



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF ECONOMICS

# NÁVRH NA ZNÍŽENIE NEZAMESTNANOSTI V OKRESE TRENČÍN

UNEMPLOYMENT REDUCTION PROPOSAL IN THE REGION OF TRENČÍN

## DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

### AUTOR PRÁCE

AUTHOR

BC. SIMONA MEGO VÁ

### VEDOU CÍ PRÁCE

SUPERVISOR

DOC. ING. LUDĚK MIKULEC, CSC.

BRNO 2014

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Bc. Simona Megová**

---

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

**Návrhy na zníženie nezamestnanosti v okrese Trenčín**

v anglickém jazyce:

**Unemployment Reduction Proposal in the Region of Trenčín**

Pokyny pro vypracování:

Úvod  
Vymezení problému a cíle práce  
Teoretická východiska práce  
Analýza problému a současné situace  
Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení  
Závěr  
Seznam použité literatury  
Přílohy

---

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.


Seznam odborné literatury:

- MILLER, L. Jak zvládat a řídit problémové zaměstnance. Praha: Grada Publishing, 2009. 232 s. ISBN 987-80-247-2904-6.  
PERNICA, M. a V. ŠEFCÍK. Makroekonomická gramotnost. Praha: Ekopress s.r.o., 2012. 166 s. ISBN 978-80-86929-82-8.  
SIROVÁTKA, T., J. WINKLER a M. ŽIŽLAVSKÝ. Nejistoty na trhu práce. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.  
VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Opava: OPTYS, spol. s r. o., 2009. 149 s. ISBN 970-80-85819-76-2.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2013/14.



  
\_\_\_\_\_  
doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.  
Ředitel ústavu

  
\_\_\_\_\_  
doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
Děkan

V Brně, dne 9. 2. 2014

## **Abstrakt**

Táto diplomová práca je zameraná na problematiku nezamestnanosti v okrese Trenčín. Analytická časť je venovaná zisteniu aktuálneho stavu na trhu práce v tomto okrese a následne som navrhla opatrenia, ktoré by mali prispieť k zníženiu nezamestnanosti.

## **Abstract**

This master's thesis deals with employment questions in the Trenčín region. The analytical part of this thesis is devoted to the description of current situation at the labor market in this region and consequentially several measures are suggested to contribute to the decrease of the unemployment rate.

## **Kľúčové slová**

Nezamestnanosť, miera nezamestnanosti, trh práce, aktívna politika zamestnanosti.

## **Key words:**

Unemployment, unemployment rate, labour market, active employment policy.

**Bibliografická citácia diplomovej práce:**

MEGOVÁ, S. *Návrhy na zníženie nezamestnanosti v okrese Trenčín..* Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2014. 99 s. Vedúci diplomovej práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc..

### **Čestné prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je pôvodná a spracovala som ju samostatne. Prehlasujem, že citácie použitých prameňov je úplná, že som vo svojej práci neporušila autorské práva (v zmysle Zákona č. 121/2000 Sb., o práve autorskom a o právach súvisiacich s právom autorským).

V Brne dňa 29. května 2014

.....  
Bc. Simona Megová

## **Pod'akovanie**

Za odborné vedenie, pripomienky a pomoc by som rada poďakovala svojmu vedúcemu práce, pánovi Doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc..

Za trpezlivosť a podporu v priebehu písania tejto diplomovej práce, ako aj celého môjho štúdia, ktorej si veľmi vážim, ďakujem svojej rodine a priateľom.

# OBSAH

ÚVOD .....	9
1 VYMEDZENIE PROBLÉMU A CIELE PRÁCE .....	13
2 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE .....	14
2.1 Trh práce .....	14
2.1.1 Dopyt po práci .....	14
2.1.2 Ponuka práce .....	15
2.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	17
2.2 Nezamestnanosť .....	17
2.2.1 Meranie nezamestnanosti .....	18
2.2.2 Druhy nezamestnanosti .....	19
2.2.3 Štruktúra nezamestnanosti .....	21
2.2.4 Príčiny nezamestnanosti v Slovenskej republike .....	21
2.2.5 Rizikové skupiny nezamestnaných .....	22
2.2.6 Cesty znižovania nezamestnanosti .....	24
2.2.7 Dopady nezamestnanosti .....	24
2.2.8 Prínosy nezamestnanosti .....	25
2.3 Inflácia a nezamestnanosť .....	25
2.4 Politika zamestnanosti .....	26
2.4.1 Pasívna politika zamestnanosti .....	28
2.4.2 Aktívna politika zamestnanosti .....	29
3 ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU .....	40
3.1 Nezamestnanosť v Európskej únii .....	40
3.2 Nezamestnanosť v Slovenskej republike .....	42
3.3 Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji .....	48
3.4 Nezamestnanosť v okrese Trenčín .....	49
3.4.1 Charakteristika Trenčianskeho okresu .....	50
3.4.2 Vývoj nezamestnanosti v okrese Trenčín .....	51
3.4.3 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa pohlavia .....	52
3.4.4 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa rodinného stavu .....	52
3.4.5 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa vekových skupín .....	53

3.4.6	Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa dĺžky evidencie .....	55
3.4.7	Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa vzdelania .....	55
3.4.8	Vývoj rizikových skupín nezamestnaných v okrese Trenčín .....	57
3.5	Aktívna politika zamestnanosti .....	60
3.6	SWOT analýza okresu Trenčín .....	62
4	VLASTNÉ NÁVRHY RIEŠENIA .....	65
4.1	Návrhy investičných akcií .....	65
4.1.1	Priemyselné zóny v okrese Trenčín .....	65
4.1.2	Investičné akcie miest a obcí v okrese Trenčín .....	68
4.2	Návrhy na zníženie nezamestnanosti problémových skupín .....	74
4.2.1	Nezamestnanosť absolventov škôl a mladistvých .....	74
4.2.2	Nezamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím .....	76
4.2.3	Nezamestnanosť uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov .....	77
4.2.4	Návrhy na zníženie nezamestnanosti žien s deťmi .....	78
4.2.5	Dlhodobo nezamestnaní uchádzači (nad 5 mesiacov) .....	79
4.2.6	Návrh nákladov a počtu vytvorených pracovných miest po zavedení návrhov na zníženie nezamestnanosti problémových skupín .....	80
4.3	Návrhy na zníženie nezamestnanosti v rámci APZ .....	82
	ZÁVER .....	88
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....	92
	ZOZNAM OBRÁZKOV .....	96
	ZOZNAM GRAFOV .....	97
	ZOZNAM TABULIEK .....	98
	ZOZNAM PRÍLOH .....	99

## ÚVOD

Predkladaná diplomová práca je spracovaná pre potreby Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne so sídlom na ulici M.R. Štefánika 20 v Trenčíne.

Úrady práce v Slovenskej republike vznikajú na základe zákona SRN č.444 z 29. októbra 1990 o zriadení úradov práce. V začiatkoch ich riadili pracovníci ministerstva práce odboru úradu práce.

Prvá riaditeľka odboru úradov práce na ministerstve práce Mária Janušová tvrdí, že do vzniku úradov práce nezamestnanosť na Slovensku neexistovala, lebo bola uzákonená povinnosť pracovať. Až po víťazstve nežnej revolúcie bola zrušená pracovná povinnosť a začala intenzívna rekonštrukcia ekonomiky.

