamo spojenom s pôdou. Úbytok bol hlavne v činnostiach podporujúcich prvovýrobu, servis, ale vplýval i z oddelenia a uskutočnenia nepoľnohospodárskych činností. Súčasný stav možno vyjadriť produktivitou v poľnohospodárstve, kde 1,22% zamestnaných pracovníkov v národnom hospodárstve produkuje 1% HDP, čo znamená tiež neproduktívnosť, absenciu reštrukturalizácie spojenej s nízkou technologickou vybavenosťou, ale i neocenenie mimoproduktívnych funkcií poľnohospodárstva na vidieku.

Zvláštnosti trhu práce, ako udáva **Zoborský, I. M.**(2006), v poľnohospodárstve vyplývajú z odlišnosti poľnohospodárskej výroby od ostatných národohospodárskych odvetví. Ide najmä o tieto:

- veľká časť pracovných síl je viazaná na vlastné hospodárstvo, prípadne na vlastníctvo pôdy a to vplýva na ich menšiu mobilitu. Charakter práce v poľnohospodárstve vyžaduje univerzálnejšie zameranie pracovníkov, ale súčasne vznikajú aj pomerne vysoké nároky na odbornosť a špecializáciu v niektorých fázach pracovného procesu
- nerovnomernosť v potrebe práce počas pracovného dňa, napr. v živočíšnej výrobe,
- práca je fyzicky namáhavejšia, produktivita práce je nižšia, pretože v niektorých poľnohospodárskych odvetviach sú značne obmedzené možnosti náhrady živej práce prácou minulou,
- známy je tiež vplyv klimatických podmienok na pracovníkov v rastlinnej výrobe,
- aj v živočíšnej výrobe môže prostredie pôsobiť negatívne na pracovné sily,
- veľké rozdiely medzi zdrojmi pracovných síl a pracovnými príležitosťami v jednotlivých regiónoch.

Poľnohospodárstvo sa svojím tempom znižovania zamestnanosti v štruktúre ekonomických odvetví zaraďuje na prvé miesto, myslí **Šimo, D.**(2000). Pokles početných stavov nie je nahradzovaný priemerným technicko–technologickým zabezpečením, ktoré by mohlo byť dlhodobým zdrojom rastu produktivity práce. Prírastok v produktivite práce je dôsledkom racionalizačných efektov, ktoré vznikli z nedostatku finančných zdrojov, či obmedzenia , ktoré prinútili podnikové manažmenty zredukovať sociálnu zamestnanosť.

1.3. Mzdy a ich vývoj

Mzda - je cenou práce, ktorá je výsledkom fungovania trhu, vzťahom medzi dopytom po práci a ponukou práce.

Druhy miezd :

- časová
- úkolová
- nominálna – suma peňazí, ktorú pracovník dostáva
- reálna – jej výška závisí od výšky nominálnej mzdy, úrovni cien tovarov a služieb a daňového zaťaženie

Existuje krivka dopytu po práci, ktorá sa odvodzuje z hraničného produktu práce – prírastok produktu pri zamestnaní dodatočnej jednotky práce. V reálnej ekonomike dostávajú pracovníci mzdu v peniazoch, preto sa i hraničný produkt vyjadruje v peniazoch, hovoríme teda o hraničnom príjme, preto krivka hraničných príjmov bude krivkou dopytu firmy.

Podľa Pašku, L. (2006) – mzda je odmena za vykonanú prácu jednotlivých zamestnancov, organizácií, t.j. cena práce ako výrobného faktora.

Definícia mzdy :

- mzda je cena práce
- zákon o mzde definuje mzdu nasledovne: mzdou sa rozumejú peňažné plnenia, alebo plnenia peňažnej hodnoty(naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Základné pravidlá odmeňovania.

V podmienkach trhovej ekonomiky výška mzdy závisí od konkrétnej situácie na trhu práce, od účasti zamestnanca na výrobnom procese a od efektívnosti podnikania.

Základné pravidlá odmeňovania zamestnancov v podnikateľskej sfére upravuje „Zákon o mzde“ č. 1/1992 Zb. a Zákonník práce č. 311/2001 Z.z.. Odmenu za pracovnú pohotovosť a priemernom zárobku upravuje predpis NR SR č. 101/1993 Z.z. a č. 52/1993Z.z., č. 90/1996 Z.z. a č. 336/1997 Z.z.

Minimálna mzda je najnižšie peňažné plnenie, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom, spravidla najnižšej kvalifikácie a výkonnosti. Je to najnižšia cena práce zamestnanca, ktorá mu zabezpečuje primeraný životný štandard, a to na minimálne uznanej spoločenskej hranici. **Barošová, M.**(2000) ďalej rozlišuje nasledovné funkcie minimálnej mzdy,

- ekonomická funkcia – je prahom, od ktorého sa odvíjajú mzdy v danej krajine, sú východiskom na odstupňovanie miezd podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, najmä v odboroch s celkovou nižšou úrovňou zárobkov, predstavuje mzdový náklad a je určitým druhom ochrany pred možnosťou nekalej súťaže
- sociálna funkcia – zaručuje určitú formu prežitia zo zárobku(ochrana pred chorobou, predstavujú určitú ochranu pred nezamestnanosťou),
- ostatné funkcie – odvodené funkcie – na výpočet podpory v nezamestnanosti, na stanovenie odvodov do poisťných fondov, na odvody z miezd, na určenie daní z príjmov FO.

Martincová, M. (2001) uvádza, že mzdy v skutočnosti nie sú pružnými, neprispôsobujú sa aktuálnemu stavu na trhu práce, nevyčisťujú trh v dôsledku zmien, ktoré na ňom prebiehajú. Majú sklon reagovať na ekonomické šoky pomaly. Ak sa mzdy nemenia tak, aby vyčísľili trhy, môže vzniknúť nerovnosť v počte tých, ktorí miesto hľadajú a voľnými pracovnými miestami. Medzi príčiny nepružnosti miezd môžeme zaradiť vplyv odborov s tendenciou zvyšovať mzdy, ako aj zásahy štátu. Mzdy a platy určujú firmy podľa platobných taríf na dlhšie obdobie.

Vicen, M. (2000) sa zaoberá produktivitou práce, na ktorú pôsobí úroveň odmeňovania pracovníkov, vyjadrená výškou priemernej mesačnej mzdy. Pri všetkých

troch sledovaných ukazovateľoch, ktoré súvisia so mzdou, javí sa vysoká preukaznosť. Najpozitívnejšie pôsobí na produktivitu práce výška priemernej mesačnej mzdy robotníkov. Zo vzťahu vyplýva, že v rámci sledovaného súboru zvýšenia mesačnej mzdy robotníkov o 1,- Sk sa prejavilo rastom produktivity práce o 138,- Sk ročne na pracovníka. O niečo slabšia závislosť sa zistila medzi produktivitou práce vykazujúca mzdy technicko-hospodárskych pracovníkov, kde je prírastok práce o polovicu nižší ako pri mzdách robotníkov.

Žaja, J. (2003) je názoru, že nízke priemerné mzdy nie sú výsledkom len nízkej dôchodkovosti poľnohospodárstva, ale sú ovplyvnené značnou nerovnomernosťou potreby práce v určitých obdobiach roka a z toho vyplývajúceho cyklického výskytu sezónnosti zamestnávania, nízkou technickou úrovňou výroby a podobne. Zavedená mzdová regulácia znížila reálne mzdy, pritom je evidentné, že rast mzdových nákladov v doterajšom vývoji nebol príčinou inflácie. Mzdy len inflácii podliehajú. Nižšími nákladmi práce sa má nielen zvyšovať, respektíve udržiavať konkurencieschopnosť, ale i plošne znížiť množstvo peňazí v ekonomike a spotreba domácností. Nízke zárobky spojené s nedostatkom ďalších pracovných príležitostí na vidieku motivuje tých ľudí skôr k odchodu do sféry evidovaných nezamestnaných. Tam získajú porovnateľné finančné kompenzácie a v rámci svojho neobmedzeného voľného času sa môžu orientovať na rozširovanie aktivít domáceho hospodárstva, respektíve na činnosti spojené s tieňovou ekonomikou.

Lipnická, P.; Dittelová, G.(2004) odpovedajú na otázku, či sa vstupom do únie zvýšia platy. Základom rastu miezd môže byť len rast produktivity práce, ale ten sa automaticky neprejaví v raste miezd z viacerých príčin. Aj firmy s najvyššou produktivitou práce budú vyplácať mzdy podľa situácie v príslušnom segmente na trhu práce v Slovenskej republike, t.j. podľa vzťahu ponuky a dopytu. Podľa prepočtu SAV z roku 2003 by mal rast nominálnej mzdy v období rokov 2004-2008 dosahovať približne 9,7% ročne.

V oblasti odmeňovania je východiskom Zákonník práce, konštatuje **Mižičková, E.** (2007), ktorý poskytuje rovnoprávne postavenie zamestnancom aj zamestnávateľovi, ako aj zákon o minimálnej mzde. Od októbra 2007 sa v súlade s nariadením vlády zmenila

výška minimálnej mzdy na 8100,- Sk a 50,60 Sk za odpracovanú hodinu. Minimálna mzda plní funkciu ekonomickú a sociálnu. Ekonomická funkcia minimálnej mzdy sa premieta do vymedzenia spodnej hranice mzdových nákladov zamestnávateľa. Zároveň chráni čestných podnikateľov pred nekalou konkurenciou nízkych miezd a teda aj nízkych cien výrobkov a služieb. Sociálna funkcia minimálnej mzdy sa plní v ochrane zamestnancov pred poskytovaním spoločensky netolerovanej minimálnej mzdy. Minimálna mzda musí zaistiť minimálny životný štandard zamestnanca na určitej spoločensky únosnej hranici.

Mzdou sa rozumie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancom za vykonanú prácu. Zákon o mzde predstavuje základný rámec pre dojednávanie mzdy, ktorá môže byť časová, úkolová, podielová, zmiešaná, zmluvná, naturálna. Doplnkové formy môžu mať podobu prémie, podielov na hospodárskom výsledku, odmien, osobného ohodnotenia.

Minimálne mzdové tarify sú odstupňované podľa zložitosti a namáhavosti práce do šiestich stupňov. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ak nie je inak v kolektívnej zmluve dohodnuté, minimálnu mzdu v príslušnom stupni, v ktorom je pracovník zaradený. Sadzba minimálneho mzdového nároku je potom násobkom koeficientu pre príslušný stupeň a minimálnou sadzbou pre 40 hodinový pracovný týždeň.

Ako zdôrazňuje **Zoborský, I. M.**(2001) v produkčnom procese je nutné obnovovať všetky jeho súčasti vrátane pracovnej sily. Pritom reprodukciou pracovnej sily je nutné obnovovať aj kvalitu pracovnej sily a pracovné podmienky. Obnova pracovných síl sa zabezpečuje predovšetkým mzdou. Priemerné mesačné zárobky patria v poľnohospodárstve medzi najnižšie v porovnaní s ostatnými odvetviami národného hospodárstva. Mzdová priorita sa nezlepšuje. Rast priemernej mzdy v poľnohospodárskom rezorte je nižší ako zvyšovanie inflácie.

2. Cieľ práce

Cieľom diplomovej práce je zhodnotiť súčasný stav vývoja zamestnanosti a miezd v poľnohospodárstve . Predmetom skúmania je štatistický materiál za Slovensko, kraj Prešov a okres Stará Ľubovňa .

Časový rad sledujeme za obdobie rokov 2006 až 2008 s prognózou do roku 2013. Štatistickú jednotku sme rozložili na nasledovné štatistické súbory (parciálne ciele).

- charakteristika Slovenska, kraja Prešov okresu Stará Ľubovňa z demografického hľadiska a ekonomického rozvoja,
- vývoj zamestnanosti na Slovensku v poľnohospodárskych družstvách a v obchodných spoločnostiach Prešovského kraja a okresu Stará Ľubovňa,
- vývoj priemerných miezd v poľnohospodárstve v Prešovskom kraji a v okrese Stará Ľubovňa,
- prehľad o mesačných mzdách vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch okresu Stará Ľubovňa bez ohľadu na formu vlastníctva
- prognóza rozvoja poľnohospodárstva do roku 2013 za podpory Programu rozvoja vidieka 2007 – 2013.

3. Metodika práce

Medzi hlavné makroekonomické ukazovatele hodnotenie jednotlivých odvetvia materiálnej výroby patrí sledovanie vývoja miezd a zamestnanosti.

Práca je zameraná na zhodnotenie uvedených ukazovateľov. Využitá bola dostupnosť odbornej literatúry. Podkladové údaje boli najviac preberané zo ŠÚ SR, VÚEPP, výskumných úloh riešených na jednotlivých katedrách FEM SPU v Nitre.

Skúmanie sme uskutočnili v jednotlivých poľnohospodárskych podnikoch. Ich súhrn tvorí štatistický súbor. Štatistické jednotky sme vymedzili z hľadiska vecného, časového a priestorového.

Na rozdelenie získaného štatistického materiálu na skupiny podľa zvolených znakov sme použili **metódu triedenia** ako jednu z najdôležitejších štatistických metód.

V práci sme taktiež využili **štatistické časové, priestorové a vecné rady**.

