

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

125613

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Nitra 2011

Karina Korimová, Bc.

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

125613

**Vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v slovenskom
hospodárstve**

Diplomová práca

Študijný program:	Ekonomika podniku
Študijný odbor:	6284800 Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra manažmentu
Školiteľ:	Veronika Hrdá, Ing. PhD.

Nitra 2011

Karina Korimová, Bc.

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Karina Korímová vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v slovenskom hospodárstve“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

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

V Nitre, apríl 2011

Korímová Karina, Bc.

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Ing. Veronike Hrdej, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Abstrakt

Cieľom diplomovej práce bolo zhodnotiť vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárstve ako jedného z odvetví národného hospodárstva SR za obdobie rokov 2007 – 2009. Prvá časť diplomovej práce vyčerpávajúco zhrnuje doterajšie poznatky a názory na pracovné sily, produktivitu práce, zamestnanosť a priemerné mzdy od domácich a zahraničných autorov. Začiatok vlastnej práce sa venuje stručnej charakteristike Slovenskej republiky a jej krajov, ktoré patrili medzi hlavné ukazovatele pri analyzovaní vývoja zamestnanosti a priemerných miezd v slovenskom hospodárstve. Samotné sledovanie vývoja priemerných miezd sa realizovalo z hľadiska krajov SR a jednotlivých odvetví národného hospodárstva SR s dôrazom na pôdohospodárstvo. Ďalšími ukazovateľmi, ktoré sme zahrnuli do hodnotenia vývoja zamestnanosti, bolo pohlavie a vek obyvateľstva SR a ich vzdelanostná úroveň. V závere diplomovej práce sú navrhnuté objektívne riešenia danej problematiky.

Kľúčové slová:

Zamestnanosť, priemerné mzdy, pracovná sila, produktivita práce, poľnohospodárstvo, Slovenská republika

Abstract

The aim of this diploma thesis was to evaluate the development of employment and average wages in the agriculture sector as one sector of National Economy for the period of years 2007 - 2009. The first part of the diploma thesis comprehensively summarizes existing knowledge and views of labour, productivity of labour, employment and average wages of domestic and foreign authors. The beginning of this work is devoted to a brief characterization of the Slovak Republic as itself and its regions, which belongs to the main indicators when analyzing of the development of employment and average wages in the Slovak economy. The observation of the development of average wages was implemented in views of regions of the Slovak Republic and the individual sector of the National Economy of SR with emphasis on agriculture. Other indicators, which we incorporated in the evaluation of development of employment, were sex and age of inhabitants of Slovakia and their level of education. At the end of this diploma thesis are designed objective solutions of this issue.

Keywords:

Employment, average wages, labour, productivity of labour, agriculture, Slovak republic

Obsah

Úvod	8
1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky	10
1.1 Pracovná sila na trhu práce	10
1.2 Ľudské zdroje.....	14
1.3 Produktivita práce	17
1.4 Zamestnanosť	19
1.5 Mzdy a jej formy.....	21
3 Metodika práce	27
4 Výsledky práce	31
4.1 Všeobecná charakteristika krajov SR	31
4. 1. 1 Bratislavský kraj.....	32
4. 1. 2Trnavský kraj.....	33
4. 1. 3 Trenčiansky kraj.....	33
4. 1. 4 Nitriansky kraj.....	34
4. 1. 5 Žilinský kraj	35
4. 1. 6 Banskobystrický kraj.....	35
4. 1. 7 Prešovský kraj	36
4. 1. 8 Košický kraj	37
4.2 Vývoj ekonomicky aktívneho obyvateľstva	37
4.3 Vývoj zamestnanosti	41
4.3.1 Zamestnanosť podľa VZPS	44
4.3.2 Vývoj zamestnanosti v hospodárstve SR	46
4.4 Vývoj priemerných miezd.....	49
4.4.1 Priemerná nominálna mesačná mzda v hospodárstve SR	49
4.4.2 Vývoj priemernej mesačnej mzdy podľa OKEČ	51
4.4.3 Priemerná mesačná mzda v pôdohospodárstve SR.....	53
5 Záver a návrh na využitie poznatkov.....	56
6 Použitá literatúra	60

Zoznam skratiek a značiek

A	počet ekonomicky aktívnych osôb
EUR	euro mena, skratka meny
HDP	hrubý domáci produkt
INFOSTAT	Inštitút informatiky a štatistiky
OKEČ	Odvetvová klasifikácia ekonomickej činnosti
P	počet obyvateľov vo veku 15+
P ₁₅₋₆₄	počet obyvateľov vo veku 15 – 64
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
tis.	tisíc
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl
Z ₁₅₋₆₄	počet pracujúcich osôb vo veku 15 - 64

Úvod

Poľnohospodárstvo ako také z historického hľadiska prešlo niekoľkými etapami, ktoré boli ovplyvnené postupným prehlbovaním delby práce a rozvojom výrobných síl. Z pohľadu ľudskej spoločnosti patrí poľnohospodárska výroba medzi najstaršie odvetvia hospodárstva. Postupne ako sa spoločnosť stávala technicky a kultúrne vyspelejšia, začala viac chápať prírodným pomerom a zvyšovať úroveň poľnohospodárskej výroby. Poľnohospodárstvo sa tak stalo otvoreným systémom, ktorý je prepojený mnohostrannými väzbami s ostatnými odvetvami národného hospodárstva.

Poľnohospodárska výroba prešla zložitým transformačným obdobím ktoré nielen že ovplyvnilo, ale do značnej miery pozmenilo najmä štruktúru foriem podnikania v tomto sektore, ako aj profesijnú štruktúru pracovných síl. Tieto zmeny zasiahli aj zamestnanosť v tomto odvetví .

Ak bude aj naďalej mať úbytok zamestnanosti stúpajúcu tendenciu, tak poľnohospodárstvo ako jedno z odvetví národného hospodárstva je vystavené riziku reprodukcie pracovných síl. Tento stav spôsobuje najmä nedostatočný prísun mladej generácie do tohto odvetvia, a odchod súčasných zamestnancov. Medzi hlavné dôvody odchodu pracovníkov z poľnohospodárstva patrí dosiahnutie dôchodkového veku pracovníkov, zníženie výroby a hlavne vidina atraktívnejších obchodných a podnikateľských aktivít v iných odvetviach. Tieto pohyby pracovných síl pociťuje najviac trh práce.

Faktom však aj naďalej zostáva že mladí a kvalifikovaní ľudia a tiež odborníci nemajú záujem pracovať v tomto sektore a odchádzajú do menej rizikových a platovo zaujímavejších odvetví. Výsledkom tohto procesu je v súčasnosti najnižšia úroveň priemernej mzdy v agrárnom sektore.

Zásadný obrat vo vývoji miezd v celom národnom hospodárstve ovplyvnili najmä početné ekonomické reformy. V roku 1989 bolo poľnohospodárstvo zaradené medzi odvetvia, ktoré dosahovali najvyššiu úroveň priemernej mzdy. Zlom nastal začiatkom 90. rokov, kedy mzdy v poľnohospodárstve začali postupne klesať. Od tohto obdobia bola úroveň mzdy uvedeného sektora evidovaná ako najnižšia v celom hospodárstve SR.

Počas sledovaného obdobia rokov 2007 – 2009 mala mzdová úroveň v agrárnom sektore stúpajúcu tendenciu, avšak nevyrovnala sa mzdovej úrovni hospodárskej politiky SR. Táto skutočnosť motivuje mnohých analytikov, hľadať nielen príčiny vzniku mzdových rozdielov ale najmä navrhnúť spôsoby, ako sa čo najviac priblížiť k úrovni mzdovej hladiny ekonomík vyspelých krajín.

1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky

1.1 Pracovná sila na trhu práce

Trh práce je jednou zo súčasti trhového hospodárstva, riadi a formuje sa podľa základných pravidiel, ktoré patria k fungovaniu samotného trhu. Prostredníctvom trhu práce je realizovaná rovnováha medzi disponibilnými zdrojmi – ponukou a potrebami pracovných síl – dopytom. Jadrom trhu práce je dopyt, ktorý je determinovaný teóriou podnikov a správaním sa zamestnávateľov, a na opačnej strane je ponuka práce vychádzajúca zo slobodného rozhodovania jednotlivca v závislosti od jeho potrieb, tvrdia **Vincúr, P. a kol. (2007)**.

Rievajová, E. a kol. (2003) charakterizujú trh práce ako distribučný mechanizmus, ktorý rieši problém dvojitej alokácie, a to:

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

Kudláč, V. – Kudláčová, B. (2003) chápu pracovná sila ako súhrn fyzických a duševných schopností človeka. Človek môže vykonávať prácu preto, že má na vykonávanie fyzické a duševné predpoklady. Práca je istý druh špecifickej činnosti, vlastnej iba človeku. Práca človeka je nerozlučne spojená s výrobou.

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. Práca je jedným zo zdrojov, ale neexistuje sama o sebe.

Prácu vykonávajú ľudia, ktorí sú nositelia schopnosti pracovať (pracovné sily). **Buchtová, B. (2002)** ďalej píše, že význam trhu práce je zvýraznený niektorými ďalšími základnými súvislosťami ekonomík. Jedná sa predovšetkým o skutočnosť, že v ekonomike ako celku, je trh práce prevodovým mechanizmom medzi procesom výroby (ponuky, tzv. tvorby statkov) a spotreby (dopytu, ktorým dávajú využitie výrobných faktorov zmysel a objektivizujú ho).

Kupkovič a kol. (2003) tvrdia, že jedným zo základných potenciálnych výrobných faktorov, ktoré aktívne pôsobia vo výrobnom procese a odovzdávajú v ňom svoj výkon, je pracovná sila. Pod týmto pojmom rozumie využívanie fyzických a psychických vlastností človeka k realizácii podnikových cieľov.

Vetrákovej, M. (2006) definícia poukazuje na to, že aj na trhu práce dochádza k prieniku ekonomických záujmov a k ich realizácii v dôsledku konkurencie. V prípade, že ten istý druh práce ponúka viac domácností, môže vzniknúť konkurenčný tlak na zníženie mzdového ohodnotenia. Opačne, ak určitý druh práce ponúka obmedzený počet domácností, výška mzdy zohľadňuje situáciu na trhu práce a zvyčajne sa zvýši aj bez vynaloženia väčšej námahy zo strany zamestnanca.

Podľa **Árendáša, M. (2005)** je trh práce ako miesto, kde do vzájomných vzťahov vstupujú domácnosti (predstavujú ponuku práce), firmy (determinujú dopyt po práci), odbory a štát (ovplyvňujúce tak ponuku ako dopyt po práci vo vzájomných tripartitných rokovaniach).

Kuzma F. (1996) uvádza, že predpokladom efektívnosti každej ekonomiky je racionálne využitie výrobných faktorov, ktoré sú k dispozícii a ich vhodná kombinácia. Využitie zamestnancov pritom zohráva zvlášť dôležitú úlohu, pretože zamestnanci ako nositelia pracovnej sily sú nielen aktívnym výrobným faktorom, ale aj užívateľom a spotrebiteľom.

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. **Winkel, J., Wildmannová, M. (1999)** ďalej konštatujú, že trh práce je trhom 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 čakáva, že:

- zabezpečí ekonomiku potrebnými pracovnými silami v požadovanej štruktúre (odborná, profesná, veková, vzdelanostná, apod.), 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.

Pracovná sila predstavuje veľmi zvláštny tovar, ktorý sa ponúka a hľadá na špecifickom druhu trhu – trhu práce. Ďalej **Koubek, J. (2007)** poukazuje na to, že pracovná sila je neoddeliteľná od svojho nositeľa – človeka, a pretože v súčasnosti človek nemôže byť tovarom, nemôže byť kúpený ani predaný, pracovná sila sa na trhu práce najíma, alebo inými slovami predávajú sa a kupujú jej služby. Kupujúci získava len akési právo používania, ktorého miera je dopredu dohodnutá, a za ktorú musí nositeľovi pracovnej sily zaplatiť. Trh práce je daný veľkosťou ponuky pracovných síl a pracovných miest, resp. ich vzájomným pomerom. V trhových podmienkach musí každý pracovník sústavne potvrdzovať svoju spôsobilosť na výkon práce na určitom pracovnom mieste. Musí byť vedomý toho, že svoje pracovné miesto nemá ako definitívu. V rovnako neistom postavení je aj podnik, ktorý musí neustále čeliť konkurenčnej ponuke pracovných príležitostí a musí sa teda sústavne uchádzať nielen o pracovníkov z mimo podnikových zdrojov, ale aj o vlastných.

Dokonale konkurenčný trh práce je taký trh, na ktorom sa nachádza dostatočne veľký počet pracovníkov aj zamestnávateľov, takže nikto nie je natoľko silný, aby mohol výrazne ovplyvniť mzdové sadzby. Táto definícia vylučuje odbory, alebo trh práce ovládaný veľkou firmou. Len málo trhov práce v skutočnosti je dokonalých, ale existujú trhy, ktoré sa tomu aspoň približujú napr. trh veľkého mesta pre nekvalifikovaných mladých ľudí, tvrdia **Samuelson, P. A. – Nordhaus, W. D. (1992)**.

Podľa **Ferenčíkovej, S (1999)** sa jednotlivé firmy považujú za najväčším problém je nájsť vhodnú, kvalifikovanú pracovnú silu, najmä kvalitný manažment.

Avšak našich manažérov už začali vysielat' do pobočiek a centrál v iných krajinách, aj keď v obmedzenom rozsahu, čo je potvrdením kvality slovenských manažérov.

Mihálik, J. (2002) je toho názoru, že, trh práce existuje v geografických územiach, v ktorých sa pracovné sily nachádzajú. Má svoj mechanizmus. To značí, že trh práce funguje v rozmanitých formách a podobách. Musí počítat' s ľudskou dimenziou problémov a počíta s dôležitosťou časového horizontu. Existuje v dimenzii medzinárodnej, národnej, odvetvovej, regionálnej a územno-miestnej.

Na trhu práce vystupujú niektoré činitele, ktoré ovplyvňujú štandardné trhové mechanizmy vyrovnávajúce ponuku s dopytom prostredníctvom ceny práce, t.j. mzdy. Podľa **Alexyho, J. – Boroša, J. – Siváka, R. (2004)** sa tieto osobnosti stali predmetom i teoretickej ekonomickej analýzy sociálno-ekonomických otázok zahrňujúcich zamestnanosť, nezamestnanosť, infláciu, minimálne dôchodky apod.

Vo svojej charakteristike **Višnovský, J. (2000)** uvádza, že trh práce na Slovensku ako relatívne malý, trh obmedzujúci možnosť väčšej pracovnej mobility, pre ktorú je príznačná zložitosť práce s podnikovými ľudskými zdrojmi. Do popredia vystupuje vážny sociálny problém, problém nezamestnanosti, problém makroekonómie a mikroekonómie. Uvádza, že ideál „plnej zamestnanosti“ nemá racionálnu podstatu. Jeho uskutočňovanie v minulosti zdeformovalo trh práce, rozvrátilo pracovnú morálku, otupilo ducha tvorivosti ľudí a viedlo k nízkej účinnosti ľudskej práce.

Hajnovi, F. – Gertler, P. – Šuster, M. (2007) zasa spomínajú, že trh práce v SR je zaťažený niektorými štrukturálnymi problémami. Pre nezamestnanosť na Slovensku je charakteristický vysoký a rastúci podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej nezamestnanosti. Znižovanie celkovej nezamestnanosti v SR tak čerpá najmä z krátkodobej nezamestnanosti. Veľká skupina dlhodobo nezamestnaných zostáva kompaktná a stáva sa z veľkej časti nezamestnatelnou. Iba v ekonomicky vyspelejších regiónoch je kapacita pohotovo využiteľnej pracovnej sily z veľkej časti vyčerpaná alebo nízka. Rast zamestnanosti tu tak čerpá hlavne z ponuky pracovnej sily migrujúcej za prácou a z oveľa menšej skupiny dlhodobo nezamestnaných.

