

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

BAKALÁRSKA PRÁCA

2008

Katarína Bednárová

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE

Rektor: prof. Ing. Mikuláš Látečka, PhD.

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

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

**Ekonomické a sociálne dôsledky nezamestnanosti, jej príčiny
a dopady v okrese Piešťany**
Bakalárska práca

Katedra ekonomiky
Vedúci katedry: prof. Ing. František Kuzma, PhD.

Vedúci práce: Ing. Magdaléna Laurová, CSc.

Katarína Bednárová

Nitra 2008

Zusammenfassung

Eine der bedeutendsten ökonomischen Parameter ist die Arbeitslosigkeit, weil diese Erscheinung meistens immer die Entwicklung der Marktwirtschaft begleitet und gleichzeitig bringt negative ökonomische und soziale Konsequenzen .

Eines der hauptlichen Problemen der Slowakei ist auch das hohe Mass der Arbeitslosigkeit, die zu den Schlüsselprobleme der gegenwärtigen Marktwirtschaft gehört. Deshalb ist immer mehr nötig die Frage der Arbeitslosigkeit zu lösen und mit der Applikation des Programms der Europäische Union das Wachstum der Arbeitslosigkeit anzuhalten und neue Arbeitsgelegenheiten zu schaffen. Die Europäische Union macht viele Aktivitäten in dem Bereich der sozialen Politik und der Beschäftigung und zugleich betont vor allem die Gleichberechtigung der Gelegenheiten und Steigerung der Qualität oder Steigerung der Arbeitsmenge. Das Ziel der Beschäftigungspolitik ist die Möglichkeiten der Beschäftigung für die Frauen und ältere Persone zu erweitern.

Wachstum der Beschäftigung in der Slowakei hängt von der Wirtschaftspolitik des Landes ab. Unsere Ökonomie ist höchst geschäftlich und finanziell geöffnet, und deshalb hängt ihrer Erfolg oft von den Außenfaktoren ab. Für die Bildung der Arbeitsgelegenheiten und für die Senkung der Ärmlichkeit ist sehr wichtig der Zusammenstand der Ökonomie im Land. Es ist aber nicht nur einzige Bedingung und Sicherheit für die Steigerung der Beschäftigung und für die Beeinträchtigung der Ärmlichkeit. Der wichtige Faktor ist auch die Flexibilität des Arbeitsmarkts.

Das Ziel dieser Arbeit ist die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kreis Piešťany zu analysieren, wobei auch die Gründe und Ursachen der Arbeitslosigkeit interpretiert wurden.

Diese Arbeit stellt den Beitrag und Aufklärung des Richtwertes der Arbeitslosigkeit aus makroökonomischer, sozialer wie auch politischer Hinsicht, bzw. Regionaler Analyse des Kreises Piešťany dar.

Schlüsselwörter:

die Arbeitslosigkeit
das Wachstum
die Ökonomie
die Marktwirtschaft
der Arbeitsmarkt
die Entwicklung

Kľúčové slová:

nezamestnanosť
rast
ekonomika
trhové hospodárstvo
trh práce
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 **Ing. Magdaléne Laurovej, CSc.**
za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej
práce.

Nitra

.....

podpis autora BP

POUŽITÉ OZNAČENIE

APTP- aktívna politika trhu práce

HDP - hrubý domáci produkt

UoZ - uchádzači o zamestnanie

ZŤP - zdravotné ťažko postihnutý

SR - Slovenská Republika

KSSR – Krajská správa štatistického úradu

SLK – Slovenské liečebné kúpele

VYSVETLIVKY:

Ved. v.	- vedecká výchova (stupeň vzdelania 9)
VŠ	- vysokoškolské (stupeň vzdelania 8)
vyš. vz.	- vyššie vzdelanie (stupeň vzdelania 7)
ÚSO	- úplné stredné odborné s maturitou (stupeň vzdelania 6)
ÚSV	- úplné stredné všeobecné s maturitou (stupeň vzdelania 5)
ÚS	- úplné stredné s maturitou (stupeň vzdelania 4)
SO	- stredné odborné bez maturity (stupeň vzdelania 3)
Vyuč.	- vyučenie (stupeň vzdelania 2)
ZŠ	- základné (stupeň vzdelania 1)
bez vzd.	- bez vzdelania (stupeň vzdelania 0)

0	Ukončená povinná školská dochádzka v nižšom ako 8. (9.) ročníku
1	Ukončené základné alebo stredné vzdelanie
2	Stredné odborné vzdelanie – vyučenie
3	Stredné odborné vzdelanie bez maturity
4	Úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou
5	Úplné stredné všeobecné vzdelanie s maturitou
6	Úplné stredné odborné vzdelanie na strednej odb. škole a konzervatóriu s maturitou
7	Vyššie odborné vzdelanie (vyššie vzdelanie ukončené
8	Vysokoškolské vzdelanie
9	Vedecká výchova (kvalifikácia)

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY.....	9
2 CIEĽ PRÁCE.....	18
3 METODIKA PRÁCE.....	19
4 VLASTNÁ PRÁCA.....	21
4.1 CHARAKTERISTIKA A EKONOMICKÁ INTERPRETÁCIA NEZAMESTNANOSTI.....	21
4.2 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNE DÔSLEDKY NEZAMESTNANOSTI.....	21
4.3 NEZAMESTNANOSŤ, JEJ PRÍČINY A DÔSLEDKY V OKRESE PIEŠŤANY	22
4.3.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA OKRESU.....	22
4.3.2 PREDPOKLADY A OBMEDZENIA TECHNICKEJ INFRAŠTRUKTÚRY, TECHNICKÁ VYBAVENOSŤ.....	24
4.3.3 EKONOMICKÝ POTENCIÁL REGIÓNU A JEHO ABSORBČNÁ SCHOPNOSŤ.....	24
4.3.4 STAV A VÝVOJ ROZSAHU A ŠTRUKTÚRY VOĽNÝCH PRACOVNÝCH MIEST V OKRESE PIEŠŤANY.....	27
4.4 STAV A VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI.....	28
4.5 ÚPSVAR V PIEŠŤANOCH – CHARAKTERISTIKA.....	32
4.6 POLITIKA TRHU PRÁCE.....	34
4.6.1 AKTÍVNA POLITIKA TRHU PRÁCE (APTP).....	34
4.7 SWOT – ANALÝZA POLITIKY ZAMESTNANOSTI A POLITIKY TRHU PRÁCE.....	36
5 ZÁVER.....	38
5.1 NÁVRHY NA RIEŠENIE PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI V OKRESE PIEŠŤANY.....	40
6 POUŽITÁ LITERATÚRA.....	41
7 PRÍLOHY.....	43

ÚVOD

Ak hodnotíme výkonnosť ekonomiky ako celku a zároveň si kladieme otázku, do akej miery je jej vývoj zdravý, musíme okrem celkového objemu statkov a služieb vyjadrených prostredníctvom GDP prihliadať aj na ďalšie ekonomické veličiny.

Jednou z najvýznamnejších je nezamestnanosť, pretože tento jav spravidla vždy sprevádza vývoj trhového hospodárstva a súčasne prináša negatívne ekonomické a sociálne dôsledky.

Slovensko ako transformujúca sa krajina prechádza zložitou cestou ekonomických a sociálnych reforiem. Jedným z jej hlavných problémov je vysoká miera nezamestnanosti, ktorá patrí ku kľúčovým problémom súčasnej trhovej ekonomiky. Trh práce nie je v súčasnosti schopný vytvárať a ponúkať dostatok pracovných príležitostí. Preto čoraz naliehavejšie vystupuje do popredia otázka riešenia nezamestnanosti a aplikácia programu Európskej únie, ktorý by mal viesť k postupnému znižovaniu miery nezamestnanosti vytváraním nových pracovných možností. Európska únia podniká mnoho aktivít vo sfére sociálnej politiky a zamestnanosti, pričom zdôrazňuje predovšetkým rovnosť príležitostí a zvýšenie kvality, či množstva práce. V roku 2006 pracovalo v Európe asi 64% osôb v produktívnom veku, čo je takmer o 10% menej ako v Japonsku alebo USA. Cieľom politiky zamestnanosti je zvýšiť percento zamestnanosti na 70% do roku 2010 a rozšíriť možnosti zamestnania sa pre ženy a staršie osoby.

Rast zamestnanosti na Slovensku závisí od hospodárskej politiky krajiny. Naša ekonomika je vysoko obchodne aj finančne otvorená, a preto jej úspech často krátkodobo závisí skôr na vonkajších faktoroch. Pre tvorbu pracovných príležitostí a znižovanie chudoby je dôležitý celkový stav ekonomiky v krajine, nie je to však jediná podmienka a ani záruka zvyšovania zamestnanosti a obmedzovania chudoby. Dôležitým faktorom okrem motivačných aspektov sociálnej politiky je aj pružnosť trhu práce, teda schopnosť zamestnávateľov a pracovnej sily prispôsobovať sa a pružne reagovať na ekonomické a sociálne zmeny.

Nezamestnanosť má negatívne účinky hlavne na prežívanie nezamestnaného a čo je z ich hľadiska ešte tragickejšie, má veľmi veľký dopad na ich finančnú situáciu, životný štýl a životnú úroveň nezamestnaného i jeho rodinu.

V Slovenskej republike existujú značné regionálne rozdiely. Na trhu práce sa ako vhodné riešenie ukazuje regionálna politika zamestnanosti. Nezamestnanosť a hlavne dlhodobá nezamestnanosť, je veľmi nepriaznivá pre samotného nezamestnaného, jeho rodinu, ale i pre celú spoločnosť. Môže vyústiť až do podoby sociálno-patologických javov, rozpadu rodín. Rodinu ovplyvňuje nielen prostredníctvom príbuzenských vzťahov, ale vplýva aj na štrukturálnu dezorganizáciu, zapríčiňuje krízu rodinného systému a narúšanie denných rodinných zvyklostí, zmenu sociálnych vzťahov, zmenu postavenia nezamestnaného jedinca v rodinnom systéme, stratu jeho statusu a autority, zmenu v rozdelení domácich prác a podobne. Všetky tieto spomínané dôsledky priamo pôsobia a menia aj kvalitu života jednotlivca i jeho rodiny.

Nezamestnanosť je pre určité skupiny ľudí traumatizujúcou záležitosťou. To má pre ľudí nežiaduci dopad, pretože práca je ich zdrojom obživy a pomocou nej získavajú prostriedky na uskutočnenie a realizáciu svojich potrieb.

Doba trvania nezamestnanosti je považovaná za veľmi dôležitú. V každom štáte dlhodobá nezamestnanosť patrí medzi najväčšie problémy v tejto oblasti. Inak to nie je ani v okrese Piešťany. Dlhodobá nezamestnanosť postihuje najmä sociálne skupiny, ako sú občania z vidieka, občania rómskeho pôvodu, ľudia so základným alebo žiadnym vzdelaním. Dlhodobá nezamestnanosť sa dá odstrániť len veľmi ťažko. Jej riešením často bývajú verejnoprospešné práce, ktoré ju však odstránia len na určitý čas.

Vo svete zatiaľ neexistuje zaručené a jednoduché riešenie ako zvýšiť zamestnanosť, alebo aspoň znížiť krátkodobú zamestnanosť. Hlavnou podmienkou rozvoja zamestnanosti je zvýšenie dynamiky ekonomického rastu, ktorý prinesie viac pracovných príležitostí a zároveň vyššiu produktivitu. Cestou k ich dosiahnutiu je efektívnejšie uplatňovanie nástrojov daňovej, dotačnej a úverovej politiky. Nezamestnanosť nie je problémom trhu práce, ale predovšetkým problémom národnej ekonomiky.

Podmienky na Slovensku sa líšia od ostatných krajín, čo nedovoľuje jednoducho prevziať vzor riešenia nezamestnanosti, ktorý sa osvedčil v niektorej z nich. Dôležité v riešení nezamestnanosti je zapájať do riešenia samotné regióny. Ich schopnosť využiť pomoc zo štrukturálnych fondov by mala byť jedným zo základných predpokladov pre úspešné znižovanie nezamestnanosti.

1 PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY

Nezamestnanosťou sa už od dávna zaoberá mnoho odborníkov z rôznych oblastí. Je predmetom skúmania mnohých autorov, ktorí analyzujú príčiny, dopady a formy nezamestnanosti a charakterizujú ju z rôznych hľadísk. Nezamestnanosť môžeme označiť nielen za vážny ekonomický a sociálny problém, ale aj za veľmi vážny politický problém.

MARTINCOVÁ, M. (2002) definuje nezamestnanosť ako jav, ktorý vždy sprevádza vývoj trhového hospodárstva a súčasne je javom, ktorý prináša negatívne ekonomické a sociálne dôsledky. V reálnej ekonomike sa spája s nástupom recesie ako jeden z jej najzávažnejších dôsledkov. Zdravý vývoj ekonomiky by popri určitom tempe ekonomického rastu mal súčasne znamenať aj nízku, alebo aspoň prijateľnú mieru nezamestnanosti. Nezamestnanosť totiž znamená stratu statkov a služieb, ktoré mohli nezamestnaní pracovníci vyrobiť. Táto strata sa môže pri priemernej produktivite práce vcelku ľahko vyčíslieť. Jej súčasťou sú v konečnom dôsledku aj dávky v nezamestnanosti, tie ale na druhej strane pri príliš vysokej nezamestnanosti zaťažujú štátny rozpočet a vytvárajú tak tlak na zvyšovanie jeho deficitu.

SAMUELSON, P. a NORDHAUS, W. (1992) uvádzajú, že straty počas období vysokej nezamestnanosti sú niekoľko násobne vyššie než odhadnutá neefektívnosť z monopolov alebo mrhanie vyvolané clami a kvótami a ďalej upozorňujú na to, že hoci sú ekonomické náklady nezamestnanosti vysoké, peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne ľudské, sociálne a psychologické straty, ktoré so sebou prinášajú.

LISÝ, J. a kol. (1999) predpokladá, že jedným z najzložitejších problémov súčasnej trhovej ekonomiky je nezamestnanosť. Snaha o vytvorenie nových pracovných príležitostí, ako aj snaha o zmenšenie ťarchy nezamestnanosti je vážnym ekonomickým problémom, ale aj

MARTINCOVÁ, M. 2002. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 1. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2002. 133 s. ISBN 80-89047-31-9

SAMUELSON, P. a NORDHAUS, W. 1992. Ekonómia I.z angl. originálu Economics. 13. vyd. Bratislava: BRADLO, 1992. 420 s. ISBN 80-7127-030-X

LISÝ, J. 1999. Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast. 1. vydanie, Bratislava: Ekonómia, 1999. 106 s. ISBN 80-88715-55-5

sociálnym a politickým problémom.