Využitím uvedených metód v práci hodnotíme ukazovatele, ktoré sú definované nasledovne :

VZPS – Výberové zisťovanie pracovných síl – je kontinuálnym monitorovaním pracovných síl na základe priameho zisťovania vo vybraných domácnostiach. Základ na zisťovanie tvorí stratifikovaný výber bytov, ktorý rovnomerne pokrýva celé územie SR. Do vzorky sa vybralo štvrt'ročne 10 250 bytov, čo predstavuje 0,6% z celkového počtu trvalo obývaných bytov v SR. Predmetom zisťovania sú všetky osoby od veku 15 rokov žijúce v domácnostiach vybraných bytov bez ohľadu na to ,či majú trvalý pobyt, prechodný alebo nehlásený pobyt, okrem inštitucionálneho obyvateľstva. Každá vybraná domácnosť zostáva vo vzorke päť za sebou nasledujúcich štvrt'rokov. Všetky zistené údaje sa prepočítavajú na stav obyvateľa SR prevzatý zo štatistického zisťovania o pohybe obyvateľstva. Pri spracovaní podľa triediacich hľadísk sa uplatňuje Klasifikácia zamestnaní (KZAM), Klasifikácia odborov vzdelania (KOV) a iné. Metodika zisťovania vychádza z odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a Eurostatu.

Zamestnanosť a mzdy podľa podnikového výkazníctva, údaje sú spracované z ročného výkazu , ktoré vyplňajú všetky podniky a organizácie s 20 a viac zamestnancami

(za organizácie peňažníctva a poisťovníctva bez ohľadu na počet zamestnancov). Zamestnaní sú vykázani v tom istom okrese, kde skutočne pracujú(teda majú svoje skutočné pracovisko a nielen sídlo podniku). Medzi zamestnancov sa nezahrňujú osoby na materskej dovolenke a ozbrojené zložky. Počty zamestnancov sa uvádzajú vo fyzických osobách.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa VZPS sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré patria medzi pracujúcich v civilnom sektore, nezamestnaných alebo príslušníkov ozbrojených zložiek.

Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva sa počíta podľa vzorca:

$$\text{MEAO} = \frac{\text{Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva}}{\text{Počet obyvateľov vo veku 15 +}} * 100 (\%)$$

MEAO – miera ekonomickej aktivity obyvateľstva

Miera zamestnanosti 15 – 64 podľa VZPS sa vypočíta podľa vzorca :

$$\text{MZ 15-64} = \frac{\text{Počet pracujúcich osôb vo veku 15-64}}{\text{Počet obyvateľov vo veku 15-64}} * 100 (\%)$$

MZ - miera nezamestnanosti

Pri spracovaní vybraných ukazovateľov trhu práce sa uplatňuje Štatistická odvetvová klasifikácia ekonomických činností (OKEČ).

Pracovníci v hospodárstve podľa ekonomických činností sa zisťujú z ročného výkazníctva, tzv. pracoviskovou metódou, čo znamená, že počty pracujúcich sa vykazujú podľa sídla pracoviska, nie podľa sídla podniku alebo závodu. Pracovisko je zaradené do toho odvetvia, do ktorého sa zaraďuje celý ekonomický subjekt svojou hlavnou činnosťou. Počet pracujúcich zahŕňa zamestnancov za podniky s 20 a viac zamestnancami, údaje za malé podniky do 19 zamestnancov, súkromných podnikateľov nezapísaných do obchodného registra a ich zamestnancov a cudzích štátnych príslušníkov, ktorí legálne pracujú na území SR. Do celkového počtu pracujúcich sa započítavajú pracujúci s jedným hlavným zamestnaním a pracujúci vo vedľajšom zamestnaní. V počtoch nie sú zahrnutí pracujúci v zahraničí, príslušníci ozbrojených zložiek, osoby na materskej dovolenke a ďalšej materskej dovolenke, učni a ekonomicky činné osoby, ktoré nie sú štatisticky sledované. V dôsledku zaokrúhľovania údaje za jednotlivé okresy, kraje, oblasti alebo SR nemusia na seba úplne nadväzovať.

Štruktúra hrubých nominálnych miezd, získaná výberovým zisťovaním o štruktúre miezd v SR. Pri spracovaní podľa triediacich hľadísk sa uplatňuje Klasifikácia zamestnaní (KZAM), Klasifikácia odborov vzdelania (KOV), číselníky krajov, pohlavia a veku zamestnancov. Štatistický súbor tvorili všetky právnické subjekty, ktoré sú zapísané v obchodnom registri. Sú to ziskové a neziskové organizácie vo všetkých odvetviach ekonomiky SR. Pre vytvorenie výberového súboru bola použitá štatistická metóda náhodného výberu v rámci stratifikovaných skupín s rešpektovaním odhadu počtu neaktívnych jednotiek. Dopočet údajov sa vykonal metódou prostého odhadu podľa hlavných tried KZAM nachádzajúcich sa vo výberovom súbore. Výpočet koeficientov na prepočet sa uskutočnil podľa dostupných údajov o počte zamestnancov v jednotlivých odvetviach a klasifikačných triedach KZAM. Výberové zisťovanie štruktúry miezd metodicky vychádza z odporúčaní Eurostatu a priamo nadväzujú na príslušné nariadenia.

Priemerné mzdy udáva priemernú mesačnú úroveň miezd zamestnanca v Sk za celú ekonomiku SR (bez manažérskych príjmov a podnikateľských príjmov). Priemerná mesačná mzda za štvrt'rok zahŕňa hrubú mzdu, ktorá pozostáva zo základného platu, odmien, príplatkov za prekážky v práci a nadčasy a iných príplatkov, náhrady miezd a naturálnych miezd.

Priemerný počet zamestnancov a priemerná mzda – podnikové výkazníctvo

Zdroje údajov sú za všetky odvetvia ekonomických činností a zahŕňajú:

- podniky s počtom zamestnancov 20 a viac zapísané v OR, v odvetviach peňažníctva, poisťovníctva, nebankových finančných inštitúcií a všetkých nepodnikateľských organizácií bez ohľadu na počet zamestnancov,
- podniky s počtom zamestnancov nižším ako 20 dosahujúce ročnú produkciu 100 mil. Sk a viac,
- podniky s počtom zamestnancov do 19 vrátane, zapísané v OR,
- odhady počtu súkromných podnikateľov nezapísaných do OR, podnikajúcich v hlavnej činnosti a ich zamestnancov.

Zamestnanosť vykazuje Štatistický úrad SR podľa medzinárodne uznávanej metodiky štvrt'ročného výberového zisťovania pracovných síl v domácnostiach. Podľa

tejto metodiky sú za pracujúcich považované všetky osoby nad 15 rokov, ktoré v sledovanom (referenčnom) týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu práce za mzdu, plat alebo prácu s cieľom dosiahnutia zisku, vrátane osôb pracujúcich v zahraničí. Môže ísť o prácu vykonávanú na plný alebo kratší pracovný čas, dočasnú, príležitostnú alebo sezónnu prácu. Medzi pracujúcich sú zahrnutí aj vypomáhajúci členovia domácnosti podnikateľov, ktorí za svoju činnosť nepoberajú žiadnu mzdu alebo odmenu a profesionálni príslušníci ozbrojených zložiek. Za pracujúcich sa považujú tiež osoby, ktoré majú prácu, ale v sledovanom týždni nepoberajú mzdu pre chorobu, dovolenku, materskú dovolenku, školenie, zlé počasie, v dôsledku štrajku a výluky, s výnimkou osôb na dlhodobom neplatenom voľne a osôb na rodičovskej dovolenke.

Zdroj údajov

Všetky publikované údaje sú výsledkom spracovania ŠÚ SR okrem údajov o uchádzačoch o zamestnanie, ktoré ŠÚ SR preberá z ÚPSVaR

Získaný materiál bol spracovaný:

- analýza – vývoj daných ukazovateľov za časové obdobie,
- komparácia – jednotlivých údajov v jednotlivých krajoch,
- syntéza – v závere pri spracovávaní návrhu opatrení.

4. Výsledky práce

4.1. Všeobecné charakteristiky SR

Zo štatistických údajov vyplýva, že najmenším krajom je kraj **Bratislavský**, ale zároveň aj najvyspelejší v rámci celej republiky. Percento nezamestnanosti je na úrovni 2 až 3% čo je hlboko pod priemerom SR. Priemerná mzda je vysoko nad slovenským priemerom. Je to významná dopravná tepna či už cestná, železničná ale aj vodná. Z oblasti odvetví národného hospodárstva je najrozvinutejší priemysel. V podnikoch je zamestnaných veľa ľudí nielen z Bratislavy, ale z celého Slovenska.

Trnavský kraj je druhý najmenší hneď po bratislavskom. Zamestnanosťou sa tento kraj radí na predposledné miesto. Výška priemernej zamestnanosti za sledované obdobie neprekročila 12%. Príchodom zahraničných investorov sa tento stav výrazne zlepšil.

Trenčiansky kraj patrí medzi menšie kraje, ale ekonomicky vyspelé. Je charakteristický mnohoozvetvovou štruktúrou priemyslu. Priemerný počet zamestnancov bol 266,9 tis. osôb. Najviac zamestnancov pracovalo v súkromnom sektore. Poľnohospodárska výroba je charakteristickou črtou kraja a je značne rozmanitá ako v rastlinnej tak v živočíšnej výrobe.

Nitriansky kraj za posledné roky má najvyšší podiel na zvyšovaní zamestnanosti. Medziročný prírastok v roku 2006 dosiahol hodnotu takmer 7%. Počet zamestnancov tak dosiahol 278,9 tis. osôb.

Patrí k najteplejším a najproduktívnejším krajom na Slovensku a je hlavným centrom poľnohospodárskej výroby v SR.

Žilinský kraj sa radí na 4. miesto na Slovensku čo sa týka zamestnanosti, za posledné roky je takmer nemenná a predstavuje 12,7%. Príchodom kórejského investora sa tento stav výrazne zlepšil. V poľnohospodárskej prvovýrobe prevláda hlavne živočíšna výroba, ktorá je pre tento región charakteristická. Je rozšírený hlavne tradičný chov oviec. V rastlinnej výrobe je v popredí pestovanie menej náročných plodín na kvalitu pôdy, ako sú zemiaky, kukurica a repka.

Banskobystrický kraj patrí bezpochyby medzi najkrajšie kraje na Slovensku. Ráz krajiny určujú pohoria a kotliny, čím je značne ovplyvnená aj poľnohospodárska prvovýroba. Pestujú sa zemiaky, repa a kukurica. Priemerný počet zamestnancov bol na úrovni 11%. V zamestnanosti nie sú zaznamenané žiadne výrazné výkyvy.

Prešovský kraj spomedzi všetkých krajov najľudnatejší s výraznou demografickou štruktúrou obyvateľstva. Na jednom území žijú mnohé etniká, ktoré výrazne ovplyvňujú aj kultúru tohto kraja. Je to druhý kraj, ktorý má najvyšší podiel na celkovej zamestnanosti, ale zároveň je aj na poslednom mieste štatistických údajov, čo sa týka priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Poľnohospodárstvo sa zameriava na pestovanie obilnín, strukovín, cukrovej repy, olejní, ale aj ovocia a zeleniny. V živočíšnej výrobe prevláda chov dobytka, oviec, ošípaných a hydiny.

Košický kraj - zamestnanosť klesla v roku 2005 na najnižšiu hodnotu 12%, čo je za posledné roky pokles skoro o 1%. Má to za následok postupný odchod mladej generácie do zahraničia a tým aj odliv pracovného kapitálu a potenciálu, bez ktorého nie je možný pozitívny rozvoj ekonomiky kraja. Z poľnohospodárstva je možné spomenúť pestovanie kukurice, pšenice, cukrovej repy a krmovín.

Všeobecná charakteristika krajov k 31.12.2006

Tab. 1

Kraj, SR	Rozloha v km ²	Obyvateľstvo k 31.12.	Hustota obyvateľstva na km ² 1)	Počet obcí	Z toho mestá	Stupeň urbanizácie 2)
Bratislavský	2 054	606 753	295,4	73	7	82,91
Trnavský	4 147	555 075	133,8	251	16	49,07
Trenčiansky	4 501	599 847	133,3	276	18	57,12
Nitriansky	6 344	707 305	111,5	354	15	47,19
Žilinský	6 811	695 326	102,1	315	18	50,58
Banskobystrický	9 454	655 762	69,4	516	24	53,72
Prešovský	8 972	800 483	89,2	666	23	49,54
Košický	6 751	773 086	114,5	440	17	56,03
Spolu SR	49 034	5 393 637	110	2891	138	55,35

1) vrátane 4 vojenských obvodov

2) podiel obyvateľstva bývajúci v mestách na celkovom počte obyvateľov

Zdroj: ŠÚ SR

Slovenská republika všeobecné údaje

(Podľa Výberového zisťovania pracovných síl)

Tab. 2

Kraj, SR	2006			2007			2008		
	Počet pracujúcich v tis. osôb	Počet pracujúcich podiel v SR v %	Index 2006 2005	Počet pracujúcich v tis. osôb	Počet pracujúcich podiel v SR v %	Index 2007 2006	Počet pracujúcich v tis. osôb	Počet pracujúcich podiel v SR v %	Index 2008 2007
Bratislavský	317,4	13,8	101,2	324,4	13,8	102,2	333,4	13,7	102,8
Trnavský	264,5	11,5	102,3	271,3	11,5	102,6	278,6	11,4	102,7
Trenčiansky	280	12,2	103,3	278,0	11,8	99,3	285,5	11,7	102,7
Nitriansky	297,7	12,9	104,7	312,4	13,3	104,9	328,7	13,5	105,2
Žilinský	294,1	12,8	104,6	299,2	12,7	101,7	310,9	12,8	103,9
Banskobystrický	257,5	11,2	103,5	259,6	11,0	100,8	267,4	11,0	103,0
Prešovský	309,2	13,4	105,6	323,9	13,7	104,8	326,1	13,4	100,7
Košický	281	12,2	105,6	288,6	12,2	102,7	303,2	12,5	105,1
Spolu SR	2 301,40	100	103,8	2357,3	100,0	102,4	2433,8	100,0	103,2

Zdroj: ŠÚ SR

4.2. Pracovné sily v poľnohospodárstve SR

4.2.1. Štruktúra zamestnancov

Podľa Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) v roku 2007 pracovalo v poľnohospodárstve celkom 75,5 tis. pracovníkov, 74,3% mužov a 25,76% žien. V porovnaní s predchádzajúcim rokom sa počet v poľnohospodárstve znížil o 1,9 tis. osôb, t.j. o 2,5%. Medziročný pokles od roku 1990 predstavoval historické minimum. V posledných rokoch dochádza v poľnohospodárstve k výraznejšiemu poklesu žien ako mužov. Medziročne klesol počet žien o 5,8% a mužov o 1,2%.