Žaja, J. (2000) konštatuje, že ak ide o vek pracovnej sily, tak nemožno zabúdať na to, že od veku závisia aj fyzické a duševné schopnosti, a teda celková výkonnosť pracovníka. Človek sa v rôznych fázach svojho životného cyklu vyznačuje rôznou priestorovou, pracovnou a sociálnou mobilitou, rôznym prístupom k práci, rôznou ochotou rozvíjať svoje pracovné schopnosti a formovať svoju pracovnú silu.

1.2 Ľudské zdroje

Ľudský faktor je najvýznamnejší intenzifikačný faktor ekonomického a sociálneho rozvoja spoločnosti. Podľa **Repku, I. (2002)** 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.

Charakteristika **Višňovského, J. (1995)** spočíva v tom, že za efektívne využívanie ľudského potenciálu v podniku zodpovedajú riadiaci pracovníci. Pracovníci personálnych útvarov musia však vedieť zvládnuť techniku personálnej práce na takej úrovni, aby boli riadiacim pracovníkom skutočnou metodickou a organizačnou oporou.

V správne fungujúcom poľnohospodárstve základnou a najdôležitejšou zložkou tvorivých síl je človek s jeho výrobnými schopnosťami a živá práca je jedným činiteľom tvorby novej hodnoty, tvrdí **Mantaj, A. (1999)**.

Kupkovič, M. a kol. (2002) píše, že človek a jeho tvorivé schopnosti majú pre fungovanie podniku rozhodujúci význam. Na aktivizáciu ľudského činiteľa a teda na pracovné výsledky pôsobí komplex faktorov, a to predovšetkým vlastné schopnosti človeka, jeho kvalifikácia, povaha vykonávanej práce a jej ocenenie, ale aj organizácia práce, pracovné a mimopracovné podmienky. Tieto faktory sa premietajú do pracovného procesu a od ich úspešného zladenia závisí účinnosť a efektívnosť vynaloženia ľudskej práce.

Ľudia sú spoločenským prvkom každej organizácie (podniku, firmy). Sú to živé zdroje – oproti neživým – pôda a kapitál. **Žaja, J. (1999)** ďalej uvádza, že prinášajú do života organizácie nové nápady, nové prístupy, nové metódy. Sú to ľudské zdroje. Vlastnenie vecí umožňuje podnikať, ale ľudia ho uskutočňujú, alebo inak povedané základným kapitálom podniku sú finančné a iné zdroje, ale podmienkou ich efektívneho využitia sú odborne zdatní a účelne motivovaní ľudia. Úlohou vedenia podniku je vytvárať prostredie podnecujúce aktivitu.

Kachaňáková, A. (2003) je toho názoru, že riadenie ľudských zdrojov sa najčastejšie definuje ako činnosť ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov - ľudských zdrojov a ktorá sa spolu s ostatnými funkčnými oblasťami manažmentu podieľa na dosiahnutí synergického efektu - splnení cieľov zamestnancov i podniku ako celku.

Alexy, J. – Boroš, J. – Sivák, R. (2004) chápu ľudský potenciál ako súbor individuálnych schopností a vlastností človeka myslieť, cítiť a konať s určitým zameraním, s určitou intenzitou, mierou cieľavedomosti a v primeraných podmienkach s určitým očakávaným cieľom. Stručne povedané, vyjadruje súbor možností a dispozícií na ich realizáciu. Globalizácia zvyšuje nároky na uvedené vlastnosti, prináša špecifické schopnosti, najmä však výkonnosť, a to:

- jednotlivcov, radových pracovníkov a manažérov,
- skupín – podniky, firmy, organizácie, osobitné rodiny,
- zvlášť spoločnosti ako celku, národných spoločenstiev, etnických skupín, civilizácie.

Z uvedeného vyplýva, že zo sociálneho hľadiska vzrastá význam rozvoja ľudského a sociálneho potenciálu. Z hľadiska ekonomického vzrastá význam investícií do rozvoja ľudských zdrojov.

Manažment ľudských zdrojov je podľa **Višňovského, J. - Nagyovej, Ľ. - Šajbidorovej, M. (2005)** strategický a premyslený logický prístup k práci s ľuďmi v podniku, ktorí sa individuálne a kolektívne podieľajú na efektívnom plnení cieľov podniku.

Práca človeka predstavuje pôvodný výrobný faktor, ktorý prezentuje cieľavedomá ľudská činnosť. Vystupuje tu ľudský činiteľ, ktorým sa teória dištancuje od simplifikovaných prístupov, ktoré videli v ľudskom faktore len pracovnú silu. Náš pohľad na prácu je pohľadom na aktivizáciu ľudského činiteľa, t.j. na súhrn jeho fyzických, duševných a intelektuálnych schopností. Na pracovné výsledky a aktivizáciu ľudského činiteľa pôsobí komplex vplyvov, a to predovšetkým vlastná schopnosť človeka, úroveň jeho kvalifikácie, povaha vykonávanej práce a jej ocenenie. Ďalej pôsobia vzťahy k spolupracovníkom a vedúcim organizácie práce a pracovné podmienky, zdravotný stav a telesná kondícia, mimopracovné podmienky, zážitky a ďalšie. Podľa **Bielika, P. (2006)** všetky tieto a celý rad ďalších momentov vo výrobe a hospodárskej praxi sa premieta do každodenného pracovného procesu. Od ich vhodného zladenia závisí účinnosť ľudskej práce a jej efektívnosť.

Podľa **Višňovského, J. (2000)** ľudské zdroje v organizácii predstavujú tzv. živé zdroje (živé štruktúry). Organizácia môže byť dobre vybavená hmotnými a finančnými teda neživými zdrojmi, ale to je pre jej 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.

Celý ľudský potenciál znamená ľudský zdroj podniku. Tvoria ho nielen počet a štruktúra zamestnancov, ale také aspekty, ako sú vzdelanosť a kultúra, medziľudské vzťahy, schopnosť spolupráce, vnímanie sociálnych a ekologických faktorov prostredia a pod. **Kachaňáková, A. (2003)** ďalej píše, že cieľavedomé vytváranie a využívanie ľudského potenciálu je predpokladom budovania a rozvíjania silných stránok a konkurenčných výhod podniku. To všetko je reálne len na základe systémovo koncipovaného riadenia ľudských zdrojov, ktoré orientuje zamestnancov tak, aby sa dosiahli základné strategické zámery a ciele podniku.

Gozora, V. (2000) konštatuje, že výrazná redukcia ľudských zdrojov o viac ako 70% podmienila rast produktivity práce extenzívnou cestou a na druhej strane determinovala substitučnú nerovnováhu. Inými slovami povedané, úbytok pracovných

síl nie je vykompenzovaný vkladmi zhmotnenej práce. Trvale zaostáva kvalitatívna stránka ľudských zdrojov predovšetkým v oblasti ekonomického a právneho vedenia. Prevláda zamestnanecký prístup k podnikom a plneniu ich úloh. Takýto stav evokuje vysloviť názor, že kvalitatívna reprodukcia zaostáva za kvantitatívnou reprodukciou ľudských zdrojov.

1.3 Produktivita práce

Produktivita práce alebo jej prevrátená hodnota, ktorú označujeme ako prácnosť je jedným zo základným ukazovateľom, ktorý charakterizuje účinnosť a efektívnosť práce. Produktivita práce vyjadruje objem úžitkových hodnôt vytvorených ľudskou prácou za určitý čas. Ide o priamy spôsob vyjadrenia produktivity práce, ktorý vyplýva zo vzťahu medzi úžitkovou hodnotou a konkrétnou prácou a vyjadruje tak účinnosť vynaloženej živej práce. Nepriamy spôsob merania produktivity práce vyjadruje pomer odpracovaného času na celkovom objeme vyrobenej produkcie k objemu produkcie. Čím menej živej práce treba na výrobu určitého objemu úžitkových hodnôt, tým vyššia je produktivita práce, tvrdí **Bielika, P. (2006)**.

Prušová, A. - Srnková, L. (2002) sa zaoberajú hlavným faktorom ovplyvňujúcim úroveň produktivity práce, medzi ktorý patrí technická inovácia a využívanie jej výsledkov v poľnohospodárstve. Najčastejšie faktory ovplyvňujúce rast produktivity práce sú:

- využívanie nových technológií,
- kvalita vedenia firmy,
- odborná úroveň zamestnancov firmy,
- využívanie nových metód organizácie práce.

Priemerná produktivita práce a produkcia na obyvateľa spolu tesne súvisia. Tento vzťah znamená, že čím viac vyrobíme, tým viac môžeme spotrebovať. Makroekonómia sústreďuje pozornosť na priemernú produktivitu práce a na faktory, ktoré pôsobia na jej rast, práve pre ich tesnú súvislosť s priemernou životnou úrovňou.

Frank, R. H. – Bernanke, B. S. (2003) ďalej píšú, že spomalený rast produktivity vedie k pomalšiemu zlepšovaniu životného štandardu, pretože sa ponuka statkov nerozširuje tak rýchlo ako v obdobiach prudkého rastu produktivity. Dôležitou úlohou pre makroekonómiu je preto vytipovať príčiny zrýchľovania a spomaľovania rastu produktivity práce.

Produktivitu práce opisuje **Bervidová, I. (2001)** ako účinnosť ľudskej práce vynaloženej pri tvorbe užitočných statkov. Vyjadruje ju množstvom týchto statkov pripadajúcich na jednotku vynaloženej práce. V súvislosti s meraním úrovne produktivity práce vystupuje do popredia otázka, akým spôsobom kvantifikovať množstvo vytvorených statkov na strane jednej a množstvo spotrebovanej práce na strane druhej.

Produktivitu práce považuje **Staněk, V. (2004)** za základný problém. Za rozhodujúce označil informačné a komunikačné technológie. Ak tento prúd nezachytíme nepôjde výkonnosť hore. Dôležitý je aj počet kvalifikovaných pracovných síl a vyššia zamestnanosť vôbec. Za možnosti zmiernenia regionálnych rozdielov na Slovensku považuje rozvoj infraštruktúry a rozumnú regionálnu politiku. Treba si dávať pozor aj na odliv kvalifikovanej pracovnej sily z regiónov.

Zoborský, I. M. (2001) zasa konštatuje, že produktivitu práce možno z makroekonomického hľadiska považovať za syntetickú kategóriu ekonomického potenciálu a konkurencieschopnosti krajiny. Ako kategóriu ekonomických vzťahov produktivitu práce možno hodnotiť z viacerých možných uhlov:

- vzťah produktivity práce a priemerných miezd. V posledných rokoch sa tento vzťah stal vážnym problémom slovenskej ekonomiky,
- zvýšenie podielu miezd v nákladoch možno zabezpečiť buď rastom produktivity práce pri neutrálnom vývoji ostatných nákladových položiek, alebo ich poklesom, ak sa nezvýši produktivita práce. Rezervy je nutné hľadať vo výrobnéj spotrebe (zníženie materiálovej a energetickej náročnosti),
- ak nerastie produktivita práce rýchlejšie ako mzdy, stávajú sa mzdy nákladovo inflačným činiteľom s dôsledkom znižovania konkurencieschopnosti ekonomiky.

1.4 Zamestnanosť

Vývoj v oblasti zamestnanosti je ovplyvňovaný v posledných 12 rokoch dlhodobými a relatívne stabilnými demografickými trendmi, ale aj pretrvávajúcimi a prehlbujúcimi sa deformáciami ekonomického prostredia (nízky prítok zahraničných investícií, nefungujúci kapitálový trh), procesom privatizácie, pozastavením neefektívnych výrobných kapacít, reštrukturalizáciou hospodárstva, čo sa odrazilo v nevytváraní výraznejších možností vzniku nových pracovných miest, tvrdí **Rievajová, E. (2003)**.

Zamestnanosť je stav v ekonomike, keď ide o plné využitie zdrojov pracovných síl v súlade s ich kvalifikáciou a zároveň o také využitie pracovných síl, ktoré spĺňa požiadavku efektívnosti. Ďalej **Árendáš, M. (2005)** uvádza, že plnú zamestnanosť možno dosiahnuť, keď sa odstráni zamestnanosť, ktorá súvisí s neefektívnymi ekonomickými činnosťami a zrušia sa spoločensky neužitočné pracovné miesta v nadstavbovej oblasti. V ekonomickej praxi dosiahnuť takýto stav je prakticky nemožné, preto sa častejšie hovorí o nezamestnanosti.

Politika zamestnanosti je súčasťou hospodárskej politiky štátu a prostredníctvom sústavy makroekonomických regulátorov sa snaží o dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci. **Vincúr, P. a kol. (2007)** definujú politiku zamestnanosti v dvoch rovinách:

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

Gozora, V. (2000) predstavuje zamestnanosť miestneho obyvateľstva ako hlavný predmet spolupráce a hľadanie pracovných príležitostí. Vo väčšine prípadov je rozvinutá v oblasti, kde podniky aktívne rozvíjajú podnikateľskú činnosť. Negatívnym

javom sú stupňujúce sa požiadavky na vrcholové manažmenty poľnohospodárskych podnikov na zamestnanosť v okresoch, v ktorých je nízka nasávací schopnosť uvoľnených zamestnancov do ostatných sektorov, čo odborných podnikov.

Zamestnanosť vidieckeho obyvateľstva je nižšia ako zamestnanosť mestského obyvateľstva, je žiaduce ju zvyšovať, aby sa odstránili alebo aspoň znížili 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, tvrdí **Kozelová, D. (2000)**.

Bielik, P. (1998) tvrdí, že plná zamestnanosť nie je len otázka udržania ľudí v práci, ale aj zabezpečenie, že pracovný čas je využitý efektívne. Nakoniec dôležité je čo a hlavne ako robia. A tu trhovú systém ukazuje prednosti pred plánovanou ekonomikou aj preto, že trh akceptuje aj zmeny v technológii a preferenciách.

Zasa **Árendáš, M. (1997)** píše, že plná zamestnanosť zo zjednodušeného pohľadu znamená 2 až 7% nezamestnanosti výrobného faktora práce. Percentuálna sadzba je v jednotlivých krajinách rôzna a mení sa aj časovo. Nezamestnanosť môže mať krátkodobý charakter. Napr. obmedzenie exportu môže viesť ku zníženiu zamestnanosti a naopak, expanzívny export vytvára ďalšie pracovné príležitosti. Koniec investičného boomu vedie ku zníženiu zamestnanosti v stavebníctve. Jednotlivé štáty používajú celý rad rozmanitých nástrojov hospodárskej politiky. Jedným z najdôležitejších je vytváranie nových pracovných príležitostí, menej sa používajú priame dotácie a subvencie na trhu práce. Problematika plnej zamestnanosti je úzko spojená so sociálnou politikou a sociálnym zabezpečením v jednotlivých krajinách.

Stav plnej (potenciálnej) zamestnanosti ako situáciu rovnováhy na jednotlivých dielčích trhoch práce, kde sa v rámci jednotlivých profesných trhoch pri danej nominálnej mzdovej sadzbe ponúkané množstvo práce rovná ponúkanému množstvu práce. Takže neexistuje ani nedostatok, ani prebytok pracovníkov. **Brožová, D. (2003)** ďalej uvádza, že pri plnej zamestnanosti ekonomika vyrába produkty na potenciálnej

úrovni. Neznamená to však, že by neexistovala žiadna nezamestnanosť. Môžu existovať voľné pracovné miesta v rozsahu počtu nezamestnaných osôb, ktorí nemajú záujem pri danej mzdovej sadzbe pracovať.

Rievajová, E. (2006) sa zaoberá hlavnými zložkami ekonomického a sociálneho rozvoja, ktorými sú zamestnanosť a produktívna práca. Základnou podmienkou rozvoja zamestnanosti je dynamika ekonomického rastu, ktorého prejavom je rast reálneho hrubého domáceho produktu. Ťažisko riešenia sa zákonite prenáša do jednotlivých oblastí základných národohospodárskych politík alebo akčných programov.