Všetko práceschopné obyvateľstvo (ženy a muži vo veku od 15 do 62 rokov) sa člení na 3 základné skupiny:

- A. **Zamestnaní** – sú ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre chorobu, štrajk alebo dovolenku.
- B. **Nezamestnaní** – ide o ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu, alebo sa chcú vrátiť do práce. Aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, musí byť zaregistrovaný v sprostredkovateľniach práce.
- C. **Všetci ostatní** (mimopracovná sila), ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide teda o tú časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemôže pracovať pre chorobu – je v invalidnom dôchodku, alebo jednoducho vôbec prácu nehľadá.

MIHÁLIK, J. (2002) konštatuje, že nezamestnanosť je vo všeobecnosti postavenie, v ktorom človek chce a je schopný pracovať, ale nemôže nájsť prácu. V širšom zmysle sa nezamestnanosť vzťahuje na rozdiel medzi dopytom a ponukou pracovných síl. To znamená, že keď jednotlivec je súčasťou zdrojov pracovných síl, ale nie je v pracovnom pomere alebo nepracuje ako podnikateľ, považuje sa za nezamestnaného.

BEDNÁRIK, R. (2003) poukazuje na to, že nezamestnaní ľudia vo vyššom, pred dôchodkovom veku si na trhu práce obtiažne hľadajú nové pracovné miesto. Sú považovaní za problémovú skupinu nezamestnaných. Aj napriek varovaniu predstaviteľov Európskej komisie, že odkladanie predĺženia veku odchodu do dôchodku môže byť na Slovensku príčinou nezamestnanosti starších ľudí, je možné odhadovať, že pri súčasnom stave celkovej nezamestnanosti, vysokej nezamestnanosti ľudí v mladších vekových kategóriách, pri neriešení problému nezamestnanosti ako takej, a aj napriek nevyhnutnosti realizácie dôchodkovej reformy v dôsledku starnutia populácie, predĺženie odchodu ľudí do starobného dôchodku na plánovaných 62 rokov problém nezamestnanosti starších ľudí ešte prehľbi.

MIHÁLIK, J. 2002. Trh práce a manažment ľudských zdrojov/ Personálny manažment. 2.vyd. Trenčianska univerzita v Trenčíne, 2002. ISBN 80-88914-50-7

BEDNÁRIK, R. 2003. Uplatnenie nezamestnaných starších ľudí na slovenskom trhu práce, zborník z vedeckého seminára konaného dňa 28. apríla 2003, Bratislava: Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, 2003, 72 s. ISBN 80-7138-114-4

Adaptácia ľudí na stav nezamestnanosti je rôzna. Závisí od osobnosti človeka, od jeho finančnej situácie, od toho, či žije v meste alebo na vidieku, psychickej a morálnej podpory v rodine a širšom sociálnom okolí. Ovplynvený je tiež jeho fyzickou a psychickou kondíciou, odolnosťou voči záťaži, motiváciou k práci a k hľadaniu si novej práce, závisí od veku i pohlavia.

DURĐOVIČOVÁ M. (1999) tvrdí, že trvanie nezamestnanosti súvisí s objektívnymi podmienkami na trhu práce a s individuálnymi charakteristikami nezamestnaných, ktoré sú ovplyvňované celým radom nedostatkov. Môžeme sem zahrnúť úroveň vzdelania, chýbajúcu alebo nedostatočnú prax, zdravotné problémy, vysoký prípadne nízky vek. Je pravdepodobné, že i zaradenie sa človeka k nezamestnaným môže ovplyvniť jeho zdravotný stav následkom stresov. Ich dĺžka trvania a intenzita závisia od psychiky nezamestnaného, od jeho schopnosti nahradiť pracovný režim inými aktivitami a v podstatnej miere od finančného zabezpečenia, ktoré vyplýva či už z doterajších nadobudnutých úspor, alebo zo sociálnej podpory. Prieskumy, ktoré sa robili vo Veľkej Británii dokázali, že najväčšia nespokojnosť s finančnou situáciou sa prejavila u najstarších respondentov. Zdá sa, že ľudia v strednom veku reagujú na dlhšiu nezamestnanosť negatívnejšie ako ľudia mladšieho a staršieho veku.

Rastový potenciál regiónu je podľa **KÁRÁZSA, P.** (2004) determinovaný množstvom a kvalitou ľudského a fixného kapitálu a úrovňou vzťahov určujúcich ich spolupôsobenie, ako aj prírodným bohatstvom a infraštruktúrou, ktoré sa v regióne nachádzajú. Z hľadiska rastového potenciálu regiónu je ľudský kapitál vo všeobecnosti daný ponukou práce v regióne. Jej úroveň je dôsledkom demografického vývoja. Charakteristickou črtou rastu ponuky práce je rast počtu obyvateľov, ktorí reálne vstupujú na trh práce. Dominujúcou črtou slovenského trhu práce je nedostatočné využitie ľudského kapitálu. Je to dané tým, že ponuka práce dlhodobo výrazne prevyšuje dopyt po práci. Táto skutočnosť platí aj napriek tomu, že za posledné roky sa zaznamenal nárast v oblasti zamestnanosti.

DURĐOVIČOVÁ, M. 1999. Nezamestnanosť ako sociálno-ekonomický problém a možnosti jej znižovania celoživotným vzdelávaním, In: Ekonomický časopis, roč. 47, 1999, č. 1, s. 107 – 124
KÁRÁSZ, P. 2004 Základné oblasti vplyvu EÚ na rastový potenciál regiónov Slovenska. Ekonomický časopis, 52, 2004, č. 10, s. 1239-1253

ZELENÝ, M. (2000) uvádza, že kultúra nezamestnanosti je dlhodobé až trvalé vypojenie z pracovného procesu za pomerne slušných životných podmienok a nadmierou voľného času. Proti nezamestnanosti je možné bojovať len zvyšovaním produktivity a zavádzaním informačných technológií na úrovni regiónov, nie na úrovni štátu. Na úrovni štátu je potrebné pomôcť radikálne likvidovať mýtus kultúry nezamestnanosti a umelé udržovanie prezamestnanosti.

Podľa **MAREŠA, P.** (2002) je nezamestnanosť v našej kultúre ťaživým existenčným zážitkom. Bezprostredným efektom nezamestnanosti je pokles príjmu i keď náš rozvinutý sociálny štát umožňuje prežitie aj bez príjmu zo zamestnania. Evidovanému nezamestnanému absenciu príjmu nahrádza podpora v nezamestnanosti, v niektorých prípadoch dávka sociálnej pomoci.

ÁRENDÁŠ, M. (2005) konštatuje, že v makroekonómii sa v posledných desaťročiach jedným z kľúčových stal pojem prirodzená miera nezamestnanosti – taká úroveň dobrovoľnej nezamestnanosti, pri ktorej sú sily pôsobiace na rast a pokles cenovej a mzdovej inflácie v rovnováhe, pri ktorej sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe. Najnižšia udržateľná miera nezamestnanosti, ktorú môže krajina mať, aby neriskovala spustenie inflačnej špirály, je rovná práve prirodzenej miere nezamestnanosti. Táto je pravdepodobne vyššia ako optimálna miera nezamestnanosti, t.j. ako tá úroveň nezamestnanosti, pri ktorej je čistý ekonomický blahobyt maximálny.

Pre **ŠLOSÁRA, R. a kol.** (1996) nezamestnanosť znamená existenciu určitej skupiny práceschopného obyvateľstva, ktorá nemá zamestnanie. Určitá miera nezamestnanosti je sprievodným javom aj v pružne sa rozvíjajúcich trhových – zmiešaných ekonomikách. Hovorí sa o tzv. prirodzenej miere nezamestnanosti, ktorá súvisí s trvalou mikroštruktúrnou adaptáciou ekonomiky, s obmedzovaním a zánikom určitých výrobných a s rozvojom nových

ZELENÝ, M. 2000. Nezaměstnanost je nemocí Evropy. In: Moderní řízení, 2000, č. 7, s. 12

MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha, Slon, 2002, ISBN 80-86429-80-03

ÁRENDÁŠ, M. 2005. Makroekonómia. Nitra SPU v Nitre, 2005, ISBN 80-8069-524-5

ŠLOSÁR, R. a kol. 1996. Výkladový slovník ekonomických pojmov, 2.vyd., Bratislava SPN 1996, s.125, ISBN 80-08-00869-5

výrob, ale aj s prirodzenou mobilitou pracovnej sily. O výške nezamestnanosti, ktorá zodpovedá tejto prirodzenej miere, sa veľa diskutuje, väčšinou sa však hovorí o 2 až 4 percentách práceschopného obyvateľstva. Pri posudzovaní miery nezamestnanosti treba prizerat' aj na to, či ide o krátkodobú alebo dlhodobú nezamestnanosť. Dlhodobá nezamestnanosť sa považuje za sociálny problém. Treba spomenúť aj dobrovoľnú nezamestnanosť, ktorá je sprievodným javom v krajinách, ktoré nepoznajú pracovnú povinnosť.

Podľa **VINCÚRA P.** (1997) ekonomika v trhovom hospodárstve má sklon aj bez zmeny hospodárskej politiky sa vrátiť k potenciálnej úrovni výroby a plnej zamestnanosti. Ak sa vláda usiluje o zníženie miery nezamestnanosti, musí podporiť tvorbu nových pracovných príležitostí, zvýšením vládnych výdavkov investíciami alebo úverovou politikou. Pokiaľ sa ekonomika vyvíja podľa pravidiel trhu a jej vývoj je rovnovážny, výsledkom tohto vývoja je prirodzené tempo ekonomického rastu, prirodzená miera zamestnanosti a nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti je determinovaná vlastnosťami trhu:

- existenciou nepružných miezd,
- nedostatkom informácií o existujúcich pracovných miestach,
- nízkou mobilitou pracovníkov (hlavne v dôsledku nedostatku bytov).

MATULČÍKOVÁ, M. (2001) považuje trh práce za jeden z najdôležitejších trhov, pretože prostredníctvom neho dochádza k rozmiestňovaniu národného zdroja – práce medzi regióny, odvetvia a zamestnávateľské subjekty, jeho neefektívne fungovanie má dôsledky na rast produkcie, na vývoj nezamestnanosti a inflácie.

Trh práce, ktorý je súčasťou trhového hospodárstva, je navzájom prepojený s ostatnými trhmi a zároveň sa od nich podstatne líši, pretože vzťah kúpy a predaja na tomto trhu nadobúda formu najímania pracovnej služby. Keďže sú tieto služby spojené s ľudskou bytosťou, znamená to, že podmienky, za ktorých sú tieto služby najímané, nie sú menej dôležité ako ich cena. Trh práce teda možno považovať za sprostredkovateľa, kde sa navzájom nájde účastník

VINCÚR, P. 1997. Hospodárska politika, Bratislava, 1997, ISBN 80-85413-30-2

MATULČÍKOVÁ, M. 2001. Vstup absolventov škôl na trh práce a nároky zamestnávateľských subjektov, 2001, 159 s., ISBN 80-88943-086

na strane dopytu a ponuky a kde sa dohodnú o mzde a pracovných podmienkach. Výsledkom transakcií medzi zamestnancom a zamestnávateľom na trhu práce je rozmiestnenie zamestnancov do rôznych zamestnaní za rôzne mzdy.

ÁRENDÁŠ, M. (2005) uvádza, že „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 nazývame plná zamestnanosť.“ Takýto stav v ekonomickej praxi sa nedá dosiahnuť. Nezamestnanosť podľa Árendáša je hlavným problémom modernej spoločnosti, ktorý sa spája s existenciou trhu práce. Vzniká vtedy, keď dôjde k nerovnováhe medzi ponukou a dopytom pracovnej sily, keď ponuka je väčšia ako dopyt, keď ochotu občanov pracovať sprevádza nezájum zamestnávateľov zamestnať ich, alebo sa ekonomika nachádza v stave, že nie je schopná týchto ľudí zamestnať pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach.

LISÝ, J. (1999) hovorí, že práca je jedným zo zdrojov ekonomického rastu. Aj zjednodušený pohľad naznačuje, že existuje vzťah vzájomnej závislosti medzi množstvom práce (zamestnanosťou) a veľkosťou hrubého domáceho produktu. Dá sa predpokladať, že ak rastie HDP, zvyšuje sa zamestnanosť. Inak povedané – vysoké tempo rastu HDP je sprevádzané poklesom nezamestnanosti. Túto závislosť medzi zmenami vo vývoji HDP a zmenami vo vývoji nezamestnanosti si všimol americký ekonóm Arthur Okun.

Podľa **ZOBORSKÉHO, I. M.** (1998) cena pracovnej sily je určovaná celospoločenskými podmienkami. Nižšia úroveň miezd v poľnohospodárstve je daná nižším dopytom po pracovných silách, nižšími reprodukčnými nákladmi na pracovnú silu v poľnohospodárstve, nižšou kvalifikáciou pracovníkov, naturálnou cestou odmeny, sezónnym charakterom práce, vlastníckymi vzťahmi k pôde a ďalšími faktormi. Súčasná cena práce v poľnohospodárstve však poukazuje na nedocenenie tohto významného národohospodárskeho odvetvia. Vzhľadom na nedostatočný prísun mladej generácie do poľnohospodárstva, pri

ÁRENDÁŠ, M. 2005. Makroekonómia. Nitra SPU v Nitre, 2005, ISBN 80-8069-524-5

LISÝ, J. 1999. Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast, 1. vyd. Bratislava: Ekonómia, 1999. 106 s. ISBN 80-88715-55-5

ZOBORSKÝ, I.M. 1998. Ekonomika poľnohospodárstva. 1.vyd.Nitra:SPU, 1998, 165s. ISBN 80-7137-533-0

predpokladaných pokračujúcich úbytkoch zamestnanosti, vzniká reálne nebezpečenstvo ohrozenia reprodukcie síl v tomto odvetví.

SAMUELSON, P. a NORDHAUS, W. (2000) tvrdia, že prirodzená miera nezamestnanosti za posledné desaťročia neúporne rástla. Začiatkom 80-tych rokov si mnohí ekonómovia mysleli, že nezamestnanosť by mohla byť na úrovni 4% bez toho, aby sa spustila inflácia. Koncom 80-tych rokov sa väčšina odhadov stretáva na úrovni asi 6%. Rast prirodzenej miery je predovšetkým dôsledkom demografických trendov – najmä vyššieho počtu mladých ľudí na pracovnej sile. Určitá časť vysokej miery môže byť dôsledkom vládnej politiky (ako poistenia v nezamestnanosti) a zvýšeného nepokoja v ekonomike vyvolaného ropnými, zahranično-obchodnými a inými šokmi v posledných desaťročiach.