Úrady práce vznikli z odborov pracovných síl, ktoré počas socializmu pôsobili na okresných úradoch. Na Slovensku bolo pôvodne 38 úradov práce, dnes ich je 46 a ich služby sa od pôvodnej evidencie nezamestnaných a vyplácanie dávky v nezamestnanosti významne rozšírili. (1)

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne vznikol 1.1.2004 zriaďovacou listinou Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky v zmysle zákona SNR č. 444/1990 Zb. .

V počiatkoch sa počet zamestnancov pohyboval v rozmedzí od 160 – 180 a tento počet si udržiava do dnešného dňa. Kolektív je prevažne ženský, ženy sú viac odolné voči stresu a voči náladovým a podráždeným klientom úradu. Sú komunikatívnejšie a majú ľudskejší prístup, preto tvoria približne 80% zamestnancov. Muži sú väčšinou menej komunikatívnejší, nevedia riešiť viac vecí naraz, preto sú obsadzovaný do pozícií zameraných na právne postavenie klientov, vymáhajú pohľadávky a podieľajú sa na aktívnych opatreniach trhu práce.

Do úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne spadajú štyri mestá – Trenčín, Dubnica nad Váhom, Nová Dubnica, Ilava a okolité obce. Pod Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny teda spadajú ešte dve pracoviská – v Dubnici nad Váhom a v Ilave – viz organizačná štruktúra (príloha 1).

Riaditeľkou Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je pani Ing. Zdenka Tvrďá. Kancelária riaditeľa zverejňuje informácie na informačných tabuliach úradu, vyhotovuje odpisy, zabezpečuje všetky administratívne, organizačné a vecné práce v súlade s činnosťou sekretariátu riaditeľa, plánuje a organizuje dohodnuté stretnutia a ďalšie podujatia riaditeľa úradu, prijíma a selektuje korešpondenciu úradu, zabezpečuje účasť zamestnancov úradu na poradách, vyhotovuje zápisy z pracovných porád, zodpovedá za hospodárenie s reprezentačným fondom riaditeľa úradu, vedie evidenciu vnútorných predpisov úradu a evidenciu vnútorných predpisov vydaných ústredím a podieľa sa na distribúcií týchto predpisov jednotlivým organizačným útvarom, zabezpečuje agendu pre hodnotenie mediálnych výstupov za úrad, sprostredkováva styk úradu s redakciou časopisu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, vedie agendu Uznesení vlády SR, sleduje Uznesenia vlády a úlohy z nich vyplývajúce pre úrady práce, sociálnych vecí a rodiny s cieľom zabezpečenia ich plnenia, pravidelne k poslednému dňu kalendárneho štvrťroka predkladá riaditeľovi úradu písomné vyhodnotenie sledovania Uznesení vlády SR, vrátane upozornenia na Uznesenia vlády SR, ktoré sa dotýkajú činnosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. (2)

Služby zamestnanosti sa členia na Oddelenie aktívnych opatrení trhu práce a Oddelenie sprostredkovania a poradenstva. (3)

Oddelenie aktívnych opatrení trhu práce sa zaoberá náplňou zoznamu nástrojov, ktoré sú od 01.05.2013 nasledovné: náhrada časti cestovných výdavkov uchádzača o zamestnanie, vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosťou, príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti, príspevok na podporu udržania pracovných miest, príspevok na absolventskú prax, príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec, príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby, príspevok na dochádzku za prácou, príspevok na presťahovanie za prácou, projekty a programy, príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, príspevok na činnosť pracovného asistenta a príspevok

na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov. (4)

Oddelenie sprostredkovania a poradenstva vykonáva nasledujúce práce: zaraďuje občanov do evidencie uchádzačov o zamestnanie, poskytuje informačné a poradenské služby pre zamestnanie a o možnostiach každého občana a realizuje výberové konania podľa požiadaviek zamestnávateľa.

Oddelenie ekonomiky zabezpečuje riadenie referátu finančného, referátu Európskeho sociálneho fondu a referátu hospodárskej správy.

Oddelenie informatiky a správcov IS vykonáva najmä tieto činnosti: zabezpečuje prevádzku informačného systému UPSVR v lokálnej počítačovej sieti, zabezpečuje ochranu a bezpečnosť IS vrátane antivírusovej ochrany, zabezpečuje dátovú a elektronickú komunikáciu úradu, zabezpečuje pripojenie do celosvetovej počítačovej siete Internet a mnoho ďalších.

Oddelenie kontroly dohliada na dodržiavanie všeobecne záväzných právnych a interných predpisov týkajúcich sa výkonu štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti a sociálnych vecí a rodiny.

Osobný úrad zabezpečuje plnenie úloh, ktoré služobnému úradu vyplývajú zo štátnozamestnaneckých vzťahov, zabezpečuje komplexnú agendu miezd, plní úlohy v oblasti riadenia ľudských zdrojov, hmotnej stimulácie zamestnancov, vzdelávania zamestnancov.

Budova Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v minulosti slúžila ako pracovisko sklárskeho výskumu, teda úplne odlišnému ako to je dnes, preto nastali opatrenia formou vybudovaním bezbariérového prístupu pre postihnutých, ktorý chodia nielen na úrad práce, ale aj kvôli sociálnym veciam. Bolo vybudované parkovisko hlavne pre invalidov, aj keď ich je stále nedostatok. Vzhľadom na bezpečnosť zamestnancov a klientov bola vymenená strecha a časť okien.

V okrese Trenčín je absencia veľkých zamestnávateľov, prevládajú malý a stredný zamestnávateľia, preto sa nedarí umiestniť do zamestnania všetkých nezamestnaných.

Vyskytuje sa častá obrátkovosť, kedy sú jedinci mesiac v evidencii, mesiac vydržia v práci a po odrobenom mesiaci sa vrátia späť na úrad práce.

Dlhodobo nezamestnaní sa nemôžu uchytiť na trhu práce kvôli nedostatočnému vzdelaniu, absencií zručností a kvôli zlým pracovným návykom. Zamestnať sa nedarí ani neprispôsobivých občanov, medzi ktorých sa radia hlavne rómsky spoluobčania, bezdomovci a ľudia, ktorí sú vyradený kvôli nespolupráci, kedy nevedia preukázať že hľadajú prácu a nechodia pravidelne na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Ďalšími problémami sú s budovou, v ktorej Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny sídli, hlavne s rekonštrukciou nedostatočného technického vybavenia a nízkeho počtu pracovníkov. Počet pracovníkov je približne 180, pričom nezamestnaných na tento počet zamestnancov je až 34 240. Na jedného pracovníka pripadá takmer 200 nezamestnaných osôb, pričom v európskych štátoch je obvyklé, že na jedného pracovníka pripadá 80 až 100 klientov. (5)

Problémom sú aj neochota nezamestnaných zamestnať sa a neochota rekvalifikácie, ako aj nízke pridelenie finančných prostriedkov z Ministerstva financií Slovenskej republiky.

Z dôvodu vyššie uvedených dôvodov sa v diplomovej práci budem zaoberať návrhmi na zníženie nezamestnanosti v okrese Trenčín, ktorým bude predchádzať dôkladná analýza nezamestnaných a podrobné preskúmanie aktívnych opatrení trhu práce, ktoré by mohli nezamestnaným pomôcť zamestnať sa.