Kudláč, V. – Kudláčková, B. (2003) členia zamestnanosť do troch kategórií:

- *plná zamestnanosť*, pod ktorou sa rozumie úplná zamestnanosť všetkého práceschopného obyvateľstva,
- *efektívna zamestnanosť*, je zamestnanosť, pri ktorej sa efektívne využíva pracovná sila, čiže zamestnaný je ten, kto je účelne využitý,
- *prezamestnanosť* znamená „umelé“ udržiavanie vysokého stupňa zamestnanosti aj napriek neefektívnemu využívanou pracovníkov (neefektívna zamestnanosť).

Ďalej sa zameriavajú na zákon o zamestnanosti, kde jedným zo základných cieľov hospodárskej a sociálnej ekonomiky nášho štátu je dosiahnutie plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti. Každý občan nášho štátu má právo na zamestnanie zodpovedajúce jeho zdravotnému stavu, s prihliadnutím na vek, kvalifikáciu a schopnosti, dĺžku predchádzajúcej doby zamestnania (praxe).

1.5 Mzdy a jej formy

Zoborský, I. M. (2001) je názoru, že priemerné mesačné mzdy patria v poľnohospodárstve dlhodobo medzi najnižšie v porovnaní s ostatnými odvetvami národného hospodárstva. Mzdová parita sa nezlepšuje. Rast priemernej mzdy v poľnohospodárskom rezorte je nižšia ako zvyšovanie inflácie.

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 inflácií 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 týchto 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 aktivity domáceho hospodárstva, respektíve na činnosti spojené s tieňovou ekonomikou, tvrdí **Žaja, J. (2003)**.

Mzda je odmena za prácu. Niekedy sa používa alternatívny pojem „plat“, a to najmä vtedy, keď sa vypláca za dlhšie obdobie. V trhových ekonomikách je mzda podstate cenou práce a jej výška závisí od situácie na trhu práce – od ponuky a dopytu po pracovnej sile. Okrem tejto definície **Šlosár, R. – Šlosárová, A. – Maltán, Š. (2002)** za najrozšírenejšie mzdové formy považujú:

- *časová mzda* – pracovník sa odmeňuje na základe množstva odpracovaného času,
- *úkolová mzda* – pracovník sa odmeňuje podľa pracovného výkonu.

Paška, E. (2006) definuje mzdu ako odmenu za vykonanú prácu jednotlivých zamestnancov, organizácií, t.j. cenu práce ako výrobného faktora.

Repka, I. (2002) zasa uvádza, že zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytovať za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa považuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi ako ocenenie za vykonanú prácu pri príležitosti jeho pracovného alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Avšak **Bielik, P. (2006)** charakterizuje mzdu ako kompenzáciu za vykonanú prácu a súčasne je odmenou za prácu jednotlivým pracovníkom. Analýza tu svojrázne vstupuje pohľadom, či mzda tvorí zdroj krytia ich potrieb, pričom mzdová a sociálna politika sa v trhovej ekonomike realizuje tarifnou autonómiou podnikov. Podnikovo hospodársky pohľad vnáša do analýzy miezd rozmer nákladový, ktorý ovplyvňuje výšku celkových nákladov, a tým i výsledok hospodárenia podniku.

Podľa **Zoborského, I. M. (2001)** je mzda ako cena jednotky práce a nazýva sa nominálna. Je určená počtom peňažných jednotiek za určitý čas. Reálnu mzdu určuje kúpna sila nominálnej mzdy. Vyjadruje sa množstvom tovarov a služieb, ktoré si môže príjemca nominálnej mzdy kúpiť.

Árendáša, M. (1997) píše, že mzdy a ďalšie zamestnanecké príjmy zahŕňajú všetky čisté mzdy, sociálne dávky a iné. Čisté úroky zahrňujú rozdiel medzi úrokmi, ktoré domácnosti získavajú a úrokmi, ktoré zaplatia iným subjektom.

V definícii podľa **Husára, J. (2003)** sa mzdy (vyjadrené v peniazoch) menia v čase, ako reakcia na nerovnováhu na trhu práce. Nie sú plne flexibilné.

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. Vo svojej charakteristike **Barošová, M. (2000)** ďalej uvádza 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* – zaručujú 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 fyzických osôb.

Najväčšiu váhu v rámci celkového odmeňovania zamestnancov má základná peňažná odmena, ktorú predstavuje mzda, resp. plat. Podľa **Kacháňákovéj, A. (2003)** môže byť základná peňažná odmena aj základňou na stanovenie doplnkových foriem odmien, ako i rôznych foriem mzdového zvýhodnenia a poistenia. Úroveň základnej peňažnej odmeny podmieňujú:

- *vonkajšie faktory* – a to najmä situácia na trhu práce a platné zákony, predpisy a výsledky kolektívneho vyjednávania,
- *vnútorné faktory* – ktoré je možné merať prostredníctvom niektorej z metód hodnotenia práce.

Zákon o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku č. 1/1992 Zb. z. definuje mzdu ako peňažné plnenia, alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Zákon o mzde odporúča tri hlavné formy miezd:

★ **Základné formy mzdy**

- *Časová mzda,*
- *Úkolová mzda,*
- *Podielová mzda,*
- *Zmiešaná alebo kombinovaná mzda,*
- *Naturálna forma mzdy,*
- *Viacfaktorová mzda,*

★ **Príplatky ku mzde**

- *príplatok ku mzde za prácu nadčas,*
- *príplatok ku mzde za sviatok,*
- *príplatok ku mzde v nočných smenách,*
- *príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí,*

★ **Pohyblivá resp. pobádacia zložka odmien** - táto forma odmien je súčasťou nadtarifnej zložky a obsahuje:

-
- *prémie (kvalitatívne, kvantitatívne, termínové, sezónne, kombinované, viacfaktorové),*
 - *osobné ohodnotenie,*
 - *mimoriadne odmeny,*
 - *odmeny z fondu vedúceho,*
 - *podiely na hospodárskych výsledkoch,*
 - *ročné odmeny u vedúcich zamestnancov,*
 - *odmeny poskytnuté pri pracovných a životných jubileách a výročiach.*

Úroveň mzdy podmieňujú rozličné faktory, ktoré **Majtán, M. (2005)** charakterizuje ako:

- situácia na trhu práce (prebytok, resp. nedostatok zamestnancov určitej profesie vplýva na úroveň jednotlivých zložiek mzdy),
- požiadavky daného pracovného miesta a jeho postavenie v podnikovej hierarchii (vyjadrujú sa prostredníctvom mzdovej tarify),
- výsledky práce a pracovné správanie zamestnanca (vyjadrujú sa prostredníctvom mzdových foriem),
- mimoriadne pracovné podmienky na danom pracovnom mieste (zohľadňujú sa prostredníctvom príplatkov a mzdových zvýhodnení) a
- platné zákony, predpisy i výsledky kolektívneho vyjadrenia v oblasti odmeňovania.

Martincová, M. (2001) poukazuje na to, 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 vyčistili 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.

2 CIEĽ PRÁCE

Hlavným cieľom diplomovej práce bolo pozorovanie problematiky vývoja zamestnanosti a priemerných miezd na Slovensku so zameraním na slovenské pôdohospodárstvo.

V práci sa skúmal vývoj zamestnanosti a priemerných miezd nielen z hľadiska celého slovenského hospodárstva, ale aj z hľadiska jednotlivých krajov. Ďalej bol prieskum realizovaný na úrovni vzdelania a veku obyvateľov Slovenskej republiky.

Na základe tohto prieskumu bolo možné zhodnotiť, aký vplyv mali jednotlivé ukazovatele na vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v rámci celého Slovenska. Pomocou uvedených ukazovateľov sme sledovali aj vývoj v pôdohospodárstve.

Predmetom pozorovania bolo obdobie rokov 2007 – 2009.

Podporné ciele diplomovej práce, ktoré podmieňujú dosiahnutie hlavného cieľa sú nasledovné:

- charakteristika jednotlivých krajov SR na základe demografického a ekonomického rozvoja,
- sledovanie vývoja ekonomicky aktívneho obyvateľstva z hľadiska pohlavia, veku a vzdelania,
- pozorovanie vývoja zamestnanosti na Slovensku a slovenského pôdohospodárstva podľa uvedených ukazovateľov,
- hodnotenie vývoja priemerných miezd na Slovensku a slovenského pôdohospodárstva podľa uvedených ukazovateľov.

3 Metodika práce

Metodika práce vychádza z cieľa a teda objektom skúmania je vývoj zamestnanosti a priemerných miezd v slovenskom hospodárstve.

Národné hospodárstvo SR tvorí niekoľko odvetví, ktoré sú triedené najmä podľa OKEČ. V diplomovej práci sa sledovanie malo konkretizovať len na jedno odvetvie, ktorým je poľnohospodárstvo. Avšak pri spracovaní potrebných materiálov na zrealizovanie diplomovej práce nastal problém pri analýze uvedeného odvetvia. Podľa jednotlivých tried OKEČ poľnohospodárstvo patrí do triedy A, ktorá sa označuje ako pôdohospodárstvo SR. Po minulé roky bola táto trieda členená na viac podskupín a poľnohospodárstvo tak obsahovalo samostatné označenie. V súčasnosti sa jednotlivé podskupiny zrušili a pododvetvia poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov sa spojili do jednej triedy, a preto predmetom skúmania sa stalo pôdohospodárstvo, keďže údaje nebolo možné spracovať samostatne.

Podkladové údaje boli získané najmä z údajov ŠÚ SR, výročných správ ŠÚ SR a z údajov na internete.

Zisťovanie o zamestnaneckej situácii má dlhodobú tradíciu v krajinách s vyspelou ekonomikou. Základom tohto zisťovania je, či je osoba zamestnaná, nezamestnaná, alebo nie je pracovnou silou. V roku 1940 sa v Spojených štátoch amerických vykonalo prvé výberové zisťovanie o pracovných silách. V Európe sa prvýkrát zorganizovalo takéto zisťovanie v roku 1950 a to konkrétne vo Francúzsku. V šesťdesiatych rokoch pristúpili k organizácii týchto zisťovaní už viaceré západoeurópske štáty.

Za hlavný cieľ týchto zisťovaní sa považuje poskytovanie integrovaných a členených informácií o stave a charaktere trhu. Na sledovanie zmien hospodárskeho cyklu sa používajú nástroje, medzi ktoré patria ukazovatele zmien zamestnanosti a nezamestnanosti, zmien v charaktere ponuky pracovných síl a v celkovom podiele pracovných síl. Na základe týchto ukazovateľov získavajú jednotliví podnikatelia prehľad o súčasných hospodárskych podmienkach. Využívajú sa tiež pri tvorbe vládnej politiky. Uvedené informácie nám umožňujú odhadnúť budúci vývoj a na základe toho prijať lepšie investičné rozhodnutia.

Výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS) je priebežným monitorovaním pracovných síl na základe priameho zisťovania vo vybraných domácnostiach. Základ na zisťovanie tvorí stratifikovaný výber bytov, ktorý rovnomerne pokrýva celé územie Slovenskej republiky. Do vzorky sa štvrťročne zaraďuje 10 250 bytov, čo predstavuje 0,6 % z celkového počtu trvalo obývaných bytov v SR. Predmetom zisťovania sú všetky osoby vo veku od 15 rokov žijúce v domácnostiach vybraných bytov bez ohľadu na to, či majú v byte trvalý, prechodný alebo nehlásený pobyt, okrem inštitucionálneho obyvateľstva. Každá vybraná domácnosť zostáva vo vzorke päť za sebou nasledujúcich štvrťrokov. Všetky zistené údaje sa prepočítavajú na aktuálne údaje o obyvateľstve SR prevzaté zo štatistického zisťovania o pohybe obyvateľstva.

Metodika zisťovania vychádza z odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a Eurostatu. V rámci sledovania vývoja hospodárstva SR sa zisťuje zamestnanosť a mzdy podľa podnikového výkazníctva.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo zahrňuje všetky osoby staršie než je stanovená hranica (u nás 15 rokov) bez rozdielu pohlavia, ktoré splňujú požiadavky na zaradenie medzi zamestnaných a nezamestnaných. Je vlastne súčtom počtu zamestnaných a nezamestnaných. Obyvateľstvo v súčasnej dobe aktívne býva označované ako pracovné sily.

Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva uvedená v percentách vyjadruje podiel počtu ekonomicky aktívnych osôb z celkového počtu obyvateľstva.

$$\text{Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva v \%} = \frac{A}{P_{15+}} \times 100$$

kde: A – počet ekonomicky aktívnych osôb,
 P – počet obyvateľov vo veku 15+

Pracujúci podľa VZPS sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom (referenčnom) týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu prácu za mzdu, plat, alebo prácu s cieľom dosiahnuť zisk, vrátane osôb pracujúcich v zahraničí. Môže ísť o prácu na plný alebo kratší pracovný čas, stálu, dočasnú, príležitostnú alebo sezónnu prácu. Medzi pracujúcich sa zahŕňajú aj vypomáhajúci členovia domácností podnikateľov, ktorí za

svoju činnosť nepoberajú žiadnu mzdu ani odmenu a profesionálni príslušníci ozbrojených zložiek. Za pracujúcich sa považujú tiež osoby, ktoré majú prácu, ale v sledovanom týždni nepracujú pre chorobu, dovolenku, riadnu materskú dovolenku, školenie, zlé počasie, v dôsledku štrajku a výluky, s výnimkou osôb na dlhodobom neplatenom voľne a osôb na rodičovskej dovolenke.

Miera zamestnanosti 15 - 64 rokov uvedená v percentách vyjadruje podiel počtu pracujúcich osôb vo veku 15 – 64 rokov z obyvateľov v rovnakom veku.

$$\text{Miera zamestnanosti 15 – 64 v \%} = \frac{Z_{15-64}}{P_{15-64}} \times 100$$

kde: Z_{15-64} – počet pracujúcich osôb vo veku 15 - 64,

P_{15-64} – počet obyvateľov vo veku 15 - 64

Zamestnanci podľa VZPS sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu prácu za mzdu alebo plat. Medzi zamestnancov patria aj členovia produkčných družstiev.

Priemerné mzdy udávajú priemernú mesačnú úroveň miezd zamestnanca, v EUR, za celú ekonomiku Slovenskej republiky (bez manažérskych a podnikateľských príjmov). Priemerná mesačná mzda za štvrtrok zahŕňa hrubú mzdu, ktorá pozostáva zo základného platu, odmien, príplatkov za prekážky v práci a nadčasy a iných príplatkov, náhrad miezd a naturálnych miezd. Mzdy v naturáliách zahŕňajú finančnú hodnotu výrobkov, produkcie a služieb. Zahnuté sú daň z príjmu a príspevky na sociálne zabezpečenie platené zamestnancami (dôchodkové, zdravotné, nemocenské, v nezamestnanosti).

Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda podľa:

- Podnikového výkazníctva - zahŕňa čiastku mzdových nákladov, vyplácanú vlastným zamestnancom ako odmenu za prácu alebo jej náhradu na základe právneho vzťahu (pracovného, služobného, štátnozamestnaneckého alebo členského pomeru) k zamestnávateľovi. Je to hrubá mzda, neznížená o zákonné alebo so zamestnancom

dohodnuté zrážky (údaje sú prepočítané na fyzické osoby a sú bez podnikateľských príjmov).

- Výberového zisťovania - zahŕňa plnenia, ktoré pripadajú na základnú (tarifnú) mzdu stanovenú podľa mzdových predpisov vrátane základných zložiek zmluvných platov a miezd za nadčasy, náhrady miezd za neodpracovaný čas, prémie a odmeny vyplatené v závislosti od výkonu a splnenia hodnotiacich kritérií, príplatky a doplatky za nočnú prácu, prácu v sobotu a nedeľu, sviatky, za zdravie škodlivé prostredie, hluk, rizikovú a namáhavú prácu, naturálne mzdy vyjadrené v peňažnej forme ostatné mzdy vo forme zmluvne a zákonom negarantovaných nepravidelných odmien.