V roku 2008 pracovalo v poľnohospodárstve 72,3 tisíc pracovníkov, z toho 72,6% mužov a 27,4% žien. Medziročne sa znížil počet osôb pracujúcich v poľnohospodárstve o 3,2 tis. (4,2%). V porovnaní s predchádzajúcim rokom klesol počet mužov o 6,4% a počet žien mierne vzrástol o 2,1%. Rokom 2008 sa zastavil dlhodobý trend maskulinizácie poľnohospodárstva (napr. v roku 2002 pracovalo v poľnohospodárstve 32% žien).

Z hľadiska **pracovného statusu** tvorili v roku 2007 najvyššiu štruktúru zamestnanci 91,7% a menší podnikatelia 8,3%. Táto štruktúra činného obyvateľstva v poľnohospodárstve sa v posledných troch rokoch stabilizovala.

Z hľadiska postavenie zamestnancov v roku 2008 z celkového počtu 91,0% tvorili zamestnanci a 8,6 % podnikatelia. Tieto podiely sa v posledných piatich rokoch stabilizovali.

Vývoj počtu pracovníkov v poľnohospodárstve v SR

(v tis. osôb., podiel v %)

Tab 3

Pracujúci v poľnohospodárstve	2006	2007	2008	Medziročná zmena v %	
				07/06	08/07
Zamestnanci	71,1	69,2	65,8	-2,7	-4,9
Podnikatelia	6,3	6,3	6,2	0	-1,6
Vypomáhajúci členovia domácnosti	-	-	-	-	-
Pracovníci spolu	77,4	75,5	72,3	-2,5	-4,2

Prameň: CD MP SR, VÚEPP



Prameň: Zelená správa 2006,2007,2008

Vypracoval: Vlastná práca

V štruktúre zamestnancov **podľa veku** v roku 2007 výrazne medziročne klesol počet zamestnancov 20 -39 ročných o 4,4 tis. osôb (17,1%) a zvýšil sa počet zamestnancov vo veku 55 – 64 rokov o 4 tis. osôb (37,7%). Ubudol počet zamestnancov v nižších vekových skupinách a naopak sa zvýšil počet osôb v najstarších vekových skupinách. Takmer dve tretiny (59%) všetkých zamestnancov poľnohospodárstva boli vo veku nad 45 rokov. Veková štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve sa stále zhoršuje a ubúda podiel mladej generácie.

V roku 2008 podľa veku výrazne medziročne klesol počet zamestnancov vo vekovej kategórii 25 – 39 rokov o 5,3 tis. osôb (7,3%) a 55 – 59 rokov o 0,6 tis. osôb, (0,8%) v dôsledku odchodu do starobného dôchodku predovšetkým u žien. Počet zamestnancov vo veku 40 - 44 rokov sa zvýšil o 3 tis. osôb (4,1%). Kontinuálne sa zvyšuje počet zamestnancov vo veku 60 rokov a viac (v roku 2008 ich pracovalo v poľnohospodárstve 4 tisíc a od roku 2002 sa ich počet zvýšil 3,6 násobne). Ubúda zamestnancov v nižších vekových kategóriách a naopak sa zvyšuje počet osôb v najstarších vekových skupinách. Veková štruktúra v poľnohospodárstve sa dlhodobo zhoršuje, dochádza k starnutiu zamestnancov. Takmer dve tretiny (60%) všetkých zamestnancov poľnohospodárstva mali viac 45 rokov.

Z hľadiska vzdelania sa v roku 2007 medziročne podľa VZPS výrazne prejavil pokles zamestnancov so základným vzdelaním o 2,4 tis. osôb (20,2%) a nárastom počtu zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním o 0,9 tis. (5,8%). Tento vývoj bol spôsobený najmä nárastom počtu mužov tejto vzdelanostnej kategórie a zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (o 13 tis., t.j. 22,8%). Na náraste počtu vysokoškolákov sa podieľali predovšetkým ženy (ich počet sa medziročne zvýšil o tisíc osôb). Kvalifikačná štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve sa v porovnaní s rokom 2006 zlepšila.

V roku 2008 sa (podľa VSZP) medziročne zmenil stav s nárastom počtu zamestnancov so základným vzdelaním (o 1,1 tis. osôb), vyučených bez maturity (o 1,1 tis. osôb) a poklesom počtu zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním (o 2,3 tis. osôb) a zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním (o 2,2 tis. osôb). Počet vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov v poľnohospodárstve činil v roku 2008 len 4,8 tis. osôb a od roku 2003 sa kontinuálne s miernymi odchýlkami znižuje. V roku 2008 bol každý pätnásty zamestnanec v poľnohospodárstve vysokoškolsky vzdelaný. Tento počet je vzhľadom na zvyšujúce sa nároky na kvalitu ľudského kapitálu a modernizáciu tohto odvetvia nedostatočný.

V organizáciách s 20 a viac zamestnancami pracovalo v roku 2007 v poľnohospodárskej prvovýrobe (RV a ŽV) 42 600 fyzických osôb (priemerný evidenčný počet), čo bolo o 3 tisíc menej ako v roku 2006. Medziročný úbytok počtu zamestnancov sa znížil z 8,2% na 6,5%. V poľnohospodárskych organizáciách, zamestnávajúcich 20 a viac zamestnancov, najvyšší podiel pripadlo na poľnohospodárske družstvá (64,2%). Z dlhodobého hľadiska pokračoval mierny pokles podielu zamestnancov v poľnohospodárskych družstvách a nárast podielu zamestnancov v obchodných spoločnostiach. Ostatné právne formy sú z aspektu zamestnanosti zanedbateľné.

V organizáciách s počtom 20 a viac zamestnancov pracovalo v roku 2008 v poľnohospodárskej prvovýrobe (RV a ŽV) 39 206 FO (priemerný evidenčný počet), čo bolo o 3,4 tisíc menej ako v roku 2007. Medziročný úbytok zamestnancov sa zvýšil zo 6,5% v roku 2007 na 7,9 %.

Z hľadiska právnych foriem najväčší podiel v týchto organizáciách pripadal na poľnohospodárske družstvá (61,8%), pričom z dlhodobého hľadiska pokračuje v poľnohospodárstve mierny pokles podielu zamestnancov v poľnohospodárskych družstvách a nárast podielu zamestnancov v obchodných spoločnostiach. Zamestnanosť ostatných právnych foriem je zanedbateľná.

Podiel počtu zamestnancov v SR podľa právnych foriem v %

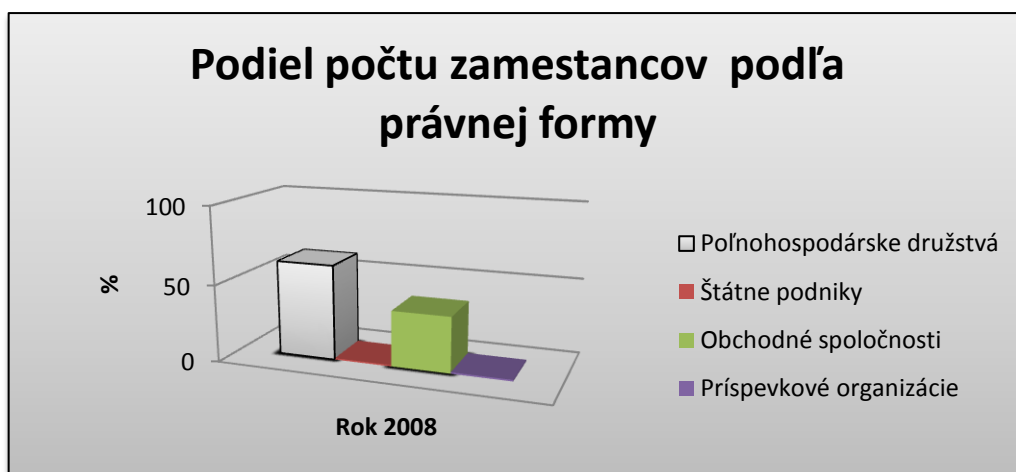
Tab. 4

Právna forma	2006	2007	2008	Medziročná zmena v p.b.		
				07-06	08-07	
Poľnohospodárske družstvá	64,7	63,7	61,8	-1,0	-1,9	
Štátne podniky	0,4	0,4	0,9	0	0,5	
Obchodné spoločnosti	33,9	35,0	36,3	1,1	1,3	
Príspevkové organizácie	0,9	0,9	1	0	0,1	

Zdroj: ŠÚ SR CD MP SR, VÚEP

Podiel počtu zamestnancov v SR podľa právnych foriem v %

Graf 2



Prameň : Štatistický výkaz Práca 2-04 , CD MP SR, VÚEPP

Podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) bolo v roku **2007** (stav k 31.12.) z celkového počtu **134,9 tisíc osôb odvetvovo** identifikovaných uchádzačov o zamestnanie 12,7 tisíc, t.j. 9,4% s posledným zamestnaním v poľnohospodárstve. V porovnaní s predchádzajúcim rokom klesol o 0,7 p.b.. Podiel dlhodobo nezamestnaných (ktorí sú v evidencii dlhšie ako jeden rok) tvoril 60,2% a zo sledovaných odvetví to bol druhý najvyšší podiel (po verejnej správe 76,7%). Nezamestnaní z poľnohospodárstva majú všeobecne veľmi nízke šance na reintegráciu na trhu práce a tvoria jadro dlhodobej nezamestnanosti.

Na konci roka **2008** bolo v SR z celkového počtu **127,1 tisíc odvetvovo** identifikovaných uchádzačov o zamestnanie (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny – ÚPSVaR) 10,1 tisíc osôb, t.j. 7,9% s posledným zamestnaním v pôdohospodárstve (vrátane lesníctva). Medziročne tento počet klesol o 1,5 p. b.. Znížil sa podiel dlhodobo

nezamestnaných (v evidencii dlhšie ako jeden rok) zo 60,2% v roku 2007 na 58,4% v roku 2008. Významný bol však podiel dlhodobo nezamestnaných z poľnohospodárstva nad 2 roky, ktorý predstavoval až 51,4%, čo znamená, že ku koncu roka 2008 každý druhý evidovaný nezamestnaný s posledným zamestnaním v pôdohospodárstve bol v evidencii viac ako dva roky. Z celkového počtu 45,8 tisíc osôb, ktorí boli nezamestnaní viac ako dva roky, bol každý deviaty z pôdohospodárstva. Táto sociálna skupina uchádzačov o zamestnanie má minimálne šance na reintegráciu do trhu práce a sú dlhodobo odkázaní na záchranú sociálnu sieť.

Vývoj poľnohospodárskej nezamestnanosti na Slovensku

Tab. 5

Ukazovateľ	2006	2007	2008	Medziročná zmena v p.b.	
				07-06	08-07
Počet uchádzačov o zamestnanie k 31.12.	16 100	12 702	10 096	-21,1	-20,5
Podiel z celkového počtu odvetvovo identifikovaných uchádzačov o zamestnanie v %	10,1	9,4	7,9	-0,7	-1,5

Zdroj : www.upsvar.sk

4.3. Vývoj zamestnanosti vo vybranom regióne

Prešovský kraj

Nachádza sa v severovýchodnej časti Slovenskej republiky. Jeho severné ohraničenie tvorí dlhá štátna hranica s Poľskom, ktorú tvoria prirodzené prekážky – pohoria , rieky Slovenska (rieka Dunajec, Národný park Pieniny, Poloniny). Prešovský samosprávny kraj je najvýchodnejším krajom SR. Na východe susedí s Ukrajinou, na juhu s Košickým krajom a na západe so Žilinským a Banskobystrickým krajom. Svojou rozlohou 8 998 km² zaberá približne 18% územia Slovenskej republiky. Je spomedzi všetkých krajov najľudnatejší a druhý najväčší pokiaľ ide o rozlohu.

Najvýznamnejšie odvetvie predstavuje obchodná činnosť. Ďalšími významnými odvetvami je priemyselná výroba a stavebná produkcia. Veľkou výhodou priemyslu v kraji je jeho diverzifikácia. Medzi najdôležitejšie priemyselné odvetvia patria drevospracujúci priemysel, elektrotechnický, chemický, textilný a odevný, strojársky a potravinársky priemysel. Poľnohospodárstvo je zamerané na živočíšnu výrobu a to

hlavne chov hovädzieho dobytku a oviec. Rastlinná výroba je zameraná na pestovanie obilnín, strukovín, kŕmnej repy a olejnín.

Región je charakteristický dlhodobou nezamestnanosťou, ktorá sa výrazne znížila za sledované obdobie z 21% na terajších 13,5 %, no aj tento údaj nie je relevantný, pretože táto nezamestnanosť je zapríčinená hlavne evidenciou dlhodobo nezamestnaných osôb hlavne rómskeho etnika. Rómske obyvateľstvo má výrazný populačný rast a každým rokom sa do evidencie nezamestnaných dostane až 70% evidovaných osôb predmetného etnika.