# **1 VYMEDZENIE PROBLÉMU A CIELE PRÁCE**

Nezamestnanosť je v dnešnej dobe veľmi diskutovaným problémom, ktorý ovplyvňuje verejné dianie a verejné financie. Ekonomickými dôsledkami tohto javu sú hlavne zvyšujúce sa výdaje zo štátneho rozpočtu na sociálne dávky, podporu v nezamestnanosti či výdaje na rekvalifikáciu. Sociálnymi dôsledkami sú pokles životnej úrovne nezamestnaného, rôzne zdravotné problémy a v neposlednej rade zvyšujúca sa kriminalita. Práve z týchto dôvodov je veľmi dôležité neustále sledovať vývoj miery nezamestnanosti a snažiť sa o jej znižovanie.

Cieľom diplomovej práce je predloženie návrhov na zníženie nezamestnanosti v okrese Trenčín. Východiskovým bodom je analytická časť, na základe ktorého definujem problémové skupiny, ktoré sú viac ohrozené rizikom nezamestnanosti. Následne navrhнем opatrenia a riešenia pre zníženie miery nezamestnanosti.

## 2 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE

Zamestnanie hrá v našej kultúre rolu centrálnej inštitúcie, skrz ktorú sa definujeme. Ciele, status, sociálne kontakty, štruktúra nášho života aj jednotlivých dní sú primárne odvodené z nášho zamestnania. (6, str. 68)

### 2.1 Trh práce

Podľa A. Smitha je pôvodným zdrojom všetkých nutných životných prostriedkov a vecí spríjemňujúcich život, ktoré každý národ ročne spotrebuje, jeho ročná práca. (7, str. 10)

*„Práca je činnosť, ktorého nositeľom je človek. Z tohto dôvodu ovplyvňuje prácu rada neekonomických faktorov, čo pôsobí na situáciu na trhu práce, hlavne na vývoj ponuky na tomto trhu.“* (8, str. 160)

*„Význam trhu práce je zvýraznený niektorými ďalšími základnými súvislosťami ekonomík. Jedná sa predovšetkým o skutočnosť, že v ekonomike ako celku je trh práce prevodovým mechanizmom medzi procesmi výroby (ponuky, tzn. tvorby statkov) a spotreby (dopyty, ktoré dávajú užitiu výrobných faktorov zmysel a objektivizujú ho). Práca je vynakladanie výrobného faktoru, ktorý sa nakupuje, a tým ovplyvňuje náklady výroby a mzdy vyplácané za vynakladanie práce, sú súčasne základným segmentom na strane dopytu v ekonomike. Od vzájomných závislostí oboch strán sa odvíjajú také významné okolnosti, ako je výška cenovej hladiny v ekonomike, kúpyschopnosť dôchodkov, základný rozsah kúpyschopnosti spoločnosti, vytvárajúci rámec rozsahu výroby.“* (7, str. 59 – 60)

#### 2.1.1 Dopyt po práci

B. Buchtová vo svojej knihe *Nezaměstnanost* uvádza, že výklad dopytu po práci je vysvetľovaný pomocou **teórie meznej produktivity**, ktorá sa opiera o **zákon klesajúcich výnosov**, čoho vysvetlením je, že celkový produkt sa zvýšil zapojením dodatočnej jednotky výrobného faktoru práce – pre prírastok celkového produktu

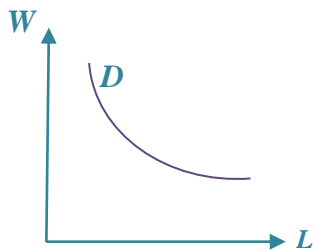
dosiahnutý za uvedených podmienok označený ako mezný produkt práce. Zákon klesajúcich výnosov vyjadruje skutočnosť, že rast celkového produktu je sprevádzaný poklesom mezného produktu príslušného výrobného faktoru. Platí, že mezný produkt dodatočnej jednotky výrobného faktoru je klesajúci. Zákon klesajúcich výnosov sa vzťahuje výlučne k prípadom zvyšovania množstva používaného jedného faktoru. Vytvára možnosť odpovedať na otázku, ktoré množstvo práce bude k danému rozsahu kapitálu prenášané (tzn. na čom závisí počet zamestnaných). (7, str. 60 – 62)

Dopyt po práci je určený mezným produktom práce. Podnikateľ je ochotný a má záujem prenášať prácu, ak príjem z mezného produktu bude väčší ako náklady na jeho získanie. Ak dôjde k rovnosti, nemá záujem o dodatočné jednotky práce. Dopyt sa utvára v závislosti na množstve ostatných výrobných faktorov a ich vzájomných pomeroch. (7, str. 62)

Firma maximalizujúca zisk najíma také množstvo práce, pri ktorom sa vyrovnáva príjem z mezného produktu práce s meznými nákladmi. (8, str. 160)

Dopyt po práci je znázornený v nasledujúcom grafe:

Graf 1: Krivka dopytu po práci



$W$  – mzdová sadzba v €

$L$  – množstvo práce v hod

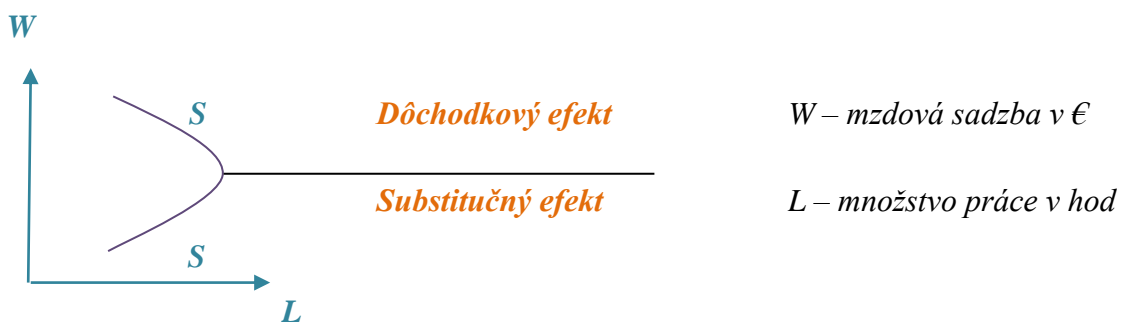
Zdroj: Vlastné spracovanie

### 2.1.2 Ponuka práce

„Ponuka práce je na trhu zastúpená domácnosťami a aj v tomto prípade platí, že ochota pracovať je výrazom poznania, že efekt, ktorý z konania práce plynie, je väčší alebo rovný obeti, ktorá je spojená s jej konaním. Efektom vynakladania práce je mzda, peňažné ocenenie vynaloženej práce, respektíve jej mezného produktu. Východiskom

porovnania, o ktoré sa opiera rozhodnutie o tom, či práca bude ponúknutá, nie je suma peňažných prostriedkov, teda nominálna mzda, ale tzv. reálna mzda. Tá vyjadruje kúpyschopnosť nominálnej mzdy, koľko tovarov a služieb si môže jej príjemca nakúpiť. Každá ponuka je v ekonomike chápaná ako funkčný vzťah medzi cenou a ponúkaným množstvom, pričom obecné platí, že s rastúcou cenou sa zvyšuje ponúkané množstvo. V prípade ponuky práce ide o ochotu pracovať a obecná ponuka platí aj pre ponuku práce, neplatí však pre ňu obecné. Tvar ponuky je špecifický, pri určitej výške mzdy sa ponuková krivka zalamuje.“ (7, str. 63)

Graf 2: Ponuka práce



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri vyššej mzdovej sadzbe každá hodina práce umožňuje získanie väčšieho množstva výrobkov a služieb, čo vedie k tendencii viac pracovať na úkor voľného času (tzn. nahradzovať voľný čas prácou). Jedná sa o **substitučný efekt**.