V diplomovej práci je kapitola vlastná práca rozdelená do štyroch podkapitol, v ktorých je rozanalyzovaná daná problematika. Prvá kapitola sa venovala všeobecnej charakteristike Slovenskej republiky a jej jednotlivých krajov. Ďalšia kapitola je zameraná na vývoj ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Uvedený vývoj za obdobie rokov 2007 - 2009 sa sledoval nielen z hľadiska pohlavia a veku, ale tiež z hľadiska vzdelania obyvateľstva SR. V tretej kapitole sa sleduje vývoj zamestnanosti celého slovenského hospodárstva. V tejto kapitole sa rozoberá počet zamestnaných podľa jednotlivých krajov, vzdelania a veku. Ďalej sa skúmal vzťah slovenského hospodárstva s odvetvím pôdohospodárstvo v oblasti zamestnanosti. Posledná kapitola hodnotila vývoj priemerných miezd za celé Slovensko vrátane jednotlivých krajov. V tejto štvrtej kapitole sa analyzovala výška mzdy aj podľa jednotlivých odvetví s dôrazom na odvetvie pôdohospodárstvo.

Na zhodnotenie niektorých ukazovateľov bola použitá indexová metóda a metóda percentuálneho podielu.

4 Výsledky práce

4.1 Všeobecná charakteristika krajov SR

Slovenská republika (ďalej „SR“) je súčasťou strednej Európe a patrí medzi vnútrozemské štáty. Rozloha SR je 49 035 km², ktorá je rozdelená na osem krajov.

Z historického pohľadu v roku 1918 po rozpade Rakúsko - Uhorska bola SR súčasťou Česko - Slovenska až do 1. januára 1993, kedy rozdelením Česka a Slovenska stala samostatnou Slovenskou republikou.

Pre SR bol významný 1. máj 2004, kedy sa SR stala členom Európskej únie. Ďalším významným dňom pre SR bol 21. december 2007, kedy sa v tento deň stala členom Schengenského priestoru.

Ďalšou dôležitou udalosťou bol 1. január 2009, ktorý pre SR znamenal vstup do Európskej menovej únie – Eurózonu. Od tohto okamihu zanikla slovenská koruna a oficiálnou menou sa stalo euro.

Tab. 1 Všeobecná charakteristika krajov SR za rok 2009

Kraj, SR	Rozloha v km ²	Obyvateľstvo k 31.12.	Počet obcí		Stupeň urbanizácie
			spolu	z toho mestá	
Bratislavský	2 053	622 706	73	7	82,07
Trnavský	4 147	561 525	251	16	48,37
Trenčiansky	4 502	599 214	276	18	56,60
Nitriansky	6 344	705 661	354	15	46,63
Žilinský	6 809	697 502	315	18	50,09
Banskobystrický	9 454	653 186	516	24	53,36
Prešovský	8 974	807 011	666	23	49,05
Košický	6 755	778 120	440	17	55,54
SR spolu	49 038	5 424 925	2 891	138	55,21

Zdroj: Štatistický úrad SR

V tabuľke č. 1 je zobrazená všeobecná charakteristika krajov SR. V tejto tabuľke je možné vidieť, že medzi najväčší kraj SR s najvyšším počtom obyvateľov patrí Prešovský kraj. Ďalej je uvedená podrobnejšia charakteristika jednotlivých krajov SR (spracované podľa zdroja: www.sario.sk).

4. 1. 1 Bratislavský kraj

Bratislavský kraj leží v západnej časti Slovenska. Je najmenším zo všetkých krajov, ale rozhodne ho nemožno pokladať za najmenej významný, skôr naopak. Je skutočnou stredoeurópskou križovatkou. Má spoločné hranice s Rakúskom, Maďarskom a Českou republikou. Oproti ostatným krajom Slovenska Bratislavský kraj susedí len s Trnavským krajom. Dôležitou geografickou črtou je rieka Dunaj, ktorá ohraničuje región na juhu a rieka Morava tvoriaca jeho západnú hranicu. Krajské mesto Bratislava, hlavné mesto Slovenskej republiky, je sídlom vlády a rôznych organizácií a inštitúcií celoslovenského významu. Bratislavský kraj je výborne dostupný všetkými druhmi dopravy. V krajskom meste Bratislava sa nachádza najvýznamnejšie letisko na Slovensku s pravidelnými vnútroštátnymi a medzinárodnými letmi. Mesto disponuje aj riečnym prístavom, ktorý umožňuje lodné spojenie Bratislavy s Viedňou a Budapešťou. Bratislava Hlavná stanica je najväčšou železničnou križovatkou v krajine ako pre osobnú tak i nákladnú dopravu. Stretajú sa tu dve hlavné medzinárodné trate, spájajúce Českú republiku s Maďarskom a Rakúsko s Poľskom. Výhodná poloha poslúžila Bratislavskému kraju pre vybudovanie si pozície ekonomicky najvýznamnejšieho kraja v rámci celého Slovenska. Jeho ďalšími plusmi sú kvalifikovaná pracovná sila, množstvo univerzít a finančných inštitúcií. Priemysel v regióne zahŕňa všetky sektory. Juh regiónu sa špecializuje na odvetvia, ktoré sú svojim charakterom komplementárne k poľnohospodárstvu. V minulosti patril bratislavský región medzi najvýznamnejších poľnohospodárskych producentov, v súčasnosti sa zameriava viac na priemysel a služby.

4. 1. 2 Trnavský kraj

Trnavský kraj patrí medzi menšie kraje Slovenska nielen svojou rozlohou, ale aj počtom obyvateľov. Prevažnú časť územia tvorí Podunajská nížina a Záhorská nížina, ktoré od seba oddeľuje hrebeň Malých Karpát. Toto územie disponuje výdatnými vodnými zdrojmi a patrí do úvodia riek Dunaj, Váh a Morava. Kraj má spoločné hranice s tromi krajinami – Českou republikou, Maďarskom a Rakúskom. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: rast zahraničného kapitálu v priemysle, najvyššie využitie ornej pôdy na Slovensku, koncentrovanejšia prítomnosť zahraničných investorov, kvalifikovaná pracovná sila, potenciál pre výstavbu priemyselných parkov, dobrá logistická pozícia, sústredenosť celoslovenských inštitúcií, prítomnosť troch univerzít, dôležité kultúrne a historické pamiatky, existencia geotermálnych a liečivých prameňov. Trnavský kraj má dobre rozvinutú cestnú a železničnú sieť. V Piešťanoch sa nachádza aj medzinárodné letisko, ktoré sa využíva prevažne na charterovú dopravu. Hlavné železničné trate prechádzajúce územím kraja zabezpečujú spojenie hlavného mesta Bratislavy s Českou a Maďarskou republikou, ako aj s dôležitými centrami Slovenska – Žilinou, Zvolenom a Košicami. Krajom tiež prechádzajú dva úseky diaľnice spájajúce Bratislavu s Prahou a Trenčínom. Trnavský kraj sa stal už v minulosti najvýznamnejšiu poľnohospodársku oblasťou Slovenska najmä svojim prírodným potenciálom. Úrodná pôda a mierne podnebie sú priaznivé pre pestovanie obilnín, vďaka čomu aj južná časť regiónu získala pomenovanie „Žitný ostrov“. V súčasnosti pracuje v poľnohospodárstve asi 16% obyvateľov v rámci kraja.

4. 1. 3 Trenčiansky kraj

Trenčiansky kraj leží v západnej časti Slovenska. Z geografického hľadiska spadá do oblasti Západných Karpát a jeho najhustejšie osídlené oblasti sú sústredené v údolí rieky Váh. Susedí s Trnavským, Nitrianskym, Banskobystrickým a Žilinským krajom. Jeho západnú časť tvorí štátna hranica s Českou republikou. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: ťažba hnedého uhlia, pozitívna štruktúra obyvateľstva vo vzdelaní a veku, diverzifikovaný priemysel, dobrá geografická pozícia – výstavba infraštruktúry krajského a celoslovenského významu (diaľnica, železnica,

ropovod), voľné priestory a pracovná sila, dobré podmienky pre agroturizmus a kúpele. Trenčiansky kraj disponuje veľmi dobre rozvinutým systémom cestnej a železničnej dopravy. Kraj križuje medzinárodne významná železničná trať spájajúca Maďarsko/Rakúsko – Bratislavu – Trenčín – Košice – Poľsko. Región je tiež napojený na železničnú sieť Českej republiky a to prostredníctvom regionálnej trate z Trenčína do Brna. Na základe ekonomickej štruktúry môže byť Trenčiansky kraj charakterizovaný ako priemyselný región. V súčasnosti sa radí medzi ekonomicky najsilnejšie kraje Slovenska. Vďaka geografickej charakteristike kraja v ňom oddávna zohrávalo dôležitú úlohu lesníctvo. Bukové, dubové a borovicové porasty pokrývajú takmer 49% jeho celkovej plochy. Poľnohospodárstvo je najrozvinutejšie v okrese Prievidza.

4. 1. 4 Nitriansky kraj

Nitriansky kraj sa nachádza v južnej časti Slovenska. Jeho prevažná časť je tvorená Podunajskou nížinou. Iba do jeho severnej časti zasahuje horský systém Štiavnické vrchy. Rieka Dunaj tvorí južnú hranicu okresu. Medzi ďalšie rieky zavlažujúce úrodnú pôdu Nitrianskeho regiónu patria najvýznamnejšie slovenské rieky – Váh, Hron a Nitra. Nitriansky kraj má spoločnú hranicu s Maďarskom a susedí s Trnavským, Trenčianskym a Banskobystrickým krajom. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: silný potenciál v priemysle a poľnohospodárstve, dostatok kvalifikovanej pracovnej sily, univerzity a výskumné stredisko v Nitre, dostatočný priestor na vývoj, výhodná geografická poloha na Slovensku a v EU, možnosť využitia riek, dominantná pozícia v oblasti vyrábania elektrickej energie a zdroje geotermálnej vody. Nitriansky kraj, ako ostatne takmer celý juh Slovenska, má veľmi dobre rozvinutý dopravný systém. Disponuje síce len lokálnym letiskom, vhodným najmä pre charterové lety, ale vzdialenosť od letiska v Bratislave, ktoré prevádzkuje vnútroštátne aj medzinárodné lety je približne do jednej hodiny. V meste Komárno sa tiež nachádza najväčší riečny prístav na Slovensku. Cestná sieť má vynikajúcu úroveň najmä v západnej časti kraja. Dobudovať by sa mala aj infraštruktúra vo východnej časti kraja, najmä diaľničné spojenie medzi Nitrou a Banskou Bystricou. Nitriansky kraj môže byť klasifikovaný ako priemyselno-poľnohospodársky. Vďaka geografickým a klimatickým podmienkam v kraji vždy prevládala orientácia na poľnohospodárstvo a výrobu k poľnohospodárstvu doplnkovú. V súčasnosti sú tu zastúpené takmer všetky odvetvia hospodárstva, ktoré sa

sústred'ujú v najvýznamnejších mestách kraja. Nitriansky kraj má najlepšie podmienky pre poľnohospodársku produkciu z celého Slovenska. Jeho mierna a suchá klíma a pôda tej najvyššej kvality sú vynikajúce predpoklady pre pestovanie obilnín a kukurice. Región je tiež známy vďaka produkcii kvalitných vín.

4. 1. 5 Žilinský kraj

Žilinský kraj je situovaný v severozápadnej časti Slovenska. Má prevažne horský charakter, tvorený najmä pohoriami Západné Tatry, Veľká a Malá Fatra. Osídlenie je koncentrované najmä v údoliach najväčších riek kraja – Váhu, Oravy a Turca. V regióne sa nachádzajú rozsiahle chránené územia, ktoré v skutočnosti pokrývajú vyše 50 % kraja a tvoria okolo 30 % všetkých chránených území Slovenska. Je zároveň obľúbenou destináciou aj vďaka svojim termálnym kúpeľom. Kraj susedí s Českou republikou a Poľskom. Má tiež spoločné hranice s tromi ďalšími kraji Slovenska – Trenčianskym, Banskobystrickým a Prešovským, pričom jeho obyvateľstvo je homogénne, tvorené z 98% Slovákami a 1,2% Čechmi. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: Zdroj dreva a nekovové zásoby silikátu, ktoré zvyšujú export v priemysle; medzinárodné cestné koridory, ktoré spájajú sever s juhom a východ so západom; veľké zásoby vody, dobré podmienky pre rast turizmu. Časti diaľničnej siete sú stále vo výstavbe, pričom v súčasnosti je Žilina už diaľnične prepojená s Bratislavou takmer po celej trase. Žilinský kraj možno klasifikovať ako priemyselný región s vysokým potenciálom na rozvoj. Vďaka za to dvom faktorom, lokalizácii v blízkosti priemyselných zón susednej Českej a Poľskej republiky, ale tiež aj nedostatku úrodnej pôdy. Poľnohospodárstvo má len malý význam pre ekonomiku kraja, pričom sa prevažne zameriava na finálne potravinárske produkty.

4. 1. 6 Banskobystrický kraj

Banskobystrický kraj je rozlohou najväčší a počtom obyvateľov na km² najmenej husto osídlený kraj Slovenska. Nachádza sa v južnej časti stredného Slovenska. Jeho severná časť má hornatý charakter, južná časť je tvorená nížinami. Kraj má spoločnú štátnu hranicu s Maďarskom. Okrem toho susedí s piatimi samosprávnymi

krajmi – Nitrianskym, Trenčianskym, Žilinským, Prešovským a Košickým. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: dostupnosť pracovnej sily; vysoká úroveň vzdelania v regionálnych centrách; veľké zásoby surovín pre veľa odvetví priemyslu; vysoký export hutníckej výroby; drevospracujúci, sklársky, keramický a chemický priemysel; dostupnosť voľných plôch typu brownfield a greenfield; dobré podmienky pre rast v oblasti cestovného ruchu; zdroje minerálnej, termálnej a liečivej vody; napojenie železničného spojenia Bratislava – Zvolen – Košice na transeurópsku sieť (projekt TINA). Hospodárska štruktúra kraja je podmienená jeho geografickými pomermi. Hornatá severná časť bola vždy strediskom ťažby nerastov a priemyselnej výroby, kým na juhu prevažoval poľnohospodársky charakter ekonomiky. Poľnohospodárska pôda strednej kvality tvorí 44% celej rozlohy kraja. Využíva sa na pestovanie obilnín a kukurice.

4. 1. 7 Prešovský kraj

Prešovský kraj patrí medzi najväčšie regióny Slovenska s najvyšším počtom obyvateľov. Región má horský charakter a v jeho západnej časti sa nachádza najznámejší slovenský Národný park – Vysoké Tatry. Medzi bohaté vodné zdroje patria rieky Poprad a Topľa a tiež priehrady, z ktorých najväčšia je Domaša – významná rekreačná oblasť regiónu. Kraj má spoločnú hranicu s Poľskom a Ukrajinou a susedí s tromi ďalšími krajmi Slovenska. Z hľadiska etnickej štruktúry je významná národnostná skupina Rusíncov. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: pozitívny demografický vývoj, dobré cestné spojenie so slovenskými krajmi, vysoká miera zalesnenia, veľký potenciál pre drevospracujúci priemysel, výroba a spracovanie tradičných výrobkov, voľné kapacity pre ďalšiu výrobu, medzinárodné letisko v Poprade, kvalifikovaná prac. sila, výhodné podmienky pre vývoj cestovného ruchu, zachované prírodné prostredie so zdrojmi geotermálnych a minerálnych prameňov, výhodná poloha pre spoluprácu s Poľskom. Cestný a železničný systém Prešovského kraja je dobre rozvinutý. V Poprade sa nachádza medzinárodné letisko využívané najmä pre charterovú dopravu. V roku 2007 sa spustili pravidelné lety z Popradu do Londýna a Prahy. Krajské mesto Prešov je vzdialené len 40 km od medzinárodného letiska v Košiciach. Vďaka nízkemu vnútornému investičnému potenciálu nie je priemysel v regióne dostatočne rozvinutý. Vzhľadom na poľnohospodársky charakter kraja sa

najviac podnikov v oblasti zaoberá potravinárskou výrobou. Hoci je Prešovský kraj charakterizovaný ako prevažne poľnohospodársky región, nemá priaznivé geografické ani klimatické podmienky pre pestovanie obilnín. Zameriava sa najmä na produkciu menej náročných plodín. V kraji zohráva dôležitú úlohu aj lesníctvo. Najvzácnejším prírodným bohatstvom kraja je nádherná príroda.