Obyvatelia tohto regiónu sú pracovití a spätí so svojou pôdou , preto je mnoho samozamestnaných na svojom hospodárstve ako SHR. Odliv pracovníkov v poľnohospodárskych podnikoch zapríčinilo aj postupné navracanie pôdy súkromným vlastníkom na základe ich vlastníckych práv. Aj to zapríčiňuje , že obyvatelia majú snahu o zveľaďovanie svojho majetku a ostávajú pracovať na rodinných farmách.

Okres Stará Ľubovňa



Okres Stará Ľubovňa sa nachádza na severe Slovenska, v severozápadnej časti Prešovského kraja, necelých 50 km od Vysokých Tatier. Horské útvary, Levočské vrchy- juh, Spišská Magura – západ, Malé Pieniny a Haligovské skaly – severozápad, Ľubovnianska vrchovina a časť Čergova – východ rieky Poprad(75 km) a Dunajec 26 km- sever vytvárajú okolo územia okresu prírodnú hranicu. Rieka Poprad, ktorá pramení pri Popradskom plese, z celkovej dĺžky 144 km preteká cez územie okresu 82 km. Je to jediná rieka na Slovensku, ktorej koryto smeruje na sever(Dunajec – Visla – Baltické more). Povrch územia je vrchovinný, silne členitý. Vrchovinný reliéf a blízkosť Vysokých Tatier sú hlavné faktory ovplyvňujúce klimatické pomery. Na poľnohospodársku pôdu pripadá 30 947 ha , z čoho je 8 403 ha ornej pôdy, 490 ha záhrady a ovocné sady a 22 053ha trvalé trávne porasty. Na nepoľnohospodársku pôdu pripadá 31 491 ha, z čoho sú lesné pozemky 25 865 ha, vodné plochy 1 150 ha , zastavaná plocha je 2 159 ha a ostatné plochy 2 295 ha. Pri poslednom sčítaní obyvateľov tu žilo 50 684 obyvateľov. Po zmene politicko-ekonomických pomerov v roku 1989 pracovalo

v poľnohospodárskej prvovýrobe 30 % pracujúcich a v priemysle 23% ekonomicky aktívnych obyvateľov okresu. V roku 2000 pracovalo v poľnohospodárstve okolo 2 200 osôb v 17 poľnohospodárskych podnikoch, časť z nich hospodárila ako súkromní roľníci. V roku 2003 to bolo 1 407 pracujúcich, čo je menej ako 10 percent ekonomicky aktívneho obyvateľstva okresu. Okres patrí medzi regióny s najmenej poškodeným životným prostredím.

Priemerný počet zamestnancov v Prešovskom kraji a v okrese Stará Ľubovňa

Poľnohospodárstvo.

Muži

Tab. 6

	2006	2007	2008	Rozdiel 07-06	Rozdiel 08-07	Index 07/06	Index 08/07
Prešovský kraj	11 355	11 605	11 402	-250	-203	1,02	0,98
Stará Ľubovňa	911	992	983	81	-9	1,09	0,99

Zdroj : ŠÚ SR

Ženy

Tab. 7

	2006	2007	2008	Rozdiel 07-06	Rozdiel 08-07	Index 07/06	Index 08/07
Prešovský kraj	4055	4138	4081	83	-57	1,02	0,98
Stará Ľubovňa	374	404	419	30	15	1,08	1,04

Zdroj : ŠÚ SR

4.3.1 Prehľad zamestnanosti v Staroľubovnianskom okrese vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch

4.3.1.1. Prehľad zamestnanosti vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch podľa pracovného pomeru a vekovej štruktúry v roku 2008

Obchodné spoločnosti

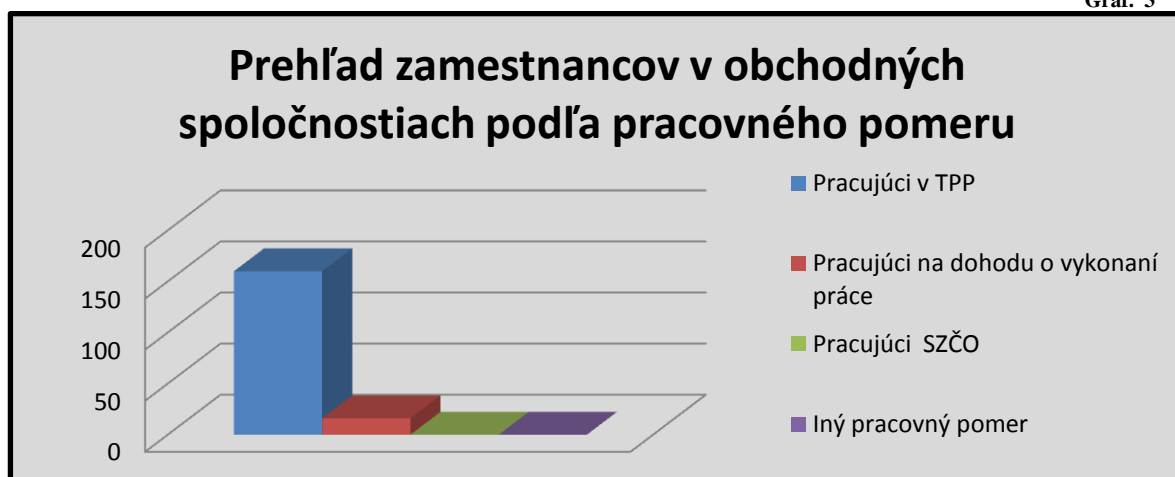
Tab. 8

Firma	Pracujúci v TPP	Pracujúci na dohodu o vykonaní práce	Pracujúci SZČO	Iný pracovný pomer	Spolu zamestnanci	Pracujúci od 18 - 39	Pracujúci od 40- 59	Pracujúci nad 60rokov
Agro – Hniezdne s.r.o.	23	-	-	-	23	1	19	3
Agročirč, a.s. Čirč	30	-	-	-	30	2	20	8
Agrokarpaty, s.r.o. Plavnica	13	-	-	-	13	4	9	-
Mosupo KFK s.r.o.	30	-	-	-	30	11	15	4
Tomak s.r.o. Podolíneec	64	16	-	-	80	8	64	8
Spolu	160	16	-	-	176	26	127	23

Zdroj : Vlastné zistenie

Prehľad zamestnancov v obchodných spoločnostiach podľa pracovného pomeru v roku 2008

Graf. 3



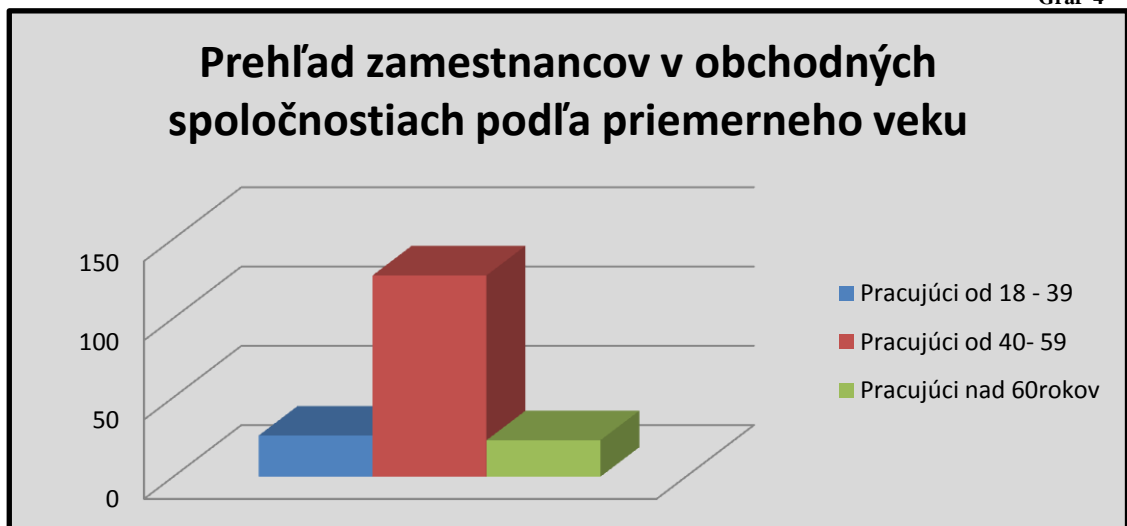
Zdroj: Vlastné zistenie

Podľa výsledkov zisťovania v obchodných spoločnostiach je väčšina zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, čo z celkového počtu vybranej vzorky

obchodných spoločností predstavuje 91 % podiel . Na dohodu o pracovnej činnosti je zamestnaných 8% osôb, čo sa v priebehu sezóny mení z dôvodu sezónnych prác. Na iný pracovný pomer pracuje zanedbateľný podiel.

Prehľad zamestnancov v obchodných spoločnostiach za rok 2008 podľa priemerného veku

Graf 4



Zdroj : Vlastné zistenie

Podľa výsledkov zisťovania sú v obchodných spoločnostiach pracujúci podľa priemerného veku v rozpätí od 18 – 39 rokov, čo tvorí 14,7%, od 40 – 59 rokov 72 % a nad 60 rokov 13,3% podiel na celkovej zamestnanosti vo vybranej vzorke. Podľa priemerného veku a dlhodobej štatistiky je vzrastajúci trend starnutia osôb pracujúcich v poľnohospodárstve a to nielen v týchto vybraných podnikoch, ale na celom území Slovenska.

Prehľad zamestnanosti vo vybraných poľnohospodárskych družstvách za rok 2008

Poľnohospodárske družstvá

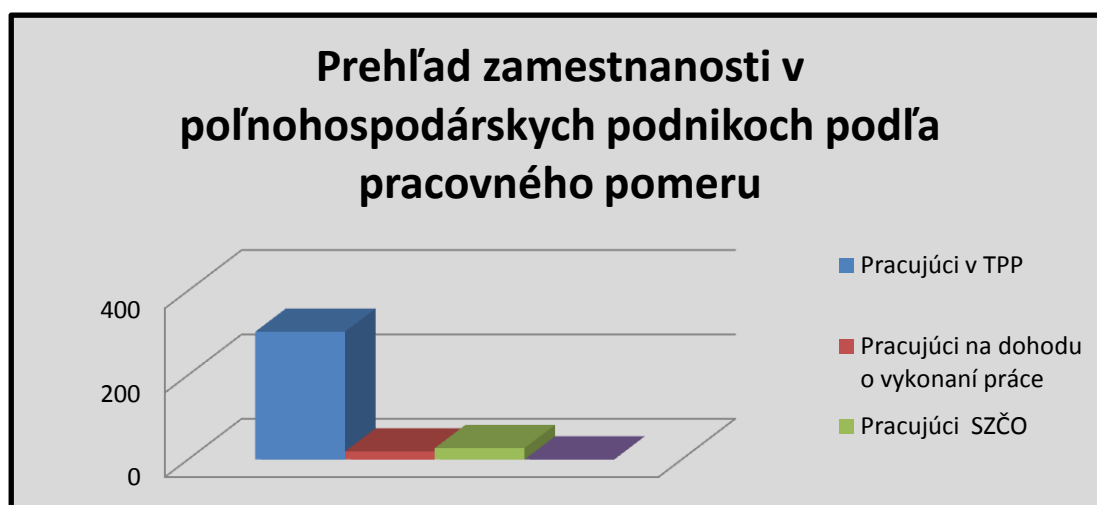
Tab. 9

Firma	Pracujúci v TPP	Pracujúci na dohodu o vykonaní práce	Pracujúci SZČO	Iný pracovný pomer	Spolu zamestnanci	Pracujúci od 18 - 39	Pracujúci od 40- 59	Pracujúci nad 60rokov
PD Poľana Jarabína	42	-	-	-	42	19	23	
PD Lomnička	2	3			5	3	2	
PD Goral Veľká Franková	23	-	-	-	23	4	13	6
PD Zamagurie , Spišské Hanušovce	20	6	-	-	26	5	19	2
PD Nová Eubovňa	13	-	27	-	40	16	22	2
PD Kamienka	41	2			43	20	20	3
PD Veľký Lipník	34	-	-	-	34	5	25	4
PD Agrovita Vyšné Ružbachy	15	-	-	-	15	3	12	
RD Plavnica	78	-	-	-	78	3	60	15
PVOD Údol	35	8	-	-	43	3	40	
Spolu SR	303	19	27	-	349	81	236	32

Zdroj : vlastný prepočet

Prehľad zamestnanosti v poľnohospodárskych družstvách podľa pracovného pomeru za rok 2008

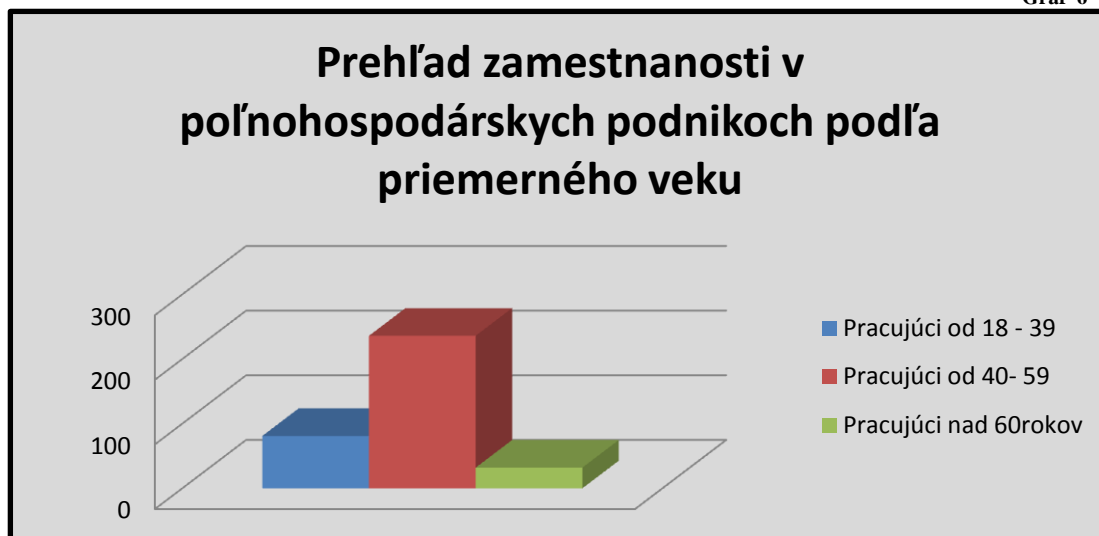
Graf 5



Zdroj: vlastný prepočet

Prehľad zamestnanosti v poľnohospodárskych družstvách podľa priemerného veku za rok 2008

Graf 6



Zdroj: vlastný prepočet

V poľnohospodárskych družstvách je podľa výsledkov zisťovania väčšina zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, čo z celkového počtu vybranej vzorky poľnohospodárskych družstiev predstavuje 87 % podiel . Na dohodu o pracovnej činnosti je zamestnaných 5% osôb, čo sa v priebehu sezóny mení z dôvodu sezónnych prác. Zamestnaní ako SZČO je 8 % . Ako SZČO pracujú iba v PD Nová Ľubovňa, čo z dlhodobého hľadiska má ekonomicky pozitívny charakter.