Vyššia mzdová sadzba zvyšuje reálny príjem (za predpokladu nemenných cien výrobkov a služieb) a vedie tak k tendencii mať viac voľného času. Tento účinok zmeny mzdovej sadzby je **dôchodkový efekt**. (9, str. 96)

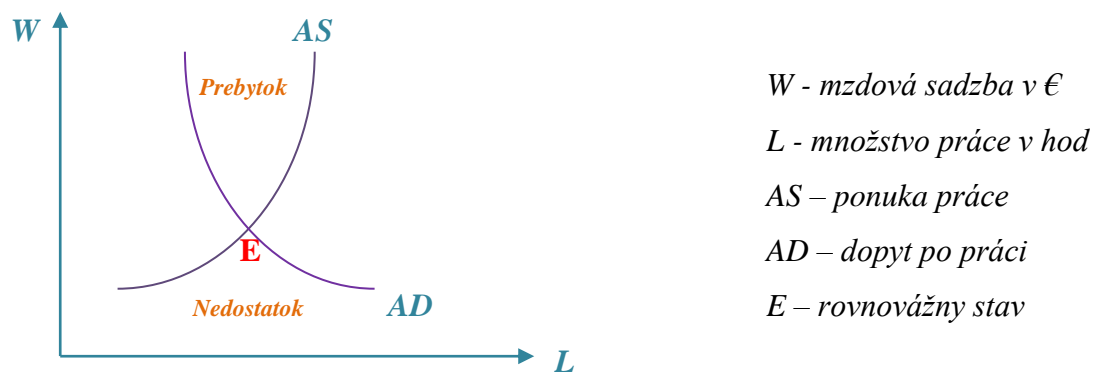
Ak prevažuje substitučný efekt nad dôchodkovým efektom, s rastom mzdovej sadzby ponúkané množstvo práce klesá.

Ak prevažuje dôchodkový efekt nad substitučným efektom, tak s rastom mzdovej sadzby ponúkané množstvo práce klesá. (8, str. 163)

### 2.1.3 Rovnováha na trhu práce

„Rovnováha na trhu práce je previazaná s existenciou nezamestnanosti, ktorá je od trhu práce neoddeliteľná. Je produktom protichodných tendencií ponuky (s rastúcou mzdou ochota ponúkať väčšie množstvo práce) a dopytu (s klesajúcou mzdou sa vypláca prenajímať – je ochota prenajímať väčšie množstvo práce). Je aj dôsledkom odlišných faktorov pôsobiacich na utváranie ponuky a dopytu.“ (7, str. 64)

Graf 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Vlastné spracovanie

Ak je tržná mzdová sadzba nižšia ako rovnovážna, ponúkané množstvo práce je nižšie, ako dopytované. Nedostatok práce povedie k zvýšeniu mzdovej sadzby. Nerovnováha bude existovať tak dlho, pokiaľ sa mzdová sadzba nezvýši na rovnovážnu úroveň alebo pokiaľ sa nezmení ponuku alebo dopyt po práci. (10, str. 32)

Ak bude mzdová sadzba vyššia ako rovnovážna, ponúkané množstvo práce je vyššie ako dopytované. Tlak nezamestnanosti má tendenciu tlačiť mzdu na rovnovážnu úroveň. (8, str. 165 – 166)

## 2.2 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je neschopnosť účastníkov pracovnej sily nájsť prácu. (11, str. 127)

Nezamestnanosť je komplexným nielen ekonomickým problémom. (12, str. 135)

Nezamestnanou je osoba bez plateného zamestnania, aktívne hľadajúca prácu a ochotná do práce čoskoro nastúpiť. Časť nezamestnanosti je skrytá (napríklad nútené skrátené pracovné úväzky, frustrovaní pracovníci,..). (13, str. 197)

### 2.2.1 Meranie nezamestnanosti

*„Na trhu práce sa stretávajú uchádzači o zamestnanie, ktorí predstavujú ponuku, a firmy, ktoré predstavujú dopyt. Nezamestnanosť je stav, kedy ponúkané množstvo práce je väčšie, ako dopytované. Pre stanovenie miery nezamestnanosti je kľúčové rozdelenie obyvateľstva na ekonomicky aktívnych a neaktívnych.“* (9, str. 58)

#### a) Ekonomicky aktívne obyvateľstvo

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo môžeme rozdeliť do dvoch skupín, a to na zamestnaných a nezamestnaných. (15, str. 144)

**Zamestnaní obyvatelia**, ktorí majú platené zamestnanie alebo samozamestnanie (vrátane osôb dočasne v práci neprítomných, ale s formálnou väzbou k zamestnaniu, ako napríklad osoby v stave choroby alebo na materskej dovolenke). (16, str. 39)

**Nezamestnaní obyvatelia** splňujúci tri podmienky:

- nemajú platené zamestnanie ani samozamestnanie,
- pričom prácu aktívne hľadajú,
- sú ochotní v blízkej dobe nastúpiť. (13, str. 181)

#### b) Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo

Do kategórie ekonomicky neaktívneho obyvateľstva zaradíme ostatných ľudí v produktívnom veku, ktorí nemajú zamestnanie ani ho z rôznych dôvodov nehľadajú. Patria sem hlavne študenti, ktorí sa v dennom štúdiu pripravujú na budúce povolanie, ľudia v domácnosti, ktorí sa starajú o malé deti alebo handicapovaných členov rodiny,

zdravotne postihnutých a ľudia ktorí stratili po dlhodobej snahe o získanie zamestnania nádej získania pracovného miesta. (12, str. 135)

### 2.2.2 Druhy nezamestnanosti

Podľa príčin, ktoré vedú k vzniku nezamestnanosti a tiež podľa ich prejavov v ekonomike rozlišujeme niekoľko druhov nezamestnanosti: frikčná, štrukturálna a cyklická a dobrovoľnú a nedobrovoľnú. (17, str. 148)

#### a) Frikčná, štrukturálna a cyklická nezamestnanosť

**Frikčná nezamestnanosť** – vzniká pôsobením životného cyklu obyvateľstva, vzniká pohybom ľudí z jedného regiónu do iného, s hľadaním prvého zamestnania po absolvovaní školy, s nasledovaním životného partnera a podobne. Má krátkodobý charakter a ekonomike je prospešná.

**Štrukturálna nezamestnanosť** – nastáva v prípade nesúladu kvalifikačnej štruktúry práce na trhu ponúkanej a dopytovanej. Príčinou tohto javu zmena štruktúry ekonomiky alebo technickým pokrokom.