4. 1. 8 Košický kraj

Košický kraj sa nachádza v juhovýchodnej časti Slovenska. Podľa počtu obyvateľov sa radí na druhé miesto medzi kraji. Z geografického hľadiska je tvorený dvoma veľkými útvarmi – Východoslovenskou nížinou a horským systémom Spišsko-Gemerský kras. Krajským mestom je mesto Košice, ktoré je administratívnym, priemyselným, obchodným, ekonomickým a kultúrnym centrom východného Slovenska. Kraj na severozápade hraničí s prešovským a banskobystrickým krajom. Má tiež spoločnú hranicu s Maďarskom a Ukrajinou. Tieto susedné krajiny ovplyvnili v značnej miere jeho etnickú štruktúru, v ktorej sú silne zastúpené národnostné menšiny Maďarov a Rusíncov. Medzi najdôležitejšie výhody kraja patria: priemyselný charakter regiónu, ktorý pokrýva všetky odvetvia, využitie prírodných zdrojov soli, magnézia, mastenca a vápenca, voľné kapacity pre výstavbu, dostatok kvalifikovanej pracovnej sily so stredoškolským vzdelaním, turistický potenciál, medzinárodné letisko v Košiciach, prekládka medzi širokorozchodnou a úzkorozchodnou železnicou, ktorá spája východ so západom. Košický kraj je tiež osobitne významný svojou produkčnou základňou, ktorá má kľúčovú pozíciu v hospodárstve celej republiky. Poľnohospodárstvo zohráva kľúčovú rolu v južnej časti kraja. Úrodná pôda Východoslovenskej nížiny je základňou pre pestovanie obilnín a olejní. Na hornatom severe sa pestujú menej náročné poľnohospodárske plodiny.

4.2 Vývoj ekonomicky aktívneho obyvateľstva

Vývoj obyvateľstva v sledovanom období znamenal pre SR mierne medziročné výkyvy. V roku 2009 vývoj celkového počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov SR mierne klesal, resp. stagnoval. Tento vývoj predstavoval v priemere 2 690,0 tis.

ekonomicky aktívnych obyvateľov, čo v porovnaní s rokom 2008 bolo o 1,2 tis. osôb menej, avšak pri porovnávaní s rokom 2007 dosiahol vývoj nárast o 40,8 tis. osôb.

Hlavným dôvodom takého vývoja bolo najmä to, že SR sa stala nielen členom Európskej únie, ale aj členom Eurozóny. Toto pozitívum môžeme vidieť hlavne vo vývoji medzi rokom 2007 a 2009, kedy sa SR otvorili dvere spolupracovať s rôznymi zahraničnými klientmi.

Na rozdiel od vývoju ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR medzi rokom 2008 a 2009, bol zaznamenaný mierny pokles. Silný vplyv na tento pokles mala finančná kríza, ktorá začala prenikať na SR v roku 2008 a následne v ďalšom roku sa prejavila už naplno. Pôsobenie finančnej krízy na slovenskom trhu v roku 2009 zapríčinilo pokles počtu pracujúcich o 68,0 tis. osôb a zároveň sa zvýšil počet nezamestnaných o 66,7 osôb.

Tento vývoj obyvateľov SR je zaznamenaný v tabuľke č. 2.

Tab. 2 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo SR v tis. osobách

	rok 2007	rok 2008	rok 2009
Obyvateľstvo spolu	5 391,4	5 397,3	5 409,5
z toho ekonomicky aktívne obyvateľstvo	2 649,2	2 691,2	2 690,0

Zdroj: Štatistický úrad SR

Za sledované obdobie malo najväčšie zastúpenie ekonomicky aktívneho obyvateľstva z pohľadu vzdelania najmä osoby s úplným stredným odborným vzdelaním. Osoby s týmto vzdelaním mali za obdobie 2007 až 2009 stúpajúcu tendenciu, kedy v roku 2009 bolo 921 tis. ekonomicky aktívnych obyvateľov s týmto vzdelaním. Oproti roku 2007 sa tento počet zvýšil skoro o 5%, to znamená nárast o 43,3 tis. obyvateľov. Na druhej strane došlo k poklesu obyvateľov s učňovským vzdelaním bez maturity, čo v roku 2009 pre SR predstavovalo 859,6 tis. ekonomicky aktívnych obyvateľov s uvedeným vzdelaním. Ich počet oproti predchádzajúcemu roku poklesol o 3,2 tis. osôb. Zmeny boli zaznamenané aj v počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorí majú vysokoškolské vzdelanie. Pri porovnaní prvého stupňa (Bc.), druhého (Ing.) a tretieho stupňa (PhD.) sa najviac na trhu práce presadili osoby

s vysokoškolským vzdelaním na druhom stupni. Tento stupeň vysokoškolského vzdelania v sledovanom období vzhľadom na rok 2007 dosiahlo o 22,1 tis. osôb viac.

V tabuľke č. 3 je uvedené ako sa z hľadiska vzdelania vyvíjalo ekonomicky aktívne obyvateľstvo SR.

Tab. 3 Ekonomická aktivita obyvateľstva podľa vzdelania v tis. osobách

Stupeň vzdelania (muži a ženy spolu)	rok 2007	rok 2008	rok 2009
Základné	191,1	181,6	158,9
Učňovské bez maturity	863,0	862,8	859,6
Stredné bez maturity	68,7	65,4	64,5
Učňovské s maturitou	134,7	137,5	123,9
Úplné stredné všeobecné	111,9	112,2	115,8
Úplné stredné odborné	877,7	909,5	921,0
Vyššie odborné	19,9	20,7	21,3
Vysokoškolské - 1. stupeň	21,0	26,0	39,5
Vysokoškolské - 2. stupeň	355,1	368,7	377,2
Vysokoškolské - 3. stupeň	5,9	6,7	8,4
Bez školského vzdelania	0,3	0,3	0,1

Zdroj: Štatistický úrad SR

V tabuľke č. 4 môžeme vidieť ako sa vyvíjala ekonomická aktivita obyvateľstva podľa pohlavia, t.j. spolu muži a ženy. Pojem produktívny vek znamená u žien rozpätie od 15 – 54 rokov, čo u mužov je to od 15 – 59 rokov. Obyvateľov v poproduktívnom veku zase tvoria 55 ročné ženy a staršie a 60 roční muži a starší.

V roku 2007 bolo v produktívnom veku ekonomicky aktívnych 3872,8 tis. obyvateľov. Počas sledovaného obdobia počet osôb v tomto veku postupne stúpal, kedy v roku 2009 sa tento počet zvýšil o 44,4 tis., teda na 3917,2 tis. osôb. Takýto pozitívny vývoj prebiehal rovnako aj u obyvateľov v poproduktívnom veku, kedy v roku 2009 bolo 652,4 tis. ekonomicky aktívnych obyvateľov, to znamená, že v porovnaní s rokom 2008 to bol nárast o 9,2 tis. osôb a v porovnaní s rokom 2007 narástol tento počet o 16,3 tis. osôb.

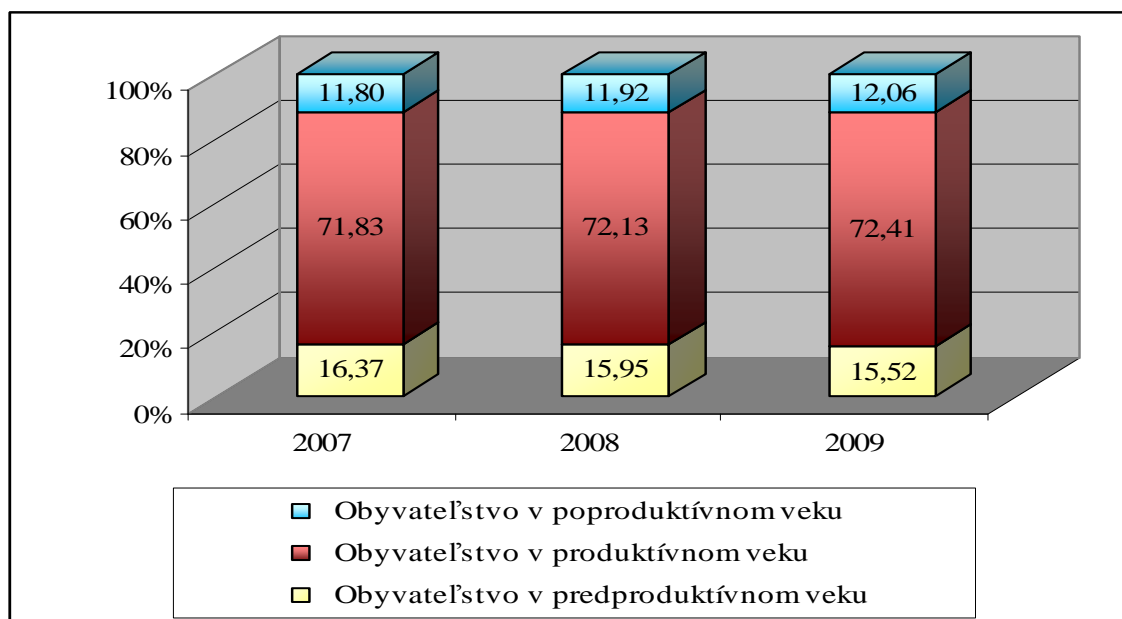
Tab. 4 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa veku a pohlavia v tis. osobách

Obyvateľstvo	2007		2008		2009	
	Spolu M + Ž	z toho ženy	Spolu M + Ž	z toho ženy	Spolu M + Ž	z toho ženy
v predproduktívnom veku	882,5	430,4	860,8	419,7	839,8	409,5
v produktívnom veku	3 872,8	1 945,2	3 893,3	1 953,5	3 917,2	1 962,6
v poproduktívnom veku	636,1	398,7	643,2	403,5	652,4	409,3

Zdroj: Štatistický úrad SR, M – muži, Ž – ženy

S rastom ekonomickej aktivity obyvateľstva, rástol aj podiel aktívnych žien nielen v produktívnom veku, ale aj v poproduktívnom veku. Za obdobie 2007 až 2009 sa na Slovensku podiel žien v produktívnom veku zvýšil o 0,9 %, t. j. o 17,4 tis. ekonomicky aktívnych žien. Medziročný prírastok počtu žien v poproduktívnom veku medzi rokmi 2007 a 2008 predstavuje zmenu o 1,2%. Avšak prírastok počtu žien v tomto veku medzi rokmi 2007 a 2009 znamenal zmenu až o 2,7%.

V grafe č. 1 je graficky znázornený vývoj počtu obyvateľov podľa pohlavia a veku v % v rokoch 2007 – 2009.

Graf č. 1 Vývoj ekonomicky aktívneho obyvateľstva podľa veku a pohlavia v %

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

V najbližších dvoch desaťročiach bude starnutie obyvateľstva a zvyšovanie ekonomickej aktivity vo väčšine vekových skupín obyvateľstva patriť medzi základné trendy, ktoré ovplyvňujú pracovnú silu. Tento vývoj zapríčiní znižovanie početnosti pracovnej sily a zvyšovanie jej priemerného veku. V budúcnosti sa očakáva zvyšovanie ekonomického zaťaženia obyvateľstva, čo znamená, že dôjde k zvyšovaniu počtu a podielu starších osôb v ekonomicky aktívnom obyvateľstve. Ďalšou skutočnosťou je, že stále viac ekonomicky neaktívnych osôb bude pripadať na ekonomicky aktívne obyvateľstvo.

Uvedené prípady je potrebné akceptovať najmä pri riadení ekonomiky, ďalej pri navrhovaní populačnej, sociálnej a migračnej politiky a pri zmenách v systéme sociálneho poistenia. Zmiernenie očakávaných problémov v oblasti pracovných síl zabezpečí dobre nastavená migrácia.

4.3 Vývoj zamestnanosti

Za sledované obdobie mal vývoj zamestnanosti kolísavý priebeh. V roku 2007 a 2008 pokračovala tendencia rastu zamestnanosti, kedy v roku 2007 sa celkový počet pracujúcich SR dostal na úroveň 2 357,3 tis. osôb. Tento počet sa do roku 2008 zvýšil o 3,2 %, t.j. o 76,4 tis. osôb viac. Zlom nastal v roku 2009, keď sa pozitívne trendy vo vývoji zamestnanosti SR zmenili. Hlavnou príčinou tejto zmeny bola celosvetová hospodárska kríza, v dôsledku ktorej sa rast zamestnanosti SR postupne znižoval už od začiatku roku 2009. V tomto roku mala SR 2 365,8 tis. pracujúcich, čo bolo o 68 tis. osôb menej v porovnaní s rokom 2008, to znamená pokles o 2,8%.

Tab. 5 Celkový počet pracujúcich podľa pohlavia v tis. osobách

	rok 2007	rok 2008	rok 2009
Počet pracujúcich SR spolu	2 357,4	2 433,8	2 365,8
z toho ženy	1 035,6	1 070,0	1 039,4

Zdroj: Štatistický úrad SR

V tabuľke č. 5 môžeme vidieť, podiel žien na celkovom priemernom počte pracujúcich za obdobie 2007 – 2009. Za rok 2008 bol tento podiel na úrovni 44%, čo predstavovalo medziročný nárast o 3,3%, ktorý bol približne na úrovni medziročného rastu pracujúcich mužov, a to 3,2%. V tomto roku sa podiel pracujúcich žien na celkovom počte pracujúcich SR zvýšil len mierne, resp. o 0,1%. V nasledujúcom roku sa výrazne nezmenil podiel žien na celkovom počte pracujúcich, znova dosiahol hodnotu 43,9%. Oproti predchádzajúcemu roku to bol pokles o 2,9% počtu pracujúcich žien.

Tab. 6 Miera zamestnanosti vo veku 15-64 podľa vzdelania v %

Vzdelanie	2007	2008	2009
Základné	15,0	16,3	14,7
Učňovské bez maturity	68,6	70,4	67,4
Stredné bez maturity	71,1	76,7	75,0
Učňovské s maturitou	78,3	79,3	74,0
Úplné stredné všeobecné	41,9	41,8	38,9
Úplné stredné odborné	73,9	74,2	71,7
Vyššie odborné	71,6	71,7	73,1
Vysokoškolské - 1. stupeň	74,7	65,7	57,1
Vysokoškolské - 2. stupeň	84,5	86,5	84,3
Vysokoškolské - 3. stupeň	78,2	84,3	85,7
Bez školského vzdelania	-	-	-

Zdroj: Štatistický úrad SR

Z hľadiska vzdelania počas sledovaného obdobia dosiahli najvyššiu špecifickú mieru zamestnanosti osoby s vysokoškolským vzdelaním. Z tabuľky č. 6 vyplýva, že z celkového počtu obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov, ktoré ukončili vysokoškolské štúdium, pôsobilo na trhu práce viac ako 80%. Pozitívne zmeny v štruktúre vyučených pracovníkov boli zaznamenané najmä v roku 2008 a to vo všetkých vzdelanostných skupinách, okrem osôb s úplným stredným všeobecným vzdelaním. Oproti minulému roku poklesla u uvedených osôb miera zamestnanosti o 0,1%. Rozdielny vývoj nastal

v roku 2009, keď miera zamestnanosti v tomto roku naopak klesla takmer vo všetkých skupinách. Pozitívom však boli osoby s vyšším odborným vzdelaním, u ktorých bol evidovaný nárast o 1,5% od začiatku sledovaného obdobia.