MIHÁLIK, J. (1999) uvádza, že mechanizmus trhu práce musí v prvom rade správne a načas reagovať na zabezpečovanie rovnovážnosti dopytu a ponuky na trhu práce. Ide najmä o také prístupy a nástroje mechanizmu trhu práce, ktoré by pri orientácii na ozdravenie a oživenie ekonomiky zabezpečovali hlavne to, aby politika zamestnanosti sa uskutočňovala na úkor politiky podpory v nezamestnanosti. Na to treba, aby štát prijímal tomu zodpovedajúce zameranie hospodárskej politiky a následné zamestnanecké opatrenia vrátane opatrení na podporu investovania.

SOJKA, M. – KONEČNÝ, B. (1996) tvrdia, že nezamestnanosť znamená stratu statkov a služieb, ktoré by mohli byť nezamestnanými vyrobené. Súčasťou tejto straty je vlastne aj podpora v nezamestnanosti, ktorá na jednej strane vytvára podmienky, aby nezamestnanosť bola znesiteľnejšia, ale na druhej strane zaťažuje štátny rozpočet. Okrem týchto ekonomických strát nezamestnanosť prináša ešte veľa negatívnych sociálnych dôsledkov v podobe poklesu životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stresu, zdravotných dôsledkov, alkoholizmu a iných javov. Výška týchto nákladov je do značnej miery závislá aj na dobe trvania nezamestnanosti. Čím je doba dlhšia, tým sú dôsledky

SAMUELSON, P.-NORDHAUS, W. 2000. *Ekonómia*. Bratislava, ELITA, 2000, ISBN 80-8044-059-x
MIHÁLIK, J. 1999. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. 1.vydanie, Bratislava: Ekonóm, 1999. 164 s. ISBN 80-225-1147-1
SOJKA, M.- KONEČNÝ, B. 1996. *Malá encyklopédia modernej ekonomie*. Praha: Libri, 1996, 270 s., ISBN 80-85983-05-2

závažnejšie. Ďalším závažným negatívom dlhodobej nezamestnanosti je strata kvalifikácie, tým aj strata možností nájsť znovu zamestnanie. Veľký význam má nezamestnanosť mladých ľudí, ktorí vychádzajú zo škôl. Pokiaľ včas nezískajú potrebné návyky a prípravu, vedie to k postupnej degradácii práce ako výrobného faktora. Čím neskôr si mladí ľudia zvykajú na pracovné návyky, tým horšie sa zamestnávajú.

ZOBORSKÝ, I.M. (2001) predpokladá, že pokles agrárnej zamestnanosti je výrazne regionálne diferencovaný. Najvyššie tempá tohto znižovania sa koncentrovali do nízko produkčných regiónov, kde bola v minulosti pod vplyvom pridruženej výroby relatívne vysoká agrárna zamestnanosť. Tento enormný pokles zamestnanosti bol sprevádzaný zvýšením produktivity živej práce, na mzdovom vývoji sa to však neprejavilo.

BUCHTA, S. uvádza, že trh práce tvorí neoddeliteľnú súčasť trhovej ekonomiky, pričom poľnohospodárstvo charakterizujú určité atypické znaky, ktoré je nutné pri riešení tohto problému zohľadniť. Efektívnosť zamestnanosti určuje ekonomická situácia jednotlivých podnikov, podmieňuje ju však aj makroekonomická situácia na trhu práce so všetkými dôsledkami likvidácie sociálnej zamestnanosti. Základným problémom v oblasti zamestnanosti je výrazný úbytok pracovných miest v súvislosti s uplatnením trhových vzťahov, ktoré sa prejavujú zmenou vlastníckych vzťahov, postupnými zmenami v štruktúre výroby a zmenou organizácie práce a výroby.

ČERNÁ, J.-STANĚK, P. (1996) považujú fenomén nezamestnanosti za globálnu hrozbu, hoci jeho vplyv sa v rôznych častiach sveta vykladá rozlične. V Európe sa tvrdí, že je to produkt nepružnosti pracovného trhu. V USA sa obchádza skutočnosť, že faktická stagnácia príjmov amerických domácností od roku 1975 si vynútila zamestnanosť žien v nebývalom rozsahu. Systém celoživotného zamestnania v Japonsku bol udržateľný v období hospodárskeho rastu, nie však v období dlhodobej recesie. Pritom nezamestnanosť nie je už

ZOBORSKÝ, I.M. 2001 Ekonomika poľnohospodárstva. 1.vyd. Nitra: SPU, 2001. 258s. ISBN 80-7137-941-7
BUCHTA, S.: Regionálne aspekty vývoja agrárnej zamestnanosti na Slovensku, Zemědělská ekonomika č. 41 95, str. 30-35
ČERNÁ, J. – STANĚK, P. 1996. Slovensko a 21. Storočie výzva a šanca. Bratislava: Danubiaprint, 1996. s. 235. ISBN 80-218-0194-8

len fenoménom rozporu na trhu práce, ale predovšetkým fenoménom chudoby, ktorý spolu s rozpadom strednej triedy výrazne urýchľuje proces príjmovej polarizácie obyvateľstva v jednotlivých krajinách.

ŽAJA, J. a kol. (2000) hovoria, že rýchlo sa meniace podmienky života, dynamika technického rozvoja a nároky súčasnej praxe sa prejavujú na trhu práce vznikom disproporcii. Tie výrazne zasahujú do života občanov a mnohí sa ocitajú mimo ekonomickej činnosti. Nezamestnanosť zasahuje takmer všetky vrstvy obyvateľstva. Pre niektoré skupiny vstup do radov nezamestnaných môže znamenať i trvalé vyradenie z pracovnej aktivity.

Podľa **LENCZOVEJ, T.** (1999) systémy sociálneho zabezpečenia, zamestnanosti a trhu práce sú ovplyvňované demografickým vývojom v každej krajine. Základom budúceho vývoja populácie a proporcií jej skupín je demografické správanie mládeže. Mladí ľudia v transformujúcich sa ekonomikách rýchlo reagujú na zmenené životné podmienky, dochádza k javom ako je pokles sobášnosti a pôrodnosti. Starnutie populácie, spôsobené nízkou plodnosťou alebo predĺžením strednej dĺžky života alebo oboma zároveň, sa dotýka početných životných sociálno-ekonomických sfér, ako ponuky pracovnej sily, dôchodkového systému, zdravotnej starostlivosti, medzigeneračnej solidarity a sociálnych služieb.

VIŠŇOVSKÝ J. (2000) hovorí, že vzhľadom na vysokú nezamestnanosť v SR prevláda v mnohých podnikoch naivná predstava, že máme k dispozícii nevyčerpatel'né množstvo ľahko mobilizovateľného ľudského potenciálu. Ani vyššia nezamestnanosť nezvýši možnosti prijímania pracovníkov s vyšším potenciálom, pretože prepúšťaná pracovná sila je zväčša nekvalifikovaná. Práve preto zvyšovanie kvality ľudského potenciálu musí byť prioritou každého podniku.

LENCZOVÁ, T. 1999. Rodina a problémy zamestnanosti, Bratislava: LÚČ, 1999, 104 s. ISBN 80-968175-8-2
VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, E. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2000. Manažment ľudských zdrojov, Nitra, SPU v Nitre 2000, ISBN 80-7137-798-8

ŽAJA, J. a kol. 2000. Uplatnenie absolventov VŠ v konkurenčnom prostredí trhu práce, Nitra, SPU v Nitre, AGROTAR Nitra, 2000, ISBN 80-88943-06-x

2 CIEĽ PRÁCE

Cieľom bakalárskej práce je využiť poznatky získané v ekonómii, aplikovať ich pri analýze ekonomických a sociálnych dôsledkov nezamestnanosti v okrese Piešťany a poukázať na dôsledky transformácie ekonomiky za minulé obdobia.

Nezamestnanosť je jedným z najväčších problémov modernej trhovej ekonomiky. Je teda potrebné hľadať jej riešenia na celospoločenskej úrovni so zameraním sa na jednotlivé regióny.

Vývoj nezamestnanosti analyzujeme na úrovni okresu Piešťany a to za roky 2005-2007, uvádzame aj prognózu na rok 2008.

Cieľom práce je zamerať sa na okres Piešťany, so snahou poukázať aj na jeho porovnanie s priemerom na Slovensku, prípadne aj s inými okresmi.

Trnavský kraj, kam zaraďujeme okres Piešťany, patrí na Slovensku ku krajom s najnižšou (tretí v poradí) nezamestnanosťou, podľa Štatistického úradu SR bola jej úroveň v roku 2007 6,5%. Ako prvý sa uvádza Bratislavský kraj (4,2%) druhým v poradí je Trenčiansky kraj (5,7%), nasleduje Žilinský (10,1%), Nitriansky (10,7%), Prešovský (13,8%), Košický (15,9%) a krajom s najvyššou nezamestnanosťou je kraj Banskobystrický (20,0%)

Hlavným cieľom bakalárskej práce je nájsť dôvody a príčiny vysokej nezamestnanosti v okrese Piešťany a snažiť sa nájsť aj možné východiská riešenia tohto problému. Predpokladáme, že dôvodom vysokej nezamestnanosti na Slovensku a teda aj v okrese Piešťany sú nízke mzdy, tiež nerovnováha vo vývoji jednotlivých regiónov a nerovnomerne rozdelený tok peňažných prostriedkov do regiónov. Čiastkové ciele tejto práce sú zamerané na analýzu a zhodnotenie predpokladov okresu i regiónu ako celku. Teda jeho geografické polozenie, ekonomický potenciál, demografickú štruktúru a možnosť zamestnať sa u rozhodujúcich zamestnávateľov v okrese.

Ďalej sa budeme venovať problematike z hľadiska ponuky a dopytu, zhodnotíme stav vývoja nezamestnanosti podľa veku, vzdelania, pohlavia, dĺžky evidencie.

Naším zámerom je tiež na základe podrobných analýz zostaviť SWOT analýzu okresu Piešťany z hľadiska nezamestnanosti.

3 METODIKA PRÁCE

Ako hlavný zdroj podkladových materiálov na realizáciu bakalárskej práce som využila informácie z Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Piešťanoch, ktorý zabezpečuje politiku trhu práce ako i podmienky fungovania na trhu práce a jeho rozvoj. Analýza je vypracovaná na základe údajov zverejňovaných prostredníctvom Štatistického úradu SR ako aj príslušnej literatúry z domácich i zahraničných zdrojov venovaných problematike nezamestnanosti, jej teoretickým charakteristikám, príčinám a dopadom na občanov.

Analyzované údaje boli spracované do tabuliek a grafov. Sledovaným obdobím sú roky 2005-2007.

Vychádzajúc zo stanoveného cieľa bakalárskej práce je metodický postup rozčlenený do niekoľkých celkov:

- ⇒ oboznámenie sa so stavom a vývojom (ne)zamestnanosti v okrese Piešťany,
- ⇒ zhromažďovanie dostupnej literatúry,
- ⇒ preštudovanie získanej literatúry,
- ⇒ stanovenie cieľov skúmania,
- ⇒ nadobúdanie a postupné spracúvanie podkladov potrebných na dosiahnutie stanoveného cieľa,
- ⇒ analýza získaných podkladov a ich spracovanie do tabuliek a grafov,
- ⇒ vypracovanie SWOT analýzy,
- ⇒ zhodnotenie celkovej situácie a návrh riešenia,
- ⇒ konečné spracovanie.

V bakalárskej práci sú použité:

- ⇒ stavové veličiny, ktoré vyjadrujú aktuálny stav ku koncu sledovaného obdobia (mesiac, rok)
- ⇒ tokové veličiny, ktoré vyjadrujú prírastok alebo úbytok v sledovanom období.

Pre výpočet miery nezamestnanosti bol použitý vzorec:

$$\text{Miera nezamestnanosti} = \frac{\text{Počet nezamestnaných}}{\text{Počet ekonomicky aktívnych osôb}} \times 100 (\%)$$

$$\text{Miera evidovanej nezamestnanosti} = \frac{\text{Počet disponibilných UoZ}}{\text{Počet ekonomicky aktívnych osôb}} \times 100 (\%)$$

Ďalším ukazovateľom je **prirodzená miera nezamestnanosti**, pri ktorej sú sily pôsobiace na zmenu celkovej a mzdovej inflácie v rovnováhe. Ide o najnižšiu úroveň, ktorú sa štát usiluje udržať, a predstavuje najvyššiu dosiahnutú úroveň zamestnanosti korešpondujúcu s potenciálnym produktom krajiny. Ak a skutočná miera nezamestnanosti rovná prirodzenej nezamestnanosti, nezamestnaní ľudia si môžu nájsť zamestnanie v pomerne krátkom čase. Krátkodobá nezamestnanosť teda nevytvára až také sociálne problémy ako dlhodobá nezamestnanosť.

Ďalej sa v práci zaoberáme analýzou súčasného stavu nezamestnanosti, hodnotíme doterajší priebeh a analyzujeme predpoklady a obmedzenia rozvoja okresu Piešťany. Okres charakterizujeme z hľadiska geografického, demografického a ekonomického.

Venujeme sa ekonomickým a sociálnym dôsledkom nezamestnanosti a v závere uvádzame SWOT analýzu okresu Piešťany, ktorá by mala zohľadniť všetky vplyvy pôsobiace v danom regióne.

4 VLASTNÁ PRÁCA

4.1 CHARAKTERISTIKA A EKONOMICKÁ INTERPRETÁCIA NEZAMESTNANOSTI

Nezamestnanosť je hlavným problémom modernej spoločnosti, problém, ktorý je spojený s existenciou trhu práce, vtedy, keď dochádza k nerovnováhe medzi ponukou a dopytom pracovnej sily. Je to stav, keď ponuka pracovnej sily je väčšia ako dopyt po tejto pracovnej sile, keď ochotu občanov pracovať a zamestnať sa sprevádza nezáujem zamestnávateľov zamestnať ich, prípadne ekonomika sa nachádza v takom stave, že nie je schopná pri daných zdrojoch a konkrétnych možnostiach týchto ľudí zamestnať.

Možno konštatovať, že so zmenami v oblasti zamestnanosti súvisia aj zmeny v GDP. Keďže GDP predstavuje produkciu hospodárstva (zamestnaní ľudia sa na nej na rozdiel od nezamestnaných podieľajú), rast miery nezamestnanosti vyvoláva pokles reálneho GDP. Zjednodušene povedané, pokles reálneho GDP vyvoláva rast nezamestnanosti. Táto negatívna relácia medzi nezamestnanosťou a reálnym GDP sa nazýva Okunov zákon. Okunov zákon hovorí, že ak klesá reálny GDP o 2% vo vzťahu k potenciálnemu GDP, zvyšuje sa nezamestnanosť o polovicu tejto hodnoty, teda o 1%.