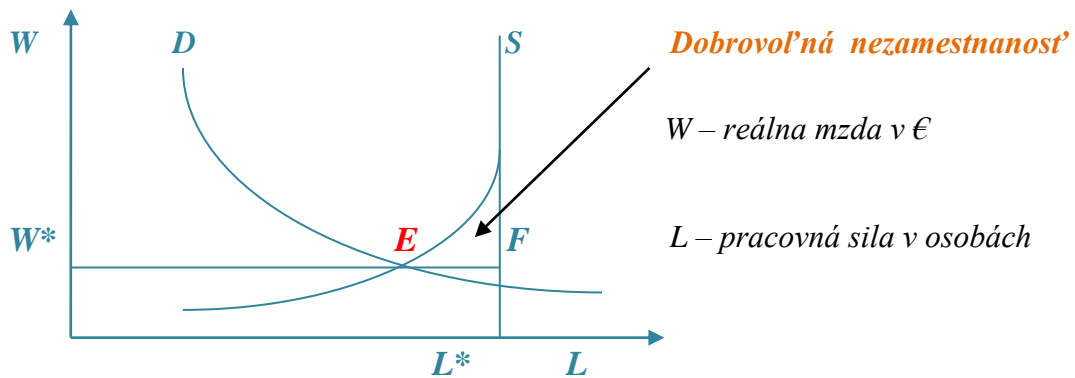
**Cyklická nezamestnanosť** je považovaná za cyklický pohyb ekonomiky. Vo fáze expanzie klesá, v recesii sa znižuje. Negatívne dôsledky sú umocnené tým, že postihuje celú ekonomiku prostredníctvom všetkých sektorov národného hospodárstva.

**Sezónna nezamestnanosť** je samostatným typom nezamestnanosti prejavujúca sa pravidelnými výkyvmi v priebehu roka. Táto nezamestnanosť sa vyskytuje v tých odvetviach ekonomiky, ktoré sú silne ovplyvňované ročným obdobím. Jedná sa napríklad o poľnohospodárstvo, stavebníctvo, turizmus. (12, str. 140)

#### b) Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť

**Dobrovoľná nezamestnanosť** vzniká, keď človek chce pracovať, ale nie je schopný zohnať prácu za požadovanú odmenu alebo pri požadovaných podmienkach. Nezamestnaný uprednostňuje voľný čas pred prácou. Dobrovoľná nezamestnanosť za predpokladu pružných miezd je znázornená v nasledujúcom grafe:

Graf 4: Dobrovoľná nezamestnanosť za predpokladu pružných miezd

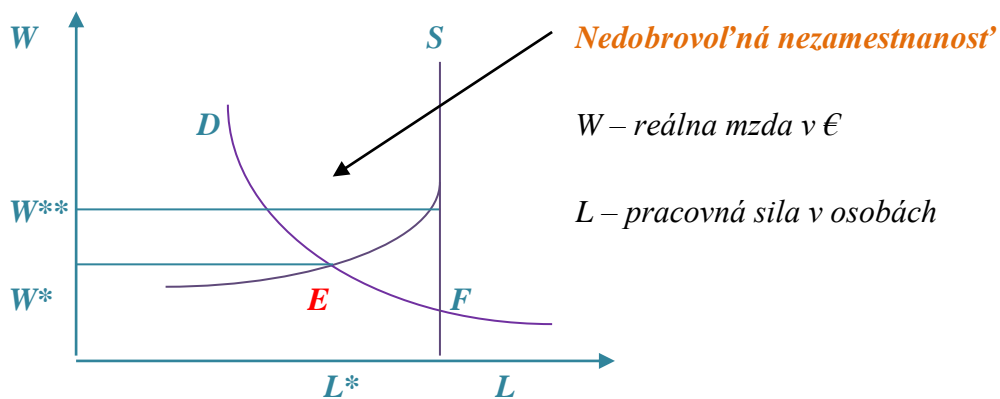


Zdroj: Vlastné spracovanie

Tento graf predstavuje vývoj nezamestnanosti pri pružných mzdách za predpokladu trhnej rovnováhy v bode  $E$ . Dobrovoľná nezamestnanosť je znázornená úsečkou  $EF$ .

**Nedobrovoľná nezamestnanosť** je tvorená ľuďmi, ktorí sú ochotní pracovať aj za nižšiu mzdu alebo sú ochotní povoliť zo svojich podmienok, ale prácu si aj napriek tomu nemôžu nájsť. Nedobrovoľná nezamestnanosť vzniká ako následok nízkeho dopytu po práci. Nedobrovoľná nezamestnanosť za predpokladu nepružných miezd je znázornená v nasledujúcom grafe:

Graf 5: Nedobrovoľná nezamestnanosť za predpokladu nepružných miezd



Zdroj: Vlastné spracovanie

V tomto grafe mzdy reagujú len čiastočne a neúplne. Ponuka práce značne prevyšuje dopyt firiem pri danej výške reálnych zmien. Nedobrovoľná nezamestnanosť môže postihovať ľudí, ktorí nemajú dobré alternatívne príležitosti, pretože je pre nich rekvalifikácia alebo objavenie iných zdrojov obživy veľmi náročné. (18, str. 60 -85)

### 2.2.3 Štruktúra nezamestnanosti

Pri hodnotení nezamestnanosti nie je dôležitá jej miera, ale jej štruktúra z hľadiska dĺžky trvania, jej regionálneho rozloženia alebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvateľstva.

Krátkodobá nezamestnanosť je menej závažný problém, hlavne ak je to otázka niekoľkých týždňov.

Dlhodobá nezamestnanosť je veľmi závažným problémom, trvá viac ako jeden rok. Začínajú pôsobiť niektoré faktory nepriaznivo ovplyvňujúce kvalifikáciu nezamestnaných osôb, ich sociálnu pozíciu a psychiku. (12, str. 137 – 138)

### 2.2.4 Príčiny nezamestnanosti v Slovenskej republike

Za najzávažnejšie príčiny nezamestnanosti považuje Martin Pernica a Vladimír Šefčík hlavne tieto:

- **diskriminácia určitých uchádzačov o prácu zo strany zamestnávateľov** – najčastejšie sú z dôvodu veku a pohlavia, zanedbateľné však nie sú ani diskriminácie zdravotne postihnutých, občanov inej národnosti a podobne,
- **nezáujem o málo perspektívne obory a zle platené pracovné pozície** – hlavne o poľnohospodárstvo, lesníctvo, dopravu a skladovanie,
- **nedostatočná kvalifikácia a nedostatočné vzdelanie** – vzdelanostná štruktúra nezodpovedá štandardom bežných vo vyspelých krajinách a klesá záujem

o učebné odbory s výučným listom a učebné odbory s maturitou – všetci chcú pokračovať na vysokej škole,

- **vysoké zdanenie práce** – napríklad vo Veľkej Británii sa odvádza zo mzdy približne o 10 % menej. (9, str. 63 – 66)

### 2.2.5 Rizikové skupiny nezamestnaných

Nezamestnanosť viac ohrozuje určité skupiny populácie a práve na tieto skupiny je zameraná politika zamestnanosti. U nás k nim patria mladý ľudia, ženy s malými deťmi, zdravotne postihnutí, starší ľudia, ľudia s nízkym vzdelaním, rómske etnikum a prichádzajúci imigranti:

- **mladšie vekové skupiny do 30 rokov** - absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí sa uchádzajú o svoje prvé zamestnanie, sú v konkurencii s ostatnými uchádzačmi značne znevýhodnení. Nemajú praktické skúsenosti a základné pracovné návyky, ale tiež im chýbajú určité pracovné kontakty uľahčujúce lepšiu orientáciu na trhu práce. Pre mladých ľudí od 18 do 20 rokov je zavedený systém podpôr pre zamestnávateľov, ktorí ich prijmu do zamestnania. Poľa výskumu K. Roberta dáva vysoké percento mladých ľudí prednosť nezamestnanosti pred neuspokojivým pracovným miestom. Ich hlavnými problémami sú nuda, nedostatok peňazí a sebaúcta,
- **starší ľudia** – stratu zamestnania prežívajú najviac ľudia vo veku od 41 – 50 rokov, majú pocit bezradnosti, neistoty a pociťujú stratu sebadôvery. Pre zamestnávateľov sa starší ľudia javia ako horšia investícia oproti mladým ľuďom, preto sa často novo zamestnaní starí ľudia cítia nevyužití a neuspokojení. Ich celková aktivita je defenzívna, preto je potrebná hlavne ochrana proti strate zamestnania. Jednou z najlepších možností pre takéhoto nezamestnaného je samostatné podnikanie, kedy to môže viesť k znovuzískaniu kontroly nad vlastným osudom,

- **ženy** – zamestnávateľia uprednostňujú mužskú pracovnú silu, preto sa ženy dostávajú do nepriaznivej situácie. Mužov uprednostňujú z dôvodu väčšej územnej mobility a neprenášanie problémov z domácnosti do práce. Matky s malými deťmi majú často absencie narušujúce plynulosť pracovných procesov, čo spôsobuje ich negatívne ohodnotenie a znižuje ochotu ich zamestnávať. Zamestnanosť žien je celosvetový problém, je totiž obtiažne skĺbiť pracovné a materské povinnosti. Jedna z možností riešenia tohto problému je skrátený pracovný úväzok a pružná pracovná doba,
- **zdravotne postihnutí ľudia** – ľudia so zníženou pracovnou schopnosťou majú problémy nielen ekonomické, sociálne a psychické, ale hlavne problémy so zmyslom života a ľudskej dôstojnosti. Títo ľudia majú čoraz menšiu šancu uplatniť sa na trhu kvôli čoraz väčšiemu dôrazu na produktivitu práce. Často sa dostávajú do bezvýchodiskovej životnej situácie a pre ich rodiny to znamená starosť o nezamestnaného postihnutého rodinného príslušníka. Doba ich evidencie na úradoch práce prevyšuje dobu evidencie zdravých jedincov niekoľkonásobne,
- **ľudia bez kvalifikácie** – ide hlavne o mladých ľudí ťažko vzdelávaných, často s malým záujmom o vzdelávanie. Patria sem aj ľudia s nežiaducim deviantným chovaním – alkoholicy, recidivisti, ľudia prepustení z nápravných zariadení a podobne. Pracovníci s nízkou kvalifikáciou budú čoraz viac vytláčaní lacnejšími a presnejšími strojmi a o ich prácu prestane byť úplný záujem,
- **rómske etnikum** – Rómovia majú čoraz väčší problém zamestnať sa, pretože sa neustále zvyšujú nároky uplatnenia pracovnej sily na trhu práce, kde výraznú rolu zastáva kvalifikácia a rozsah a kvalita sociálnych vedomostí. Väčšina Rómov absolvuje len základné vzdelanie a nezískava ďalšiu kvalifikáciu. Väčšina z nich neukončí ani základnú školu. Rómovia žijú pod tlakom vlastných kultúrnych vzorcov chovania a hodnôt aj pod zvýšeným tlakom majoritnej populácie, ktorá ich zatiaľ plne neintegrovala. Ich šanca uplatnenia na trhu práce je teda minimálna. (19, str. 109 – 115)

### **2.2.6 Cesty znižovania nezamestnanosti**

Vláda pomocou svojej hospodárskej politiky môže znížiť dôsledky nezamestnanosti aj dobu hľadania práce mnohými spôsobmi. K obmedzeniu nezamestnanosti vlády používajú kombináciu expanzívnej fiškálnej a monetárnej politiky.

Ďalšou cestou je využitie aktívnej politiky zamestnanosti a negatívne dopady nezamestnanosti z hľadiska nezamestnaných pomáha eliminovať pasívna politika zamestnanosti, ktorá spočíva v kvalitnej činnosti úradu práce.

Určitou cestou k zníženiu nezamestnanosti je podpora malého a stredného podnikania, pretože tieto firmy dokážu zamestnať časť nevyužitej pracovnej sily. (12, str. 147 – 148)

V neposlednej rade treba dbať na investíciu do ľudského kapitálu, pretože osoby s vyššou úrovňou ľudského kapitálu disponujú výhodami, ktoré im umožňujú lepšie postavenie na trhu práce aj v spoločnosti. (20, str. 61)

### **2.2.7 Dopady nezamestnanosti**

Medzi dopady nezamestnanosti patrí:

- straty pracovných schopností a motivácie,
- plytvanie zdrojmi,
- strata príjmu,
- zvýšenie zdravotných rizík (hlavne pre dlhodobo nezamestnaných),
- zníženie životného štandardu, (11, str. 127)
- strata sebadôvery,
- depresia, fatalizmus a apatia,
- nárast sociálnej izolácie,

- obviňovanie vlastnej rodiny zo straty práce. (19, str. 55)

### 2.2.8 Prínosy nezamestnanosti

Medzi hlavné prínosy nezamestnanosti patrí hlavne zvýšenie konkurencieschopnosti uchádzačov o prácu a firmy tak majú väčšiu možnosť výberu z uchádzačov. Uchádzači teda musia neustále zvyšovať kvalifikáciu a snažia sa čo najefektívnejšie predať svoje vedomosti a schopnosti. Ak by nastala situácia nulovej nezamestnanosti, absolventi škôl by nachádzali ihneď zamestnanie a konkurencia na trhu ponuky uchádzačov by bola značne obmedzená. (21, str. 79)

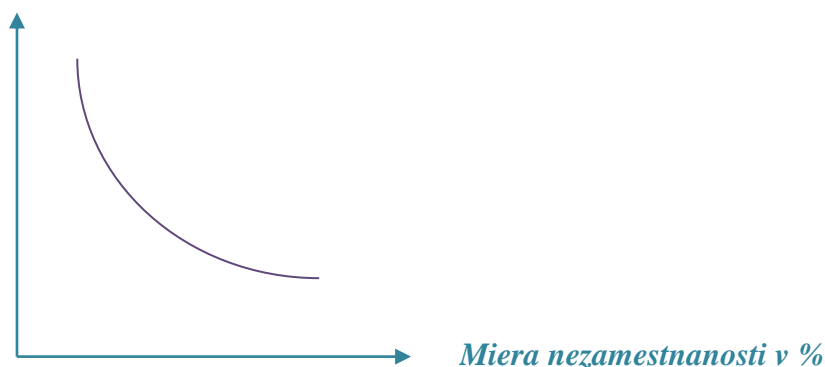
## 2.3 Inflácia a nezamestnanosť

*„Philipsova krivka zobrazuje vzťah miery inflácie a nezamestnanosti. Praktický význam krivky spočíva v tom, že poukazuje na problém súčasného dosiahnutia nízkej nezamestnanosti a nízkej inflácie. Určitá úroveň nezamestnanosti so sebou prináša konkrétny nárast mzdovej sadzby. Akékoľvek ďalšie zníženie nezamestnanosti zvýši mzdy, pretože na trhu práce bude existovať nedostatok, a tým tiež vyvolá ďalší nárast inflácie.“* (17, str. 137)