Podľa Štatistického úradu SR „úroveň zamestnanosti podľa vzdelania poukazuje na výrazné prepojenie úrovne vzdelania s možnosťou uplatniť sa na trhu práce čo môže súvisieť tak so zvyšujúcim sa dopytom po práci, ako aj s faktormi na strane ponuky práce.“

Tab. 7 Miera zamestnanosti vo veku 15 - 64 rokov podľa krajov SR, v %

Kraj, SR	rok 2007	rok 2008	rok 2009
SR spolu	60,7	62,7	60,1
v tom z kraja:			
Bratislavského	70,9	72,1	71,2
Trnavského	66,7	68,0	66,1
Trenčianskeho	63,8	65,0	62,1
Nitrianskeho	61,1	64,1	59,3
Žilinského	60,4	62,4	59,3
Banskobystrického	54,9	56,4	54,4
Prešovského	58,3	58,2	56,7
Košického	52,8	55,3	55,1

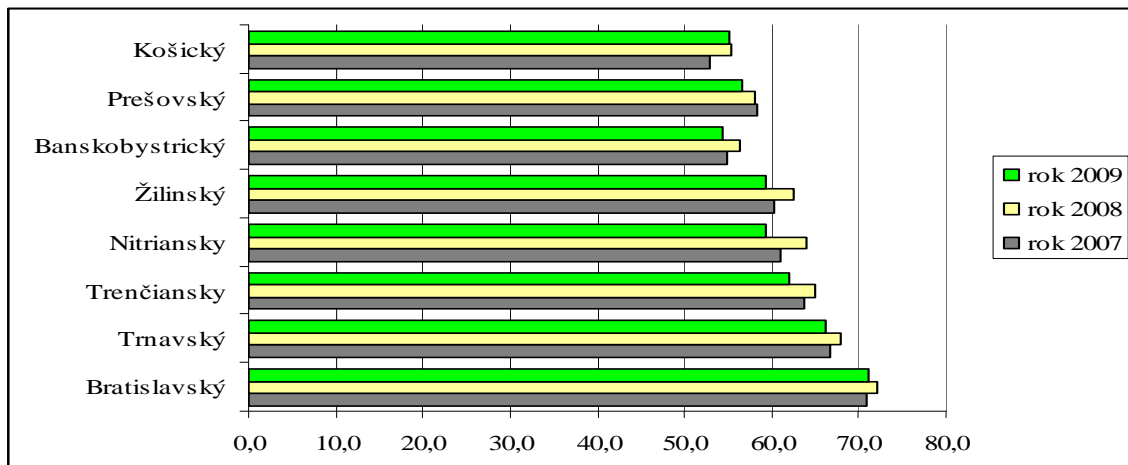
Zdroj: Štatistický úrad SR

Miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov mala v rámci jednotlivých regiónov kolísavý vývoj aj počas predchádzajúcich rokov. V sledovanom období rokov 2007 – 2009 sa tento priebeh zachoval a tiež vznikajú regionálne rozdiely.

Z tabuľky č. 7 vyplýva, že vo všetkých rokoch sledovaného obdobia si najvyššiu mieru zamestnanosti vo veku 15 – 64 rokov zachováva Bratislavský kraj. Miera zamestnanosti tohto kraja sa nachádza na hranici 70%. V rovnakom období sa pod priemerom SR dlhodobo nachádza Košický kraj. Medzi kraje, ktoré sa najviac približujú k celoslovenskému priemeru patrí najmä Žilinský a Nitriansky kraj.

Medzi rokmi 2007 a 2008 sa tempo rastu miery zamestnanosti v Košickom kraji efektívne zvýšilo. Toto zvýšenie v Košickom kraji sa pri porovnaní s najvyššou mierou zamestnanosti v Bratislavskom kraji prejavilo pozitívne pri eliminácii regionálnych rozdielov medzi týmito mierami zamestnanosti obyvateľov vo veku 15 -64 rokov. Keď v roku 2007 tento rozdiel predstavoval 18,1%, už v roku sa znížil na úroveň 16,1%.

Graf č. 2 Vývoj miery zamestnanosti vo veku 15 - 64 rokov podľa krajov SR, v %



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Graf č. 2 graficky znázorňuje mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov podľa krajov a ako sa vyvíja vo vzťahu k celoslovenskej miere zamestnanosti.

4.3.1 Zamestnanosť podľa VZPS

Z regionálneho hľadiska sa eviduje medziročný rast počtu pracujúcich najmä v roku 2008 a to pre všetky kraje v rozsahu od 0,7% v Prešovskom kraji do 5,2% v Nitrianskom. Nielen Prešovský a Košický kraj dosiahol nadpriemerný medziročný rast počtu pracujúcich, ale úspešný bol aj Žilinský kraj s nárastom o 3,9%. Zastúpenie uvedených krajov na celkovom počte pracujúcich SR nebolo veľmi ovplyvnené vývojom zamestnanosti v krajoch. Na celkovej zamestnanosti SR sa najviac podieľal Banskobystrický kraj na hranici od 11,0% do 13,7% v rámci Bratislavského kraja.

V nasledujúcom roku bol už vo všetkých krajoch SR zaznamenaný pokles počtu pracujúcich, avšak výnimkou bol Košický kraj. Tento kraj dosahoval mierny medziročný nárast počtu pracujúcich, čoho dôsledkom bol nízky pokles voľných

pracovných miest. Klesajúcou zamestnanosťou boli značne ovplyvnené priemyselné kraje, ako je Trenčiansky, Nitriansky a Žilinský kraj. Avšak uvedené skutočnosti nemali veľký vplyv pri zastúpení jednotlivých krajov na celkovom počte pracujúcich. Aj v tomto roku si Bratislavský kraj drží najväčší podiel na celkovej zamestnanosti vo výške 14%.

Tab. 8 Počet pracujúcich podľa krajov SR v tis. osobách, %

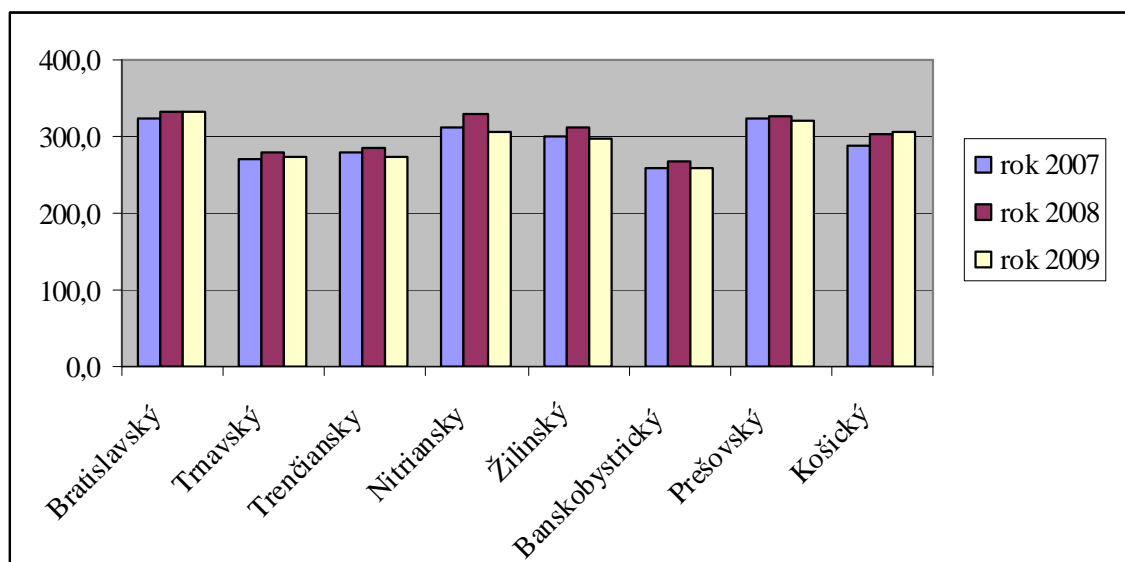
Kraj, SR	rok 2007		rok 2008		rok 2009	
	spolu (tis. osôb)	podiel na SR v %	spolu (tis. osôb)	podiel na SR v %	spolu (tis. osôb)	podiel na SR v %
Bratislavský	324,4	13,8	333,4	13,7	331,9	14,0
Trnavský	271,3	11,5	278,6	11,4	273,3	11,6
Trenčiansky	278,0	11,8	285,5	11,7	273,4	11,6
Nitriansky	312,4	13,3	328,7	13,5	305,3	12,9
Žilinský	299,2	12,7	310,9	12,8	297,7	12,6
Banskobystrický	259,6	11,0	267,4	11,0	258,5	10,9
Prešovský	323,9	13,7	326,1	13,4	321,1	13,6
Košický	288,6	12,2	303,2	12,5	304,6	12,9
SR spolu	2 357,4	100,0	2 433,8	100,0	2 365,8	100,0

Zdroj: Štatistický úrad SR a vlastné výpočty

V tabuľke č. 8 je uvedený aj vývoj zamestnanosti v jednotlivých krajoch v roku 2007, ktorý mal celkom pozitívny vplyv v zastúpení krajov na celkovom počte pracujúcich SR. V tomto roku bol zaznamenaný medziročný pokles zamestnanosti hlavne v Trenčianskom kraji. V ostatných krajoch sa vyvíjal podiel efektívne, príkladom je najmä Bratislavský kraj a taktiež aj Košický a Prešovský kraj, ktoré ako kraje východoslovenského regiónu postupne zvyšovali svoj podiel na celkovom počte pracujúcich SR. V roku 2009 si svoje postavenie udržal len Bratislavský a Košický kraj, u všetkých ostatných krajoch bol evidovaný medziročný pokles oproti predchádzajúcemu roku.

Tento vývoj zamestnanosti podľa krajov zaznamenáva aj graf č. 3.

Graf č. 3 Vývoj zamestnanosti podľa krajov SR, v tis. osobách



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

4.3.2 Vývoj zamestnanosti v hospodárstve SR

Tab. 9 Počet zamestnaných osôb v hospodárstve, v tis. osobách

	2007	2008	2009
Počet zamestnaných v hospodárstve spolu	2 222,7	2 280,0	2 176,6

Zdroj: Štatistický úrad SR

Výsledky zo štatistického výkazníctva potvrdzujú v prvých dvoch rokoch za sledované obdobie pozitívny trend vývoja zamestnanosti v hospodárstve SR. Podľa týchto výsledkov v roku 2008 pôsobilo v hospodárstve SR 2 280,0 tis. zamestnaných, čo je o 57,3 tis. osôb viac ako v roku 2007, kedy počet zamestnaných v hospodárstve SR bol 2 222,7 tis. osôb. Bohužiaľ posledný rok sledovaného obdobia v dôsledku vplyvu hospodárskej krízy na vývoj zamestnanosti vykazoval negatívne výsledky. V roku 2009 hospodárstvo SR zamestnávalo 2 176,6 tis. osôb, čo predstavovalo o 103,3 tis. zamestnaných menej ako v predchádzajúci rok, resp. o 4,5% menej. Tento vývoj je uvedený v tabuľke č. 9.

Tab. 10 Priemerný počet pracujúcich podľa OKEČ v osobách

	2007	2008	2009
Hospodárstvo spolu	2 222 733	2 279 982	2 176 644
A Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	110 053	109 791	99 281
B,C,D,E Priemysel spolu	582 668	585 993	497 833
B Ťažba a dobývanie	9 123	8 891	8 034
C Priemyselná výroba	526 075	532 853	447 685
D Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	23 749	21 751	20 505
E Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	23 721	22 499	21 609
F Stavebníctvo	165 735	180 836	184 384
G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	357 929	382 557	380 535
H Doprava a skladovanie	132 640	138 825	140 239
I Ubytovacie a stravovacie služby	51 319	56 091	52 489
J Informácie a komunikácia	48 802	48 900	49 490
K Finančné a poisťovacie činnosti	42 371	42 663	40 941
L Činnosti v oblasti nehnuteľností	24 073	21 255	20 445
M Odborné, vedecké a technické činnosti	69 383	73 763	75 419
N Administratívne a podporné služby	85 885	93 927	92 813
O Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	145 673	146 182	147 485
P Vzdelávanie	167 660	165 249	165 767
Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	142 663	141 024	138 645
R Umenie, zábava a rekreácia	41 863	40 937	41 031
S Ostatné činnosti	54 016	51 989	49 847

Zdroj: Štatistický úrad SR

Spolu s vývojom celkovej úrovne zamestnanosti nastali zmeny aj v jej odvetvovej štruktúre. V rámci sledovaného obdobia bola najväčšia časť z celkového počtu zamestnaných evidovaná v odvetví priemyslu, aj napriek tomu, že v roku 2009 bol oproti predchádzajúcim rokom zaznamenaný pokles. Druhé významné miesto z hľadiska intenzity na celkovej zamestnanosti zastupuje sektor služieb, najmä veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru. Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov ako jedno z odvetví malo v období 2007 – 2009 klesajúci vývoj, na rozdiel od odvetvia v oblasti stavebníctva, v ktorom podiel zamestnaných v danom období postupne stúpil.

Tabuľka č. 10 uvádza priemerný počet zamestnaných podľa jednotlivých odvetví.

Tab. 11 Priemerný počet pracujúcich podľa odvetvia v tis. osobách

	2007	2008	2009
Hospodárstvo spolu	2 222,7	2 280,0	2 176,6
A Pôdohospodárstvo (Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov)	110,1	109,8	99,3
Podiel zamestnancov v pôdohospodárstve na zamestnanca v SR, %	5%	4,8%	4,6%

Zdroj: Štatistický úrad SR a vlastné výpočty

V tabuľke č. 11 je zachytený podiel odvetvia poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov na zamestnanosti celého hospodárstva SR. Počas sledovaného obdobia boli zaznamenané zmeny v počte pracujúcich v danom odvetví. Najväčšie úbytky boli zachytené v roku 2009, keď v odvetví pracovalo o 10,8 tis. pracovníkov menej ako v roku 2007. V tomto roku bolo ešte evidovaných 110,1 tis. poľnohospodárskych pracovníkov. Táto negatívna zmena v počte pracujúcich v sektore pôdohospodárstvo sa prejavila aj v podiele uvedeného odvetvia na národnom hospodárstve SR. Tento podiel sa v roku 2007 držal na úrovni 5%, bohužiaľ ďalšie dva roky klesol pod túto hranicu a súčasný podiel sa dostal na hodnotu 4,6%.

4.4 Vývoj priemerných miezd

4.4.1 Priemerná nominálna mesačná mzda v hospodárstve SR

Priemerná nominálna mzda počas sledovaného obdobia mala z hľadiska vývoja pozitívny charakter. V roku 2007 sa naďalej mzda vyvíjala efektívne, kedy jej hodnota dosiahla výšku 668,72 Eur. Táto hodnota sa každým rokom zvyšovala, až v roku 2009 bola na hranici 744,50 Eur, čo znamená nárast o 11,3% z pôvodných 668,72 Eur.

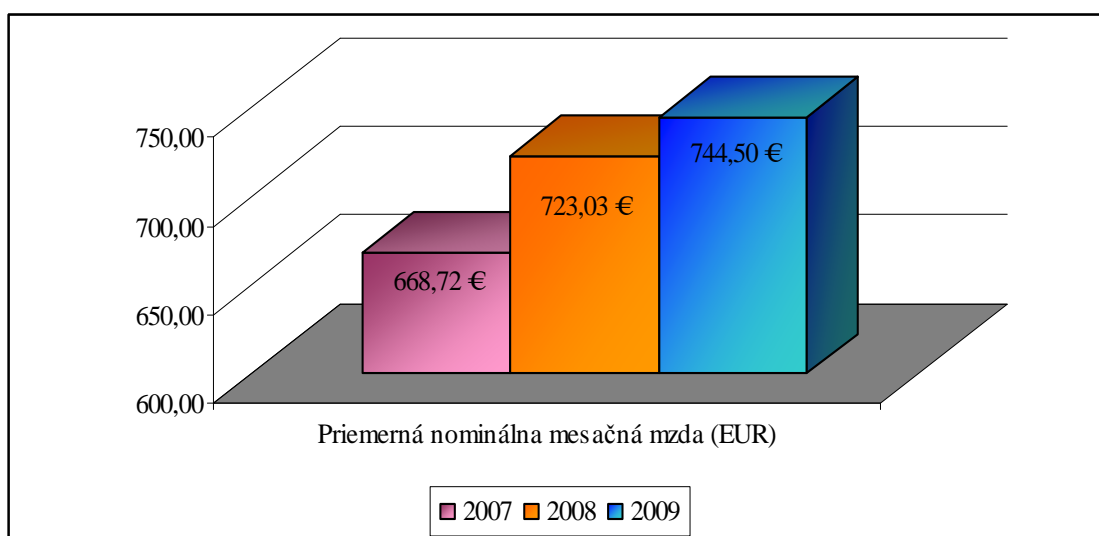
Tab. 12 Priemerná nominálna mesačná mzda SR, v Eur

	2007	2008	2009
Priemerná nominálna mesačná mzda, Eur	668,72	723,03	744,50

Zdroj: Štatistický úrad SR

Tabuľka č. 12 dokumentuje rastúci vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy v hospodárstve SR a následne graf č. 4 uvádza grafické znázornenie daného vývoja v období 2007 – 2009.