Existujú 3 vzťahy medzi reálnym GDP a nezamestnanosťou:

1. reálny GDP < 0; miera nezamestnanosti je vtedy nad prirodzenou mierou;
2. reálny GDP = 0; miera nezamestnanosti je vtedy rovná prirodzenej miere;
3. reálny GDP > 0; ekonomika je v rozmachu a nezamestnanosť je pod prirodzenou mierou.

4.2 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNE DÔSLEDKY NEZAMESTNANOSTI

Ekonomické dôsledky sú predstavované stratou produkcie (nevytvorením časti produktu) v podobe rozdielu medzi skutočným a potencionálnym produktom.

Môžeme hovoriť o priamych ekonomických nákladoch a stratách, teda o

- nevytvorenom podiele hrubého domáceho produktu iba z titulu nezamestnaných,
- a o nevytvorených zdrojoch- znížení daňových príjmov.

Kvantifikáciu tohto rozdielu vyjadruje už vyššie spomínaný Okunov zákon.

Sociálne dôsledky sú najviac spájané s dlhodobou nezamestnanosťou, čo potvrdzujú aj mnohí odborníci. Dlhodobá nezamestnanosť existuje dokonca aj v regiónoch s nízkou mierou nezamestnanosti, ktorá môže byť nebezpečná, keď je tvorená predovšetkým dlhodobou nezamestnanosťou. Dlhodobá nezamestnanosť jedinca má nepriaznivý vplyv na jeho rodinu, psychiku aj spoločnosť. Znovuzaradenie dlhodobo nezamestnaných do pracovného života je v porovnaní s krátkodobou nezamestnanosťou oveľa ťažšie. Je späté aj s vyššími nákladmi spojenými s preškolením prípadne rekvalifikáciou nezamestnaných. Môžeme teda konštatovať, že vyššia miera nezamestnanosti, ktorá je však spojená s rýchlejšim obratom nezamestnaných (nízky podiel dlhodobo nezamestnaných) je pre ekonomiku priaznivejšia

4.3 NEZAMESTNANOSŤ, JEJ PRÍČINY A DÔSLEDKY V OKRESE PIEŠŤANY

4.3.1 Všeobecná charakteristika okresu

Okres Piešťany a jeho územie 381,14 km² tvorí severozápadnú časť Trnavského kraja. Hraničí s Trenčianskym a Trnavským krajom, okresmi Nové Mesto nad Váhom a Topoľčany. Prevažná časť okresu je nížina. Tiež sa tu však nachádzajú pahorkatiny s nadmorskou výškou 500 m nad morom.

Pôda okolia Piešťan je úrodná a jej čiernozeme sa hodia na pestovanie všetkých kultúrnych plodín. Prírodné zdroje okresov sa teda prezentujú dobrými pôdnymi podmienkami pre poľnohospodársku výrobu. Poľnohospodárska pôda je najdôležitejším prírodným zdrojom nielen z hľadiska výmery ale i z hľadiska bonity pôdy.

Poľnohospodárstvo

Poľnohospodárska produkcia okresu Piešťany je zameraná na rastlinnú a živočíšnu výrobu. Okres Piešťany má 24 597 ha ornej pôdy a 8 214 ha lesov. Na obrábanej pôde sa v prevažnej miere pestujú husto siate obilniny, olejiny, technické plodiny a kukurica. Živočíšna výroba sa vyznačuje chovom ošípaných a hovädzieho dobytká.

Produkčná schopnosť poľnohospodárskej pôdy je vysoká, čo vyplýva zo zastúpenia čiernozeme a hnedozeme. Ich agronomická hodnota je znižovaná iba nedostatkom vlahy vo vegetačnom období, z toho dôvodu je treba využívať závlahové hospodárstvo.

Pre rozvoj kraja majú mimoriadny význam samotné kúpele Piešťany so svojimi geotermálnymi prameňmi, ktoré priaznivo pôsobia pri liečbe ochorení pohybového ústrojenstva.

Okres Piešťany sa radí do Trnavského kraja a pozostáva z 27 obcí, z toho dve majú štatút mesta. (Zoznam je uvedený v prílohe 1)

K poslednému sčítaniu obyvateľov, domov a bytov žilo v mestách 36 855 obyvateľov, čo predstavovalo 57,7 % obyvateľstva. V okrese Piešťany k 26.5.2001 v predproduktívnom veku bolo 16,8% obyvateľov a v poproduktívnom veku bolo 20,8% obyvateľstva. Hodnoty okresu Piešťany poukazujú na nepriaznivejšie reprodukčné predpoklady populácie tohto okresu v porovnaní s okresom Hlohovec ale i s inými okresmi Trnavského kraja.

Tabuľka 1

OKRES	PIEŠŤANY
Počet obyvateľov celkom	63 928
z toho - muži	30 706
- ženy	33 222
Hustota osídlenia	168
Veková štruktúra: 0 – 14	10 771
muži: 15 - 59	20 368
ženy: 15 – 54	18 923
muži: 60+	4 510
ženy: 55+	8 757
Počet obyvateľov v predproduktívnom veku v %	16,8
v produktívnom veku	61,5
v poproduktívnom veku	20,8

Zdroj: KŠŠÚ SR

Z trvale bývajúcего obyvateľstva okrem slovenskej sa nachádzajú i národnosti maďarská, rómska, česká, moravská, rusínska, ukrajinská, nemecká, poľská, chorvátska. Z nich v okrese Piešťany je najväčšie zastúpenie českej národnosti – 1,13 %.

Vzdelanostná štruktúra je relatívne priaznivá. Región disponuje dostatočnými zdrojmi kvalifikovaných pracovných síl, čo vytvára predpoklady rozvoja a využitia aj najmodernejších technológií. V Trnavskom regióne občania so základným vzdelaním tvoria 12,3%, s učňovským vzdelaním 47,4%, úplné stredné vzdelanie má 32% populácie a 8,3% populácie je s vysokoškolským vzdelaním.

Úroveň vzdelanostnej štruktúry nezamestnaných v okrese zodpovedá štruktúre SR. Najvyšší podiel na nezamestnanosti mali evidovaní s najnižším vzdelaním, t.j. so základným vzdelaním a vyučením.

4.3.2 Predpoklady a obmedzenia technickej infraštruktúry, technická vybavenosť

Infraštruktúra zabezpečuje fungovanie výrobných a nevýrobných aktivít obyvateľstva.

Okres Piešťany zaujíma významné miesto v oblasti dopravy. V dotyku s územím okresu prechádza trasa európskeho významu a to diaľnica D61 /E75/ - 18,7 km Bratislava – Trenčín s napojením cez Žilinu a Oravu na Poľsko.

Mestá Piešťany, Vrbové a obce okresu sú navzájom poprepájané rozsiahlou cestnou sieťou. Ide predovšetkým o komunikácie I. a II. triedy. Celková dĺžka cestnej siete v okrese je 434,8 km, z čoho štátnych ciest je 163,6 km a dĺžka miestnych a mestských komunikácií je 271,3 km.

Najbližšie letisko s betónovou a vzletnou pristávacou dráhou je v Piešťanoch, ktoré má štatút medzinárodného letiska a je využívané pre civilnú a vojenskú prevádzku.

Dĺžka železničných tratí na území okresu je 52,29 km z toho železničná stanica Piešťany 6,6 km a železničná stanica Veľké Kosťany 3,7 km.

Dôležitou súčasťou technickej infraštruktúry je plynofikácia obcí, zásobovanie vodou i rozvoj kanalizácie. Plynofikácia obcí má pozitívny dopad na kvalitu životného prostredia – ovzdušia.

4.3.3 Ekonomický potenciál regiónu a jeho absorbčná schopnosť

Rozmiestnenie ekonomického potenciálu územia ÚPSVaR sa viaže na najväčšie územné sídla (2 mestá). Vo vzťahu k tvaru územia ÚPSVaR a k jeho geografickým podmienkam sa javí rozmiestnenie ekonomického potenciálu optimálne.

Výrazné zmeny ekonomického potenciálu regiónu a okresu Piešťany nastali po roku 1989 v súvislosti s prechodom ekonomickej základne na princípy trhovej ekonomiky a zmenou vlastníckych vzťahov. Znižovanie zamestnanosti u veľkých zamestnávateľov vytváralo priestor pre vznik nových podnikateľských subjektov v kategórii malých a stredných zamestnávateľov. Spolu s rozvojom živnostenského podnikania v oblasti služieb, stavebníctva, dopravy, obchodu, tieto podnikateľské subjekty vytvorili základ štruktúry nového ekonomického potenciálu, ktorý má schopnosť zabezpečiť ďalší rozvoj okresov.

V registri organizácií bolo k 31.12.2007 evidovaných právnických osôb za okres Piešťany 1 945. V štruktúre podnikov najvyšší podiel tvoria spoločnosti s ručením

obmedzeným pre Piešťany- 64,19%. V rámci sektorov, vlastníctva u podnikov výrazne prevládal súkromný sektor.

Z hľadiska odvetví ekonomických činností bol najvyšší podiel podnikov v oblasti vnútorný obchod 33,47 % za okres Piešťany. Potom nasledovali nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti 23,48 % .V priemyselnej výrobe 12,59 % za okres Piešťany.

Jedným zo základných prvkov podporujúcich ekonomický rozvoj je rozvoj malého a stredného podnikania. Ku koncu roka 2007 bolo v okrese Piešťany 4 722 podnikateľov fyzických osôb. Z celkového počtu podnikateľov fyzických osôb k 31.12.2007 bolo 4 453 živnostníkov v okrese Piešťany, samostatne hospodáriacich roľníkov 48. Podnikateľská činnosť je v prevažnej miere orientovaná na produkciu určenú pre trh SR a najviac je zameraná na obchodné činnosti

Okres Piešťany vykazoval v r.2006 - 32 955 a v r.2007 - 33 241 ekonomicky aktívnych obyvateľov a z hľadiska hodnotenia úrovne nezamestnanosti udržiava mieru nezamestnanosti pod úrovňou priemeru SR . Ku koncu roka 2007 v okrese Piešťany evidovaných 1 458 UoZ, čo predstavuje 3,73% mieru nezamestnanosti. Z celkového počtu evidovaných nezamestnaných bolo v okrese Piešťany 714 žien.

V štruktúre evidovaných nezamestnaných podľa odvetvovej klasifikácie ekonomických činností /OKEČ/ najväčší podiel mali nezamestnaní s predchádzajúcim zamestnaním v spracovateľskom priemysle. Podľa klasifikácie zamestnaní to boli predovšetkým pomocní a nekvalifikovaní robotníci.

Charakteristika zamestnávateľov v okrese Piešťany

V priemyselnej štruktúre zamestnávateľských subjektov nastali zmeny v ohlásenom hromadnom prepúšťaní - Avent Slovakia /textilný priemysel - ukončenie činnosti/ a taktiež aj ON Semiconductor Slovakia a.s., Piešťany, s prevažujúcou činnosťou: výroba a vývoj integrovaných obvodov. Prepúšťanie zamestnancov ON Semiconductor by sa malo začať približne o rok a k završeniu odchodu z Piešťan by malo dôjsť na konci roka 2009. S fabrikou sa rozlúči približne 400 zamestnancov, okolo dvesto zostane pracovať v tzv. centre globálnej podpory, ktorý zahŕňa hlavne európsky zákaznícky servis. (Ďalší zamestnávatelia okresu sú uvedení v prílohe 2.) Zamestnanosť tiež ovplyvňuje farmaceutický priemysel s podnikom

Zentiva a.s. v Hlohovci a menšími farmaceutickými podnikmi v Piešťanoch. Elektrotechnický priemysel je zastúpený firmami Semicron Vrbové, Delipro s.r.o Piešťany, Wabash Technologies s.r.o Krakovany, P.E.Elektronik s.r.o, Piešťany. Výrobou zdravotníckych zariadení sa zaoberá Chirana – Dental s.r.o. v Piešťanoch. Obchod a služby sú zastúpené viacerými obchodnými reťazcami na území oboch okresov. V oblasti poľnohospodárskej výroby je činnosť rozložená do viacerých drobných poľnohospodárskych podnikov.

V uplynulom období došlo k rozšíreniu firmy OKE Plastic Sk,s.r.o Trebatice a v marci 2008 vznikne nová firma SPC International s.r.o Piešťany zaoberajúca sa inováciou IT hardwaru.

Čo sa týka služieb cestovného ruchu a zdravotníctva sú najvýznamnejšími SLK Piešťany. Z hľadiska sociálno – ekonomického rozvoja regiónov nadobúda čoraz väčší význam vnútorná i zahraničná migrácia obyvateľstva. Na vnútorné sťahovanie a jeho intenzitu vplyvajú najmä faktory: životné podmienky v regiónoch, nasledovanie rodinných príslušníkov pracovné príležitosti, možnosti bývania.

Hromadné prepúšťanie u existujúcich zamestnávateľov v roku 2007

Hlásené hromadné prepúšťanie za rok 2007:

Delipro s.r.o Piešťany /27.02.2007/

Avent Slovakia s.r.o Piešťany /30.11.2007, 28.01.2008/

K nahláseniu HP u zamestnávateľa Delipro s.r.o Piešťany dňa 27.02.2007 došlo z dôvodu zmeny kurzu slovenskej koruny a zníženia objednávok zákazníkov. Intenzívna a neustála snaha zamestnávateľa o získanie ďalších zákaziek viedla k úspešnému jednaniu a tým aj k zrušeniu nahláseného HP.

Avent Slovakia s.r.o Piešťany nahlásil dňa 30.11.2007 hromadné prepúšťanie z dôvodu vnútorných organizačných zmien 263 zamestnancov, ktorí budú hromadne prepustení v priebehu 31.12.2007 až 31.12.2008. Dňa 28.01.2008 nahlásili zmenu a uviedli ukončenie činnosti celej organizácie a prepustenie 765 zamestnancov z dôvodu ukončenia činnosti celej organizácie. (príloha 5)

Krátkodobý odhad vývoja zamestnanosti

Pokiaľ nepríde k výrazným hromadným prepúšťaniam s veľkým počtom uvoľnených zamestnancov, dá sa predpokladať, že priemerná miera nezamestnanosti za rok 2008 bude nižšia v porovnaní s rokom 2007. (K odchodu ON Semiconductor z Piešťan by malo dôjsť na konci roka 2009, čo ešte neovplyvní vývoj nezamestnanosti v roku 2008).