Podľa vekovej štruktúry tvoria zamestnanci vo vekovom rozpätí od 18 – 39 rokov 23%, 40 – 59 rokov 68% a 60 a viac 9%. Tak ako v obchodných spoločnostiach aj v poľnohospodárskych družstvách je tendencia starnutia zamestnancov na vzrastajúcej úrovni.

4.3.1.2. Prehľad zamestnanosti vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch podľa vzdelania za rok 2008

Prehľad zamestnanosti vo vybraných obchodných spoločnostiach podľa vzdelania za rok 2008

Obchodné spoločnosti

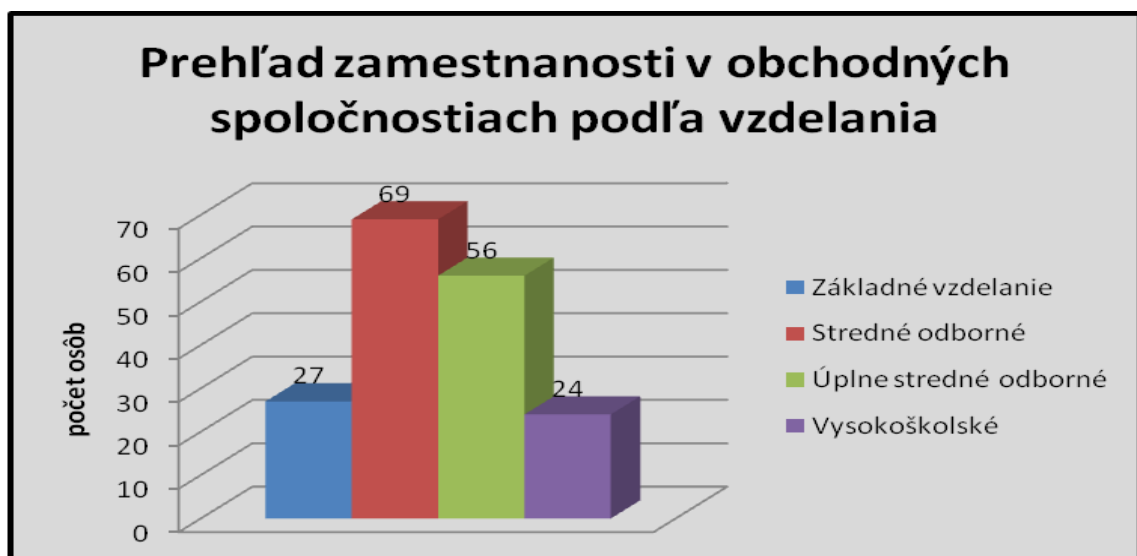
Tab. 10

Firma	Základné vzdelanie	Stredné odborné	Úplne stredné odborné	Vysokoškolské	Spolu
Agro – Hniezdne s.r.o.	8	6	6	3	23
Agročirč, a.s. Čirč	2	10	13	5	30
Agrokarpaty, s.r.o. Plavnica	-	3	8	2	13
Mosupo KFK s.r.o.	2	15	9	4	30
Tomak s.r.o. Podolínec	15	35	20	10	80
Spolu	27	69	56	24	176

Zdroj : Vlastné zistenie

Prehľad zamestnanosti vo vybraných obchodných spoločnostiach podľa vzdelania za rok 2008

Graf 7



Zdroj : Vlastné zistenie

Podľa výsledkov zisťovania tvoria v obchodných spoločnostiach pracujúci so základným vzdelaním 15 %, stredným odborným 39%, úplným stredným odborným 32 % a vysokoškolským 14 % zamestnaných osôb.

Prehľad zamestnanosti vo vybraných poľnohospodárskych družstvách podľa vzdelania za rok 2008

Poľnohospodárske družstvá

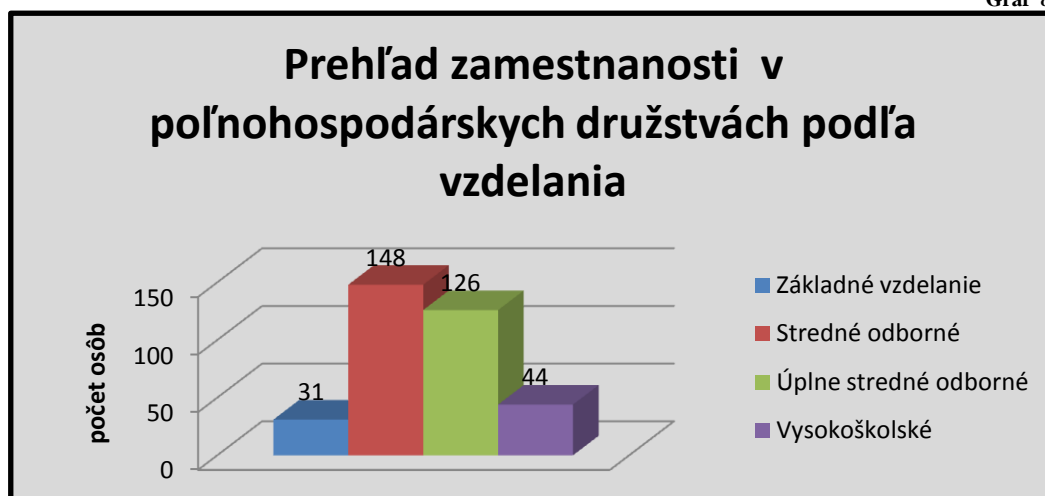
Tab. 11

Firma	Základné vzdelanie	Stredné odborné	Úplne stredné odborné	Vysokoškolské	Spolu
PD Poľana Jarabina	2	10	24	6	42
PD Lomnička	1	2	3	-	5
PD Goral Veľká Franková	2	8	10	3	23
PD Zamagurie Spišské Hanušovce	4	13	6	3	26
PD Nová Eubovňa	-	21	13	6	40
PD Kamienka	1	21	17	4	43
PD Veľký Lipník	4	15	10	5	34
PD Agrovita Vyšné Ružbachy	-	5	7	3	15
RD Plavnica	10	35	23	10	78
PVOD Údol	7	18	13	5	43
Spolu SR	31	148	126	44	349

Zdroj : vlastný prepočet

Prehľad zamestnanosti vo vybraných poľnohospodárskych družstvách podľa vzdelania za rok 2008

Graf 8



Zdroj : vlastný prepočet

Podľa výsledkov zisťovania tvoria v poľnohospodárskych družstvách pracujúci so základným vzdelaním 9 %, stredným odborným 42 %, úplným stredným 36 % a vysokoškolským 13 % zamestnaných osôb.

Z výberovej vzorky vyplýva, že najviac pracujúcich je so vzdelaním stredným odborným a stredným úplným, ale prognóza je zvýšenie podielu vysokoškolsky vzdelaných osôb, pretože sa v poľnohospodárstve čoraz viac využívajú sofistikované systémy, ktoré zvýšia konkurencieschopnosť týchto podnikov na trhu.

4.4. Vývoj miezd

4.4.1. Vývoj štruktúry a diferenciacia miezd v SR

Štruktúra miezd

Podľa výsledkov zisťovania priemerná mesačná mzda v podnikoch (bez zahrnutia miezd zamestnancov u živnostníkov) vzrástla za posledných 10 rokov o 96% na úroveň 19 774 Sk (655,38 €). Vývoj nebol rovnomerný, pričom najvyššie medziročné tempá rastu boli dosiahnuté v rokoch 2002(o 16,4%) a 2004(o 11%).

Priemerná čistá mzda vzrástla za 10 rokov o 99% na 15 466 Sk (513,38€). Dynamika rastu čistej mzdy prebehla v súvislosti od zvýšenia hrubej mzdy o 3,6 p.b. . Prejavilo sa to vo zvýšení podielu čistej mzdy v hrubej mzde o 1,4 p.b. na 78,2%.

Mzdy podľa pohlavia

Rozdielna mzda sa prejavuje v riadení podľa pohlavia . Mzdové príjmy žien prevládajú v pásmach do 15 tis. Sk (497,91€). Polovica žien zarába menej ako 13 716 Sk (455,29€), u mužov je táto hodnota vyššia o 3 402 Sk (112,93€). Mzdová nerovnosť sa prehĺbuje, zatiaľ čo v roku 1997 zarábali ženy o 21,5% menej ako muži , v roku 2006 sa rozdiel zvýšil na 26,9%. Podmienila to vyššia dynamika odmeňovania mužov, ktorá za 10 rokov vzrástla o 102,5% , čo je 14 p.b. viac ako u žien.

Najviac sa odlišujú mzdy mužov a žien pri vyššom stupni vzdelania – 33,9% pri bakalárskom vzdelaní a pri magisterskom vzdelaní. Najmenšie rozdiely sú u zamestnancov s úplným stredoškolským vzdelaním (rozdiel 23%), základným vzdelaním (25,9%) a stredným vzdelaním bez maturity.

Výsledky výskumu potvrdzujú rodovú vertikálnu i horizontálnu segregáciu. Vedúce pracovníčky zarábajú v priemere o 33,8% menej ako muži na rovnakej pozícii. Ženy sa sústreďujú do odvetví služieb s nižšou cenou práce. Najväčší mzdový rozdiel je vo finančnom sprostredkovaní (38,8%), obchode (33,6%) a priemyselnej výrobe (33,5%).

Mzdy podľa vzdelania

Medzi najlepšie odmeňovaných pracujúcich patria zamestnanci s bakalárskym vzdelaním 25 812 Sk (856,83€), vysokoškolsky vzdelaní zamestnanci 32 079 Sk (1064,83€) a zamestnanci s doktorandským vzdelaním 34 554 Sk (1147,48€). Najmenej zarobia pracovníci so základným vzdelaním 12 416 Sk (412,14€), stredným bez maturity 15 005 Sk (498,44€) a s učňovským vzdelaním 15 503 Sk (514,61€). Rozdielna dynamika miezd naďalej prehľbuje príjmovú diferenciaciu v neprospech osôb s nízkou kvalifikáciou. Oproti zvýšeniu priemernej mzdy vysokoškolsky vzdelaného zamestnanca za 10 rokov zárobok vzrástol o 13 006 Sk (431,72€), zárobok pracovníka s úplným stredným všeobecným vzdelaním vzrástol o 10 309 Sk (342,20€) a pracovníka so základným vzdelaním o 9 994 Sk (331,74€).

Mzdy podľa zamestnaní

Nadpriemernú mzdu dosahujú vedúci a riadiaci pracovníci 45 349 Sk (1505,31€), vedeckí a odborní duševní zamestnanci 25 385 Sk (842,62€). Najslabšie sú odmeňovaní pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci 10 947 Sk (363,37€), prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode 12 149 Sk (403,27€) a kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve a lesníctve 13 075 Sk (434,01€). Mzdový rozdiel medzi triedami zamestnaní s najvyšším a najnižším príjmom sa za 10 rokov zvýšil o 79,3% na 34 402 Sk (1141,94€).

Mzdy podľa krajov

Priemerná mzda v Bratislavskom kraji dosiahla 26 910 Sk (893,25€), čo bolo o 36,1% viac ako celoštátny priemer. Mierne nadpriemernú úroveň 19 950 Sk (662,25€) mala mzda v Košickom kraji, polovica Košičanov však zarobila menej ako 15 575 Sk (516,99€). Priemerná mzda v Trnavskom a Trenčianskom kraji sa nachádza v pásme 18 tis. – 19 tis. (597 – 630 €), Žilinskom, Nitrianskom a Banskobystrickom v pásme 17 tis. – 18 tis. (564 – 597€). Najnižší priemerný zárobok 17 639 Sk (585,50€) bol v Prešovskom kraji. Za 10 rokov sa regionálne rozdiely v odmeňovaní prehľadili, keď najvyšší mzdový nárast dosiahli vysokopříjmové kraje – Bratislavský kraj o 116%, Trnavský kraj o 109,6% a Trenčiansky o 107,3%.