Graf č. 4 Priemerná nominálna mesačná mzda SR, v Eur



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Podľa Štatistického úradu SR mal vývoj mzdy počas sledovaného obdobia značné regionálne rozdiely, keď podľa jednotlivých krajov spodnú hranicu priemernej nominálnej mzdy predstavoval Prešovský kraj a hornú hranicu zastupoval Bratislavský kraj. V roku 2007 hranica medzi Prešovským a Bratislavským krajom predstavovala rozdiel 378,90 Eur. Tento rozdiel sa do roku 2009 zvýšil na 396,90 Eur, ktorý dokonca v porovnaní s predchádzajúcim rokom klesol o 0,90 Eur.

Tabuľka č. 13 uvádza výšku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca podľa krajov SR.

Tab. 13 Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca podľa krajov SR, indexy

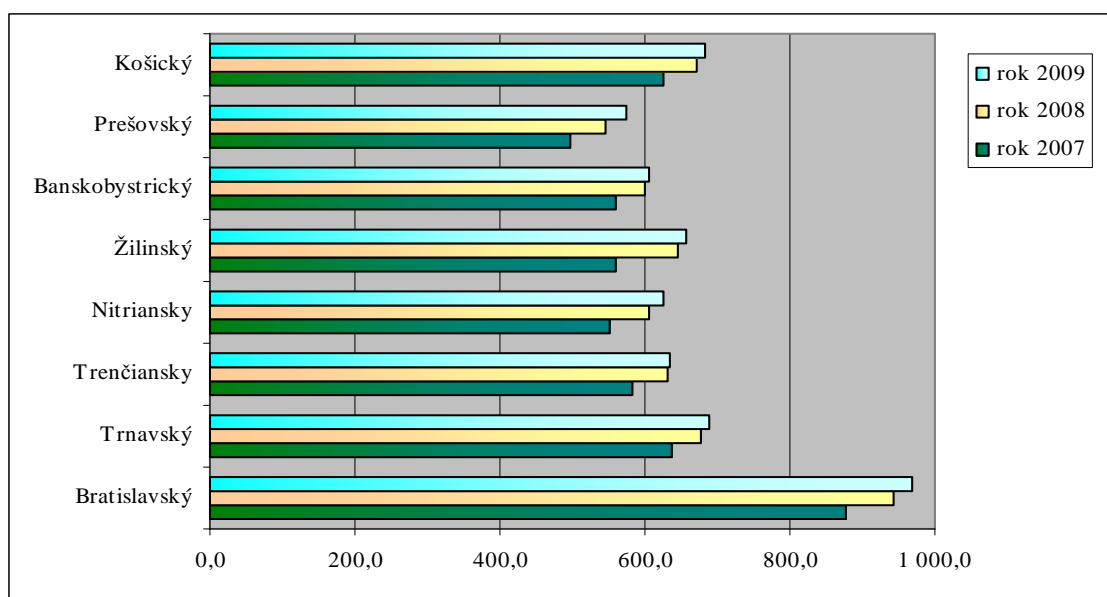
Kraj, SR	rok 2007	Index 2007/2006	rok 2008	Index 2008/2007	rok 2009	Index 2009/2008
	spolu (Eur)		spolu (Eur)		spolu (Eur)	
Bratislavský	876,9	106,3	943,5	107,6	969,9	102,8
Trnavský	635,8	108,8	676,2	106,4	689,0	101,9
Trenčiansky	582,6	107,1	630,4	108,2	634,8	100,7
Nitriansky	551,3	107,9	606,4	110,0	624,6	103,0
Žilinský	558,8	102,4	646,0	115,6	656,9	101,7
Banskobystrický	559,7	107,7	600,0	107,2	605,4	100,9
Prešovský	497,9	106,5	545,7	109,6	573,0	105,0
Košický	626,8	105,3	671,9	107,2	684,0	101,8
SR spolu	668,7	107,4	723,0	108,1	744,5	103,0

Zdroj: Štatistický úrad SR a vlastné výpočty

V priebehu predchádzajúcich rokov celoslovenskú mzdovú úroveň prekročila priemerná nominálna mzda v Bratislavskom kraji. V sledovanom období si naďalej udržiava svoje prvenstvo. V ostatných uvedených krajoch bola úroveň mzdy pod priemerom SR, avšak okrem mzdy v Trnavskom kraji, ktorá sa najviac priblížila k priemeru za celé hospodárstvo SR.

V rozmedzí rokov 2007 – 2009 mzda v Nitrianskom kraji najviac vynikala z hľadiska rýchlosti rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy, aj napriek tomu, že patrí medzi podpriemerné mzdy. Medziročný prírastok tejto mzdy dosiahol v roku 2008 úroveň 10% a následne v ďalšom roku sa zvýšila o 3%. V tomto roku okrem priemernej nominálnej mesačnej mzdy v Nitrianskom kraji tiež rástla rýchlejšie ako v priemere za SR mzda v Trenčianskom, Žilinskom a Prešovskom kraji. Prehľad o danom raste nám poskytuje aj graf č. 5.

Graf č. 5 Priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva SR podľa krajov



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

4.4.2 Vývoj priemernej mesačnej mzdy podľa OKEČ

Podľa štatistickej odvetvovej klasifikácie ekonomických činností bola počas sledovaného obdobia zaznamenaná priemerná nominálna mesačná mzda vyššia ako je celoslovenský priemer najmä v odvetví finančné a poisťovacie činnosti a v informáciách a komunikácií. Informácie a komunikácie ako odvetvie nebolo do roku 2008 pre obyvateľov SR veľmi zaujímavé a až v tomto roku začalo prosperovať a mzda v odvetví sa dostala nad celoslovenskú úroveň. Za tento úspech môže najmä postupné otvorenie slovenského trhu pre zahraničných investorov. Vo finančných a poisťovacích činnostiach priemerná mzda rástla aj naďalej, i keď sa tempo rastu medziročne postupne spomaľovalo.

Tab. 14 Vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca podľa OKEČ v EUR

	2007	2008	2009
Hospodárstvo spolu	668,72	723,03	744,50
A Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	532,93	578,20	585,14
B,C,D,E Priemysel spolu	683,79	734,97	754,07
B Ťažba a dobývanie	737,62	837,94	860,91
C Priemyselná výroba	663,68	714,04	731,83
D Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	1 140,09	1 227,29	1 186,98
E Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	652,28	714,07	764,27
F Stavebníctvo	516,86	555,70	558,76
G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	665,70	730,17	722,14
H Doprava a skladovanie	728,77	766,78	768,31
I Ubytovacie a stravovacie služby	495,39	518,12	480,30
J Informácie a komunikácia	-	1 371,89	1 413,05
K Finančné a poisťovacie činnosti	1 331,77	1 395,70	1 396,00
L Činnosti v oblasti nehnuteľností	820,22	880,47	854,06
M Odborné, vedecké a technické činnosti	819,43	889,10	919,33
N Administratívne a podporné služby	760,54	838,98	914,49
O Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	850,99	925,65	972,00
P Vzdelávanie	551,95	599,42	643,18
Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	569,44	636,43	670,80
R Umenie, zábava a rekreácia	510,99	559,85	595,68
S Ostatné činnosti	520,61	567,78	599,58

Zdroj: Štatistický úrad SR

Medzi ďalšie odvetvie, ktoré dosahuje nadpriemer priemernej nominálnej mesačnej mzdy je odvetvie dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu. Toto odvetvie má napriek svojej úspešnosti kolísavý trend. Dôkazom je nárast mzdy v roku 2008 o 87,2 Eur v porovnaní s rokom 2007 a následne v poslednom sledovanom roku mzda zamestnancov postupne klesala o 3,3%, čo znamená o 40,3 Eur menej. Vo väčšine uvedených odvetví sa priemerná nominálna mesačná mzda menila podľa priemeru za celé hospodárstvo SR.

Tabuľka č. 14 uvádza nielen najlepšie platené odvetvia, ale aj odvetvia, v ktorých zamestnanci dostávajú najnižšiu priemernú nominálnu mesačnú mzdu. Na poslednom mieste sa nachádzajú ubytovacie a stravovacie služby. Spolu s týmto odvetvím sa pod priemerom SR nachádza napríklad umenie, zábava a rekreácia, ostatné činnosti, stavebníctvo.

Najvyšší relatívny prírastok bol zistený v prvých dvoch obdobiach v odvetví zdravotníctvo a sociálna pomoc, keď tempo rastu sa zrýchlilo o 11,8% v rámci porovnávania rokov 2007 a 2008. Tretí rok zachytil medziročný prírastok najmä v administratívnych službách. V sledovanom období 2007 – 2009 sa priemerná nominálna mesačná mzda v danom odvetví zvýšila o 20,24%, to znamená, že z pôvodných 760,54 Eur sa dostala na úroveň 914,49 Eur.

4.4.3 Priemerná mesačná mzda v pôdohospodárstve SR

Tab. 15 Vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca podľa odvetvia v EUR

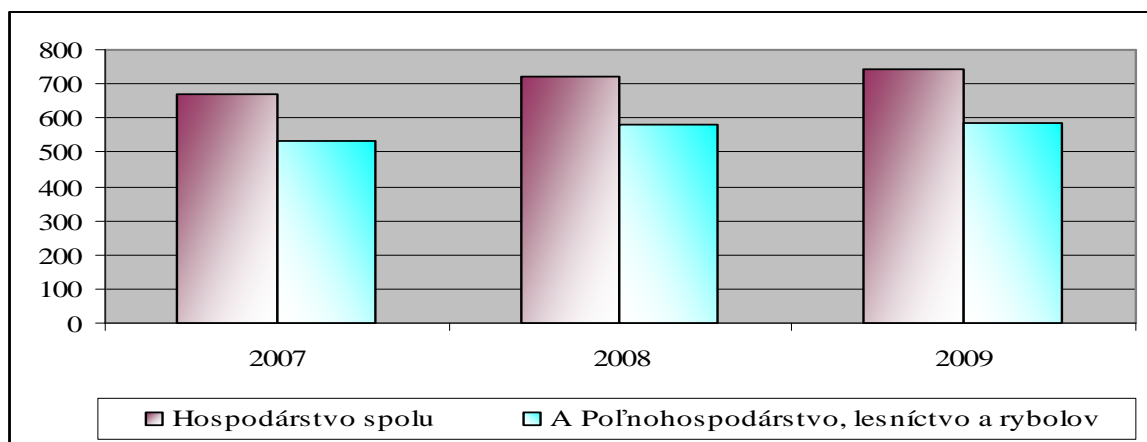
	2007	2008	2009
Hospodárstvo spolu	668,72	723,03	744,50
A Pôdohospodárstvo (Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov)	532,93	578,20	585,14
Podiel priemernej mzdy v pôdohospodárstve na priemernej mzde SR, v %	79,69	79,97	78,60

Zdroj: Štatistický úrad SR a vlastné výpočty

Pôdohospodárstvo ako odvetvie SR patrí dlhodobo medzi odvetviach, ktorých priemerná nominálna mesačná mzda sa nachádza pod hranicou priemernej mzdy v národnom hospodárstve SR. Aj počas sledovaného obdobia tomu nie je inak, naďalej tento trend pokračuje.

Z tabuľky č. 15 môžeme konštatovať, že priemerná mzda v sektore pôdohospodárstvo predstavovala vzostup. Medzi rokmi 2007 – 2009 mzda postupne rástla, kedy jej nárast v roku 2008 znamenal zvýšenie o 45,27 Eur, t.j. o 8,5% viac ako v minulom roku. Síce v roku 2009 sa mzda ďalej zvyšovala, tak jej výška sa dostala len na úroveň 585,40 Eur, čo znamená medziročný prírastok o 6,94 Eur. Zo získaných informácií sa dá zhodnotiť, že priemerná nominálna mesačná mzda rástla efektívne, avšak jej tempo rastu sa výrazne spomaľovalo. Jeden z dôležitých vplyvov na tento vývoj je aj nízky záujem absolventov stredných škôl študovať na vysokých školách v oblasti poľnohospodárstva.

Graf č. 6 Porovnanie priemernej nominálnej mesačnej mzdy v poľnohospodárstve a hospodárstve SR



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Rozdiely medzi priemernou nominálnou mesačnou mzdou zamestnancov a mzdou pôsobiacou v národnom hospodárstve SR sú značne viditeľné, ako to dokazuje nielen tabuľka č. 15, ale aj graf č. 6, ktoré zaznamenávajú vývoj priemernej mzdy v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove ako jedny z odvetví slovenského hospodárstva. Priemerná nominálna mesačná mzda sa v tomto odvetví zvyšovala. V roku 2009 sa táto mzda zvýšila o 1,2%. V rokoch 2007 – 2009 priemerná mesačná mzda napriek svojmu efektívnemu vzostupu sa nevyrovnala mzdovej úrovni

hospodárskej ekonomike SR. Podiel tohto odvetvia na národnom hospodárstve sa pohyboval okolo 80%. V roku 2009 sa tento podiel dokonca znížil na úroveň 78,60%, čo znamenalo pokles o viac ako 1% v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi sledovaného obdobia.

5 Záver a návrh na využitie poznatkov

Poľnohospodárstvo patrí medzi najstaršie výrobné odvetvia, a jeho ekonomická a spoločenská priorita je nezastupiteľná. V súčasnosti však slovenské poľnohospodárstvo prechádza ťažkým obdobím. Minulý rok bol pre poľnohospodárov ťažký, pretože viaceré podnikateľské subjekty museli bojovať s masívnym prepúšťaním pracovníkov, hlavne v najslabšie ekonomicky rozvinutých regiónoch Slovenska. Nepriaznivé počasie a zlé finančné podmienky túto situáciu iba zhoršovali. Poľnohospodári však nepodľahli nervozite a snažili sa hľadať vhodný spôsob na zabezpečenie kontinuálnej produkcie potravín pomocou racionalizácie a vnútro podnikovej reštrukturalizácie.

V roku 2007 až 2009 bol vývoj slovenského trhu práce bol ovplyvnený niekoľkými faktormi. Najväčší vplyv na trh práce mala globálna hospodárska kríza, ktorá prenikla na Slovensko v novembri 2008 a ďalej pokračovala v roku 2009. Jej dopady mali za následok pokles zamestnanosti, čím sa miera nezamestnanosti na konci roku 2009 dostala na úroveň 12,7%, to znamená, že oproti roku 2008 stúpila o 4,3%. Tieto negatívne aspekty mali za následok pokles hospodárskeho rastu, čo viedlo k zhoršeniu situácie na trhu práce.

Hospodársky rast patrí medzi hlavné makroekonomické nástroje zvýšenia resp. zníženia ekonomických aktivít na trhu tovarov a služieb. V čase hospodárskej krízy bol hospodársky rast vyjadrený poklesom reálneho HDP.

Hospodárska kríza mala rovnako značný vplyv aj na klesajúcu intenzitu hospodárskeho rastu, preto sa hľadali možnosti, ktoré by mohli ovplyvniť národné hospodárstvo po skončení krízy. Ďalej sa analyzoval dopad krízy na slovenskú ekonomiku s dôrazom na trh práce. V rámci neho sa sledovala závislosť medzi fungovaním trhu práce a fungovaním trhu tovarov a služieb a vzťah medzi ekonomickou výkonnosťou zamestnanosťou a nezamestnanosťou.

