

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

BAKALÁRSKA PRÁCA

2008

Andrea Gálová

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE**

Rektor: prof. Ing. Mikuláš Látečka, PhD.

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

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

**Vývoj zamestnanosti a miezd v slovenskom poľnohospodárstve
Bakalárska práca**

Katedra manažmentu

Vedúci katedry: doc. Ing Ján Murgaš, CSc.

Vedúci práce: doc. Ing. Jozef Žaja, PhD.

Andrea Gálová

Nitra 2008

Summary

The Economics in every state follow many economic categories. One of the most important economic category is high rate of employment. It describes numbers of people who are employed in national economy. The employment is depended on a lot of determinates. Essential determinant which motivates people to become employed is rate of reward. The most common type of reward is a salary or a wage. The salary expresses amount of money for performed work. Every employee must receive for work at least basic wage. In 2008 was minimal wage 8 100,- Sk.

The Slovak republic was agricultural country many years. But everything has changed. The agriculture was step by step replaced by industry. Numbers of employees and also qualification of employees has still increased. Very similar situation is also with wages. When we compare wages in the individual resorts of national economics, wages paid in agriculture have the lowest rate. Prognoses declare that the decline of employment will be continue also in the future.

In my bachelor's work I will be analyze development of employment and wages in the agriculture in region of Nitra. This part of Slovakia has suitable conditions for growth of the agriculture. There are hot and dry summers, mild winters, good land and also long agricultural tradition. All these determinates influence the fact that there are still many people working in the agriculture.

In the bachelor's work I will:

- find documents and materials connected with my topic,
- analyze development in employment and in wages of the agriculture in individual regions of Slovakia,
- analyze development in employment and in wages in the agriculture in every districts of region of Nitra

Keywords

Employment

Unemployment

Wage, salary

The Agriculture

Employee

Development

Kľúčové slová

zamestnanosť

nezamestnanosť

mzda

poľnohospodárstvo

zamestnanci

vývoj

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Čestne vyhlasujem, že som bakalársku prácu vypracovala samostatne, a že som uviedla všetku použitú literatúru súvisiacu so zameraním bakalárskej práce.

Nitra

.....

podpis autora BP

Touto cestou vyslovujem poďakovanie pani/pánovi
za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej
práce.

Nitra

.....
podpis autora BP

Použité označenie

EÚ	Európska únia
HDP	Hrubý domáci produkt
kol..	kolektív
napr.	napríklad
PPoK	poľnohospodársko-potravinársky komplex
Sk	Slovenská koruna
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
tzn.	to znamená
tzv.	takzvané

Obsah

ÚVOD	7
1. PREHLAD RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA AJ V ZAHRANIČÍ	9
1.1. Práca a trh práce	9
1.2. Zamestnanosť a nezamestnanosť v poľnohospodárstve	11
1.3. Mzdy a ich vývoj	16
2. CIEĽ PRÁCE	20
3. METODIKA PRÁCE A MATERIÁL	21
4. VLASTNÁ PRÁCA	23
4.1. Analýza zamestnanosti v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji	23
4.1.1. Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji	24
4.1.2. Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve podľa krajov SR	26
4.1.3. Percentuálny podiel krajov na zamestnanosti v poľnohospodárstve SR	27
4.1.4. Služby zamestnanosti v rokoch 2004-2006	28
4.2. Vývoj priemerných miezd v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji	30
4.2.1. Porovnanie priemerných miezd v poľnohospodárstve s priemernými mzdami v hospodárstve za Nitriansky kraj	30
4.2.2. Vývoj miezd v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji	31
4.2.3. Vývoj miezd v odvetviach ekonomickej činnosti v Nitrianskom kraji	33
5. ZÁVER	34
6. POUŽITÁ LITERATÚRA	36

Úvod

SR za posledných 20 rokov prešla mnohými zásadnými zmenami, ktoré ovplyvnili ako politický, tak aj ekonomický vývoj. Pred rokom 1989 SR patrila medzi socialistické štáty, ktoré uplatňovali príkazovú ekonomiku. Bola to ekonomika založená na príkazoch, ktoré vychádzali iba z jedného centra, na plnej zamestnanosti a na nedostatku jednotlivých tovarov. Bolo len otázkou času, kedy sa presadí zmena, ktorá by zabezpečila zaradovanie SR medzi vyspelejšie štáty západnej Európy uplatňujúce trhovú ekonomiku.

Táto reforma nastala v novembri 1989 a pokračuje až dodnes. SR nastúpila cestu budovania trhovej ekonomiky, ktorá nebola vôbec jednoduchá a vyžadovala si prijatie viacerých opatrení. Nastalo mnoho problémov, na ktoré nebola naša zaostalá ekonomika pripravená. Jedným z najzávažnejších problémov bolo postupné prehĺbovanie nerovnováhy na trhu práce, čo znamenalo nezvratné znižovanie zamestnanosti. Táto situácia nastala najmä z dôvodu nezvládnutej a neukončenej ekonomickej a spoločenskej transformácie.

Medzi najviac postihnuté oblasti touto zmenou patrilo poľnohospodárstvo, kde nastala zložitá odbytová a finančná kríza, ktorá dosiahla svoj vrchol v roku 1992. Príchod nových podmienok ekonomického života priniesol zmeny v zložení pracovných síl, ako aj prehĺbenie mzdovej disparity v porovnaní s ostatnými odvetviami hospodárstva. Prijímali sa rôzne nesprávne opatrenia, ktoré priviedli poľnohospodárstvo do ešte väčších problémov, ako bolo predtým. Nastal pokles dopytu, výroby a financií, reálnych miezd, no tiež sa objavil aj nový fenomén, ktorý bol dovtedy v ekonomike SR úplne neznámy – nezamestnanosť. Na začiatku transformácie dochádzalo postupne k hromadnému prepúšťaniu a veľmi zriedkavo sa vytvárali nové pracovné príležitosti. Priamo úmerne k tomu dochádzalo aj k znižovaniu produktivity práce a tiež výkonnosti a efektívnosti výroby. Veľkým problémom boli aj veľmi nízke mzdy oproti iným rezortom, čo spôsobovalo, že mnohí ľudia opúšťali svoje pôvodné zamestnanie v poľnohospodárstve. Najviac postihnuté boli hlavne vidiecke oblasti.

Nezamestnanosť je veľmi závažný ekonomický problém, ktorý vyjadruje nerovnováhu medzi dopytom a ponukou na trhu práce. V súčasnosti postihuje väčšinu vyspelých krajín. Na riešení tohto problému sa podieľa aj štát. Štát musí podľa svojich možností vytvárať predpoklady k zamestnanosti občanov a pomáhať riešiť sociálne dôsledky nezamestnanosti. Preto bolo od roku 1993, kedy sme sa stali samostatnou Slovenskou republikou, prijatých mnoho legislatívnych opatrení na riešenie tohto

problému, ako Zákonník práce, zákon o verejnej službe, zákon o štátnej službe. V januári 1996 bol prijatý jeden z najvýznamnejších zákonov, v rámci riešenia problému nezamestnanosti a to zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, ktorý určoval základné ciele na makroekonomickej úrovni. Jedným zo základných cieľov hospodárskej a sociálnej politiky Slovenskej republiky je dosiahnutie plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti. Každý občan má právo na zamestnanie, ktoré zodpovedá jeho zdravotnému stavu a s ohľadom na jeho kvalifikáciu, schopnosti a zručnosti ako aj na základe jeho doterajšej praxe. V roku 2004 bol z. č. 387 nahradený zákonom č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Štátna politika zamestnanosti smeruje k dosiahnutiu rovnováhy medzi ponukou práce a dopytom po práci, efektívnemu využívaniu zdrojov pracovných síl a zabezpečeniu práva občanov na bezplatné sprostredkovanie zamestnania a poskytnutie poradenstva.

Rok 2004 znamenal pre ekonomiku SR dôležitú zmenu. SR sa stala členom EÚ a tým sme sa vyspelým krajinám priblížili ešte viac. EÚ vyvíja mnohé aktivity vo sfére sociálnej politiky a zamestnanosti, kde sa dáva do popredia predovšetkým rovnosť príležitostí, ako aj zvýšenie kvality a množstva práce. Na riešenie týchto problémov však nestačí len iniciatíva členských štátov, ale aj spolupráca spoločností a mimovládnych organizácií. Na plnenie cieľov sociálnej politiky a zamestnanosti bol vyhradený Európsky sociálny fond. Jedným z nástrojov sociálnej politiky a zamestnanosti EÚ je Stratégia európskej zamestnanosti, ktorá je založená na štyroch základných pilieroch:

- Schopnosť zamestnať sa,
- podnikanie,
- schopnosť prispôbiť sa,
- rovnosť príležitostí.

1. Prehľad riešenej problematiky doma aj v zahraničí

1.1. Práca a trh práce

Podľa **KUDLÁČA, V. – KUDLÁČOVEJ, B.** (2003) príroda sama uspokojuje len málo potrieb človeka, Na získavanie ostatných statkov (výrobných a služieb) musí človek vynakladať prácu. Práca je vynakladanie pracovnej sily na získavanie statkov. Nositeľom výrobného faktora práca je človek s jeho fyzickými a duševnými vlastnosťami, ktorý za vykonanú prácu dostáva príjem vo forme mzdy. Človek a jeho pracovná sila má medzi výrobnými faktormi rozhodujúce postavenie. Je tvorivý prvok, čiže tvorca výroby, výrobca úžitkových hodnôt (výrobných) a súčasne ich spotrebiteľ. V ekonomike rozlišujeme prácu fyzickú (telesnú), duševnú (psychickú), kvalifikovanú, nekvalifikovanú, mechanickú (rutinnú) a tvorivú (kreatívnu).

Ako tvrdí **MANTAJ, A.** (1999), 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.

Podľa **KUDLÁČA, V. – KUDLÁČOVEJ, B.** (2003) je pracovná sila súhrnom 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.

ŽAJA, J. (1999) uvádza, že ľudia sú spoločenským prvkom každej organizácie (podniku, firmy). Sú to živé zdroje – oproti neživým – pôda a kapitál. Prinášajú do života organizácie nové nápady, nové prístupy, nové metódy. Sú to ľudské zdroje.