Mzdy podľa odvetví

Výrazná diferenciácia miezd je v odvetvovej štruktúre slovenskej ekonomiky, pričom medzi odvetvovými rozdiely sa za posledných 10 rokov zväčšili. Mzdový rozdiel medzi odvetviami s najvyššou a najnižšou cenou práce vzrástol o 193,5% na 24 640 Sk (817,89€). Najvyššia priemerná hrubá mzda bola vlani v podnikoch pôsobiacich vo finančnom sprostredkovaní 38 409 Sk (1274,94€), výrobe a rozvoze elektriny, plynu a vody 27 236 Sk (904,07€), nehnuteľnosťami 25 532 Sk (847,51€), ťažbe nerastných surovín 20 857 Sk (692,32€) a obchode 20 217 Sk (671,08€). Najmenej zarobili zamestnanci hotelov a reštaurácií 13 768 Sk (457,05€), v poľnohospodárstve 15 351 Sk (509,56€), školstve 15 846 Sk (526,02€) a zdravotníctve 15 917 Sk (528,35€).

Priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva SR

Tab. 12

Kraj , SR	2006			2007			2008		
	Spolu Sk	Index SR = 100	Index 2006 2005	Spolu Sk	Index SR = 100	Index 2007 2006	Spolu Sk	Index SR = 100	Index 2008 2007
Bratislavský	24 860	132,5	107,1	26 417	131,1	106,3	28 424	130,5	107,6
Trnavský	17 610	93,9	109,5	19 153	95,1	108,8	20 370	93,5	106,4
Trenčiansky	16 383	87,3	108,3	17 551	87,1	107,1	18 990	87,2	108,2
Nitriansky	15 395	82,1	108	16 607	82,4	107,9	18 268	83,9	110,0
Žilinský	16 437	87,6	108,3	17 739	88,1	107,9	19 460	89,3	109,7
Banskobystrický	15 657	83,5	107,7	16 862	83,7	107,7	18 076	83,0	107,2
Prešovský	14 087	75,1	106,8	15 000	74,5	106,5	16 440	75,5	109,6
Košický	17 930	95,6	106,9	18 882	93,7	105,3	20 242	92,9	107,2
Spolu SR	18 761	100	108	20 146	100,0	107,2	21 782	100,0	108,1

Zdroj : ŠÚ SR

4.4.2. Priemerné mzdy v poľnohospodárstve

V roku 2007 vrástla priemerná nominálna mesačná mzda v hospodárstve SR na 21 826 Sk (724,49€), čo bolo až o 8,4% viac ako v roku 2006. Priemerné mzdy v poľnohospodárstve sa pohybujú už dlhšie len mierne nad 70% úrovne miezd v národnom hospodárstve. V roku 2007 priemerná mesačná mzda v poľnohospodárskej prvovýrobe v organizáciách s 20 a viac zamestnancami dosiahla 15 842 Sk (525,85€), čo bolo o 10,5% viac ako v predchádzajúcom roku.

Priemerné mzdy v poľnohospodárstve v roku **2008** sa pohybujú už dlhodobo mierne nad 70% úrovne miezd v národnom hospodárstve. V roku 2008 priemerná mesačná mzda v poľnohospodárskej prvovýrobe v organizáciách s 20 a viac zamestnancami dosiahla 17 620 Sk (584,87€), čo je o 11,2% viac ako v predchádzajúcom roku.

4.5. Priemerné mzdy vo vybranom regióne

4.5.1. Poľnohospodárstvo

Štatistiky poľnohospodárstva sú zamerané na získavanie relevantných a porovnateľných informácií z odvetvia poľnohospodárstva .

Odvetvie poľnohospodárstva zahŕňa základné údaje o poľnohospodárskej produkcii, pracovníkoch, využití pôdy a ekonomických výsledkoch. Údaje sú za všetky jednotky(právnické a fyzické osoby), ktorých činnosťou je RV a ŽV, služby pre rastlinnú výrobu , živočíšnu výrobu a chov rýb.

Základnou štatistickou jednotkou na účely štatistiky pôdneho fondu a rastlinnej výroby je :

- súhrn poľnohospodárskej pôdy s výmerou viac ako 0,10 ha
- súhrn poľnohospodárskej pôdy s výmerou do 0,10 ha, ak
 - výrobky z tejto pôdy sa spravidla predávajú,
 - je na tejto pôde vinica s výmerou väčšou ako 0,05 ha.
- súhrn pôdy alebo rybníkov o výmere väčšej ako 0,10 ha pokiaľ tieto kultúry nie sú už súčasťou poľnohospodárskeho závodu.

Základnou štatistickou jednotkou na účely štatistiky živočíšnej výroby je každý chovateľ hospodárskych zvierat, ktorý ich chová na predaj alebo na ďalšie spracovanie. Sem patria aj poľnohospodárske podniky a ostatní chovatelia bez poľnohospodárskej pôdy, alebo s poľnohospodárskou pôdou.

Priemerný mesačná mzda zamestnancov (€) podľa: územia , OKEČ odvetvia, pohlavia a roku

Poľnohospodárstvo.

Muži

Tab. 13

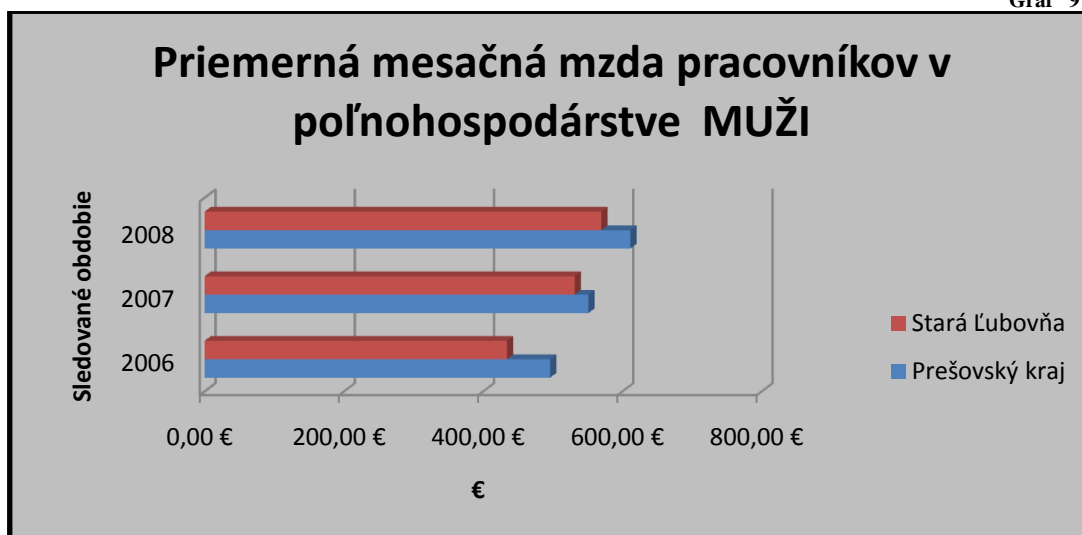
	2006	2007	2008	Rozdiel 07-06	Rozdiel 08-07	Index 07/06	Index 08/07
Prešovský kraj	496,28	551,19	611,49	54,91	60,3	1,11	1,11
Stará Ľubovňa	434,34	531,49	569,93	97,15	38,44	1,22	1,07

Zdroj : ŠÚ SR

Údaje sú za podniky s počtom zamestnancov nad 20 zamestnancov

Priemerná mesačná mzda pracovníkov v poľnohospodárstve MUŽI

Graf 9



Zdroj : ŠÚ SR

Údaje sú za podniky s počtom zamestnancov nad 20 zamestnancov

Priemerná mesačná mzda pracovníkov v poľnohospodárstve ŽENY

Ženy

Tab. 14

	2006	2007	2008	Rozdiel 07-06	Rozdiel 08-07	Index 07/06	Index 08/07
Prešovský kraj	386,01	428,06	477,37	42,05	49,32	1,11	1,12
Stará Ľubovňa	308,87	391,37	451,57	82,5	60,2	1,27	1,15

Zdroj : ŠÚ SR

Údaje sú za podniky s počtom zamestnancov nad 20 zamestnancov

Priemerná mesačná mzda pracovníkov v poľnohospodárstve ŽENY

Graf 10



Zdroj : ŠÚ SR

Údaje sú za podniky s počtom zamestnancov nad 20 zamestnancov

Zo zistenia ŠÚ SR vyplýva, že priemerné mzdy v poľnohospodárstve majú dlhodobejšie vzrastúci charakter. Ak porovnáme údaje z roku 2006 k údajom z roku 2007 zistíme 11 % nárast miezd a rok 2008 s rokom 2007 ide taktiež o 11 % nárast. V okrese Stará Ľubovňa je nárast medzi rokmi 2006 a 2007 až 22 % ,ale medzi rokmi 2007 a 2008 už len 7%. Ak porovnáme priemerné mzdy v Prešovskom kraji a Staroľubovnianskom okrese sú nižšie o 8%. Vyplýva to z úzkej špecializácie poľnohospodárskej prvovýroby ľubovnianskeho okresu, v ktorej je na 99 % živočíšna výroba, a tá je ako vieme, dlhodobo stratová.

Priemerné mesačné mzdy u žien sa dlhodobo pohybujú na nižšej úrovni ako u mužov a dosahujú iba 70 % podiel priemernej mzdy mužov v porovnaní s Prešovským krajom a 84 % v porovnaní s okresom Stará Ľubovňa.

4.5.1.1. Prehľad priemerných mesačných miezd vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch

Priemerné mesačné mzdy vo vybraných obchodných spoločnostiach

Obchodné spoločnosti (€)

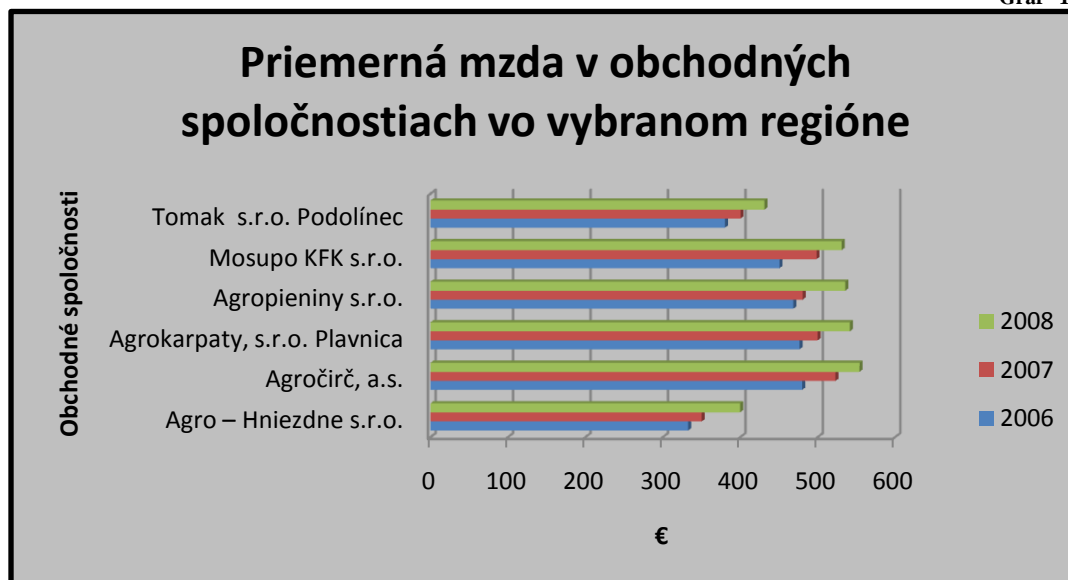
Tab. 15

Firma	2006	2007	2008	Rozdiel 07-06	Rozdiel 08-07	Index 07/06	Index 08/07
Agro – Hniezdne s.r.o.	332,93	350,43	400,00	17,5	49,57	1,05	1,14
Agročirč, a.s. Čirč	480,30	523,23	554,33	42,93	31,1	1,09	1,06
Agrokarpaty, s.r.o. Plavnica	476,87	500,23	541,80	23,36	41,57	1,05	1,08
Agropieniny s.r.o.	468,79	480,88	535,78	12,09	54,9	1,03	1,11
Mosupo KFK s.r.o.	450,89	498,77	531,10	47,88	32,33	1,11	1,06
Tomak s.r.o. Podolíneec	380,54	400,56	431,52	20,02	30,96	1,05	1,07
Spolu	2590,32	2754,10	2994,53	163,78	240,43	1,06	1,09

Zdroj : Vlastný prepočet

Priemerné mesačné mzdy vo vybraných obchodných spoločnostiach

Graf 11



Zdroj: Vlastné zistenie

Priemerné mesačné mzdy vo vybraných poľnohospodárskych družstvách

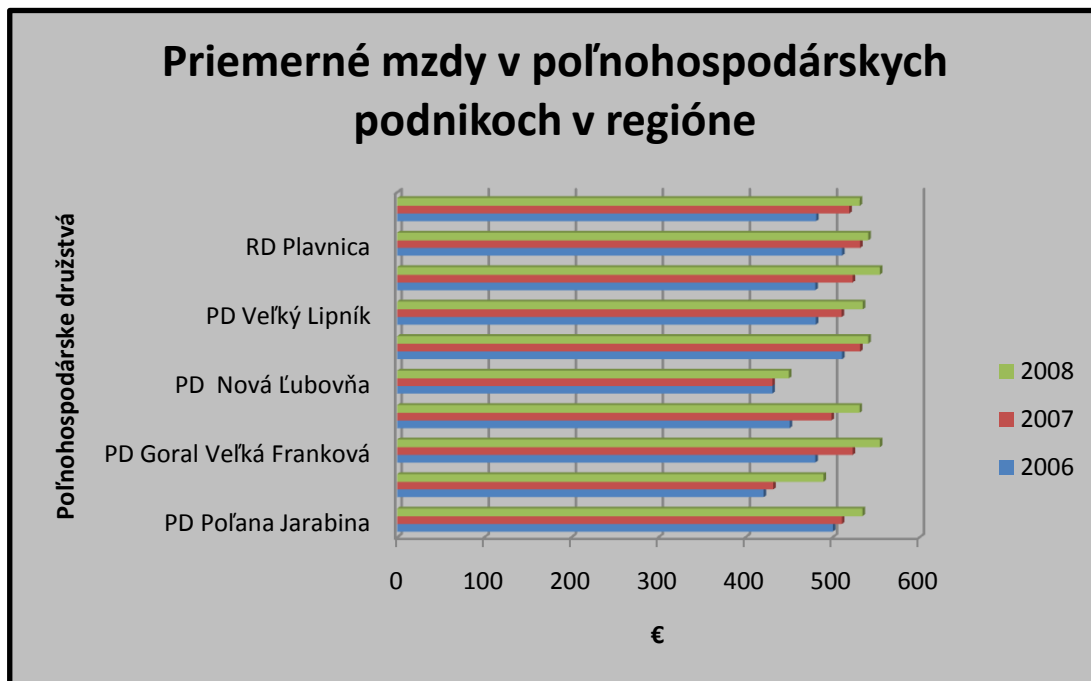
Poľnohospodárske družstvá (€)