Na priaznivý vývoj miery nezamestnanosti v nasledujúcom období bude mať vplyv aj priemyselný park v okrese Trnava, PSA PEUGEOT CITROEN s.r.o..

4.3.4 Stav a vývoj rozsahu a štruktúry voľných pracovných miest v okrese Piešťany

Celkový prítok voľných pracovných miest oznámených úradu práce zamestnávateľmi, resp. vyhľadaných úradom práce:

Tabuľka 2

Rok	Jan.	Feb.	Mar.	April	Máj	Jún	Júl	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
2005	270	53	190	273	323	446	318	476	348	479	213	169
2006	344	296	256	563	419	562	344	314	695	347	126	132
2007	239	283	132	293	120	327	112	403	280	200	361	188

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Najvýraznejší dopyt po pracovných silách je aj naďalej zo súkromného sektoru, pričom prevažuje dopyt po nasledovných profesiách: výrobný operátor, čašník, kuchár, bezpečnostný pracovník, vodič, pracovník vo výrobe, robotník. Inú predstavu o pracovných miestach majú uchádzači o zamestnanie, ktorí majú najvyšší záujem o profesie administratívny pracovník. Je úlohou odborných zamestnancov úradu práce, aby v rámci individuálnych pohovorov zostavovania individuálnych akčných plánov dokázali čo najlepšie zosúladiť požiadavky zamestnávateľa s predstavami uchádzača o zamestnanie k spokojnosti oboch zúčastnených strán.

Počet UoZ na jedno pracovné miesto:

Na jedno voľné pracovné miesto v roku 2007 priemerne mesačne pripadajú 4 UoZ za okres Piešťany. Podobný vývoj bol charakteristický aj pre predchádzajúce roky, kedy v roku 2006 boli 3 UoZ a rovnako aj v roku 2005.

Vývoj EAO v okrese Piešťany

Tabuľka 3

Okres Piešťany	2004	2005	2006	2007
EAO	28 898	32 460	32955	33241
Počet disponibilných UoZ	2258	1776	1413	1266
Počet evidovaných UoZ	2482	2085	1659	1487
Miera disponibilnej nezamestnanosti (%)	7,81	5,47	4,29	3,81
pre porovnanie				
Trnavský kraj	8,83	7,15	5,22	4,39
SR	13,07	11,36	9,4	8,19

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Stav EAO má rastúcu tendenciu, čo súvisí so stále rastúcim počtom obyvateľov okresu. Pomerne veľký nárast v počte EAO nastal v roku 2005 kedy počet EAO oproti roku 2004 narástol až o 3562 ľudí

Krátkodobá perspektíva (projekcia) vývoja rozsahu a štruktúry VPM:

V roku 2007 v dôsledku vzniku a rozšírenia nových zamestnávateľov, ktorí požadujú od úradu práce zaplnenie voľných pracovných pozícií, sa zaznamenal nárast vzniku voľných pracovných miest, a to hlavne na obsadenie pozície „operátor vo výrobe“. V roku 2008 sa očakáva nárast počtu týchto miest. Od roku 2005 každým rokom do regiónu prichádzajú noví investori, ktorí požadujú od úradu práce zaplnenie voľných pracovných pozícií. Predpokladá sa, že táto tendencia bude pretrvávajúť aj s ostatnými zamestnávateľmi regiónu.

4.4 STAV A VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI

Vo vývoji nezamestnanosti za roky 2005 – 2007 sa potvrdzuje klesajúca tendencia. Za sledované obdobie počet UoZ klesol o 1 507 UoZ (stav k 31.12.2005 -2007) čo je 64,57 %. Vo výhľade na I. polrok 2008 sa očakáva mierne zníženie miery nezamestnanosti. Mierne nárast nezamestnanosti sa však očakáva v septembri /absolventi škôl/ a v závere roku 2008 vplyvom ukončenia sezónnych prác. Väčšie požiadavky na pracovníkov sa zaznamenáva u väčších podnikov so spoluúčasťou zahraničných investorov, ktorí podľa dopytu tovarov a prác plánujú zvýšiť i počty zamestnancov. Pokiaľ budú tieto zámery realizované, možno predpokladať, že bude dochádzať k ďalšiemu znižovaniu miery nezamestnanosti.

Stav a vývoj nezamestnanosti v okresoch Piešťany a Hlohovec:

Tabuľka 4

ÚPSVaR	Počet UoZ		
	Skut. k 31.12.2005	Skut. k 31.12.2006	Skut. k 31.12.2007
UoZ ku koncu sled. obdobia	4 254	3 115	2 747
v tom:			
- okres PN	2 085	1 659	1 458
- okres HC	2 169	1 456	1 289
Dispon. počet UoZ na ÚPSVaR	3 792	2 730	2 399
v tom:			
- okres PN	1 776	1 413	1 239
- okres HC	2 016	1 317	1 160
Disponibilná miera nezam. v %			
- okres PN	5,47	4,29	3,73
- okres HC	8,44	5,55	4,93

Zdroj ÚPSVaR Piešťany

Miera evidovanej nezamestnanosti

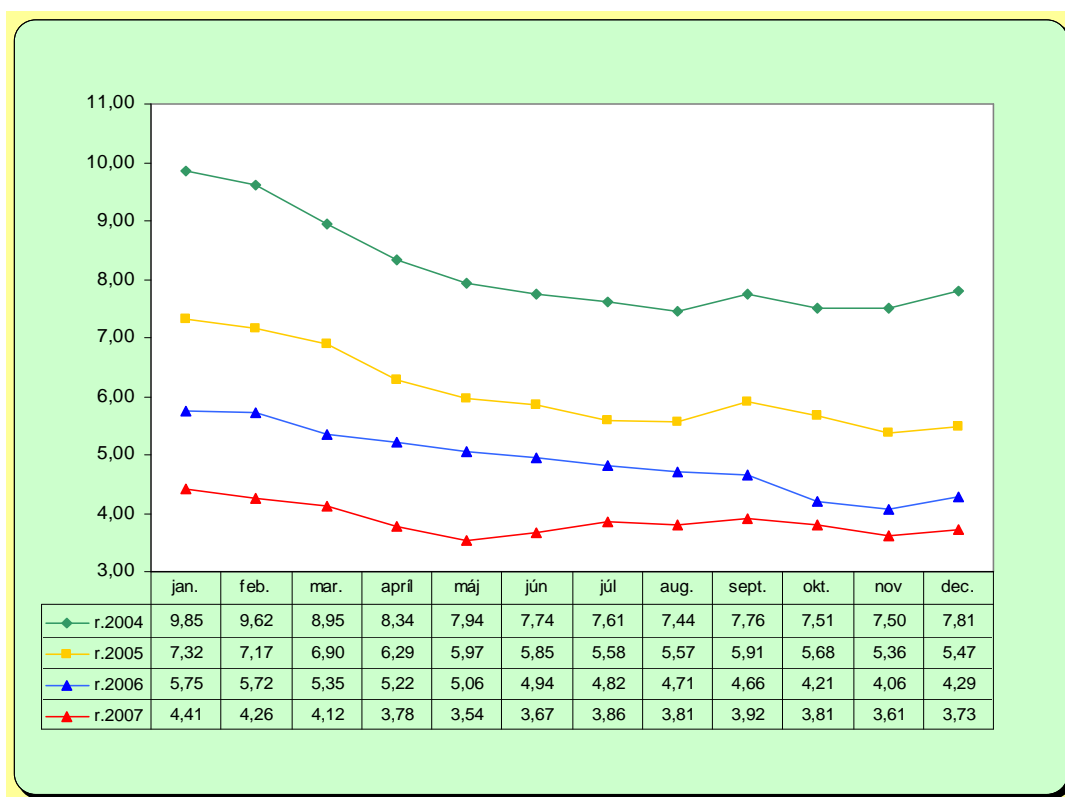
Tabuľka 5

	Ku koncu sledovaného mesiaca v %	Ku koncu predchádza- júceho mesiaca v %		Ku koncu sledovaného mesiaca v %	Ku koncu predchádza- júceho mesiaca v %
XII.06			XII.07		
Slovensko	9,4	9,12	Slovensko	7,99	7,76
Trnavský kraj	5,22	5,01	Trnavský kraj	4,30	4,16
Piešťany	4,29	4,06	Piešťany	3,73	3,61

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany, Štatistický úrad Trnava

Vývoj miery nezamestnanosti za okres Piešťany v %

Graf 1



Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého vzdelania

Tabuľka 6

Okres	Spolu	Ved. vzd.(9)	VŠ (8)	Vyššie vzd.(7)	ÚSO(6)	ÚSV(5)	ÚS(4)	SO(3)	Vyuč.(2)	ZŠ(1)	bez vzd.(0)
Trnavský kraj	16838	9	559	147	2425	663	1174	68	5701	5787	305
Piešťany	1589	2	85	24	278	81	155	1	587	374	2

Zdroj: ÚPSVaR SR

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry je najpočetnejšia skupina UoZ v okrese Piešťany zastúpená *stupňom vzdelania stredné odborné (2)*, teda 36,9 %. Mohli by sme predpokladať, že takýto vývoj má na svedomí existencia Strednej školy elektrotechnickej, ktorá každoročne zásobuje trh svojimi absolventmi s takýmto vzdelaním. Druhá najpočetnejšia skupina podľa vzdelania je tvorená UoZ so *stupňom vzdelania 1* čo je základné vzdelanie a je tvorená počtom 374, čo tvorí 23,5%.

Z tabuľky 7 vyplýva, že najväčší počet UoZ tvoria muži a to predovšetkým slobodní. Isté prepojenie tu môžeme vidieť aj s tabuľkou 8, kde počet nezamestnaných je najväčší práve u ľudí vo veku 20-29 rokov. Zo sociálnych a kultúrnych tradícií vyplýva, že práve ľudia v tomto veku sú slobodní. Mnohí z nich pracujú aj v zahraničí, ale popri tom zostávajú stále zaevidovaní na úrade práce, čo štatisticky dosť skresľuje počty UoZ.

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa rodinného stavu

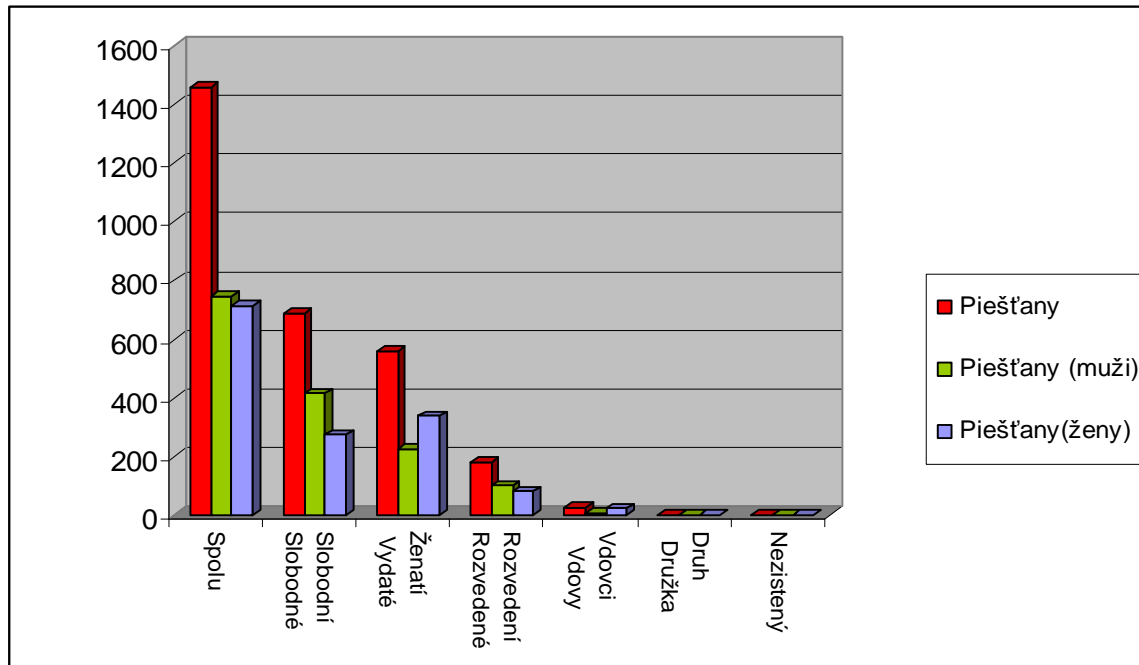
Tabuľka 7

Okres	Spolu	Slobodní Slobodné	Ženatí Vydané	Rozvedení Rozvedené	Vdovci Vdovy	Druh Družka	Nezistený
Trnavský kraj	16838	6873	7538	1923	408	85	11
Piešťany	1458	688	561	180	27	0	2
Piešťany (muži)	744	415	223	100	5	0	1
Piešťany (ženy)	714	273	338	80	22	0	1

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany, ÚPSVaR SR

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa rodinného stavu

Graf 2



Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa veku k 31. 12. 2007

Tabuľka 8

	Spolu	do 19 r.	Z toho					20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 54	55 - 59	nad 60
			15 r.	16 r.	17 r.	18 r.	19 r.						
Trnavský kraj	14724	824	1	88	94	152	489	3457	3062	3499	2273	1425	184
Piešťany	1458	88	0	7	9	9	63	364	269	357	211	146	23

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Najpočetnejšie zastúpenými vekovými skupinami UoZ v roku 2007 sú vekové skupiny v členení 40r.– 49r. a 20r.–29r.

Podobný vývoj platí aj pre celý Trnavský kraj, kde UoZ v tomto veku je 48,9% z celkového počtu UoZ.

Vzhľadom k dobe evidencie k 31.12.2007 bolo nad 12 mesiacov evidovaných 534 UoZ v okrese Piešťany.

4.5 ÚPSVaR v PIEŠŤANOCH – CHARAKTERISTIKA

- Názov: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Piešťanoch
- Forma: Rozpočtová organizácia s právnou subjektivitou
- Sídlo: Krajinská cesta 13, 921 01 Piešťany

ÚPSVaR v Piešťanoch – vnútorné členenie:

Odbor sociálnych vecí a rodiny

- Vecný správca
- Pomoc v hmotnej núdzi
- Štátne sociálne dávky
- Soc. právna ochrana detí a sociálna kuratela
- Príspevky na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ŤZP

Odbor služieb zamestnanosti

- Informačno-poradenské a sprostredkovateľské služby
- Služby zamestnávateľom a zvyšovania zamestnanosti

Služby zamestnanosti - charakteristika

Služby zamestnanosti predstavujú systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

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

Služby zamestnanosti - cieľové skupiny

- občania
- uchádzači o zamestnanie
- záujemcovia o zamestnanie
- zamestnávateľa
- žiaci základných škôl
- študenti stredných škôl

Uchádzač o zamestnanie

Občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii UoZ (v evidencii UPSVaR v Piešťanoch je aktuálne 2423 disponibilných UoZ).