Ako uvádza **REPKA, I.** (2002), pracovný proces v poľnohospodárstve je usporiadaný súbor pracovných dejov, pri ktorých ľudia svojou prácou za pomoci pracovných prostriedkov (strojov) a surovín (pohonných hmôt, krmív, osív atď.) pretvárajú pracovné predmety na výsledky výroby. Pracovné procesy v poľnohospodárstve triedime do dvoch základných skupín: pracovné procesy v rastlinnej výrobe a v živočíšnej výrobe. Výsledkom pracovného procesu v poľnohospodárstve sú najčastejšie výrobky.

Podľa **BUCHTOVEJ, B. a kol.** (2002) moderné hospodárstva sú založené na trhovom usporiadaní, tzn. o spôsobe použitia výrobných faktorov na výrobu statkov sa rozhoduje prostredníctvom cenového, teda trhového mechanizmu. O tom, aké statky a ako efektívne sa budú vyrábať, sa rozhoduje na trhoch výrobných faktorov. *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 aj veľa špecifických rysov, ktoré sú prejavom výnimočnosti výrobného faktoru práca. Práca je jedným zo zdrojov, ale neexistuje sama o sebe. Prácu konajú ľudia, nositelia schopnosti pracovať.

VIŠNOVSKÝ, J. (2000) tvrdí, že trh práce na Slovensku je relatívne malý trh, čo obmedzuje možnosť väčšej pracovnej mobility. Zložitosť transformačného procesu bezprostredne ovplyvňuje aj zložitosť práce s podnikovými ľudskými zdrojmi. Je tomu tak preto, že počet uchádzačov o prácu niekoľkokrát prevyšuje aktuálny počet voľných pracovných miest. Pritom sú evidentné tieto tendencie:

- možno naďalej očakávať zvýšený pohyb pracovných síl a ponuka práce bude vysoko prevažovať nad dopytom,
- podnikové manažmenty si dostatočne uvedomujú, že prepúšťanie nie je len dôsledkom vonkajších vplyvov, ale tiež dôsledkom nedostatkov v práci manažmentom podnikov,
- pri uvoľňovaní pracovníkov sa prevažne uplatňuje „rovnaký meter“ bez ohľadu na kvalitu ľudí, čo signalizuje, že personálna politika je na nízkej úrovni,
- podnikové manažmenty si nedostatočne uvedomujú nevyhnutnosť zmeny v kvalitatívnej štruktúre pracovníkov na ceste k úspešnému podniku.

MATULČÍKOVÁ, M. (1999) tvrdí, že správanie firiem na trhu práce vytvára základné predpoklady dopytu po práci. Hlavný činiteľ určujúci dopyt po práci je úroveň mzdovej sadzby, teda cena práce, vo väzbe k dostupnosti a cenám ostatných výrobných faktorov. Medzi faktory, ktoré ovplyvňujú dopyt po práci, patrí kvalita pracovnej sily, ako aj úroveň technických, technologických a organizačných schopností. Fungovanie trhu práce ovplyvňujú i štátne zásahy, a to tak na strane dopytu, ako aj na strane ponuky. Štát vytvára právny rámec fungovania trhu práce a ovplyvňuje ho prostredníctvom ekonomických nástrojov. Zásahy na strane dopytu sa prejavujú zamestnávaním časti pracovnej sily v štátnom sektore a ovplyvňovaním dopytu po práci podporou

podnikateľských aktivít v rámci malého a stredného podnikania, daňovou sústavou, systémom dotácií a podobne. Na strane ponuky práce treba zvýrazniť hlavne politiku vzdelávania a rekvalifikácie, dôchodkovú a daňovú politiku.

Dokonale konkurenčný trh práce je podľa **SAMUELSONA, P. A. – NORDHAUSA, W. D (1992)** 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.

1.2. Zamestnanosť a nezamestnanosť v slovenskom poľnohospodárstve

ZOBORSKÝ, I. (2006) uvádza, že pôdohospodársky rezort je integrovanou súčasťou národného hospodárstva Slovenskej republiky. Podľa koncepčných materiálov pôdohospodárskej politiky môže poľnohospodárstvo zohrať v ďalšom období vo vývoji slovenskej ekonomiky strategickú významnú aktívnu úlohu.

Ako uvádza **ŠIMO, D.** (2006), poľnohospodársko-potravinársky komplex je zložitý systém, v ktorom pôsobia vzájomne viaceré faktory na pracovné prostriedky, predmety a ľudské zdroje. Ďalej tiež tvrdí, že významným špecifikom agrárneho marketingu sú práve ľudské zdroje. Početnosť stavov zamestnancov v poľnohospodárstve má klesajúcu úroveň a zrejme sa počty ešte aj budú znižovať.

Moderné poľnohospodárstvo podľa **BIELIKA, P.** (1998) nemožno považovať za izolované odvetvie národného hospodárstva, ale za jeho integrovanú súčasť. V zmysle teórie sektorov patrí do primárneho sektora národného hospodárstva a v ekonomicky málo rozvinutých krajinách zamestnáva podstatnú časť pracovných síl a je hlavným zdrojom hrubého domáceho produktu.

KOZELOVÁ, D. (1999) uznáva, že zamestnanosť obyvateľstva v produktívnom veku predstavuje jeden z dôležitých makroekonomických ukazovateľov výkonnosti národného hospodárstva. Agrárna zamestnanosť je typická v priestorovej ekonomickej štruktúre, hlavne pre obyvateľstvo žijúce vo vidieckom priestore. Ďalej poukazuje na to, že

ekonomické zmeny v trhovom prostredí, transformácia podnikov poľnohospodárskej prvovýroby na nové právne normy, reštrukturalizácia výroby a pracovných síl v poľnohospodárstve spôsobili odchod časti kvalifikovaných pracovníkov, ako aj pracovníkov s nižším vzdelaním do iných odvetví národného hospodárstva.

Zamestnanosť na vidieku, ako konštatuje **BUCHTA, S.** (2005) je nižšia ako v urbanizovaných oblastiach. Životné podmienky v zaostalých vidieckych oblastiach sú z hľadiska zamestnateľnosti stále značne obtiažne. Vidiek sa tak stáva pre ekonomicky aktívne obyvateľstvo priestorom rezidenčnej dochádzky, z hľadiska poskytovaných služieb nie je priestorom porovnateľným s mestom.

Podľa **ŠIMA, D.** (2006) zvýšenie účasti poľnohospodárstva na makroekonomickej výkonnosti slovenskej ekonomiky sa dosiahlo aj pokračujúcim poklesom zamestnanosti v poľnohospodárstve a jeho podielu na celkovej zamestnanosti, s pozitívnym dopadom na rast produktivity práce, meranej pridanej hodnoty na zamestnanca a na efektívne využitie dotácií. Ďalej tiež uvádza, že prudký pokles zamestnancov podnikateľských subjektov hospodáriacich na pôde je vyvolaný najmä vysokou nákladovosťou na agrárne komodity. Významným podielom k zníženiu zamestnanosti v poľnohospodárskej prvovýrobe prispeli aj racionálne výrobné štruktúry v rastlinnej a živočíšnej výrobe. Ďalej zamestnanosť ovplyvňujú aj informačné a komunikačné technológie, motivačné systémy zamestnancov podnikov, ale osobitne kvalifikovanosť podnikových manažérov, ako aj zvyšovanie odbornej spôsobilosti a zručnosti ostatných zamestnancov.

BREZOVSKÝ, P. – KUZMA F. (1999) vysvetľujú, že na vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve má vplyv viacero faktorov. V počiatočnej fáze to bol najmä zánik alebo odčlenenie a privatizácia pridruženej výrobnéj činnosti. Pokles ale súvisí tiež so znižujúcou sa produkčnou výkonnosťou. Znížená intenzita výroby sa odrazila aj v poklese potreby pracovných síl.

KUDLÁČ V. – KUDLÁČOVÁ, B. (2003) hovoria v rámci zamestnanosti o troch kategóriách:

- *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 využívaniu pracovníkov (neefektívna zamestnanosť).

Ďalej poukazujú 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).

Vo všeobecnosti plná zamestnanosť podľa **BIELIKA, P** (1998) 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 trhový systém ukazuje prednosti pred plánovanou ekonomikou aj preto, že trh akceptuje aj zmeny v technológii a preferenciách.

KREBS, V. – DURDISOVÁ, J. – POLÁKOVÁ, O. – ŽIŽKOVÁ, J. (1997) tvrdia, že význam politiky zamestnanosti plyní z jej poslania, ktoré je prispievať k podpore rovnováhy na trhu práce a k obmedzeniu nezamestnanosti, ktorá je nesporne jedným z najdôležitejších problémov súčasného sveta. Preto aktivity ekonomického a sociálneho charakteru smerujúce k jej riešeniu sa sústavne zosilňujú a politika zamestnanosti sa stala stredobodom pozornosti rôznych vedných odborov i praktických aktivít.

SAMUELSON, P – NORDHAUS, W (1992) považujú nezamestnanosť za centrálny problém moderných spoločností. Keď je vysoká, zdroje sa nevyužívajú a dôchodky obyvateľov klesajú. V týchto obdobiach ekonomická bieda ovplyvňuje pocity ľudí a ich rodinný život.

TEJ, J. (1999) poukazuje, že k najzávažnejším problémom mnohých krajín súčasného sveta patrí nezamestnanosť. Závisí tak od príslušnej fázy ekonomického cyklu, ako aj od ďalších aspektov regionálneho charakteru ako sú demografické, sociálne, psychologické a ďalšie regionálne činitele. Tento problém neobchádza ani Slovensko, kde sa úroveň nezamestnanosti nedarí výrazne ovplyvniť. Pretrváva výrazne diferencovaná

odlišná miera nezamestnanosti medzi jednotlivými krajmi, ešte výraznejšie sú rozdiely medzi okresmi.

Nezamestnanosť podľa **KUDLÁČA V. a KUDLÁČOVEJ B.** (2003) je jeden z hlavných problémov v trhovej ekonomike. Nezamestnaní by chceli pracovať, aby dostali mzdu a mohli si kúpiť to, čo potrebujú (kryť svoje potreby) a súčasne by to, čo spotrebujú (ba i viac) mohli vyprodukovať. Nezamestnanosť znižuje tvorbu produkcie národného hospodárstva (HDP), pričom klesajú aj príjmy občanov a klesá životná úroveň štátu.