V nasledujúcom grafe je znázornená krátkodobá Philipsova krivka:

Graf 6: Krátkodobá Philipsova krivka

*Miera inflácie v %*



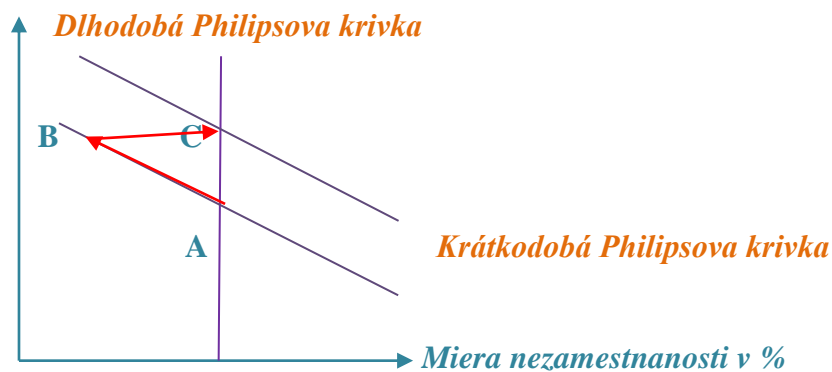
Zdroj: Vlastné spracovanie

Z grafu vyplýva, že pri vyššej miere inflácie je nízka miera nezamestnanosti a naopak. Pri znižujúcej sa miere nezamestnanosti majú ľudia viac peňazí, zvyšujú sa ceny a mzdy, čo vedie k zvýšeniu inflácie.

V nasledujúcom grafe je uvedená Philipsova krivka z dlhodobého hľadiska, kde sa treba sústrediť na zvyšujúcu sa mieru inflácie v závislosti na zavádzaní monetárnej politiky.

Graf 7: Dlhodobá Philipsova krivka

Miera inflácie v %



Zdroj: Vlastné spracovanie

V bode A je nezamestnanosť na svojej prirodzenej miere, monetárna politika však v krátkom období zvýši mieru inflácie na úroveň B a zníži nezamestnanosť. Po pôsobení sa miera nezamestnanosti vráti do svojho pôvodného stavu pri novej vyššej úrovni inflácie v bode C. Friedman poukazuje na to, že peniaze sú z dlhodobého hľadiska neutrálne a nie je teda možnosť voľby medzi infláciou a nezamestnanosťou. (22, str. 158 – 220)

## 2.4 Politika zamestnanosti

*„Politiku zamestnanosti môžeme charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Je to súbor foriem, činností, opatrení a nástrojov, ktoré sa majú uplatňovať v službách zamestnanosti pri práci s evidovaným nezamestnaným. Zákony upravujúce služby zamestnanosti však sledujú i to, aby jednotlivci, ktorým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pomáhajú pri*

*riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhali i vlastným úsilím realizovať ciele politiky trhu práce.*

*Trh práce je výrazne ovplyvňovaný pracovnoprávnymi a sociálnoprávnymi predpismi, napr. úpravou pracovnej doby, stanovenou minimálnou mzdou, podmienkami pre poberanie dôchodkov, ale i napr. dĺžkou školskej dochádzky.*

*Za tvorbu politiky trhu práce zodpovedá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a realizuje ju tým, že určuje ciele a priority politiky trhu práce celoštátneho charakteru. Tieto ciele a priority sú určované na základe zámerov hospodárskej a sociálnej politiky, ktoré sú konkretizované v programovom vyhlásení vlády a v ďalších dokumentoch schválených NR SR.*

*Do januára 2004 zabezpečoval služby nezamestnanému Národný úrad práce prostredníctvom úradov práce v súlade s dovtedy platným zákonom č. 387/1996 Z. z. (ďalej len „zákon o zamestnanosti“).*

*Od začiatku februára 2004 nadobudol účinnosť nový zákon č. 5/2004 Z. z. (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), ktorý nadväzuje na zákon č. 453/2003 Z. z. (zákon o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti) a na zákon č. 461/2003 Z. z. (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).*

*V súlade s novou sociálnoprávnou legislatívou sa od začiatku roku úrady práce a odbory sociálnych vecí pri okresných a krajských úradoch zlúčili do špecializovanej štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Táto nová špecializovaná štátna správa sa zaoberá poskytovaním dávok štátnej sociálnej podpory (prídavky na deti, sociálna podpora atď., ktoré v minulosti poskytovali sociálne odbory okresných a krajských úradov), ale i aktívnou politikou trhu práce, ktorú do januára 2004 mali v kompetencii úrady práce.“ (23)*

### 2.4.1 Pasívna politika zamestnanosti

*„Pasívna politika trhu práce je historicky staršou formou politiky trhu práce. Začala sa rozvíjať už v dvadsiatych rokoch minulého storočia a zameriava sa na poskytovanie dávky v nezamestnanosti.*

*Poskytovanie dávky v nezamestnanosti od 1. februára 2004 je v kompetencii Sociálnej poisťovne, pretože poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie zo starého zákona o zamestnanosti je začlenené do nového zákona o sociálnom poistení a bolo presunuté do Sociálnej poisťovne.*

*Dávka v nezamestnanosti je vlastne náhradným príjmom za príjem zo zamestnania a jej poskytovanie je založené na poistnom princípe. Podmienkou pre priznanie dávky v nezamestnanosti je, aby občan bol v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov poistený v nezamestnanosti najmenej tri roky (ust. § 104 ods. 1 zákona o sociálnom poistení).“ (23)*

Pasívna politika zamestnanosti predstavuje súhrn programov zameraných na udržanie príjmu nezamestnaných osôb.

Nástroje pasívnej politiky zamestnanosti:

- **dávka v nezamestnanosti** – je súčasťou systému sociálneho poistenia, financuje sa z príspevkov zamestnávateľov, zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, vydávajú sa pri absencií zamestnaneckého pomeru alebo SZČ, výška dávky je 50 % z vymeriavacieho základu, doba trvania nároku je 6 mesiacov,
- **dávka v hmotnej núdzi** – zabezpečuje minimálny garantovaný príjem a poskytuje sa na základe testovania príjmu domácností,
- **vyplácanie predčasného starobného dôchodku osobám preddôchodkového veku prepúšťaných z dôvodu nadbytočnosti.** (24)

## 2.4.2 Aktívna politika zamestnanosti

*„Aktívna politika trhu práce je historicky mladšou formou politiky trhu práce, v Európe sa začala rozvíjať po druhej svetovej vojne a výraznejšie až v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia, kedy prestali stačiť opatrenia pasívnej politiky, podpory domotivovali postoje ľudí k práci a rapídne rástli výdaje na ich vyplácanie, preto sa ťažisko politiky začalo presúvať k jej aktívnym zložkám.*

*Aktívna politika trhu práce má za cieľ:*

- *pomôcť tým, ktorým hrozí nezamestnanosť,*
- *pomôcť nezamestnaným, aby sa zamestnali skôr, než sa stanú dlhodobo nezamestnanými. “ (24)*

Aktívna politika zamestnanosti predstavuje súhrn programov zameraných na zlepšenie prístupu nezamestnaných k trhu práce a pracovným miestam a na efektívne fungovanie trhu práce.

### Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti:

- sprostredkovanie vhodného zamestnania,
- odborné poradenské služby,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce,
- podpora vytvárania pracovných miest.