Služby zamestnanosti - aktivity pre UoZ

- Informačná a poradenská činnosť
- Vyhľadávanie voľných pracovných miest
- Spolupráca pri nahlasovaní voľných pracovných miest
- Výberové konania, predvýbery
- Vzdelávanie a príprava pre trh práce
- Katalóg zamestnávateľov
- Účasť na aktivitách realizovaných v rámci APTP

Služby zamestnanosti - aktivity pre zamestnávateľov

- Poskytovanie informačných a poradenských služieb pri výbere zamestnancov a sprostredkovaní zamestnania a uplatňovaní nástrojov APTP
- Vyhľadávanie a ponúkanie vhodných zamestnancov

- Organizovanie výberových konaní spolupráca pri hromadnom prepúšťaní
- Spolupráca pri nahlasovaní voľných pracovných miest
- Realizácia aktívnych opatrení na trhu práce
- Organizovanie informačných búr
- Vydávanie katalógu zamestnávateľov

4.6 POLITIKA TRHU PRÁCE

Sprostredkovanie zamestnania

V roku 2007 bol celkový prítok voľných pracovných miest oznámených UPSVaR oznámených zamestnávateľmi, resp. vyhládaných voľných pracovných miest 2938.

V priebehu roku 2007 bolo za okres Piešťany vyradených 2 305 UoZ. Z uvedeného počtu boli vyradení zmysle zákona č. 5/2004 Z.z.:

za okres Piešťany

Tabuľka 9

Dôvod vyradenia	I.07	II.07	III.07	IV.07	V.07	VI.07	VII.07	VIII.07	IX.07	X.07	XI.07	XII.07	SPOLU
umiestnený cez úrad	20	74	70	76	66	60	40	65	75	44	50	26	666
umiestnený sám	135	96	105	107	85	64	61	64	154	138	94	62	1165
Nespolupráca	19	31	12	45	55	17	33	18	33	139	36	36	474

Zdroj: UPSVaR Piešťany

4.6.1 Aktívna politika trhu práce (AFTP)

Trh práce by mal brať do úvahy potrebu rozvoja ľudských zdrojov, pretože v medzinárodnej konkurencii sa kladie veľký dôraz na kvalitu, vzdelanosť a zručnosť pracujúcich, nie len na cenu pracovnej sily.

Mechanizmus trhu práce by mal teda funkčne pôsobiť na riešenie týchto problémov:

- Na boj proti nezamestnanosti a predchádzanie nezamestnanosti
- Na uľahčenie opätovnej integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce a podporu rovnakých príležitostí pre všetkých v prístupe na trh práce, s dôrazom na tých, ktorým hrozí sociálne vylúčenie

- Presadzovanie a vylepšenie odbornej prípravy, vzdelávania a poradenstva
- Podpora kvalifikovanej, vzdelanej a prispôsobivej pracovnej sily a rozvoj podnikavosti

Nástroje APTP – základné členenie

- Nástroje APTP zvyšujúce zamestnateľnosť UoZ
- Nástroje APTP podporujúce tvorbu pracovných miest

Národný projekt č. I - Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce

- Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto príjme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ
- Novovytvorené pracovné miesto musí byť udržané min. 2 roky
- Príspevok sa poskytuje mesačne do výšky stanovenej percentuálne z celkovej ceny práce

Národný projekt č. IIIa – Vzdelávanie a príprava pre trh práce a zamestnanecká prax zabezpečuje pre UoZ vzdelávanie a prípravu pre trh práce v prípade:

- nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností,
- potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce,
- straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Národný projekt č. V – Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi:

- vykonáva sa formou menších obecných služieb alebo dobrovoľníckych prác,
- vykonáva sa v rozsahu najmenej 10 hodín týždenne a 40 hodín mesačne,
- poskytnutý príspevok je možné použiť na úhradu nákladov na ochranné pracovné prostriedky, úrazové poistenie pre UoZ, úhradu časti ceny práce organizujúceho zamestnanca

Národný projekt č. VIIA – Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb

- zabezpečiť jednotnú úroveň poskytovaných informačných a poradenských služieb
- zvýšiť rozsah a kvalitu poradenských služieb
- poskytnúť pomoc a poradenstvo pri voľbe povolania, výbere zamestnania a zamestnanca
- zmodernizovať poradenské strediská

NP VIII – Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Piešťanoch prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu realizoval Národný projekt NP VIII .Projekt bol zameraný na modernizáciu, rozšírenie a skvalitnenie súboru sprostredkovateľských služieb pre uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnávateľov, posilnenie odborných terminologických zručností pre jednotlivé profesie a poskytovanie informácií smerujúcich k podpore pracovnej mobility v regiónoch Slovenskej republiky i v štátoch Európskej únie.

Národný projekt č. IX – Absolventská prax

- získavanie zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa
- veľmi využívaný nástroj s dobrou účinnosťou
- záujem o absolventov majú podnikateľské i nepodnikateľské subjekty
- možnosť zaradenia UoZ do 25 rokov veku

Národný projekt č. XI - Teoretická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností

- Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca
- Vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov
- Môže sa uplatniť forma všeobecného alebo špecifického vzdelávania a prípravy pre trh práce

4.7 SWOT – ANALÝZA POLITIKY ZAMESTNANOSTI A POLITIKY TRHU PRÁCE

Silné stránky:

- lacná a relatívne kvalifikovaná pracovná sila
- vysoká miera ekonomickej aktivity žien
- relatívne vysoká úroveň formálneho vzdelania pracovnej sily
- relatívne vysoký podiel stredoškolsky vzdelanej pracovnej sily
- zmena mechanizmu nástrojov aktívnej politiky trhu práce vrátane nástrojov na podporu pracovného uplatnenia znevýhodnených skupín
- rozvinutá sieť škôl a školských zariadení, rôznorodá ponuka študijných možností
- dobré skúsenosti a výsledky z realizácie vzdelávacích projektov

Slabé stránky:

- lacná a relatívne kvalifikovaná pracovná sila, ktorá odchádza do zahraničia
- nedostatočná previazanosť medzi vzdelávacou sústavou a trhom práce
- málo rozvinuté služby starostlivosti o rodinu, deti a ZŤP
- nedoriešená problematika ohrozených sociálnych skupín v oblasti zamestnávania
- odchod kvalifikovaných odborníkov zo sféry vzdelávania a zdravotníctva
- nízky štandard materiálno-technického vybavenia v školskej, zdravotníckej a sociálnej sieti

Príležitosti:

- vytváranie podmienok pre rozvoj drobného, stredného a rodinného podnikania
- udržanie pracovnej sily ako dôsledok zlepšenia trhu práce
- získanie vhodnej zahraničnej pracovnej sily
- posilnenie cieleného vzdelávania a prípravy pre trh práce
- intenzívna spolupráca vzdelávacích inštitúcií so zamestnávateľskými inštitúciami s cieľom prispôsobiť obsah a rozsah vzdelávania požiadavkám trhu práce
- rozvoj celoživotného vzdelávania

Ohrozenia:

- nedostatočná motivácia zamestnávateľov na ďalšom vzdelávaní zamestnancov
- negatívny vývoj s uplatňovaním absolventov škôl na trhu práce
- narastajúca drogová závislosť medzi mládežou
- zadlženosť zariadení zdravotnej starostlivosti
- prehlbovanie sociálnej nerovnováhy

5 ZÁVER

Nezamestnanosť možno označiť ako závažný sociálny, spoločenský, ľudský a najmä ekonomický problém súčasnosti. Viac pracovných miest, lepšie pracovné miesta a rovnaké príležitosti sú preto hlavnými sloganmi európskej politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Zámerom únie je, aby bol každý primerane vybavený na udržanie kroku so zmenou v znalostnej ekonomike. Politika zamestnanosti a sociálna politika sú základom toho, čo sa nazýva „lisabonskou agendou“, rámca politiky EÚ na vytváranie pracovných miest a rastu.

Ekonomika SR za posledné roky zaznamenala v oblasti hospodárskeho rastu významný pokrok. Kým v roku 2000 jej hospodársky rast bol na poslednom mieste v rámci krajín kandidujúcich na členstvo v EÚ, v roku 2003 už presahovala priemer, čo malo vplyv okrem iného i na rast zamestnanosti a nadväzne aj na pokles evidovanej nezamestnanosti. V poslednom období je zaznamenávaný rast HDP okolo 9%, čo nás radí k najrýchlejšie rastúcim ekonomikám v celosvetovom meradle. Napriek zaznamenanému pokroku však stále patríme medzi krajiny s najvyššou mierou nezamestnanosti a najnižšou úrovňou miezd v rámci EÚ.

Z hľadiska celkovej situácie na trhu práce sa prejavujú problémy s vyčerpaním rezerv pracovných síl v regiónoch s vysokou mierou rastu, ktoré sú spojené s dopytom po kvalifikovaných profesiách. Na druhej strane v zaostávajúcich regiónoch, v ktorých podiel evidovanej miery nezamestnanosti je vyšší ako priemer v SR, pretrváva prebytok pracovnej sily s nízkym vzdelaním a bez vzdelania, ktorá má problémy uplatniť sa.

Situácia sa výrazne mení, dnes už zamestnávateľia neprichádzajú na úrady len keď potrebujú peniaze, ale hľadajú partnera pre zabezpečovanie potrieb pracovných síl pre svoje podniky a prevádzky. Významné miesto na trhu zohrávajú aj pracovné agentúry na sprostredkovanie zamestnania, ktoré sú často pružnejšie a efektívnejšie v sprostredkovaní a iných poskytovaných službách ako ÚPSVaR.

Napriek pozitívnym ukazovateľom v oblasti vývoja nezamestnanosti v SR naďalej pretrvávajú problémy s uplatňovaním sa na trhu práce a to predovšetkým osôb s nízkou kvalifikáciou, ktorí tvoria jadro vysokej dlhodobej nezamestnanosti. Takýto vývoj však neplatí pre Piešťanský okres, kde je najviac UoZ zastúpených so vzdelaním stredné odborné. Tento vývoj je typický pre okres aj z historického hľadiska, pretože tu v minulosti existovali veľké

závody na výrobu súčiastok do televízorov- známa Tesla, závod Chirana, kde sa vyrábali zubné kreslá a odevný závod Trikota. Pre tieto závody boli pripravovaní študenti na stredných odborných školách a učilištiach, aby bol v dostatočnej miere nasýtený trh. V súčasnosti však už ani jeden z týchto podnikov nefunguje, čo spôsobuje prevýšenie ponuky (absolventov) nad dopytom po nich.

Teda aj tento vývoj poukazuje na pretrvávajúci problém schopnosti aktívnej politiky trhu práce presmerovať ľudí, ktorí prišli o prácu v procese reštrukturalizácie ekonomiky Slovenska a ktorého sprievodným znakom je prudký pokles nízkokvalifikovaných pracovných miest, vyžadujúcich len základné, alebo neúplné stredoškolské vzdelanie. Najvýznamnejší prostriedok na dosiahnutie zmeny vzdelanostno-odborného profilu voľnej pracovnej sily je jej celoživotné vzdelávanie, čo v našich podmienkach predurčuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce za strategicky najvýznamnejší nástroj aktívnej politiky trhu práce. Jeho problémom však je, že doposiaľ len málo korešponduje s potrebami trhu, najmä tam, kde sa najvýraznejšie prejavuje nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Slabou stránkou vzdelávania v robotníckych profesiách je nedostatok vzdelávacích ustanovizní, najmä SOU, ktoré podľa slov strategických investorov nie sú technicky ani personálne vybavené na vzdelávanie v požadovanej kvalite. Oveľa ľahšie, jednoduchšie a lacnejšie sa zabezpečuje vzdelávanie na výpočtovú techniku, účtovníctvo, služby a podobne, kde smeruje až 80% UoZ. Tento vývojový trend však treba zastaviť.

Otvorený trh práce v našich podmienkach dospel do štádia, kedy sa ukazuje vyčerpanosť vnútorných zdrojov pracovných síl (okrem iného aj vďaka odlivu do zahraničia), a tak si ju hľadá v prostredí tretích krajín. Preto prvoradou povinnosťou musí byť snaha dostať na trh uchádzačov o zamestnanie, najmä dlhodobozamestnaných, a využiť k tomu potenciálne nástroje, opatrenia a projekty.

Vývoj nezamestnanosti v okrese Piešťany môžeme z celkového pohľadu posúdiť ako priaznivý. Hodnota miery nezamestnanosti v okrese je v súčasnosti okolo 4%, čo v porovnaní predovšetkým s regiónmi východného, ale aj stredného Slovenska je pozitívne.

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry je najpočetnejšia skupina UoZ v okrese Piešťany zastúpená stupňom vzdelania *stredné odborné* (2) - a to tvorí 36,9 %. Najviac uchádzačov o zamestnanie je vo veku 20-29 rokov (24,9%) a vzápätí za nimi sú uchádzači vo veku 40-49 rokov (24,4%).

5.1 NÁVRHY NA RIEŠENIE PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI V OKRESE PIEŠŤANY

Na základe analýzy okresu Piešťany sme prišli k možným zlepšeniam v znižovaní miery nezamestnanosti. Hlavné východiská môžeme hľadať vo výbornom geografickom položení celého okresu. Jadro celého regiónu tvorí kúpeľné mesto Piešťany, ktorého význam však najmä po sprivatizovaní kúpeľov veľmi klesá. Možnú nádej na zastavenie, prípadne obrat situácie môžeme nájsť v plánovanej investícii do regiónu, ktorá sa odhaduje na približne 32 miliárd.

Táto suma by sa mala preinvestovať do roku 2012. O investície do projektov, ktoré majú priniesť rezidenčné a zábavno-rekreačné komplexy, sa postarajú domáci aj zahraniční developeri. Kúpeľné centrum sa tak aj vďaka investíciám z arabského sveta a výstavbe golfového areálu môže stať novodobou luxusnou destináciou Slovenska.

Na výstavbu najmä voľnočasových projektov sa v Piešťanoch plánuje preinvestovať zhruba 21,4 mld. Sk. Najväčšou investíciou pritom bude zábavný komplex Red Tower, ktorého výstavba celkovo bude 8 mld. Sk. Okrem týchto projektov Piešťany uvažujú o vybudovaní ďalšieho wellness centra, golfového areálu, multišportového centra, strediska zimných športov či úpravy letiska Piešťany celkovo za viac ako 10 mld. Sk.