Oficiálna definícia nezamestnanosti je spojená s delením obyvateľstva na ekonomicky aktívne a neaktívne, ako tvrdí **ARENDÁŠ, M. a kol.** (1997). Ekonomicky aktívne obyvateľstvo sú ľudia, ktorí majú zamestnanie alebo sú nezamestnaní, ale prácu si aktívne hľadajú, alebo sa budú môcť po dočasnom uvoľnení do práce vrátiť. Nezamestnaný musí byť evidovaný na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo sú ľudia, ktorí nemajú zamestnanie, ale nemajú záujem aktívne hľadať prácu.

Podľa **MARTINCOVEJ, M.** (2002) východisková pozícia SR na začiatku transformačného procesu nebola obzvlášť priaznivá. Pre slovenskú ekonomiku bola charakteristická všeobecne vysoká miera prezamestnanosti, vysoká prácnosť väčšiny výrobných a nižšia produktivita práce, trhovo nevhodná štruktúra výroby, vysoký podiel jednostranne, ale aj vo všeobecnosti nízkokvalifikovanej pracovnej sily, čo nepochybne negatívne pôsobilo na úroveň zamestnanosti a prispelo k vysokej miere nezamestnanosti.

Ako uvádza **ŽAJA, J.** (2000), v podnikoch PPK dochádza k prudkému znižovaniu počtu pracovníkov, schopní manažéri odchádzajú do iných, lukratívnejších podnikateľských subjektov. Tieto zmeny sa uskutočňujú živelne, bez akýchkoľvek kvalitatívnych personálnych prístupov. Podnikateľské subjekty nedokážu identifikovať potrebu podnikateľských funkčných miest, a preto absentujú účinné organizačné a personálne štruktúry.

Podstatné rozdiely v zamestnanosti a nezamestnanosti medzi regiónmi podľa **BUCHTU, S.** (2005) súvisia s rozdielnou kvalifikačnou úrovňou pracovnej sily týchto

regiónov. Zvyšovanie kvalifikačnej úrovne ľudského kapitálu je preto kľúčovým faktorom pre zníženie nerovností medzi regiónmi.

BELAJOVÁ, A. – FÁZIKOVÁ, M. (2004) poukazujú na to, že najhoršia situácia z pohľadu nezamestnanosti je v okresoch SR, kde sa kumulujú viaceré negatíva, ako je nízka úroveň sociálno-ekonomického rozvoja regiónu, veľkostná štruktúra a počet rozhodujúcich podnikov. Tieto okresy nedisponujú spravidla nijakými, resp. len malými komparatívnymi výhodami pre ďalší rozvoj výroby a trhu práce. Naopak najlepšie sú na tom okresy, ktoré sa už aj v minulosti vyznačovali vysokou mierou ekonomickej aktivity a ktorých produkčná základňa pozostávala z viacerých väčších a stredných podnikov. Spravidla ide o aglomerácie s diverzifikovanou odvetvovou štruktúrou, vyváženým osídlením a s nadpriemernou technickou a občianskou vybavenosťou.

Nezamestnanosť je podľa **MAREŠA, P.** (2002) spojená s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne aj prejav nerovnováhy medzi dopytom a ponukou na trhu práce. Masová nezamestnanosť je teda nerovnováha spôsobená takou zmenou v dopyte či v ponuke pracovnej sily, ktorá vytvorí na trhu práce masovú prevahu na strane jej ponuky. Môže k tomu dôjsť:

- Znížením dopytu po práci buď v dôsledku cyklickej krízy alebo v dôsledku technologického pokroku,
- zvýšením ponuky na trhu práce, najmä v dôsledku nových početných vstupov na trh práce,
- disproporciou medzi štruktúrou ponuky a dopytu, kedy existuje na jednej strane rozsiahla nezamestnanosť a na strane druhej nezanedbateľný počet voľných pracovných miest.

BARÁNIK M.- HABÁNIK J. (2002) uvádzajú nasledovné formy nezamestnanosti:

- *Prirodzená miera nezamestnanosti* – túto formu nezamestnanosti prvýkrát zadefinoval Keynes. Jej výšku odhadol na 3%. V súčasnosti sa odhaduje na úrovni 6%. Vzniká v dôsledku nesúladu informačných tokov, z rôznorodosti vkusov, alebo talentov ľudí. Pri tejto forme nezamestnanosti sú dopyt a ponuka v rovnováhe na trhu výrobkov a práce, inflácia je stabilná a nemá tendenciu ani stúpať, ani klesať. Súčasne predstavuje najnižšiu mieru nezamestnanosti, pri ktorej sa dosahuje

najvyššia miera zamestnanosti. Existujú tri faktory, ktoré jej úroveň ovplyvňujú. Sú to: demografický vývoj, politika vlády, spôsob života a životná úroveň,

- *Frikčná nezamestnanosť* – vzniká ako prejav nesúladu požiadaviek zamestnancov s podmienkami, ktoré vytvárajú pracovné miesto. Doba nezamestnanosti je relatívne krátka. Môže sa zvyšovať v závislosti od štruktúry pracovného trhu, podmienok nezamestnanosti pri zvyšovaní osobných aspirácií záujemcov o prácu. Frikčná nezamestnanosť sa môže prejavovať aj ako nezamestnanosť opatrnosťná (charakter pracovného miesta alebo pracovnej zmluvy neumožňuje zamestnancovi v budúcnosti prejsť na výhodnejšie pracovné miesto) alebo špekulatívna (reakcia na dočasný pokles reálnej mzdy),
- *Cyklická nezamestnanosť* – začína vznikáť, keď z fázy vrchol prechádza do fázy recesie. Dochádza k tomu tak, že vo fáze vrchol rastie dopyt po tovaroch a pri dokonale pružných mzdách aj dopyt po práci. To vedie k rastu produktov a cien. Na rast cien okamžite reagujú nominálne mzdy, ktoré rastú rovnako rýchlo, ako cenová hladina. Vzniká rozpor, ktorý neumožňuje napriek rastu cien rozširovať zamestnanosť. V prípade, keď sa zmenia očakávania, domácnosti zvyšujú úspory a vo firmách sa vytvárajú zásoby. Firmy realizujú menšie objemy produkcie, v dôsledku čoho im klesnú tržby, vznikajú problémy s vyfinancovaním bežných potrieb, znížia investičný dopyt, čím strácajú konkurenčnú schopnosť, čo znovu pôsobí na rast zásob. Výsledkom toho je nevyhnutnosť znížiť produkciu a súčasne aj zamestnanosť. Vytvára sa nezamestnanosť. Hospodársky cyklus je vo fáze recesie.
- *Štrukturálna nezamestnanosť* – vzniká pre pokles dopytu po tovaroch nie vcelku, ale len určitých komodít a následne v týchto odvetviach dochádza k poklesu dopytu po práci.

1.3. Mzdy a ich vývoj

Zamestnávateľ je podľa **REPKU, I (2002)**. 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.

DONELLY, J.H.- GIBSON, J.L.- IVANCEVICH, J.M (2002) uvádzajú, že najobvyklejším systémom odmeňovania nemanadžerských zamestnancov sú mzdy, ktoré sú založené buď na ohodnotení času, alebo počtu odpracovaných jednotiek práce. Ďalej píšú, že zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní týždenne alebo za dlhšie obdobie dostávajú plat.

Ako odmena za vykonávanú prácu sa podľa **PIRŠELOVEJ, M – MACKOVEJ, Z.** (2006) tradične považuje mzda, alebo plat, prípadne iné formy peňažnej odmeny poskytované zamestnancovi. Súčasná moderná personalistika chápe ale odmeňovanie širšie a zahŕňa doň napríklad aj tzv. benefity:

- zamestnanecké výhody (príspevok na životné poistenie, pôžičky, ..),
- povýšenie zamestnanca/kariérny postup,
- ďalšie vzdelávanie, špecializácia,
- formálne uznanie,
- poverenie vykonaním významných pracovných úloh,
- dobré priateľské vzťahy na pracovisku,
- príjemný štýl vedenia ľudí,
- vytváranie priaznivých pracovných podmienok, resp. podmienok prestížneho charakteru...

Mzdy (vyjadrené v peniazoch) sa podľa **HUSÁRA, J.** (2003) menia v čase, ako reakcia na nerovnováhu na trhu práce. Nie sú plne flexibilné. Z tohto predpokladu vychádzajú aj viacerí ekonómovia, ako Dornsbush a Baily.

VÍCEN, M. (2000) tvrdí, že kladným smerom pôsobí na produktivitu práce úroveň odmeňovania pracovníkov, vyjadrená výškou priemernej mesačnej mzdy. Najvýraznejšie pôsobí na produktivitu práce výška priemernej mesačnej mzdy robotníkov. V rámci sledovaného súboru, zvýšenie mesačnej mzdy robotníkov o 1,- Sk sa prejavilo rastom produktivity práce o 138,- Sk ročne na pracovníka. O niečo slabšia závislosť sa zistila medzi produktivitou práce a mesačnou mzdou všetkých pracovníkov. Najslabšie pôsobenie na produktivitu práce vykazuje mzda technicko-hospodárskych pracovníkov, kde je prírastok produktivity práce takmer o polovicu nižší než pri mzdách robotníkov.

Podľa **ŠIMA, D.** (2000) v našich podmienkach cena práce v poľnohospodárstve nedosahuje priemer miezd národného hospodárstva a v poradí odvetví ekonomickej

činnosti je na poslednom mieste. Schopní manažéri, ale aj remeselníci a iné profesné odbory odchádzajú z poľnohospodárstva do lukratívnejších podnikov, alebo sami začínajú podnikat'. Krajne nepriaznivá situácia je v okresoch, kde nie je rozvinutá ekonomická infraštruktúra. Na trhu práce sa preto začína prejavovať zvýšený dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve.

Ako tvrdí **ZOBORSKÝ, I. M.** (2006) vývoj miezd v poľnohospodárstve výrazne zaostáva za priemerom národného hospodárstva. Do roku 2003 sa prehlbovala mzdová disparita medzi poľnohospodárstvom a národným hospodárstvom (zo 73,7 % v roku 2002 na 71,8 % v roku 2003). Zhoršil sa aj vzťah medzi priemernou mzdou v poľnohospodárstve a stanovenou úrovňou minimálnej mzdy. V roku 2003 priemerná mzda v poľnohospodárstve predstavovala len 1,8 násobok minimálnej mzdy. V roku 2004 sa však priemerná mzda v poľnohospodárstve zvýšila a predstavovala 78,17 % z priemernej mzdy národného hospodárstva.

SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D (1992) uvažujú v reálnych podmienkach, kde existujú mzdové rozdiely medzi odvetviami či jednotlivcami. Na mzdové rozdiely vplyvajú 4 základné faktory:

- mzdové kompenzácie – sú to rozdiely v mzdách, ktoré slúžia len na kompenzáciu nepenažných rozdielov medzi zamestnancami,
- rozdiely v kvalite práce – veľa rozdielov v kvalite práce má pôvod mimo pracovnej sily, v genetike alebo rodinnej výchove. Mnoho z nich je ovplyvnených investíciami do ľudského kapitálu (suma cenných a užitočných znalostí vytvorených v procese vzdelávania a do praktického výcviku),
- rentové prvky – extrémne nadaní ľudia, ktorí majú osobitné vlohy,
- rozdelenie trhu práce – trhy práce sú rozdelené, a preto sa stretávame s nekonkurujúcimi skupinami – vzhľadom na to, že je ťažké a nákladné prejsť z jednej profesie na druhú profesiu, úplne iného zamerania. Existujú však aj početné kategórie skupín, ktoré si sčasti konkurujú.

ŽAJA, J. (2003) tvrdí, že nízke priemerné mzdy nie sú výsledkom len nízkej dôchodkovosti poľnohospodárstva, nízkej technickej úrovne výroby, nízkej úrovne pridanej hodnoty, nízkeho využitia kapacít a organizácie práce pri vysokej energetickej a materiálnej spotrebe, ale aj charakteru vlastníckych vzťahov, kvality manažmentu atď.

Všetky tieto faktory však zamestnanci nemôžu ovplyvniť. Medzi zamestnancami a zamestnávateľmi vzniká rozpor pri stanovovaní ceny práce, ktorý je tým väčší, čím je vyššie daňové zaťaženie pracovných príjmov.

2. Cieľ práce

Hlavným cieľom bakalárskej práce je podrobne preskúmať problematiku vývoja zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárstve Nitrianskeho kraja v období 2004-2006.

V bakalárskej práci je sledovaný vývoj zamestnanosti a priemerných miezd nielen za celý Nitriansky kraj, ale aj za jednotlivé okresy. Následne je tento vývoj porovnávaný s vývojom ukazovateľov v poľnohospodárstve za celú Slovenskú republiku, ako aj za jednotlivé kraje.

Parciálne ciele bakalárskej práce:

- Zhodnotenie vývoja zamestnanosti v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji,
- zhodnotenie vývoja priemerných miezd v Nitrianskom kraji,
- komparácia vývoja zamestnanosti a miezd v Nitrianskom kraji s vývojom v poľnohospodárstve celej Slovenskej republiky ako i v jednotlivých krajoch,
- komparácia priemerných miezd v poľnohospodárstve s priemernými mzdami v hospodárstve v Nitrianskom kraji.

3. Metodika práce a materiál

Prvým predpokladom pre vypracovanie bakalárskej práce bolo zhromaždenie dostatočného množstva materiálu vypovedajúceho o danej problematike. Hoci existuje veľké množstvo odbornej literatúry od domácich i zahraničných autorov a tiež dostatok článkov, ktoré pojednávajú o problematike zamestnanosti, nezamestnanosti a miezd, väčšina z nich sa zaoberá danou problematikou len vo všeobecnosti. Málokto vypovedá o zamestnanosti a mzdách v slovenskom poľnohospodárstve. Po získaní potrebného prehľadu sa prešlo k ďalšiemu kroku, čo bolo zhromažďovanie podkladových údajov, pre vypracovanie vlastnej práce.

Ako podkladové údaje, z ktorých boli získavané informácie o počte zamestnaných a tiež o výškach miezd, slúžili údaje Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a Štatistického úradu. Niektoré údaje bolo potrebné si vyžiadať osobne, iné boli dostupné v knižniciach. V práci sa vyskytujú dva druhy údajov.

- Údaje získané z publikácie Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve, kde sú zaradené subjekty s 50 a viac zamestnancami vymedzenými podľa HLOKEČ-u: 01000-01999 (poľnohospodárstvo, poľovníctvo a súvisiace služby), 05000-05999 (rybolov, chov rýb a služby v rámci rybolovu), ktoré sú spoločne označované ako poľnohospodárstvo,
- Údaje získané z Bulletinov Krajskej správy ŠÚ SR v Nitre, kde sú sledované podniky s 20 a viac zamestnancami a podniky s počtom zamestnancov nižším ako 20 dosahujúce ročnú produkciu 100 mil. Sk a viac. Do odvetvia poľnohospodárstvo sa zaraďujú všetky jednotky, ktorých činnosťou je rastlinná a živočíšna výroba, služby pre rastlinnú a živočíšnu výrobu a chov rýb.

Zo všetkých údajov boli vybrané len nasledovné ukazovatele, ktoré sa v získaných zdrojoch vykazujú aj za poľnohospodárstvo:

- **Priemerný evidenčný počet zamestnancov** – zahŕňa stálych a dočasných zamestnancov, ktorí sú v pracovnom, služobnom alebo v členskom pomere k organizácii, bez ohľadu na to, či sú skutočne prítomní v práci alebo nie a tiež zamestnanci, ktorí nepracovali. Patria sem tiež zamestnanci s kratším pracovným časom. Nepatria sem osoby na materskej dovolenke, osoby vo výkone vojenskej služby, uční a študenti na prevádzkovej praxi.

- **Priemerná nominálna mesačná mzda** – zahrňuje čiastku mzdových nákladov vyplácanú vlastným zamestnancom ako odmenu za prácu, alebo jej náhradu na základe právneho vzťahu k zamestnávateľovi. Je to hrubá mzda, neznížená o zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky. Údaje sú bez podnikateľských príjmov.

V práci boli používané nasledovné metódy:

- Metóda ekonomickej analýzy,
- Komparačná metóda zameraná na skúmanie ukazovateľov z vecného a časového hľadiska,
- Metóda syntézy, pri zovšeobecňovaní zistených výsledkov.

Dôležitou súčasťou práce je aj grafické a tabuľkové zobrazenie výsledkov, pomocou ktorého získavame prehľadnejší obraz o vývoji a štruktúre zamestnanosti a miezd. Využívané boli najmä výsečové a stĺpcové grafy.

Po vykonaní dôkladnej analýzy sa dopracuje k výsledkom, prostredníctvom ktorých sa bude môcť zovšeobecniť trend vývoja zamestnanosti a miezd v slovenskom poľnohospodárstve.

4. Vlastná práca

4.1. Analýza zamestnanosti v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji

Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve je za posledných desať rokov charakteristický výrazným poklesom stavu pracovných síl a výraznou segmentáciou podnikateľských subjektov. Primárnym znakom reštrukturalizácie v poľnohospodárstve bol proces postupného a extenzívneho rastu produktivity práce, ale s výrazným vytláčaním časti pracovníkov do evidencie nezamestnaných. Presadzoval sa tak model agrárnej ekonomiky s rastúcou extenzívnou produktivitou, ktorý mal sociálne nepriaznivé dôsledky spočívajúcej vo vysokej nezamestnanosti a s veľmi nízkou zamestnaneckou participáciou vidieckeho obyvateľstva.

Aby sa mohlo zhodnotiť, ako sa slovenské poľnohospodárstvo vyvíjalo, nestačí na to len analýza posledných rokov. Je dôležité pochopiť a poukázať na to, ako sa poľnohospodárstvo menilo v rebríčku významnosti vzhľadom na celé hospodárstvo SR. Ešte v tridsiatych rokoch bolo Slovensko typickou vidieckou krajinou, kedy práve v agrárnom rezorte pracovala väčšina ekonomicky činného obyvateľstva. V roku 1930 pracovalo v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve až 56,8 % pracovnej sily. V roku 1936 pracovalo v poľnohospodárstve až 1 065 000 osôb.

No po roku 1945 nastáva zvrät vo vývoji zamestnanosti v oblasti poľnohospodárstva, čo bol následok rýchlej industrializácie a urbanizácie. Práve modernizácia ekonomickej štruktúry si vyžadovala uvoľniť pracovnú silu pre rýchlo sa rozvíjajúci priemysel. V roku 1960 pracovalo v poľnohospodárstve už o polovicu menej ľudí ako v roku 1936, len okolo 522 687 osôb. Slovensko sa tak v rokoch 1948-1970 menilo z agrárnej krajiny na krajinu priemyselnú. Určujúcim odvetvím sa stal priemysel, a to nielen v podiele na tvorbe národného dôchodku, ale aj v počte zamestnancov. Na Slovensku síce rýchlo rástol počet zamestnaných v priemysle, no počet novovytvorených pracovných miest nestačil kryť potreby všetkých ľudí, ktorí opustili poľnohospodárstvo. Počet zamestnaných v poľnohospodárstve klesol takmer o 459- tisíc. 70. a 80. roky priniesli vysokú sociálnu zamestnanosť najmä v regiónoch, ktoré mali nedostatočne rozvinutú ekonomickú infraštruktúru. Vyplývala nielen zo zamestnávania tzv. marginálnych sociálnych skupín (menej kvalifikovaní pracovníci, ženy dôchodcovia a pod.), ale aj z toho, že sa v poľnohospodárstve rozšírili nepoľnohospodárske činnosti. Bol opäť zaznamenaný pokles o polovicu.

V roku 1989 pracovalo v poľnohospodárskej prvovýrobe 360 699 pracovníkov, no v roku 1997 pracovalo v poľnohospodárstve v organizáciách s 20 a viac zamestnancami 117 943 pracovníkov. Znižovanie agrárnej zamestnanosti sa stále nezastavilo. Uvoľnené pracovné sily sa veľmi ťažko reintegrujú do trhu práce. Predikcia vývoja počtu pracovníkov v poľnohospodárstve SR predpokladá pokračovanie poklesu až do roku 2010.