Tab. 16

Firma	2006	2007	2008	Rozdiel 07-06	Rozdiel 08-07	Index 07/06	Index 08/07
PD Poľana Jarabina	500,45	510,89	534,45	10,44	23,56	1,02	1,05
PD Lomnička	420,98	431,87	489,67	10,89	57,8	1,03	1,13
PD Goral Veľká Franková	480,30	523,23	554,33	42,93	31,1	1,09	1,06
PD Zamagurie ,Spišské Hanušovce	450,89	498,77	531,10	47,88	32,33	1,11	1,06
PD Nová Lubovňa	431,00 *(600,00)	431,00 *(600,00)	450,00 *(675,00)	0,00 *(0,00)	19,0 *(75,00)	1,00 *(1,00)	1,04 *(1,13)
PD Kamienka	510,98	531,87	541,06	20,89	9,19	1,04	1,02
PD Veľký Lipník	480,79	510,56	534,87	29,77	24,31	1,06	1,05
PD Agrovita Vyšné Ružbachy	480,30	523,23	554,33	42,93	31,1	1,09	1,06
RD Plavnica	510,98	531,87	541,06	20,89	9,19	1,04	1,02
PVOD Údol	481,30	519,23	531,33	37,93	12,1	1,08	1,02
Spolu SR	4747,97 *(600,00)	5012,52 *(600,00)	5262,20 *(675,00)	264,55 *(0,00)	249,68 *(75,00)	1,06 *(1,00)	1,05 *(1,12)

Zdroj : vlastný prepočet

*údaj za SZČO



Zdroj : vlastný prepočet

Z vlastných zistení vo vybraných obchodných spoločnostiach a poľnohospodárskych družstvách vyplýva, že jednotlivé spoločnosti a družstvá sa pohybujú na rovnakej mzdovej úrovni, ktorá sa líši cca +/- 5%. Nižšie priemerné mzdy som zistil v dvoch obchodných spoločnostiach (Tomak Podolíneč, Agro Hniezdne) a v jednom poľnohospodárskom družstve (Nová Ľubovňa).

Medziročný nárast miezd je značne rozdiferencovaný a pohybuje sa medzi rokmi 2006 a 2007 od 2 do 11% a v rokoch 2007 a 2008 od 2 do 14 % a to rovnako platí v obchodných spoločnostiach ako aj v poľnohospodárskych družstvách.

V jednom poľnohospodárskom družstve zamestnávajú osoby na základe zmluvy o dielo ako SZČO (PD Nová Ľubovňa). Myslím si, že je to efektívny spôsob ako ušetriť režijné náklady v spoločnosti a z ekonomického hľadiska má pozitívny charakter.

4.6. Prognóza vývoja rastu zamestnanosti a priemerných miezd za podpory Programu rozvoja vidieka SR 2007 – 2013

Politika rozvoja vidieka ako súčasť Spoločnej poľnohospodárskej politiky Európskej únie slúži na dosiahnutie trvalo udržateľného rozvoja vidieka.

Rozvoj vidieka podporujú krajiny Európskeho spoločenstva v rokoch 2007 – 2013 z Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka , čím sledujú tieto ciele:

- zvýšenie konkurencieschopnosti poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného a vodného hospodárstva,
- zlepšenie stavu životného prostredia a krajiny,
- skvalitnenie života vo vidieckych oblastiach a diverzifikácia vidieckeho hospodárstva.

Programovým dokumentom na čerpania finančných prostriedkov z Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka je program rozvoja vidieka.

Medzi priority Programu rozvoja vidieka SR 2007 – 2013 patrí podpora modernizácie, inovácie a efektivity poľnohospodárskych, potravinárskych a lesníckych podnikov, udržanie a ochrana environmentálnych hodnôt krajiny, uchovanie kultúrneho dedičstva , vytváranie pracovných príležitostí, zvyšovanie odbornosti vidieckeho obyvateľstva a zlepšenie kvality života vo vidieckych oblastiach.

Na zlepšenie životného prostredia a krajiny je potrebné zabrániť znečisteniu vôd a degradácií pôdy vhodnými postupmi hospodárenia a preventívnymi opatrenia pre zlepšenie stability krajiny, zamedzenie úbytku stanovišť voľne žijúcich živočíchov a rastlín a vzácnych biotopov.

Na zlepšenie kvality života na vidieku a udržanie osídlenia vidieka slúži podpora vytvárania pracovných príležitostí, diverzifikácia hospodárskych činností ako aj obnova rozvoja infraštruktúry obcí.

5. Diskusia

Paule, J.(2000) tvrdí, že zamestnanosť si vyžaduje komplexné riešenie problémov daného okresu, prípadne kraja. Nevyhnutná je spolupráca s miestnymi orgánmi štátnej správy, samosprávy a so zamestnávateľmi a podnikateľskými združeniami. Zamestnanosť podľa názoru treba riešiť podporou malého a stredného podnikania, podporou aktivít v oblasti cestovného ruchu a vidieckej turistiky. S názorom tohto autora plne súhlasím, pretože na Slovensku je mnoho regiónov , kde sú rozdiely medzi nimi stále priepastné. Spolupracou s orgánmi štátnej správy jednotlivých krajov by sa mali odstrániť prehlbujúce sa regionálne rozdiely , či už vo vývoji zamestnanosti alebo vývoji priemerných miezd . Práve rozvoj agrosektora v budúcnosti môže priniesť požadovaný účinok , čo je zvýšenie konkurencieschopnosti jednotlivých odvetví poľnohospodárskej a lesníckej prvovýroby.

Na významnú reláciu miezd a produktivity práce poukazuje vo svojom diele **Storoška, M.** (2001). Na jednej strane podľa neho dochádza k výraznému znižovaniu počtu zamestnancov, čo popri stagnujúcej hodnote výroby zvyšuje produktivitu práce , čo následne ovplyvňuje úroveň miezd. S týmto konštatovaním úplne súhlasím. Pri vypracovaní diplomovej práce som dospel k záveru, že využívaním podporných fondov EÚ sa zvýši na poľnohospodárske a lesnícke výrobky pridaná hodnota a to zapríčiní lepšie umiestnenie sa na trhu výrobkov a služieb, zvýšenie zamestnanosti a tým aj nárast priemerných miezd v tomto regióne a odvetví.

Ak pripustíme ,že opätovný asi dvojtretinový podiel na priemernom ekonomickom raste bude spôsobovaný rastom produktivity práce a zvyšok bude výsledkom rastu zamestnanosti, mohlo by dôjsť ku koncu horizontu prognózy k poklesu miery nezamestnanosti na úroveň 8 -9 %. Reálna mzda by sa mohla v období okolo roku 2020 pohybovať na úrovni približne o 70 – 80% vyššej ako v súčasnosti. Predpokladom je však, že nebude prevyšovať rast produktivity práce. Žiaduci vývoj teda pripúšťam okrem lepšieho využitia ľudských zdrojov aj podstatnejší neinflačný rast mzdovej úrovne.

6. Návrh na využitie poznatkov

V sledovanom období rokov 2006 až 2008 došlo k nárastu počtu pracujúcich v národnom hospodárstve Slovenskej republiky. Pozitívny nárast zamestnanosti v tomto období majú na svedomí zahraniční investori, ktorí so sebou priniesli na Slovensko zahraničný kapitál a s ním aj požadovanú úroveň zamestnanosti. Je to výsledok dlhodobých rozhodnutí vlády a jej fiškálnej politiky. Sme v čase, kedy nepopulárne opatrenia na ozdravenie ekonomiky začínajú prinášať požadované výsledky.

Chybou ostáva, že prehĺbovanie rozdielov medzi regiónmi Slovenska má vzrastajúci trend. Naďalej ostáva najväčšia zamestnanosť v Bratislavskom kraji a opačná tendencia je v kraji Prešovskom.

Z demografického hľadiska je najväčšie percento nezamestnanosti v najnižšej sociálnej vrstve, ktorú charakterizuje nízka úroveň vzdelania, slabá mobilita, nízke pracovné návyky. V Prešovskom kraji túto vrstvu predstavujú Rómovia, ktorí sú evidovaní ako dlhodobo nezamestnaní a nejavia záujem zapojiť sa do pracovného procesu. Pomocou politiky Európskej únie by sa nám mohlo podariť zapojiť túto vrstvu obyvateľstva do pracovného procesu v poľnohospodárskej prvovýrobe a lesníctve. Vhodným spôsobom vzdelania, ktoré je prispôbené tomuto etniku, by sa mohla uvedená vrstva preškoliť a zapojiť do prác, ktoré nevyžadujú vysokú úroveň vzdelania. Problém vidím v tom, že rómske etnikum bude predmetný proces výchovy ignorovať, pretože nemajú záujem meniť svoj životný štýl.

Pri využití prostriedkov z Programu rozvoja vidieka SR 2007 – 2013 sa do regiónu Prešovského kraja (a nielen do neho) investujú nemalé prostriedky. Investovanie do poľnohospodárstva by malo mať nasledovné ciele:

- znižovanie výrobných nákladov a zlepšovanie pracovných podmienok v poľnohospodárstve,
- zvyšovanie počtu fariem s modernými budovami, novými technológiami a technickými zariadeniami s úsporou energie,
- zavádzanie a rozširovanie informačných a komunikačných technológií;
- výstavby, rekonštrukcie a modernizácie objektov poľnohospodárskej výroby vrátane skladovacích priestorov;
- zlepšenie kvality výroby a obmedzovania strát.

Opatrenie 1.2 pridávanie hodnoty do poľnohospodárskych produktov ,kde sa bude cieľ naplňať predovšetkým prostredníctvom:

- zavádzanie výroby nových produktov; novej techniky/technológií;
- zlepšovanie kvality výrobkov, ich marketingu a odbyt na nových trhoch;
- zavádzanie a rozširovanie informačných a komunikačných technológií;
- spracovania obnoviteľných zdrojov energie.

V regiónoch, ktoré zamestnávajú väčší počet agrárnych pracovníkov bude zamestnanosť aj naďalej klesať, stúpajúcou tendenciou produktivity práce a so zavádzaním nových technológií bude priestor aj na rast priemerných miezd. Opatrenia aktívnej politiky trhu práce by mali byť zároveň dostatočne flexibilné, aby zohľadňovali a reagovali na potreby jednotlivých regiónov, medzi ktorými pretrvávajú výrazné mzdové disparity. Rozdiely existujú nielen medzi jednotlivými regiónmi, ale i v rámci jednotlivých regiónov. Je však potrebné, aby orgány územnej samosprávy boli ochotné spolupracovať, vymieňať si medzi sebou informácie a spoločne hľadať cestu pri riešení takých závažných problémov akou je zamestnanosť.

7. Záver

Diplomová práca hodnotí vývoj zamestnanosti a miezd na Slovensku s dôrazom na poľnohospodárstvo v kraji Prešovskom a v okrese Stará Ľubovňa. V oblasti zamestnanosti a priemerných miezd sa odzrkadľuje pozitívny vývoj iba v niektorých regiónoch. Aj trh práce sa riadi ponukou a dopytom a to vytvára tlak na rast miezd. V regiónoch Prešovského kraja preukazne prevyšuje dopyt na trhu práce nad jej ponukou, čo vytvára priestor na špekulácie so mzdami.

Práca obsahuje aj možnosti rozvoja tohto regiónu z prostriedkov EÚ. Program rozvoja vidieka SR 2007 – 2013 ako súčasť Spoločnej poľnohospodárskej politiky Európskej únie slúži na jeho trvalo udržateľný rozvoj.

V tejto dotačnej politike je príležitosť pre región. Treba veriť, že po ukončení predmetnej výzvy v roku 2013 sa regióny Slovenska čo najviac priblížia životnej úrovni, ktorá je samozrejmosťou pre niektoré časti Slovenska už dnes.

V národnom hospodárstve krajiny má poľnohospodárstvo významnú úlohu ako odvetvie, ktoré plní multifunkčné poslanie. Multifunkčné poslanie uvedeného odvetvia sleduje ciele odvíjajúce sa od jeho funkcií. Tieto sú spojené s výrobou cenovo dostupných, kvalitných a zdravotne neškodných potravín pre obyvateľstvo. Obsahujú ciele spojené s mimoprodukčnými funkciami, ako je funkcia environmentálna, ekologická, spoločenská, sociálna a pod.. Ako celok prinášajú efekty v oblasti ochrany a zveľaďovania prírodných zdrojov. Nezanedbateľné je udržiavanie kultúrneho rázu krajiny, zachovanie zamestnanosti a vidieckej štruktúry.