V sledovanom období rokov 2007 – 2009 sa táto situácia na trhu práce v rámci vývoja zamestnanosti prejavila až v roku 2009, kedy bol zaznamenaný pokles pracujúcich obyvateľov SR o 2,8% oproti predchádzajúcemu roku. Slovenská republika patrí medzi menšie ekonomiky, preto môžeme konštatovať, že značný vplyv na zamestnanosť má odliv Slovákov do zahraničia. Situácia sa však zmenila začiatkom

krízy, kedy sa veľká časť obyvateľov SR vrátila zo zahraničia. Tento návrat spôsobil zvýšený počet nezamestnaných v SR, teda miera nezamestnanosti sa opäť zvýšila.

Na vývoj zamestnanosti pôsobia aj ďalšie faktory, ktorých vplyv predstavuje neistotu vo vyhliadke vývoja do budúcnosti. Očakáva sa, že kríza sa raz skončí a miera zamestnanosti sa bude postupne zvyšovať, no kedy tento moment nastane, je otázne. Avšak ekonómovia sa aj naďalej snažia postupne odstrániť príznaky tejto zlej choroby a hľadať vhodný spôsob na ozdravenie slovenskej ekonomiky.

Na začiatku sledovaného obdobia bola pre poľnohospodárstvo typická mzdová disparita voči národnému hospodárstvu a pokles poľnohospodárskej produkcie. Mzdy v poľnohospodárstve sa síce medziročne zvýšili, ale bohužiaľ ich tempo rastu nedosahovalo úroveň miezd ostatných odvetví národného hospodárstva. Z dlhodobého hľadiska sú priemerné mzdy v poľnohospodárstve pomerne nízke oproti daným odvetviám národného hospodárstva.

Poľnohospodárstvo ako jedno z odvetví národného hospodárstva nie je veľmi zaujímavé pre mladých ľudí, pretože ich odrádza práca na poliach a farmách. Mladí a kvalifikovaní ľudia majú záujem o platovo zaujímavejšie odvetvia. Z tohto dôvodu dosahuje odvetvie poľnohospodárstvo nízku úroveň priemernej mzdy. Toto odvetvie postupom času starne, čoho dôsledkom sú nízke mzdy spojené s tvrdými pracovnými podmienkami a neatraktívnym pracovným časom. Uvedený mzdový vývoj v poľnohospodárstve je odrazom neefektívneho ekonomického vývoja celej ekonomiky.

K hlavným cieľom na zvýšenie záujmu pracovať v poľnohospodárskom sektore, je zabezpečiť požadovanej kvality ľudských zdrojov. Je dôležité, aby vzdelávacie inštitúcie pripravili absolventov na to, aby boli schopní sa prispôbiť a plniť jednotlivé potreby trhu práce.

Z vývoja zamestnanosti a priemerných miezd je možné vyvodiť tieto závery:

ZAMESTNANOSŤ

- V sledovanom období mal vývoj zamestnanosti kolísavý priebeh. V roku 2009 bolo o 68 tis. pracujúcich obyvateľov SR menej, to znamená pokles o 2,8% v porovnaní s rokom 2008,

-
- Z hľadiska vzdelania dosiahli osoby s vysokoškolským vzdelaním najvyššiu mieru zamestnanosti a to 80% z celkového počtu obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov,
 - Podľa krajov SR si najvyššiu mieru zamestnanosti vo veku 15 – 64 rokov drží Bratislavský kraj vo výške 70%. Počas celého sledovaného obdobia sa najviac k priemeru približuje Žilinský a Nitriansky kraj a pod priemerom sa nachádza Košický kraj,
 - Za začiatku sledovaného obdobia sa na prvom mieste v rámci sledovania pracujúcich podľa krajov SR nachádza Bratislavský kraj, ďalej nasleduje Košický a Prešovský kraj. V roku 2009 si svoje postavenie udržal len Bratislavský a Košický kraj, u všetkých ostatných krajoch bol evidovaný medziročný pokles oproti predchádzajúcemu roku,
 - Vývoj zamestnanosti v hospodárstve SR mal počas prvých dvoch rokov sledovania pozitívny trend. Tento trend sa zmenil v roku 2009, kedy v dôsledku hospodárskej krízy hospodárstvo SR zamestnávalo o 103,3 tis. zamestnaných menej ako v predchádzajúci rok,
 - Podľa OKEČ bolo zamestnaných z celkového ich počtu najviac v priemyselnom odvetví, stúpajúci vývoj mal podiel zamestnaných v stavebníctve, naopak klesal podiel bol zaznamenaný v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove,
 - Odvetvie pôdohospodárstvo podľa OKEČ sa člení na pododvetvia poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov. Podiel tohto odvetvia na národnom hospodárstve SR v roku 2009 klesol na hodnotu 4,6% v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi sledovaného obdobia, kedy sa uvedený podiel pohyboval na úrovni 5%.

MZDY

- Vývoj priemernej nominálnej mzdy počas rokov 2007 – 2009 mal stúpajúci trend. Hodnota miezd každým rokom stúpala, kedy v roku 2009 sa dostala na hranicu 744,50 Eur, t.j. nárast o 11,3% v porovnaní s rokom 2007,
- Z hľadiska krajov SR bol Prešovský kraj na spodnej hranici priemernej nominálnej mzdy, hornú hranicu predstavoval Bratislavský kraj. V rámci tohto pozorovania bola použitá indexová metóda, ktorej výsledkom bol mierny medziročný prírastok

tejto mzdy, ktorý dosiahol v roku 2008 úroveň 0,7% ale bohužiaľ už v ďalšom roku bol zaznamenaný medziročný pokles, t.j. o 5,1%,

- Podľa OKEČ sa počas sledovaného obdobia priemerná nominálna mzda nachádzala nad celoslovenským priemerom v odvetví finančné a poisťovacie činnosti, v informáciách a komunikáciách a v odvetví dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu. Medzi odvetvia s najnižšou priemernou nominálnou mzdou patria ubytovacie a stravovacie služby, ďalej je to umenie, zábava a rekreácia, ostatné činnosti a stavebníctvo,
- V rámci rokov 2007 a 2008 sa v odvetví zdravotníctvo a sociálna pomoc tempo rastu miezd zrýchlilo o 11,9%, posledný sledovaný rok bol zaznamenaný medziročný prírastok hlavne v administratívnych službách,
- Priemerná nominálna mzda v odvetviach poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov, ktoré patria pod sektor pôdohospodárstvo bola na vzostupe. Počas celého sledovaného obdobia mzda rástla, kedy v roku 2008 sa zvýšila o 45,27 Eur, t.j. o 8,5% viac ako v predchádzajúcom roku. Jej medziročný prírastok pokračoval aj naďalej, avšak tempo jej rastu sa spomalilo,
- Podiel uvedeného odvetvia na národnom hospodárstve bol na úrovni 80%, bohužiaľ v roku 2009 sa tento podiel znížil o viac ako 1%.

6 Použitá literatúra

1. ALEXY, J. – BOROŠ, J. – SIVÁK, R. 2004. Manažment ľudských zdrojov a organizačné správanie. Bratislava: Vydavateľstvo IRIS. 2004. 257 s. ISBN 80-89018-59-9
2. ÁRENDÁŠ, M. 2005. Makroekonómia. Nitra: SPU, 2005. s. 191-199. ISBN 80-8069-524-5
3. ÁRENDÁŠ, M. a kol. 1997. Základy ekonómie. Nitra: SPU, 1997. 393 s. ISBN 80-967842-7-7
4. BAROŠOVÁ, M. 2000. Koordinácia makroekonomickej mzdovej politiky v krajinách EÚ a v Nórsku. In *Práca a sociálna politika*, roč. 8, 2000, č. 11, 14 s. ISSN 1210-5643
5. BERVIDOVÁ, Ľ. 2001. Produktivita práce ako faktor rozvoje podniku. In *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Nitra: SPU FEM, 2001. 199 s. ISBN. 80-7137-972-7
6. BIELIK, P. 2006. Podnikové hospodárstvo. Nitra: SPU v Nitre, 2006. 319 s. ISBN 80-8069-698-5
7. BIELIK, P. 1998. Agrárna ekonomika. Nitra: SPU. 1998. 7 s. ISBN 80-7137-480-6
8. BROŽOVÁ, D. 2003. Spoločenské súvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladateľství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
9. BUCHTOVÁ, B. 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA Publishing. 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
10. FERENČÍKOVÁ, S. 1999. Riadenie ľudských zdrojov v zahraničných firmách pôsobiacich v SR. In *Ekonomický časopis*, roč. 47/1999, č. 5, Bratislava. ISBN 0013-3035
11. FRANK, R. H. – BERNANKE, B. S. 2003. Ekonomie. Praha: Grada Publishing, 2003. 436 s. ISBN 80-247-0471-4
12. GOZORA, V. 2000. Podnikový manažment, Nitra: SPU, 2000. 90 s. ISBN 80-7137-690-6
13. GOZORA, V. 2000. Prispôsobovanie podnikateľskej štruktúry poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu európskym trhovým štruktúram. In *Zborník vedeckých prác z medzinárodných vedeckých dní 2000*, Nitra: SPU, 2000. s. 17-27. ISBN 80-7137-715-5

-
14. HAJNOVIČ, F. – GERTLER, P. – ŠUSTER, M. 2007. Hospodárske politiky na podporu zavedenia eura. In *Financie*, č. 4/2007, s. 19-22. ISSN 1337-0146
 15. HUSÁR, J. 2003. Aplikovaná makroekonómia. Bratislava: SPRINT, 2003. 379 s. ISBN 80-89085-11-3
 16. KACHAŇAKOVÁ, A. 2003. Riadenie ľudských zdrojov. Bratislava: SPRINT. 2003. 212 s. ISBN 80-89085-22-9
 17. KOUBEK, J. 2007. Řízení lidských zdrojů. 4. vydanie. Praha: Management Press. 2007. 399 s. ISBN 80-72611-68-3
 18. KOZELOVÁ, D. 2000. Porovnanie zamestnanosti obyvateľstva vo vidieckych a urganizovaných regiónoch Slovenska. In *Zborník z konferencie mladých vedeckých pracovníkov FEM SPU*, Nitra: SPU, 2000. s. 75-79. ISBN 80-7137-675-2
 19. KUDLÁČ, V. – KUDLÁČKOVÁ, B. 2003. Základy ekonomiky Európskej integrácie, Bratislava: PROXIMA PRESS, 2003. 102 s. ISBN 80-85454-61-0
 20. KUPKOVIČ, M. a kol. 2003. Podnikové hospodárstvo: *Komplexný pohľad na podnik*. 7. doplnkové vydanie. Bratislava: Sprint vfra, 2003. 452 s. ISBN 80-88848-71-7
 21. KUZMA, F. 1996. Narušená ekonomická rovnováha, In: *Rolnícke noviny*, roč. 67/1996, č. 48, 13 s.
 22. MAJTÁN, M. a kol. 2005. Manažment. druhé vydanie. Bratislava: Sprint vfra, 2005. 425 s. ISBN 80-89085-17-2
 23. MANTAJ, A. 1999. Využitie pracovnej sily v skromných poľnohospodárskych majetkoch. In *Medzinárodné vedecké dni '99. Zborník vedeckých prác. II. sekcia: Ekonomika poľnohospodárstva*, Nitra: SPU FEM, 1999. s. 251-255. ISBN 80-7137-658-2
 24. MARTINCOVÁ, M. 2001. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: IURA EDITION, 2001. s. 14 – 19, s. 96 – 107. ISBN 80-89047-31-9
 25. MIHÁLIK, J. 2002. Trh práce a manažment ľudských zdrojov. Trenčín: TNUAD, 2002. 391 s. ISBN 80-88914-50-7
 26. PAŠKA, Ľ. 2006. Návody na cvičenia z manažmentu výroby. Nitra: SPU v Nitre, 2006. 103 s. ISBN 80-8069-751-5
 27. PRUŠOVÁ, A. – SRNKOVÁ, L. 2002. Podmienky na zvyšovanie produktivity v podnikateľskom prostredí SR. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny. Bratislava roč. 5/2002, s. 2-6

-
28. REPKA, I. 2002. Organizácia práce. 2. vyd. Nitra: SPU, 2002. 116 s. ISBN 80-8069-032-4
29. RIEVAJOVÁ, E. 2006. Teória a politika zamestnanosti. Bratislava: Ekonóm, 2006. 286 s. ISBN 80 225-2263-5
30. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2003. Teória a politika zamestnanosti. Bratislava: Ekonóm, 2003. 275 s. ISBN 80-225-1757-7
31. SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D. 1992. Ekonomia 2, 13. vydanie. Bratislava: Bradlo, 1992. 551 s. ISBN 80-7127-031-8
32. STANĚK, V. 2004. Kvalifikovaní pracovníci budú odchádzať do zahraničia. In *Národná obroda*. roč. XV, č. 69/2004. 9 s. ISSN 1335-4671
33. ŠLOSÁR, R. – ŠLOSÁROVÁ, A. – MALTÁN, Š. 2002. Výkladový slovník ekonomických pojmov. 3. vydanie, Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2002. 255 s. ISBN 80-08-03334-7
34. VETRÁKOVÁ, M. 2006. Vplyv oceňovania práce na rozhodovanie manažérov. In *Zborník vedeckých prác zo seminára porozdaného pri príležitosti životného jubilea prof. Ing. Jozefa Višňovského, PhD. a z Riešenia výskumných projektov na Katedre manažmentu a marketingu v rokoch 2003 až 2005*, Nitra: SPU, 2006. s. 60-66. ISBN 80-8069-687-X
35. VINCÚR, P. a kol. 2007. Teória a prax hospodárskej politiky. tretie vydanie. Bratislava: Sprint vfra, 2007. s. 246-253. ISBN 978-80-89085-80-4
36. VIŠŇOVSKÝ, J. 2000. Manažment ľudských zdrojov. Nitra: SPU, 2000. 154 s. ISBN 80-7137-798-8
37. VIŠŇOVSKÝ, J. 1995. Ľudský potenciál a úlohy podnikového manažmentu pri jeho rozvoji a využívaní. In *Acta operativo oeconomica*. Nitra: VŠP v Nitre, 1995. 39 s. ISBN 80-7137-229-3
38. VIŠŇOVSKÝ, J - NAGYOVÁ, E - ŠAJBIDOROVÁ, M. 2000. Manažment ľudských zdrojov. Nitra: SPU, 2000. 5 s. ISBN 80-7137-798-8
39. WINKEL, J., WWILDMANNOVÁ, M. 1999. Evropská unie: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press, 1999. 142 s. ISBN 80-7226-195-9
40. ZOBORSKÝ, I. M. 2001. Ekonomika poľnohospodárstva. SPU Nitra, 2001. 258 s. ISBN 80-7137-941-7
-

-
41. ŽAJA, J. 2003. Kvalitatívna reprodukcia agrárneho manažmentu. In *Zborník vedeckých príspevkov z riešenia vecných problémov hlavných úloh inštitucionálneho výskumu v rokoch 2000-2002*, Nitra: Agrotar, 2003. s. 131-137. ISBN 80-88943-20-5
42. ŽAJA, J. 2000. Agrárna nezamestnanosť a jej dôsledky. In *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Krízové situácie špecifickom prostredí poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu*, 2000. s. 74-77. ISBN 80-7173-773-2
43. ŽAJA, J. 1999. Reprodukcia ľudských zdrojov v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe. Nitra: SPU, 1999. 243 s. ISBN 80-7137-671-X
44. Zákon o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku č. 1/1992 Zb. z.
45. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2007* [online] Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné: <<http://www.employment.gov.sk/index.php?id=17231>>
46. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2008*. [online] Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné: <<http://www.employment.gov.sk/index.php?id=17233>>
47. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2009* [online] Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné: <<http://www.employment.gov.sk/index.php?id=19196>>
48. Internetové zdroje:
www.sario.sk
www.statistics.sk
<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=29848>>
<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1700>>
<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=2213>>
<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=1048&m_sso=2&m_so=15&ic=62>
<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=1038&m_sso=2&m_so=15&ic=62>
<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=958&m_sso=2&m_so=15&ic=39>
<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2558&m_sso=2&m_so=15&ic=39>
<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1107>>
<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2828&m_sso=2&m_so=15&ic=39>
-

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=1410&m_sso=2&m_so=15&ic=40>

<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1802>>

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2829&m_sso=2&m_so=15&ic=40>