4.1.1. Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji

Tabuľka č.1: Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji

Územie	2004	2005	Index 05/04	2006	Index 06/05
Nitriansky kraj	11 637	11 563	99,4	10954	94,7
Nitra	2 323	2 278	98	2 226	97,7
Levice	1 639	1 680	102,5	1 617	96,2
Zlaté Moravce	513	642	115,6	611	95,1
Komárno	2 613	2 483	95	2 315	93,2
Šaľa	776	806	103,9	703	87,2
Nové Zámky	2 567	2 477	96,5	2 332	94,1
Topoľčany	1 206	1 197	99,2	1 150	96,1

Prameň: Bulletin Krajskej správy v Nitre ŠÚ SR 2004-2006

Nitriansky kraj v porovnaní s ostatnými kraji zohráva veľmi dôležitú úlohu v oblasti zamestnanosti. Je to spôsobené dobrou zemepisnou polohou predurčujúcou túto oblasť k dobrým poľnohospodárskym výsledkom. V danom období v Nitrianskom kraji zaznamenávame neustály pokles zamestnanosti. Pokiaľ v roku 2004 v Nitrianskom kraji pracovalo v danom rezorte 11 637 pracovníkom, v roku 2005 to bolo o 74 pracovníkov menej, čo predstavovalo zníženie počtu zamestnancov o 0,6 % oproti roku 2004. V roku 2006 opäť poklesla zamestnanosť oproti roku 2005 o 609 zamestnancovi. Klesajúci trend podľa predpokladov bude pokračovať aj naďalej.

Podobná situácia v oblasti zamestnanosti nastala aj v jednotlivých okresoch Nitrianskeho kraja. Najviac zamestnancov z daných okresov mal okres Komárno, Nové Zámky a Nitra, zatiaľ čo najmenej pracovníkov v odvetví bolo v okresoch Zlaté Moravce a Šaľa počas celého sledovaného obdobia. Index rokov 2005/2004, ktorý slúži na medziročné porovnanie 2 rokov nám ukazuje, že najvyšší nárast zamestnanosti zaznamenal okres Zlaté Moravce, kde počet pracovníkov vzrástol o 15,6 % a naopak najvyšší pokles spomedzi okresov evidoval okres Komárno, kde počet zamestnancov klesol o 5%. Pri analyzovaní rokov 2005 a 2006 dochádza k významným zmenám.

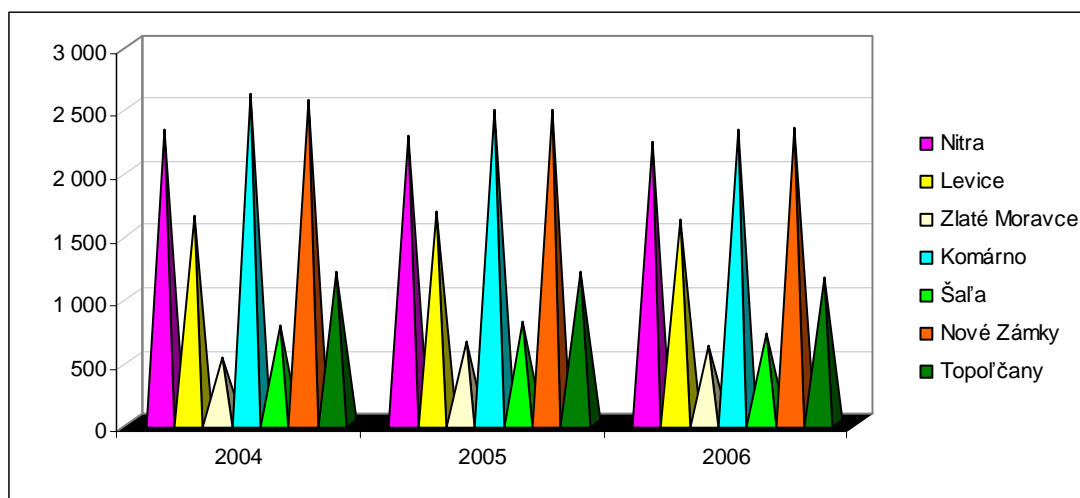
Zvýšenie počtu zamestnancov nevykazuje ani jeden z okresov. Práve naopak, všetky evidujú zníženie počtu zamestnaných, ale najvyšší pokles je zaznamenaný v okresoch Šaľa, kde to bola degresia až o 12,8 % a Komárno o 6,8%.

V roku 2004 pracovalo v **okrese Nitra** v oblasti poľnohospodárstva 2 323 osôb, v roku 2005 nastal pokles o 45 osôb a v roku 2006 bol priemerný evidenčný počet zamestnancov 2 226, čo je pokles o 51 zamestnancov oproti roku 2005 a o 97 pracovníkov v porovnaní s rokom 2004. **Okres Levice** v rokoch 2004-2006 nezaznamenal len pokles. V roku 2004 pracovalo v rezorte 1 639 pracovníkov, no v roku 2005 nastala pozitívna zmena, kedy sa počet pracovníkov oproti predchádzajúcemu roku zvýšil o 2,5 %, čo predstavovalo nárast o 41 pracovníkov. Avšak v roku 2006 nastala situácia, ktorá kopírovala trend Nitrianskeho kraja. Počet osôb zamestnaných v oblasti poľnohospodárstva klesol o 63. **Okres Zlaté Moravce** podobne ako aj okres Levice v roku 2005 zaznamenal zvýšenie zamestnancov o 15,6 %, čo predstavuje najvyššiu pozitívnu zmenu spomedzi všetkých prezentovaných okresov v roku 2005 oproti roku 2004. Zatiaľ čo v roku 2004 pracovalo v sledovanej oblasti len 513 zamestnancov, v roku 2005 to bolo zvýšenie až o 128 ľudí. Rok 2006 opäť priniesol pokles pracovníkov na 611, no oproti roku 2004 to bolo stále viac o 98 osôb. V **okrese Komárno** nastala rovnaká situácia ako v okrese Nitra. Počet zamestnancov klesal v daných rokoch, ale rýchlejším tempom oproti okresu Nitra. V roku 2004 bolo zaznamenaných 2 613 pracovníkov a v roku 2005 to bolo už len 2 483. Predstavovalo to pokles o 5%. V roku 2006 klesanie zamestnanosti pretrváva. Tento krát bol pokles o 6,8 %. V **okrese Šaľa** bol vývoj v roku 2005 priaznivý. Počet zamestnancov vzrástol oproti roku 2004 o 30 ľudí, čo znamenalo nárast o 3,9 %. Keď porovnáваме okres Šaľa s ostatnými okresmi, tak práve tu pracovalo po okrese Zlaté Moravce najmenej pracovníkov spomedzi daných okresov. Samozrejme počet bol ovplyvnený aj rozlohou jednotlivých okresov. V roku 2006 aj v tomto okrese bolo evidované zníženie zamestnancov, a to až o 103 ľudí, čo prezentovalo najvyšší pokles zamestnancov v oblasti poľnohospodárstva spomedzi všetkých okresov Nitrianskeho kraja v porovnaní rokov 2006 a 2005. **Okres Nové Zámky** kopíroval situáciu, ktorá nastala v celom Nitrianskom kraji. V roku 2004 bolo zamestnaných 2 567 osôb v poľnohospodárstve, no v roku 2005 to bolo 2 477 osôb. Predstavovalo to pokles o 3,5 %. Rok 2006 nepriniesol žiadnu pozitívnu zmenu a pokles zamestnanosti sa len prehĺboval. Z pôvodných 2 477 pracovníkov ostalo v rezorte zamestnaných len 2 332 osôb. **Okres Topoľčany** v roku 2004 dosiahol zamestnanosť 1 206 pracovníkov v poľnohospodárstve. V roku 2005 bol zaznamenaný len nízky pokles počtu pracovníkov na 1 197.

V nasledujúcom roku však klesá počet zamestnancov na 1150, čo naznačuje zníženie oproti predchádzajúcemu roku o 47 pracovníkov.

Vo všeobecnosti možno zhodnotiť, že takmer všetky okresy Nitrianskeho kraja v období od roku 2004 do roku 2006 zaznamenali pokles zamestnanosti v oblasti poľnohospodárstva. V roku 2005 len okres Levice, Zlaté Moravce a Šaľa dosiahla zvýšenie počtu zamestnancov, no v roku 2006 vo všetkých okresoch došlo k zníženiu zamestnancov.

Graf 1: Vývoj zamestnanosti v Nitrianskom kraji v období 2004-2006



4.1.2. Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve podľa krajov SR

Tabuľka č. 2: Vývoj zamestnanosti v poľnohospodárstve v krajoch SR

Územie	2004	2005	rozdiel 05-04	index 05/04	2006	rozdiel 06/05	index 06/05
SR spolu	49 938	48 362	-1 576	96,8	44630	-3732	92,3
Bratislavský kraj	3 044	3 080	36	101,2	2864	-216	93,0
Trnavský kraj	9 578	9 176	-402	95,8	8460	-716	92,2
Trenčiansky kraj	5 755	5 425	-330	94,3	5057	-368	93,2
Nitriansky kraj	11 777	11 611	-166	98,6	10894	-717	93,8
Žilinský kraj	4 776	4 378	-398	91,7	4070	-308	93,0
Banskobystrický kraj	5 388	5391	3	100,1	4553	-838	84,5
Prešovský kraj	5 361	5312	-49	99,1	5100	-212	96,0
Košický kraj	4 259	3989	-270	93,7	3632	-357	91,1

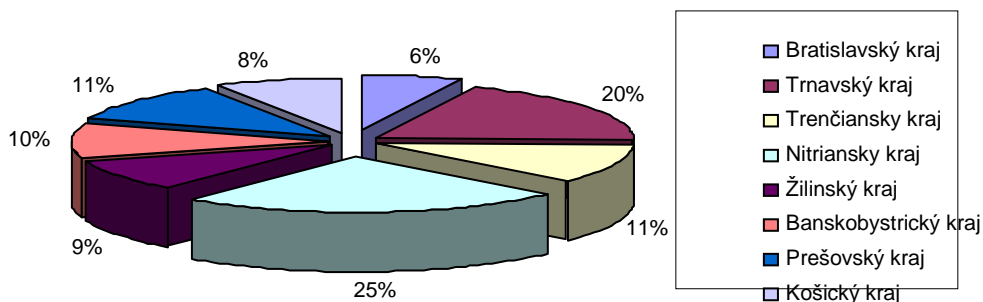
Prameň: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve ŠÚ SR 2004-2006

Slovenská republika bola v minulosti významnou agrárnou krajinou. Avšak za posledných dvadsať rokov sa situácia rapídne zmenila. Zamestnanosť v oblasti poľnohospodárstva začala výrazne klesať a tento trend pokračuje až dodnes. Na SR v roku