Podiel poľnohospodárstva na tvorbe HDP sa v skúmaných rokoch zvyšuje, ale nie v dôsledku rastu poľnohospodárskej produkcie, ale poklesu produkcie ostatných odvetví národného hospodárstva. Tento trend z ekonomického hľadiska je nežiaduci. Zdôvodňujeme to tým, že ekonomiky najvyspelejších štátov sveta vykazujú veľmi nízke percento (2 až 4%) podielu poľnohospodárstva na tvorbe HDP.

Na konci sledovaného obdobia v roku 2008 pracovalo v poľnohospodárstve 72,3 tis. pracovníkov, čo je zníženie o 6% oproti roku predchádzajúcemu. Tento trend bude pokračovať aj v budúcich rokoch, ale domnievam sa, že začne mať opačnú tendenciu a to hlavne pri efektívnom využití Programu rozvoja vidieka 2007 – 2013. Musíme si uvedomiť, že odvetvia národného hospodárstva majú vplyv na zamestnanosť hlavne na vidieku, kde žije asi 50% celkového počtu obyvateľov Slovenska. Podporné prostriedky

pomôžu udržať a postupne zvyšovať zamestnanosť. Veríme , že pomôžu riešiť problematiku zvyšovania pridanej hodnoty pre výrobu a služby v týchto odvetviach. Modernizáciou výrobného prostredia sa dosiahne väčšia konkurencieschopnosť sledovaných odvetví. Najväčší problém vidíme v nepripravenosti pri tvorbe projektov, ale veríme, že je to iba dočasný stav a prostriedky z fondov EÚ investujeme do oblastí, ktoré pomôžu regiónom na Slovensku.

Na základe analýzy postavenia poľnohospodárstva a lesníctva na národohospodárskej úrovni môžeme konštatovať, že výkonnosť zaznamenáva po roku 2000 pozitívny trend a výsledky sú priaznivejšie takmer v každej sledovanej oblasti.

Pokračujúci pokles zamestnanosti skúmaných odvetví a ich podiel na celkovej zamestnanosti, ako aj prehlbujúca sa mzdová disparita má pozitívny vplyv na rast produktivity práce. Aj napriek tomu slovenské poľnohospodárstvo a lesníctvo zápasí s problémami byť konkurencieschopným na európskom trhu. Svedčí o tom jeho nízka výkonnosť z dôvodu vysokej spotrebnej náročnosti poľnohospodárskej výroby, finančne podhodnotených vstupov, odlišnej cenovej úrovne a protekcionizmu v dotačnej politike štátov európskej pätnástky.

Z vývoja zamestnanosti a priemerných miezd je možné vyvodit' tieto závery:

Zamestnanosť:

- v priebehu rokov 2006 až 2008 dosahuje celková zamestnanosť na Slovensku 58 %,
- v roku 2007 pracovalo v poľnohospodárstve 75,5 tisíc pracovníkov a v roku 2008 to bolo 72,3 tisíc pracovníkov čo je medziročný pokles o 4,2%,
- najviac zamestnancov v sledovanom období (2006 – 2008) bolo zamestnaných na poľnohospodárskych družstvách (v roku 2008 to bolo 61,8 % , v obchodných spoločnostiach 36,3 % osôb a zanedbateľná časť v iných spoločnostiach),
- zamestnanci tvorili v roku 2008 65,8 tis. a podnikatelia 6,2 tis., čo je oproti predchádzajúcemu roku 2007 pokles zamestnancov o 5 %,
- podiel odvetvovo identifikovaných uchádzačov, v prepočte na celkový počet uchádzačov o zamestnanie, tvorí 7,9%, čo je 10,1 tis. uchádzačov s posledným zamestnaním v poľnohospodárstve a v lesníctve,

- z hľadiska veku prevláda trend starnutia populácie, je veľmi málo mladých ľudí, ktorí majú záujem o prácu v poľnohospodárstve, zvyšuje sa počet pracovníkov vo veku 60 a viac rokov; v roku 2008 to bol nárast o 4 tis. osôb,
- v roku 2008 bol každý 15. človek vysokoškolsky vzdelaný, tento proces je z hľadiska zvyšujúceho sa nároku na kvalitu ľudského manažmentu a modernizáciu tohto odvetvia nedostatočný,
- priemerný počet zamestnancov v Prešovskom kraji a v okrese Stará Ľubovňa má dlhodobu klesajúci charakter, aj keď v roku 2007 vidieť nárast zamestnanosti u žien o 83 osôb , ale u mužov to bol pokles o 250 osôb, v roku 2008 je mierny nárast zamestnanosti žien v Staroľubovnianskom okrese
- vo vybraných obchodných spoločnostiach a poľnohospodárskych družstvách v okrese Stará Ľubovňa je zamestnaných v trvalom pracovnom pomere 90% zamestnaných osôb a 10 % tvoria iné formy zamestnaneckého pomeru,
- priemerný vek vo vybraných spoločnostiach Staroľubovnianskeho okresu má taký istý charakter ako je celoslovenský priemer, celkovo prevláda starnutie populácie, čo je vlastne aj fenomén súčasnej doby,
- vo vybraných obchodných spoločnostiach a poľnohospodárskych družstvách v okrese Stará Ľubovňa je v poľnohospodárskych podnikoch zamestnaný najväčší podiel osôb so stredoškolským vzdelaním, je tu absencia mladých vysokoškolákov,

Mzdy

- priemerná mzda v SR za posledných 10 rokov vzrástla o 96% (aktuálny údaj z XII./08 –724 €),
- prehĺbuje sa mzdová nerovnosť medzi mužmi a ženami , v roku 2008 sa zvýšil na 27,9%
- podľa vzdelania sú na tom najlepšie zamestnanci s bakalárskym, vysokoškolským a doktorandským vzdelaním,
- naopak, najmenšiu príjmovú skupinu tvoria pracovníci so základným vzdelaním 431 €,
- podľa krajov je na tom najlepšie Bratislavský kraj 943€ a naopak najhoršie kraj Prešovský 545€,
- najviac zarobili finanční sprostredkovatelia a najmenej pracovníci v službách , poľnohospodárstve a lesníctve,

- priemerná mzda v poľnohospodárstve v roku 2007 bola 525,85€ a v roku 2008 584,87€ , čo je nárast o 11,2%,
- priemerné mzdy v Prešovskom kraji v poľnohospodárstve a lesníctve spolu boli v roku 2007 551,19 € u mužov a v roku 2008 to bolo 611,48 € ,čo je 11 % nárast oproti predchádzajúcemu obdobiu, ženy sú dlhodobo diskriminované a ich príjmy sú 70 % z príjmov mužov, ale majú tiež stúpajúci charakter a to asi o 11 % medziročný nárast,
- v okrese Stará Ľubovňa je dlhodobo priemerná mzda v poľnohospodárstve nižšia ako v Prešovskom kraji a to až o 10%, tento údaj je porovnateľný ako u mužov tak aj u žien,
- priemerná mzda vo vybraných poľnohospodárskych podnikoch v okrese Stará Ľubovňa je v priemer o 10 % nižšie ako je priemer v Prešovskom kraji a na Slovensku
- kladne vnímam pracovný pomer na základe zmluvy o dielo (SZČO), čo je pozitívny efekt na výsledok hospodárenia v poľnohospodárskych podnikoch,

8. Použitá literatúra

1. ÁRENDÁŠ, M. 2005, *Makroekonómia* Nitra : SPU, 2005. s. 191 – 199, ISBN 80-8069-524-5
2. ÁRENDÁŠ, M. 2006, *Makroekonómia* Nitra : SPU, 2006. s. 119 – 131, ISBN 80 – 968851 – 5 -4
3. BOŽIK, M. 1999. Postavenie agropotravinárskeho komplexu v národnom hospodárstve. In *Agropotravinársky sektor v transformujúcej sa ekonomike*, Bratislava, 1999, VÚEPP
4. BAROŠOVÁ, M. 2000. Koordinácia makroekonomickej mzdovej politiky v krajinách EÚ a v Nórsku. In *Práca a sociálna politika*, roč. 8, 000,4. 11, s. 14. ISSN 1210-5643
5. BIELIK, P. 2006. *Podnikové hospodárstvo*. Nitra: SPU, 2006, 319 s. ISBN 80 - 8069-698-5
6. KOZELOVÁ, D.2000. Porovnanie zamestnanosti obyvateľstva vo vidieckych a urbanizovaných regiónoch Slovenska.In *Zborník z konferencie mladých vedeckých pracovníkov FEM SPU*, Nitra : SPU,2000, s. 301.ISBN 80-7137-858-5
7. KRAJČÍR, P. 2002. Nezamestnanosť, vzdelávanie, sociálna politika. *Správa o stave podnikateľského prostredia*. Bratislava: CPHR,2002, s. 87. ISBN 80-89026-09-5
8. LIPNICKÁ,P. – DITTELOVÁ, G.2004. *Slovensko a Európska únia*, Bratislava, 2004, s.7
9. MIŽÍČKOVÁ ,L. – UBREŽIOVÁ I. 2007, *Podnikanie malých a stredných podnikov*,: SPU, 2007, s. 95 – 100, ISBN 978-80-8069-877-5
10. MARTINCOVÁ, M. 2001.*Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION,2001, s. 14-19, 96-107.ISBN 80-968147-1-0
11. MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SLON. ISBN 80-901424-9-4.
12. MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SLON, ISBN 80-86429-08-3.
13. PAŠKA L., GAJDOŠ, J. 2006, *Návody na cvičenia z manažmentu výroby*, : SPU, 2006. s. 82 – 90, ISBN 80-8069-751-5

14. PAULEN, J. 2000. Problémy riešenia zamestnanosti na vidieku. In *Mladá veda, jej prínosy a perspektívy*, Nitra . SPU, 2000, 316 s. , ISBN 80-7137-675-2
15. REPKA, I. 2002. *Organizácia práce*. II. prepracované vydanie, Nitra: SPU, 2002, s. 116, ISBN 80-7137-54-2
16. STEHLÍKOVÁ, B. 2000. Využitie fuzzy a zhlukovej analýzy na typologizácie. In *Zborník vedeckých prác z riešenia výskumných projektov E46, E47, E52, E54*. Nitra : SPU, 2000, s. 147-152. ISBN 80-7137-759-7
17. STOROŠKA, M. 2001. Vývoj počtu zamestnancov a produktivity práce v poľnohospodárskej výrobe. In *Zborník zo seminára vrcholových manažérov*. NITRA: Agrotar, 2001, 75s. ISBN 80-88943-11-6
18. ŠIMO, D. 2000. *Agragátny marketing*. Nitra : SPU, 2000, s. 17-21. ISBN 80-7137-709-0
19. VIŠŇOVSKÝ, J. 2000. *Manažment ľudských zdrojov*. Nitra : SPU, 2000. s. 154, ISBN 80-88848-99-7
20. VIŠŇOVSKÝ, J., NAGYOVÁ, M., ŠAJBIDOROVÁ, Nitra 2005, *Manažment ľudských zdrojov*, Nitra 2005, ISBN 80-7137-798-8
21. WINKEL, J. – WILDMANOVÁ, M. 1999. Evropská únie : *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999, s. 142 ,ISBN 80-7226-195-9
22. VICEN, M. 2000. Vplyv vybavenosti podnikov na produktivitu práce. In *Acta oeconomica et informatca*. Nitra: SPU, roč. 3, 2000, č.1 s. 16-19. ISSN 1335-2571
23. ZOBORSKÝ, I. M. 2001. *Ekonomika poľnohospodárstva* , Nitra : SPU, 2001, s. 104-109, ISBN 80-7137-941-7
24. ZOBORSKÝ, I. M. 2001. *Ekonomika poľnohospodárstva* , Nitra : SPU, 2001, ISBN 80-8069-758-2
25. ŽAJA, J. 2003. Kvalitatívna reprodukcia agrárneho manažmentu. In *Zborník vedeckých príspevkov z riešenia vecných problémov hlavných úloh inštitucionálneho výskumu v rokoch 2000-2002*, Nitra : Agrostar, 2003, s. 131-137. ISBN 80-88943-20-5
26. ŽAJA, J. 1999 . Kvantitatívna reprodukcia pracovných síl v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe. In *Zborník vedeckých prác zo spoločnej vedeckej konferencie Revitalizácia podnikových manažérov a reštrukturalizáciu subjektov PPoK*. Nitra: FEM SPU, 1999, s. 100-105. ISBN 80-7137-572-1

27. ŽAJA, J. 1999. *Reprodukcia ľudských zdrojov v potravinárskom komplexe*. Nitra: SPU, 1999. ISBN 80-7137-671-X
28. Zelená správa 2006, 2007, 2008, 2009
29. www.statistics.sk
30. www.apa.sk
31. www.vuepp.sk
32. http://ec.europa.eu/agriculture/capexplained/index_sk.htm
33. <http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=104&parent=710>
34. <http://www.polnoinfo.sk/clanok/1179/z-ekonomiky/zaujímavosti/zamestnanost-v-agrosektore-sr-dosiahla-vlani-4-7-pracovnika-na-100-ha-pody/>
35. <http://www.land.gov.sk/sk/index.php?navID=122&id=1280>
36. <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1107>
37. <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8153>
38. <http://www.agromagazin.sk/data/05/cele/cela02.php>
39. <http://hnonline.sk/ekonomika/c1-39315780-na-podporu-zamestnanosti-v-krize-stat-doposial-vyuzil-miliony-eur>
40. <http://www.agrosidlo.info/sk/yy.html>
41. www.susr.sk
42. www.upsvar.sk
43. www.farmar.sk
44. www.tasr.sk

9. Prílohy

Príloha č. 1

CD 1 - Vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárskych podnikoch vo vybranom regióne.