Predovšetkým v tomto smere môžeme očakávať zlepšenie zamestnanosti, ktoré bude späté so všetkými profesiami, teda od robotníkov, ktorí sa budú podieľať na výstavbe daných projektov až po vedúce funkcie riadenia podnikov. Od Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Piešťanoch sa v tomto smere očakáva spolupráca a úzka prepojenosť tak so zamestnávateľmi ako aj s uchádzačmi o zamestnanie.

Ďalej tu rozhodne nesmie chýbať:

- ⇒ marketingová podpora všetkých projektov,
- ⇒ pomoc a podpora pri ich realizácii,
- ⇒ zvýšenie spolupráce medzi školstvom a praxou,
- ⇒ vytváranie nových pracovných agentúr,
- ⇒ podpora celoživotného vzdelávania.

Úplné odstránenie nezamestnanosti však nemožno predpokladať, tak z ekonomického ako ani sociálneho hľadiska. Avšak pevnejšie a pružnejšie prepojenie všetkých subjektov trhu môže viesť k podstatnému zníženiu nezamestnanosti v celom regióne.

6 POUŽITÁ LITERATÚRA

1. ÁRENDAŠ, M. 2005. Makroekonómia. Nitra SPU v Nitre, 2005, ISBN 80-8069-524-5
2. BEDNÁRIK, R. 2003. Uplatnenie nezamestnaných starších ľudí na slovenskom trhu práce, zborník z vedeckého seminára konaného dňa 28. apríla 2003, Bratislava: Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, 2003, 72 s. ISBN 80-7138-114-4
3. BUCHTA, S.: Regionálne aspekty vývoja agrárnej zamestnanosti na Slovensku, Zemědělská ekonomika č. 41 95, str. 30-35
4. ČERNÁ, J. – STANĚK, P. 1996. Slovensko a 21. Storočie výzva a šanca. Bratislava: Danubiaprint, 1996. s. 235. ISBN 80-218-0194-8
5. DURĎOVIČOVÁ, M. 1999. Nezamestnanosť ako sociálno-ekonomický problém a možnosti jej znižovania celoživotným vzdelávaním, In: Ekonomický časopis, roč. 47, 1999, č. 1, s. 107 – 124
6. GÁŽIOVÁ, A. 2006. Základy makroekonómie, 1. vyd. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa 2006 s.103-108, 178s., ISBN 80-8094-035-5
7. Hospodárske noviny, číslo 73, vydané 15. 4. 2008, vydáva ECOPRESS, a.s. ISSN 1335-4701
8. KÁRÁSZ, P. 2004. Základné oblasti vplyvu EÚ na rastový potenciál regiónov Slovenska. Ekonomický časopis, 52, 2004, č. 10, s. 1239-1253
9. LENCZOVÁ, T. 1999. Rodina a problémy zamestnanosti, Bratislava: LÚČ, 1999, 104 s. ISBN 80-968175-8-2
10. LISÝ, J. 1999. Výkonnosť ekonomiky a ekonomický rast.1.vyd., Bratislava: Ekonómia, 1999. 106 s. ISBN 80-88715-55-5
11. LISÝ, J. a kol. 2005. Ekonómia v novej ekonomike, 1.vyd, Bratislava: IURA EDITION 2005. 622 s. ISBN 80-80787-063-3
12. MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha, SLON, 2002, ISBN 80-86429-08-03
13. MATULČÍKOVÁ, M. 2001. Vstup absolventov škôl na trh práce a nároky zamestnávateľských subjektov, 2001, 159 s., ISBN 80-88943-086
14. MIHÁLIK, J. 1999. Trh práce a manažment ľudských zdrojov. 1.vydanie, Bratislava: Ekonóm, 1999. 164 s. ISBN 80-225-1147-1
15. MIHÁLIK, J. 2002. Trh práce a manažment ľudských zdrojov/ Personálny

- manažment. 2.vydanie. Trenčianska univerzita v Trenčíne, 2002. ISBN 80-88914-50-7
16. SAMUELSON, P.-NORDHAUS, W. 1992. Ekonómia I.z angl. originálu Economics.13. vyd. Bratislava: BRADLO, 1992, 420 s. ISBN 80-7127-030-X
 17. SAMUELSON, P.-NORDHAUS, W. 2000. Ekonómia. Bratislava, ELITA, 2000, ISBN 80-8044-059-x
 18. SOJKA, M.- Konečný, B. 1996. Malá encyklopédia moderní ekonomie. Praha: Libri, 1996, 270 s., ISBN 80-85983-05-2
 19. ŠLOSÁR , R. a kol. 1996. Výkladový slovník ekonomických pojmov, 2.vyd., Bratislava SPN 1996, s.125, ISBN 80-08-00869-5
 20. VINCÚR, P. 1997. Hospodárska politika, Bratislava, 1997, ISBN 80-85413-30-2
 21. VIŠŇOVSKÝ, J. – NAGYOVÁ, Ľ. – ŠAJBIDOROVÁ, M. 2000. Manažment ľudských zdrojov, Nitra, SPU v Nitre 2000, ISBN 80-7137-798-8
 22. ZELENÝ, M. 2000. Nezaměstnanost je nemocí Evropy. In: Moderní řízení, 2000, č. 7, s. 12
 23. ZOBORSKÝ, I.M. 2001 Ekonomika poľnohospodárstva. 1.vyd. Nitra: SPU, 2001. 258s. ISBN 80-7137-941-7
 24. ZOBORSKÝ, I.M. 1998 Ekonomika poľnohospodárstva. 1.vyd.Nitra:SPU, 1998, 165s. ISBN 80-7137-533-0
 25. ŽAJA. J. a kol. 2000. Uplatnenie absolventov VŠ v konkurenčnom prostredí trhu práce, Nitra, SPU v Nitre, AGROTAR Nitra, 2000, ISBN 80-88943-06-x
 26. Sociálna politika a zamestnanosť, 9/ 2007, vydáva UPSVaR a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ISBN 13366053
 27. Sociálna politika a zamestnanosť, 10/2007, vydáva UPSVaR a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ISBN 13366053
 28. www.upsvar.sk
 29. www.statistics.sk

7 PRÍLOHY

Príloha 1 - Zoznam obcí v okrese Piešťany

Príloha 2 - Rozhodujúci zamestnávateľia okresu Piešťany

Príloha 3 - Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy za podniky s 20 a viac zamestnancami

Príloha 4 - Podniky v okrese Piešťany podľa odvetví, sektorov a vlastníctva k 31.12.2007

Príloha 5 - Tabuľka hromadného prepúšťania v roku 2007

Príloha 6 - Graf znázorňujúci hustotu obyvateľstva v okrese Piešťany a SR na km²

Príloha 7 - Graf priemernej mesačnej mzdy za jednotlivé odvetvia

Príloha 8 - Nezamestnanosť (podľa výberového zisťovania pracovných síl)

Príloha 9 - Graf vývoja nezamestnanosti v okrese Piešťany, Trnavskom kraji a SR

Príloha 10 - Vývoj miery nezamestnanosti za január, september a december za jednotlivé kraje SR

Príloha 11 – Miera evidovanej nezamestnanosti

Príloha 1

Zoznam obcí na území okresu Piešťany, vrátane počtov obyvateľov:

P.č.	Názov mesta - obce	Počet obyvateľov	Hustota obyvateľstva	Poznámka
1.	Banka	2 087	245,23	
2.	Bašovce	338	82,43	
3.	Borovce	849	78,72	
4.	Dolný Lopašov	982	41,95	
5.	Drahovce	2 530	104,37	
6.	Dubovany	939	82,63	
7.	Ducové	339	125,19	
8.	Hubina	502	19,52	
9.	Chtelnica	2 537	72,86	
10.	Kočín – Lančár	538	40,40	
11.	Krakovany	1 311	135,13	
12.	Moravany n./Váhom	1 864	170,83	
13.	Nížná	503	71,80	
14.	Ostrov	1 134	141,90	
15.	Pečeňady	475	62,59	
16.	Piešťany	30 606	700,12	mesto
17.	Prašník	865	30,79	
18.	Rakovice	482	67,53	
19.	Ratnovce	915	108,90	
20.	Sokolovce	1 117	197,14	
21.	Šípkové	353	45,18	
22.	Šterusy	515	45,22	
23.	Trebatice	1 234	157,92	
24.	Veľké Kostoľany	2 580	104,05	
25.	Veľké Orvište	963	245,57	
26.	Veselé	1121	78,49	
27.	Vrbové	6 249	440,86	mesto
	OKRES SPOLU:	63 928	167,6	

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Príloha 2

Rozhodujúci zamestnávateľia okresu Piešťany a ich vplyv na trh práce

Výrobné organizácie:

nad 500 zamestnancov

ON Semiconductor Slovakia a.s., Piešťany (planované prepúšťanie asi 400 zamestnancov, okolo 200 zostane pracovať v tzv. centre globálnej podpory)

300 - 500 zamestnancov

Bodet & Horst mattress ticking k.s., Vrbové
Semikron, s.r.o. Vrbové

do 300 zamestnancov

DELIPRO, s.r.o. Piešťany
Stakotra Manufacturing s.r.o., Piešťany
VEM Slovakia Piešťany
OMFA, s.r.o. Drahovce
Chirana - Dental, s.r.o. Piešťany
Nachema a.s., Piešťany
Veľkopek, a.s. Piešťany
Wabash Technologies s.r.o., Krakovany
EKOM s.r.o, Piešťany
Rhenus Logistics s.r.o Trebatice

Nevýrobné organizácie:

nad 1 000 zamestnancov

Slovenské liečebné kúpele, a.s. Piešťany

nad 300 zamestnancov

Nemocnica A. Wintera , n.o. Piešťany
Trnavská vodárenská spoločnosť, a.s. Piešťany

do 300 zamestnancov

SAD Piešťany
Technický skúšobný ústav, š.p. Piešťany
Národný ústav reumatologických chorôb Piešťany
Mesto Piešťany, Piešťany
Slovenský vodohospodársky podnik š.p. Piešťany
Steel form s.r.o Piešťany

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Príloha 3

Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy za podniky s 20 a viac zamestnancami za 1 .- 4. kv. 2007 - podľa OKEČ

Okres odvetvia	Priemerný evidenčný počet zamestnancov	Priemerná mesačná mzda v Sk
-------------------	---	-----------------------------

PIEŠŤANY

SPOLU odvetvia ekon. činnosti	14 587	19 900
Poľnoh. poľov., les. hospod., rybolov, chov rýb	960	16 786
Priemysel spolu	6 106	20 744
Stavebníctvo	686	19 124
Veľkoobchod a maloobchod	450	24 966
Hotely a reštaurácie	313	17 172
Doprava, skladovanie, pošty a telekom.	259	21 654
Finančné sprostredkovanie	178	48 667
Nehnutelnosti, prenájom, a obchod. činnosti	536	18 908
Verejná správa a obrana, povinné soc. zab.	425	22 486
Školstvo	1 567	17 290
Zdravotníctvo a soc. starostlivosť	2 898	18 500
Ostatné spoločenské, sociálne a osob. služby	210	14 919

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Príloha 4

Podniky v okrese Piešťany podľa odvetví, sektorov a vlastníctva k 31.12.2007

Odvetvie ekonomickej činnosti	Sektor, druh vlastníctva	okres Piešťany
	Podniky spolu	1 461
Pôdohospodárstvo, rybolov	Sektor verejný	-
	Sektor súkromný	47
	Zahraničné vlastníctvo	3
	Medzinárodné vlastníctvo	2
Ťažba nerastných surovín	Sektor verejný	-
	Sektor súkromný	1
	Zahraničné vlastníctvo	-
	Medzinárodné vlastníctvo	1
Priemyselná výroba	Sektor verejný	-
	Sektor súkromný	184
	Zahraničné vlastníctvo	39
	Medzinárodné vlastníctvo	15

Výroba, rozvod elektriny, plynu, pary a teplej vody	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	3 - - -
Stavebníctvo	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	1 100 6 2
Vnútorý obchod	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	- 498 99 65
Hotely a reštaurácie	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	- 76 11 3
Doprava, skladovanie, pošty a telekomunikácie	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	1 76 6 9
Finančné sprostredkovanie	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	- 15 2 2
Nehnuteľnosti, prenájom, obchodné činnosti a ostatné služby	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	2 341 43 18
Školstvo	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	- 12 3 2
Zdravotníctvo, sociálna pomoc	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	2 59 3 3
Ostatné, spoločenské, sociálne a osobné služby	Sektor verejný Sektor súkromný Zahraničné vlastníctvo Medzinárodné vlastníctvo	2 41 2 4

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

Príloha 5

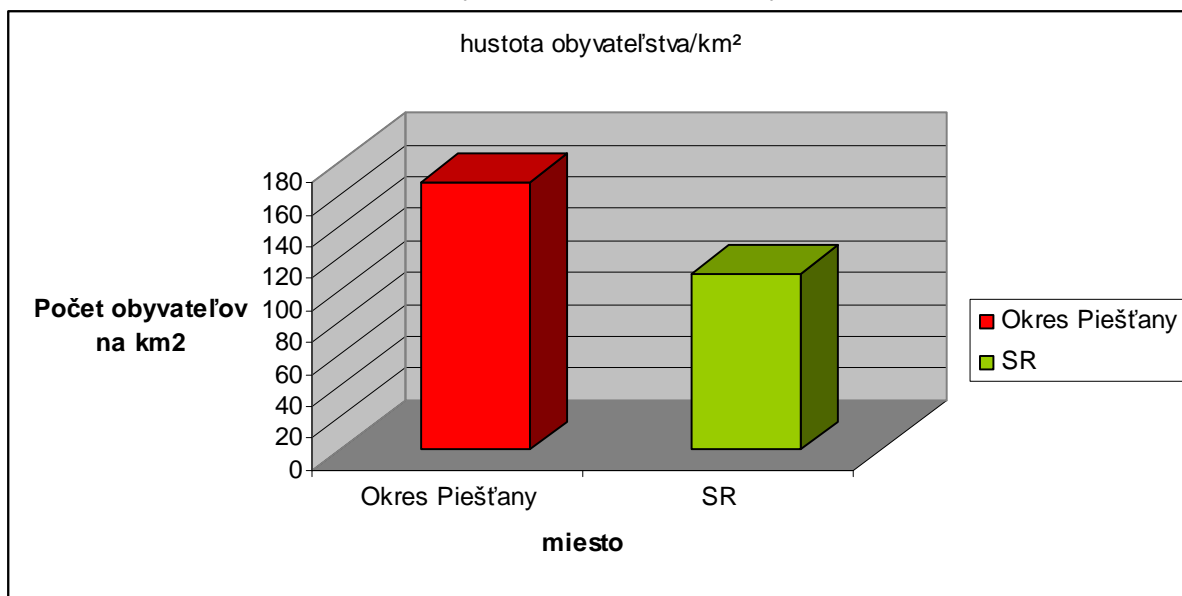
Hromadné prepúšťanie v roku 2007

Zamestnávatel'	OO KEČ	Dôvod HP	Dátum nahlásenia	Termín		Počet zamestnancov	Hlásený počet ohroz. prac. miest	Realiz. počet zruš. pracov. miest
				začatia HP	ukončenia HP			
DELIPRO, s.r.o Piešťany	3210	Zmena kurzu Sk a zníženie objednávok	27.02.2007	31.03.2007	31.07.2007	284	80	1
AVENT Slovakia s.r.o Piešťany	1821	skončenie organizácie	30.11.2007	31.12.2007	31.12.2008	800	800	70

Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

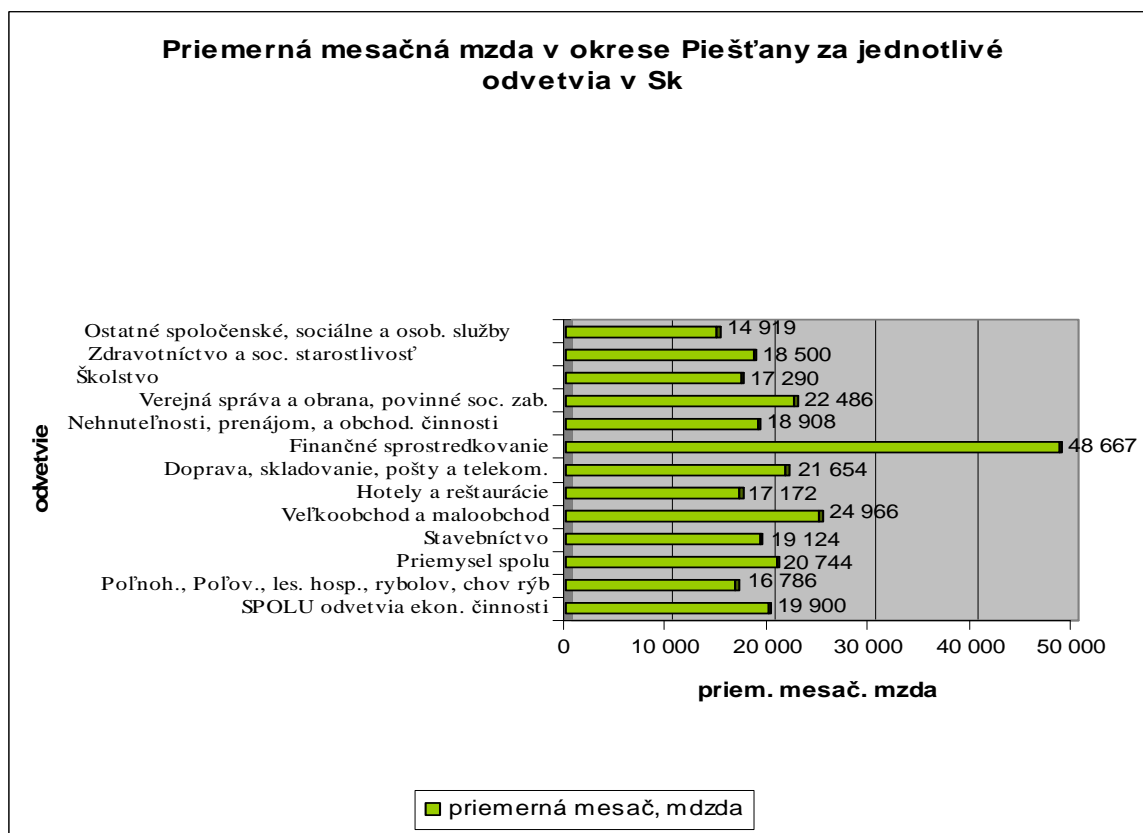
Príloha 6

Hustota obyvateľstva v okrese Piešťany a SR



Zdroj: ÚPSVaR Piešťany, Štatistický úrad SR

Príloha 7



Zdroj: ÚPSVaR Piešťany

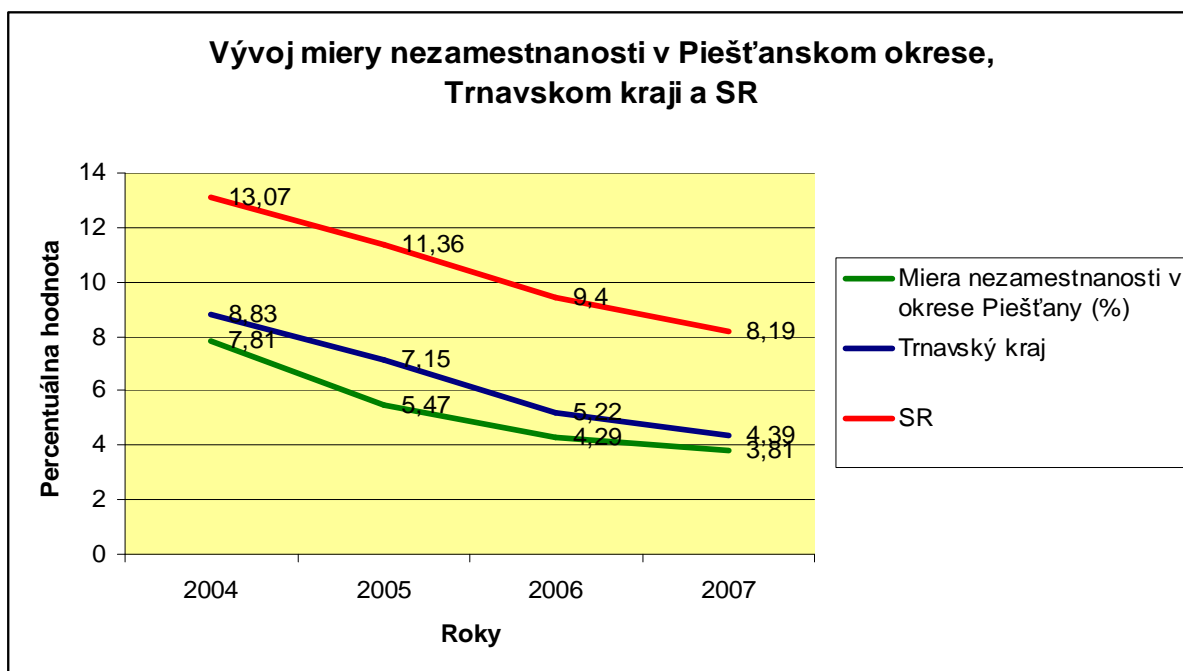
Príloha 8

Nezamestnanosť (podľa výberového zisťovania pracovných síl)

Kraj, SR	2006			2007		
	počet nezamestnaných		miera nezamestnanosti v % (2006)	počet nezamestnaných		miera nezamestnanosti v % (2007)
	spolu (tis. osôb)	podiel na SR v %		spolu (tis. osôb)	podiel na SR v %	
Bratislavský	14,4	4,1	4,3	14,1	4,8	4,2
Trnavský	25,4	7,2	8,8	18,7	6,4	6,5
Trenčiansky	21,2	6	7,1	16,7	5,7	5,7
Nitriansky	45,1	12,8	13,2	37,4	12,8	10,7
Žilinský	39,4	11,1	11,8	33,6	11,5	10,1
Banskobystrický	68,6	19,4	21,1	64,9	22,2	20
Prešovský	68	19,2	18,1	51,7	17,7	13,8
Košický	71,3	20,2	20,3	54,7	18,7	15,9
SR spolu	353,4	100	13,3	291,9	100	11

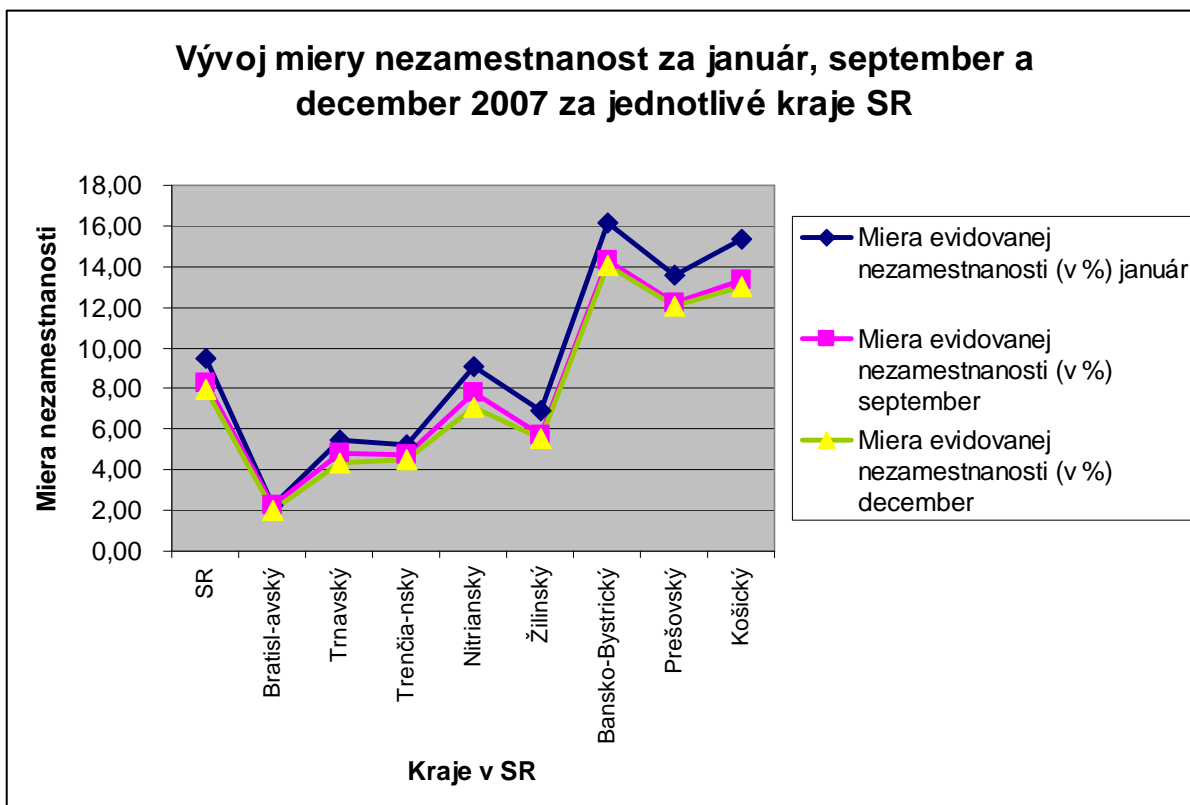
Zdroj: Štatistický úrad SR

Príloha 9



Zdroj: ÚPSVaR Piešťany, Štatistický úrad SR

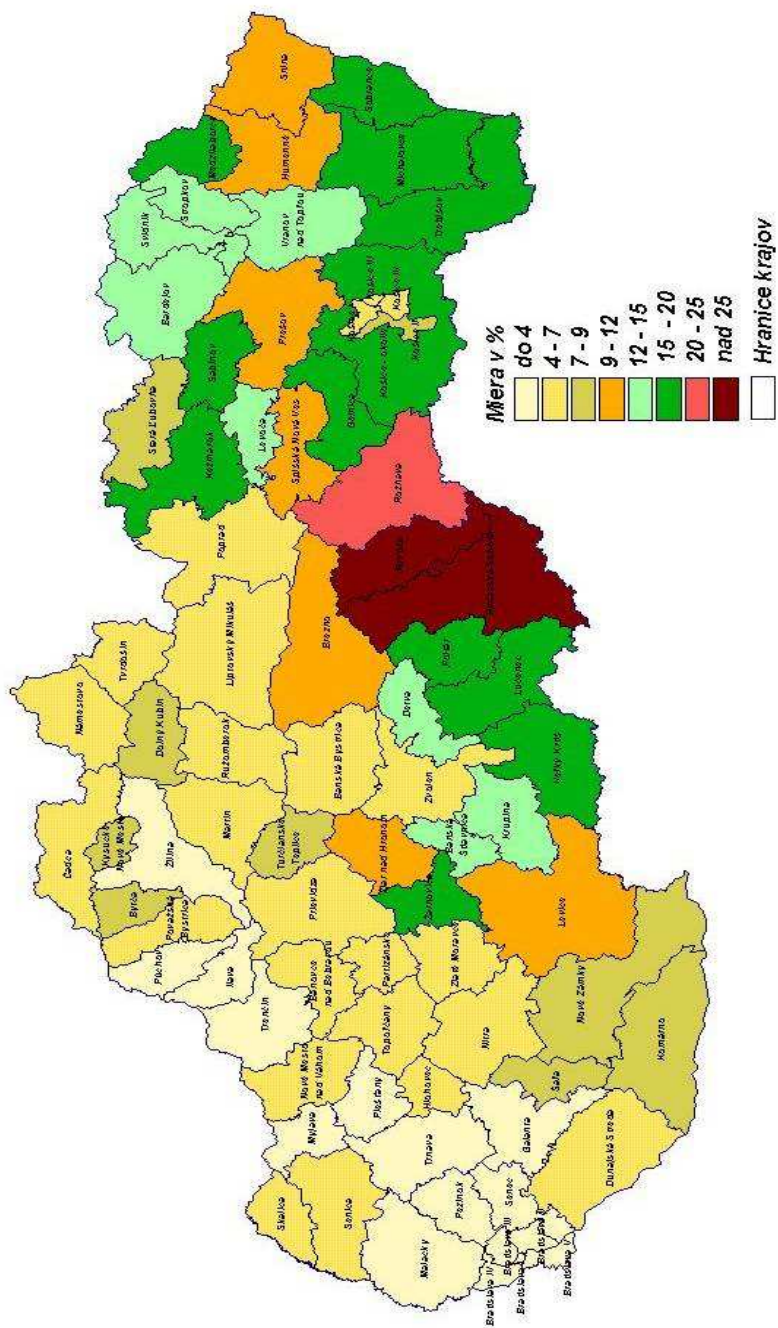
Príloha 10



Zdroj: Štatistický úrad SR, ÚPSVaR SR

Príloha 11

Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 31.1.2008



Miera evidovanej nezamestnanosti prirúčaná na základe výkazov o výkonnosti SR a príslušného počtu uchádzačov zamestnaných v roku 2007. Algoritmus výpočtu stanovila MPSVaR SR

Územie podľa spoločných hraníc

Zdroj: ÚPSVaR SR