2004 pracovalo v poľnohospodárstve 49 938 pracovníkov. Tento počet sa počas nasledujúcich troch rokov postupne znižoval. **Bratislavský kraj** v porovnaní s ostatnými vykazuje najmenej zamestnancov v oblasti poľnohospodárstva. V roku 2004 bolo zamestnaných v danej oblasti 3 044 osôb. V roku 2005 môžeme sledovať malé zvýšenie o 36 zamestnancov, čo je nárast o 1,2%. No nasledujúci rok nastal pokles až o 7 %, čo predstavuje zníženie na počet 2 864 zamestnancov. V **Trnavskom kraji** sa počet zamestnancov v priebehu sledovaného obdobia znížil o 1 118, z toho v roku 2005 opustilo poľnohospodárstvo 402 zamestnancov a v roku 2006 až 716 zamestnancov. Percentuálne by sa tento pokles od roku 2004 po rok 2006 dal vyjadriť ako zníženie o 11,7 %. **Trenčiansky, Banskobystrický a Prešovský kraj** v sledovanom období zaznamenávajú približne rovnaký vývoj. Počet zamestnaných sa pohyboval okolo 5 000 osôb. No v roku 2006 v Banskobystrickom kraji dochádza k výraznému zníženiu až o 15,5%. **Nitriansky kraj** má spomedzi všetkých krajov najvyšší podiel zamestnancov v oblasti poľnohospodárstva. V sledovanom období tu pracovala takmer štvrtina z celkového počtu zamestnancov pracujúcich v poľnohospodárstve. V roku 2004 bolo zamestnaných v danom rezorte 11 777 osôb. No rok 2005 sa zapísal poklesom zamestnancov o 166 a rok 2006 znížením stavov o 717 pracovníkov. **Žilinský kraj** zamestnával v roku 2004 v poľnohospodárstve 4 776 osôb. V nasledujúcich dvoch rokoch nastal pokles, v roku 2005 o 8,3% a v roku 2006 o 7%. V **Košickom kraji** tiež mala zamestnanosť klesajúcu tendenciu. Pôvodný počet zamestnancov 4 259 v roku 2004 sa do roku 2006 znížil na 3 632 pracujúcich osôb v poľnohospodárstve.

4.1.3. Percentuálny podiel krajov na zamestnanosti v poľnohospodárstve SR

Graf 2: Percentuálny podiel krajov na zamestnanosti v poľnohospodárstve v r. 2006



4.1.4. Služby zamestnanosti v rokoch 2004-2006

Služby zamestnanosti tvorí systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkov trhu práce pri:

- hľadání zamestnania,
- zmene zamestnania,
- obsadzovaní voľných pracovných miest,
- uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Služby zamestnanosti sú na území SR zabezpečované:

- ústredím a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny,
- právnickou a fyzickou osobou, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia trhu práce v spolupráci s príslušným úradom,
- právnickou a fyzickou osobou, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania na úhradu
- agentúrou dočasného zamestnávania,
- agentúrou podporovaného zamestnávania.

Nástroje politiky trhu práce môžeme rozdeliť na pasívnu politiku trhu práce a aktívnu politiku trhu práce.

a) Aktívna politika trhu práce

Využívanie metód, ktoré cielene a individuálne ovplyvňujú cieľové skupiny a vyžadujú od nich aktivitu. Medzi nástroje aktívnej politiky trhu práce môžeme zaradiť:

- Sprostredkovanie zamestnania, poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb,
- programy vzdelávania a prípravy pre trh práce (rekvalifikácia) –získanie nových vedomostí a odborných zručností uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov na účel vhodného uplatnenia na trhu práce,
- programy dotovaného zamestnávania - poskytovanie príspevku na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť,

- programy podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie, príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, príspevok na činnosť pracovného asistenta, príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov,
- programy pre mladých - príspevok na absolventskú prax,
- programy na podporu udržania pracovných návykov – poskytovanie príspevku na aktivačnú činnosť,
- programy podpory geografickej mobility za prácou - príspevok na dochádzku za prácou (v roku 2004-2005 na sťahovanie za prácou).

b) Pasívna politika trhu práce

Súhrn programov zameraných na udržanie príjmu nezamestnaných osôb. Nástroje pasívnej politiky trhu práce:

- Dávka v nezamestnanosti,
- dávka v hmotnej núdzi,
- vyplácanie predčasného starobného dôchodku osobám preddôchodkového veku prepúšťaných z dôvodu nadbytočnosti.

Istá zmena v podpore zamestnanosti nastala po 1.5.2004, keď sa Slovenská republika stala členom EÚ. Začali sa využívať štrukturálne fondy, v rámci ktorých bol spolufinancovaný aj projekt na podporu zamestnanosti Sektorový operačný program „Ľudské zdroje“, ktorý rieši zamestnanosť opatreniami aktívnej politiky trhu práce, najmä podporou rozvoja ich individuálnych schopností, vedomostí a motivácie na odstraňovanie handicapov sťažujúcich ich prístup ku vzdelaniu a zamestnaniu. Vzdelávanie v rámci Sektorového operačného programu „Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka“ je v súlade s príslušnou legislatívou EÚ ohraničené na odborné vzdelávanie osôb pôsobiacich v oblasti poľnohospodárskej a lesnej prvovýroby, resp. prvotného spracovania v oboch sektoroch. Vzdelávanie udrží a zvýši kvalitu podnikateľských subjektov, vitalitu vidieckych oblastí a podporí rozvoj obcí. Podpora rozvoja vidieka prostredníctvom školení umožní užívateľom podieľať sa, ako i prispievať k rozvoju svojich regiónov, napomôže riešiť nedostatky i zvýšiť kvalitu života. Jedným z cieľov vzdelávania je udržať existujúce a vytvoriť nové pracovné miesta.

4.2. Vývoj priemerných miezd v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji

Rok 1989 priniesol prechod na trhovú ekonomiku, na ktorú nikto nebol pripravený. Spôsobila veľké problémy vo všetkých oblastiach ekonomiky. Výnimkou neboli ani mzdy v poľnohospodárstve, kde nastal výrazný obrat v ich vývoji. Liberalizácia cien, zvyšujúce sa ceny vstupov a naopak znižujúce sa predajné ceny ich produktov, znížená kúpyschopnosť obyvateľstva a mnoho ďalších faktorov spôsobili, že sa slovenskí poľnohospodári dostali do veľmi ťažkej situácie. Nedokázali sa prispôbovať novej konkurencii, vyššej kvalite a otvoreným trhom. Preto mzdy v poľnohospodárstve rástli oveľa pomalším tempom, ako mzdy v ostatných odvetviach národného hospodárstva. V roku 1993 dosiahla priemerná nominálna mesačná mzda hodnotu 4 544, Sk. V roku 1997 to už bolo až 7 263,- Sk, no pri porovnaní s peňažníctvom, kde sa mzda pohybovala na úrovni 17 886,- Sk vidieť mzdovú disparitu, ktorá sa prehľbuje až dodnes.

4.2.1. Porovnanie priemerných miezd v poľnohospodárstve s priemernými mzdami v hospodárstve za Nitriansky kraj

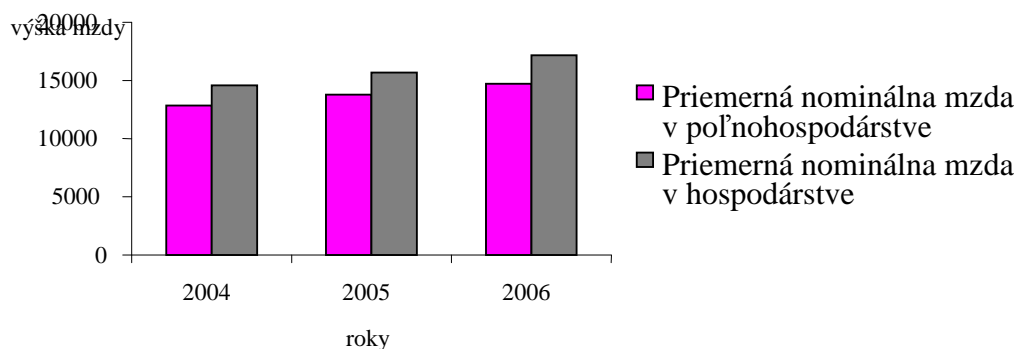
Tabuľka č. 3: Priemerné mzdy v poľnohospodárstve a hospodárstve v Nitrianskom kraji

Oblasť	2004	2005	2006
Priemerná nominálna mzda v poľnohospodárstve	12 838	13 776	14 767
Priemerná nominálna mzda v hospodárstve	14 641	15 655	17 127
Mzdová disparita	87,7%	88,0%	86,2%

Prameň: Bulletin Krajskej správy v Nitre ŠÚ SR 2004-2006

Priemerná nominálna mesačná mzda v roku 2004 v poľnohospodárstve dosiahla úroveň 12 838,-Sk. Táto suma predstavovala mzdu o 12,31 % nižšiu, ako bola mzda v hospodárstve Nitrianskeho kraja. Nepatrné zlepšenie môžeme pozorovať v roku 2005, kedy je zaznamenaný 88% podiel mzdy v poľnohospodárstve na mzde v hospodárstve. Podobne aj situácia v roku 2006 nepriniesla žiadnu zmenu a mzda v poľnohospodárstve sa nevyrovnala mzde dosahovanej v hospodárstve v danej oblasti.

Graf 3: Porovnanie miezd v pôdohospodárstve a miezd v hospodárstve za Nitriansky kraj



4.2.2. Vývoj miezd v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji

Tabuľka č.4: Priemerná nominálna mesačná mzda v Sk

Územie	2004	2005	Index 05/04	2006	Index 06/05
Nitriansky kraj	12 838	13 776	106,9	14 767	107,2
Nitra	13 012	14 319	110,0	15 310	106,9
Levice	11 955	12 442	104,1	13 130	105,5
Zlaté Moravce	14 014	14 737	105,2	16 489	111,9
Komárno	12 329	13 369	108,4	14 305	107,0
Šaľa	12 391	13 617	109,9	14 283	104,9
Nové Zámky	12 512	13 476	107,7	14 825	110
Topoľčany	15 286	15 676	102,5	16 216	103,4

Prameň: Bulletin Krajskej správy v Nitre ŠÚ SR 2004-2006

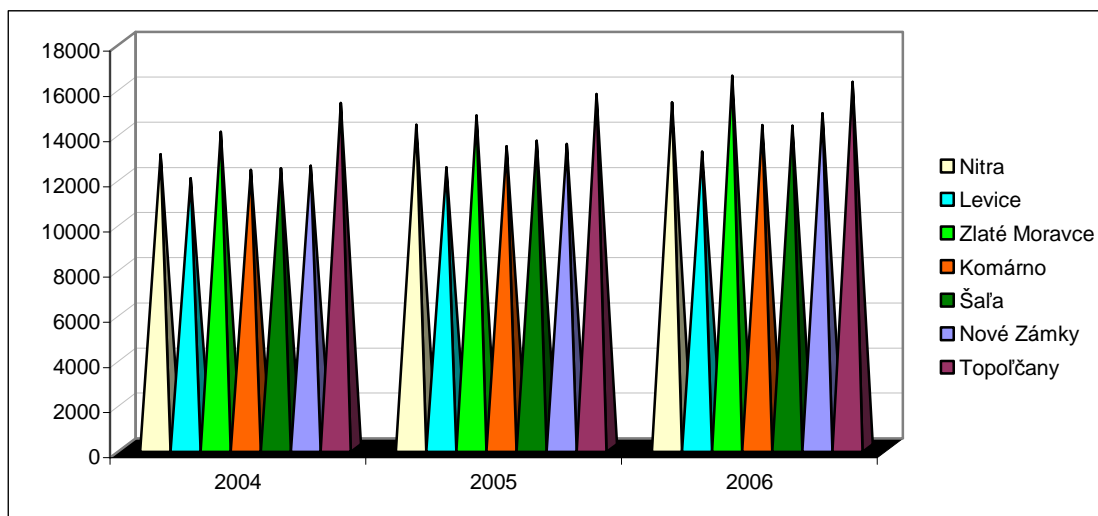
Vývoj priemerných miezd v sledovanom období sa menil presne opačným tempom, ako sa menila zamestnanosť. Mzdy v každom okrese Nitrianskeho kraja a v každom sledovanom roku boli vyššie, ako v roku predchádzajúcom. V roku 2004 bola priemerná nominálna mzda v Nitrianskom kraji 12 838,- Sk. Rok 2005 priniesol zvýšenie o 938,- Sk, čo predstavovalo zvýšenie o 6,9%. V roku 2006 bolo zaznamenané opätovné zvýšenie mzdy tento krát už o 7,2 %. Mzda sa oproti predchádzajúcemu roku zvýšila o 991,- Sk, z 13 776,- Sk na 14 767,- Sk. Pri porovnaní situácie v roku 2004 a 2006 možno poznamenať, že sa mzda zvýšila o 1 929,- SK.

Situácia v jednotlivých okresoch Nitrianskeho kraja bola podobná ako v samotnom kraji. Najvyššie mzdy počas všetkých rokov boli zaznamenané v okresoch Nitra a Topoľčany. Naopak najnižšie v okrese Levice. **Okres Nitra** mal v roku 2004 tretiu najvyššiu priemernú nominálnu mzdu spomedzi všetkých okresov a bola aj vyššia ako

priemerná mzda v rámci celého kraja. Predstavovala sumu 13 012,- Sk. Mzda sa takisto zvyšovala aj v roku 2005 o 10% na 14 319,- Sk a 2006 na 15 310,- Sk. **Okres Levice** mal v sledovanom období najnižšiu nominálnu mzdu v porovnaní s ostatnými okresmi, no aj napriek tomu neustále rástla. Od roku 2004 do roku 2006 sa zvýšila o 9,8%, čo znamená zvýšenie o 1 175,- Sk. V roku 2004 dosiahla priemerná mzda 11 955,- Sk, v roku 2005 12 442,- Sk. V roku 2006 mzda predstavovala čiastku 13 130,- Sk. **Okres Zlaté Moravce** mal v roku 2004 a 2005 druhú najvyššiu mzdu na sledovanom území a v roku 2006 dokonca dosiahol mzdu v hodnote 16 489,- Sk, čo ho zaradilo na prvé miesto medzi okresmi, z hľadiska priemernej nominálnej mzdy. V roku 2005 sa mzda zvýšila o 5,2 % na sumu 14 737,- Sk v porovnaní s rokom 2004. Rok 2006 priniesol rast miezd o 11,9 % čo značilo zvýšenie o 1 752,- Sk. Mzda v **okrese Komárno** sa približovala priemernej mzde celého Nitrianskeho kraja. V jednotlivých rokoch stúpala približne rovnakým tempom. V roku 2005 to bolo o 8,4 % a v roku 2006 o 7%. Rok 2004 eviduje mzdu o výške 12 329,- Sk a rok 2005 13 369,- Sk. V roku 2006 dosiahla mzda hodnotu 14 305,- Sk, čo je zvýšenie oproti predošlému roku o 936,- Sk. V **okrese Šaľa** možno sledovať zvýšenie miezd v roku 2005 o vyššiu čiastku, ako v roku 2006. V roku 2005 hodnota mzdy z pôvodných 12 391,- Sk narástla na 13 617,- Sk. No v roku 2006 je tu zvýšenie len o 4,9 %, čo je rast takmer o polovicu nižší, ako v predošlom roku. Mzda v danom roku dosiahla hodnotu 14 283,- Sk. V **okrese Nové Zámky** v roku 2004 bola dosiahnutá priemerná nominálna mzda vo výške 12 512,- Sk. V roku 2005 stúpila mzda v porovnaní s predchádzajúcim rokom o 7,7%, čo predstavuje zvýšenie o čiastku 964,- Sk. Rok 2006 priniesol opätovné zvýšenie mzdy o 10% na čiastku 14 825,- Sk. Pri porovnaní mzdy v roku 2004 a 2006 sa mzda zmenila z 12 512,-Sk na 14 825,- Sk, čo predstavuje nárast o 2 313,- Sk. **Okres Topoľčany** v sledovanom období dosahoval najvyššie hodnoty priemernej nominálnej mzdy v porovnaní s ostatnými okresmi Nitrianskeho kraja. Zatiaľ čo v roku 2004 to bolo 15 286,- Sk rok 2006 vykazuje zvýšenie o 930,- Sk. V roku 2005 oproti roku 2004 sa mzda zvýšila o 2,5 %, čo však predstavuje najnižšie percentuálne zvýšenie mzdy spomedzi všetkých okresov. V roku 2006 bolo zvýšenie mzdy o 3,4 % na sumu 16 216,- Sk.

Komplexne môžeme konštatovať, že mzdy v každom sledovanom roku a aj v každom okrese Nitrianskeho kraja rástli. Najväčšie zvýšenie mzdy v celom sledovanom období dosiahol okres Zlaté Moravce v roku 2006, kde mzda vystúpila až o 11,9% oproti predchádzajúcemu roku.

Graf 4: Vývoj priemerných nominálnych miezd v Nitrianskom kraji v období 2004-2006



4.2.3. Vývoj miezd v odvetviach ekonomickej činnosti v Nitrianskom kraji

Tabuľka č.5: Mzdy v odvetviach ekonomickej činnosti v Nitrianskom kraji

Odvetvie	2004	2005	2006
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo, rybolov, chov rýb	12838	13776	14767
Priemysel spolu	15602	16461	17811
Stavebníctvo	14277	13834	14942
Veľkoobchod a maloobchod	14875	15948	17496
Hotely a reštaurácie	11995	12339	12639
Doprava a telekomunikácie	14475	14850	16063
Finančné sprostredkovanie	10195	11163	12535
Nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti	16190	17191	18177
Verejná správa a obrana	17156	19023	21926
školsťvo	13765	15082	16259
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	13146	14041	15104
Ostatné	11304	12273	12822

Prameň: Bulletin Krajskej správy v Nitre ŠÚ SR 2004-2006

Poľnohospodárstvo v sledovanom období dosahovala takmer najnižšiu priemernú mesačnú mzdu. Nižšiu mzdu môžeme pozorovať len v odvetviach Hotely a reštaurácie a Finančné sprostredkovanie. Všetky ostatné odvetvia zaznamenávajú v rokoch 2004-2006 priemernú mzdu vyššiu ako 15 000,- Sk. Najvyššie vyplatené priemerné mzdy boli v Nitrianskom kraji dosahované v odvetviach Verejná správa a obrana a Prenájom a nehnuteľnosti.

5. ZÁVER

Pre všetky oblasti spoločenského života bol rok 1989 prelomový. Priniesol so sebou nové možnosti, no aj ťažkosti. Proces transformácie spôsobil výrazné zmeny v zamestnanosti v poľnohospodárstve, kde nastal prudký pokles počtu zamestnancov za veľmi krátky čas a podobná situácia pokračuje až dodnes.. Stále menej ľudí má záujem pracovať v rezorte poľnohospodárstva a jedným z hlavných dôvodov je najmä veľmi nízka priemerná mzda, ktorá je hlboko pod priemerom národného hospodárstva SR.

Cieľom bakalárskej práce bolo sledovanie vývoja zamestnanosti a priemerných miezd v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji. Dané ukazovatele boli sledované aj za jednotlivé okresy Nitrianskeho regiónu a porovnávané s vývojom ukazovateľov v krajoch SR. Bakalárska práca bola rozdelená na dve tematicky rozdielne časti.

Prvá časť sa zaoberala problematikou zamestnanosti v slovenskom poľnohospodárstve. Vzhľadom na tému bakalárskej práce bola najväčšia časť venovaná sledovaniu vývoja zamestnanosti v Nitrianskom kraji za jednotlivé okresy. Následne boli dané ukazovatele porovnávané s vývojom zamestnanosti v krajoch SR. Výsledky pozorovaní v rokoch 2004-2006 ukázali, že dochádzalo k neustálemu znižovaniu pracovníkov v odvetví poľnohospodárstva. Pri sledovaní vývoja v jednotlivých okresoch Nitrianskeho kraja v rokoch 2004-2006 bolo zistené, že k najvýraznejšiemu poklesu došlo v okresoch Komárno a Nové Zámky. V roku 2005 v okresoch Levice, Zlaté Moravce a Šaľa nastal mierny nárast osôb zamestnaných v poľnohospodárstve, no v roku 2006 už žiadny z okresov neevidoval zvýšenie počtu zamestnancov. Najvyšší počet zamestnancov v celom sledovanom období vykazoval okres Komárno, aj napriek tomu, že každoročne strácal najvyššie percento pracovníkov spomedzi všetkých okresov. Naopak najmenej osôb zamestnaných v poľnohospodárstve bolo v okrese Zlaté Moravce. Je to samozrejme spôsobené najmä faktom, že okres má najnižší počet obyvateľov spomedzi všetkých okresov Nitrianskeho kraja a prispieva k tomu aj nedostatočne dobudovaná infraštruktúra. Pri porovnávaní zamestnanosti v jednotlivých krajoch SR zaznamenal Nitriansky kraj v rokoch 2004-2006 najvyšší evidenčný počet zamestnaných v odvetví poľnohospodárstva, kde pracovala takmer štvrtina všetkých zamestnancov. Poľnohospodárstvo je vo všeobecnosti odvetvím, ktoré má v rámci národného hospodárstva najvyšší trend znižovania zamestnanosti. Podnikateľské subjekty sa za účelom znižovania mzdových nákladov zbavujú svojich stálych zamestnancov a zamestnávajú ich len sezónne na rôzne formy skrátených pracovných úväzkov. Medzi hlavné dôvody znižovania zamestnanosti

patria nielen nízke mzdy v poľnohospodárstve, ale tiež pretrvávajúca ekonomická neistota podnikania a zamestnania v poľnohospodárstve. Najvyšší úbytok nastal u zamestnancov pod 30 rokov a naopak najstabilnejší sú zamestnanci v preddôchodkovom veku. Je veľmi dôležité si uvedomiť, že človek je nezastupiteľný článok v poľnohospodárskej výrobe a preto je potrebné klásť veľkú pozornosť na uplatňovanie účinných nástrojov politiky zamestnanosti.

Druhá časť práce bola venovaná problematike mzdovej parity v poľnohospodárstve v Nitrianskom kraji v porovnaní so SR.. Ak chceme, aby poľnohospodárstvo bolo zaujímavé z hľadiska odmeňovania pracovníkov, je potrebné, aby mzdy v poľnohospodárstve kopírovali priemerné mzdy v národnom hospodárstve, a nie za ním zaostávali, tak ako to môžeme sledovať v rokoch 2004-2006. Následne bol sledovaný vývoj miezd v poľnohospodárstve v jednotlivých okresoch Nitrianskeho kraja. Najvyššie mzdy boli v sledovanom období 2004-2006 zaznamenané v okresoch Topoľčany, Nitra a Zlaté Moravce. Naproti tomu, najnižšia priemerná mzda bola vyplácaná v okrese Levice. Vo všetkých okresoch Nitrianskeho regiónu dochádzalo v jednotlivých rokoch k zvyšovaniu miezd oproti rokom predchádzajúcim. Posledná časť v rámci analýzy miezd bola venovaná komparácii miezd v jednotlivých odvetviach ekonomického života na sledovanom území. Poľnohospodárstvo dosahovalo v Nitrianskom kraji tretiu najnižšiu priemernú mesačnú mzdu, pričom nižšia bola už len v odvetviach Finančné sprostredkovanie a Hotely a reštaurácie. Napriek tomu, že mzda sa v poľnohospodárstve neustále zvyšuje, nedokáže pritiahnúť dostatok pracovnej sily. Je preto potrebné, aby zamestnanci poľnohospodárstva boli adekvátne odmeňovaní. Je to jedna z možností, ako zabezpečiť, aby v rezorte pracovalo potrebné množstvo kvalifikovanej pracovnej sily, ktoré bude schopné využívať nadobudnuté skúseností a znalostí v prospech poľnohospodárstva.

Problematike zamestnanosti je potrebné venovať dostatočnú pozornosť, keďže neustále pretrváva nepriaznivý vývoj. Je dôležité prijímať opatrenia, ktoré podporia rast zamestnanosti a to nielen v celej republike, ale aj v jednotlivých krajoch a tým pádom aj v jednotlivých okresoch a mestách. V Nitrianskom kraji sa na zvyšovaní zamestnanosti podieľajú nasledovné nástroje: podpora zamestnávania dlhodobo nezamestnaných, podpora malého a stredného podnikania, spolupráca zamestnávateľov so školami, podpora podnikania na pôde, rekvalifikácia a podpora tvorby nových pracovných miezd. Nástroje však budú účinné len vtedy, ak orgány územnej samosprávy budú ochotné medzi sebou spolupracovať, poskytovať si informácie a hľadať spoločné riešenie problémov.

6. POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ARENDÁŠ, M. a kol. Základy ekonómie. Nitra: SPU, 1999, ISBN 80-967111-3-X.
2. BARÁNIK M. , HABÁNIK J.: Základy makroekonómie, Bratislava: IRIS, 2002 počet strán 236 použitá strany 110-116, ISBN 80-89018-45-9
3. BELAJOVÁ, A. –FÁZIKOVÁ, M.: REGIONÁLNA EKONOMIKA, Nitra: SPU, 2004, Edícia: Trendy v poľnohospodárstve, ISBN 80-8069-344-7
4. BIELIK, P.: Agrárna ekonomika, Nitra: SPU, 1998, strana 7 ISBN 80-7137-480-6
5. BIELIK, P: Zborník z medzinárodných vedeckých dní ´99 v Nitre, In: Vplyv poľnohospodárstva na riešenie zamestnanosti na vidieku – Kozelová, D. Nitra: SPU, 1999, str. 63 ISBN 80-7137-661-2
6. BUCHTA, S,: Návrh stratégie politiky vidieckej zamestnanosti ako faktora zmierňovania sociálnych rozdielov medzi vidiekom a urbanizovanými regiónmi Slovenska, Bratislava: VÚEPP, 2005 ISBN 80-8058-406-0
7. BUCHTOVÁ, B. a kol.: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: GRADA, 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8
8. DONELLY, J.H., GIBSON, J.L., IVANCEVICH, J.M. 2002. Management.1. vyd. Praha :Grada, 2002. 824 s. ISBN 80-7169-422-3.
9. HUSÁR, J.: Aplikovaná makroekonómia. Bratislava: SPRINT, 2003, 379 s., ISBN 80-89085-11-3
10. KREBS, V., DURDISOVÁ, J. , POLÁKOVÁ, O. , ŽIŽKOVÁ, J.: Sociální politika, Praha: CODEX, strán 328, 1997, ISBN 80-85963-33-7
11. KUDLÁČ V., KUDLÁČOVÁ B.: Základy ekonomiky Európskej integrácie, Bratislava: PROXIMA PRESS, 2003, počet strán 102, ISBN 80-85454-61-0
12. KUZMA F., BREZOVSKÝ P.: Tendencie vývoja produktivity práce a poľnohospodárstve Slovenskej republiky. In: Medzinárodné vedecké dni ´99, Zborník vedeckých prác „Ekonomika na prahu tretieho tisícročia. II. sekcia, Nitra: SPU, s. 237-239 ISBN 80-7137-658-2
13. MANTAJ, A.: Využitie pracovnej sily v súkromných poľnohospodárskych majetkoch. In:Medzinárodné vedecké dni ´99. Zborník vedeckých prác. II. sekcia: Ekonomika poľnohospodárstva, Nitra: SPU FEM, 1999, str. 251-255, ISBN 80-7137-658-2
14. MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, PRAHA: Sociologické nakladatel'stvo, 2002, 172 s., ISBN 80-86429-08-3

15. MATULČÍKOVÁ, M.: Ďalšie vzdelávanie ako forma prípravy ľudských zdrojov pre trh práce. In: Ekonomické rozhľady 4/1999, str. 329-337, ISSN 0323-262X
16. PIRŠELOVÁ, D. – MACKOVÁ, Z.: Čo má vedieť mzdová účtovníčka... Žilina: AJFA+ AVIS, s.r.o. , 4/2006, 223 s, ISSN 1336-5002
17. REPKA, I.: Organizácia práce, vydala SPU v Nitre, 2, prepracované vydanie, 2002, počet strán 112, ISBN 80-8069-032-4
18. SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D.: Ekonomia 2, 13. vydanie. Bratislava: Bradlo, 1992, 551 s., ISBN 80-7127-031-8
19. ŠIMO, D.: Agrárny marketing, Nitra: SPU, 2006, s. 7 ISBN 80-8069-726-4
20. ŠIMO, D. : Agrárny marketing. Nitra: SPU, 2000, 301 s, ISBN 80-7137-709-0
21. ŠLOSÁR, R. - ŠLOSÁROVÁ , A. – MAJTÁN, S.: Výkladový slovník ekonomických pojmov. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1992 ISBN 80-08-01609-4
22. TEJ, J: Úloha zamestnanosti v rozvoji regiónov. In: Medzinárodné vedecké dni '99, Zborník vedeckých prác „Rozvoj vidieka a obcí“. V. sekcia, Nitra: SPU, s. 237-239 ISBN 80-7137-661-2
23. VÍCEN, M: Vplyv pracovnej vybavenosti podnikov na produktivitu práce. In: Acta Oeconomica et informatica Ročník 3, č. 1/2000, Nitra: SPU. S. 16-19, ISSN 1335-2571
24. VIŠŇOVSKÝ, J.: Manažment ľudských zdrojov, Nitra: SPU, 2000, 154 s., ISBN 80-7137-798-8
25. ZOBORSKÝ I.: Ekonomika poľnohospodárstva, Nitra: SPU, 2006, ISBN 80-8069-758-2
26. ŽAJA, J.: Kvalitatívna reprodukcia agrárneho manažmentu. In. Zborník vedeckých príspevkov z riešenia vecných problémov hlavných úloh inštitucionálneho výskumu v rokoch 2000-2002, Nitra:Agrotar, 2003, 131-137, ISBN 80-88943-20-5
27. ŽAJA, J: Agrárna nezamestnanosť a jej dôsledky. In Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Krízové situácie v špecifickom prostredí poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu, 2000, str. 74-77, ISBN 80-7173-773-2
28. ŽAJA, J.: Reprodukcia ľudských zdrojov v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe, Nitra: SPU, 1999, 243 s. ISBN 80-7137-671-X
29. Bulletin ŠÚ SR Krajskej správy v Nitre 4/2004, 4/2005, 4/2006
30. Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve ŠÚ SR 2004, 2005, 2006