#### **a) SPROSTREDKOVNIE VHODNÉHO ZAMESTNANIA**

*„Činnosť zameraná na:*

*1. vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie,*

2. *vyhľadávanie a ponúkanie vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.*

*Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj:*

***evidenčná činnosť***

- *evidencia uchádzačov o zamestnanie (uchádzač o zamestnanie sa zaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt odo dňa podania písomnej žiadosti),*
- *evidencia záujemcov o zamestnanie (záujemca o zamestnanie sa zaradí do evidencie záujemcov o zamestnanie na ktoromkoľvek úrade odo dňa podania písomnej žiadosti),*
- *evidencia voľných pracovných miest (novovytvorené alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré chce zamestnávateľ prijať zamestnanca),*

***informačné a poradenské služby pri***

- *voľbe povolania (poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolanií a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania),*
- *výbere zamestnania a zmene zamestnania (posúdenie osobných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie, poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými a kvalifikačnými požiadavkami na pracovné miesta),*
- *výbere zamestnanca (poskytovanie informácií a odborných rád zamestnávateľom pri hľadaní vhodného zamestnanca na konkrétne pracovné miesto),*

***vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest,***

***vyhotovovanie zoznamov hľadaných zamestnaní uchádzačmi a záujemcami o zamestnanie,***

***zverejňovanie zoznamov pracovných miest a hľadaných zamestnaní na internete, v tlači a ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.***“ (24)

## **b) ODBORNÉ PORADENSKÉ SLUŽBY**

**„Činnosť zameraná na:**

- *riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie,*
- *na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania,*
- *na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie,*
- *ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu (ust. § 43 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti).*

*Odborné poradenské služby nie sú poskytované automaticky všetkým uchádzačom o zamestnanie, pretože nie všetci uchádzači majú rovnaké problémy so svojim ďalším umiestnením na trhu práce.*

*Zabezpečuje ich úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci:*

- *individuálneho poradenstva uskutočňovaného formou individuálneho rozhovoru odborného poradcu s uchádzačom v súlade s ust. § 11 ods. 1 vyhlášky č. 31/2004 Z. z.,*
- *alebo skupinového poradenstva na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spoločných pre skupinu, ktorej sa poskytuje (ust. § 11 ods. 2 vyhlášky č. 31/2004 Z. z.).*

*Každému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, zabezpečí úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vypracovanie individuálneho akčného plánu (ust. § 9 vyhlášky č. 31/2004 Z. z.).*

**Individuálny akčný plán** je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uľahčenie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne postupové kroky. Vypracúva ho

*uchádzač o zamestnanie v úzkej súčinnosti s odborným poradcom. Po vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva pre uchádzača o zamestnanie záväzný.*

*V súvislosti s účasťou na aktivitách určených v individuálnom akčnom pláne poskytuje úrad uchádzačovi časť preukázaných cestovných výdavkov, ktoré sú vyššie ako 100 Sk, najviac 700 Sk mesačne (ust. § 10 vyhlášky č. 31/2004 Z. z.).“ (24)*

### **c) VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA PRE TRH PRÁCE**

*„Teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní (ust. § 44 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti).*

***Za vzdelávanie a prípravu pre trh práce sa nepovažuje teoretická alebo praktická príprava, ktorú:***

- *je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre zamestnancov podľa príslušných právnych predpisov v súlade s výkonom ich zamestnania,*
- *zamestnanec absolvuje z vlastného záujmu bez toho, že by z hľadiska ním vykonávanej práce u zamestnávateľa bola nevyhnutná potreba zmeny jeho kvalifikácie.*

*S účinnosťou nového zákona o službách zamestnanosti sa rozširuje okruh osôb, ktorým môže byť poskytované vzdelávanie a príprava pre trh práce. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačom o zamestnanie, ale i novej skupine nezamestnaných – záujemcom o zamestnanie.*

***Uchádzač o zamestnanie*** – ust. § 6 zákona o službách zamestnanosti ho definuje ako občana, ktorý:

- *môže pracovať,*

- *chce pracovať a hľadá zamestnanie,*
- *je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie,*
- *nie je zamestnancom,*
- *neprevádzkuje ani nevykonáva samostatne zárobkovú činnosť,*
- *nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine.*

***Uchádzač o zamestnanie môže vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu najviac 16 hodín týždenne.***

*Najvhodnejšou formou pre vykonávanie zárobkovej činnosti uchádzača o zamestnanie je v súlade s ust. § 226 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) dohoda o vykonaní práce, na základe ktorej však môže fyzická osoba odpracovať pre jedného zamestnávateľa maximálne 300 hodín v roku (i na základe viacerých dohôd súhrnne).*

*Záujemca o zamestnanie – ust. § 7 zákona o službách zamestnanosti ho definuje ako občana, ktorý:*

- *si hľadá iné zamestnanie a nie je uchádzačom o zamestnanie (napr. dobrovoľne nezamestnaný občan, dôchodca...).*

***Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca sa uskutočňujú:***

- *v pracovnom čase a sú prekážkou v práci na strane zamestnanca,*
- *zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.*

*Úrad poskytuje príspevok najviac do výšky 90 % oprávnených nákladov, ak:*

- *po skončení bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov,*

- *ak sa uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré majú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť.* “ (24)

#### **d) PODPORA VYTVÁRANIA PRACOVNÝCH MIEST**

*„V aktívnej politike trhu práce významnú úlohu zohrávajú nástroje, ktoré sú zamerané na podporu vytvárania nových pracovných príležitostí. Ide o poskytovanie príspevkov určitým skupinám nezamestnaných, či už na samozamestnanie alebo vytvorenie pracovnej príležitosti u zamestnávateľa, pričom sú splnené podmienky pre poskytnutie niektorého z príspevkov.*

##### ***Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť***

*Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (ust. § 49 zákona o službách zamestnanosti) sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie:*

- *vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 15 dní (ust. § 5 vyhlášky č. 44/2004 Z. z.),*
- *ktorý začne a bude túto činnosť vykonávať nepretržite najmenej dva roky,*
- *príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť požiadava písomne.*

*Príspevok sa neposkytne uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a bol mu poskytnutý príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím alebo na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne (ust. § 57 a ust. § 60 zákona o službách zamestnanosti).*

*Príspevok sa poskytuje na úhradu preukázaných nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou vo výške najviac 100 % z 24-násobku minimálnej celkovej ceny práce platnej ku koncu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa príspevok poskytuje.*

Výška príspevku je závislá od:

- typu regiónu oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci podľa zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci,
- príslušnosti uchádzača ku skupine znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese.

**Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**

Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto (ust. § 50 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti).

Za vytvorenie pracovného miesta sa považuje, ak prišlo k celkovému nárastu počtu zamestnancov u zamestnávateľa v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím.

Za znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sa v súlade s ust. § 8 zákona o službách zamestnanosti považujú:

- absolventi škôl,
- občania starší ako 50 rokov veku,
- dlhodobo nezamestnaní občania,
- občania, ktorí nepracovali z dôvodu plnenia rodičovských povinností,
- osamelí občania starajúci sa o dieťa do desiatich rokov veku,
- občania, ktorí stratili schopnosť vykonávať zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie sú občania so zdravotným postihnutím,

- občania, ktorí sa sťahujú v rámci územia členských štátov EÚ,
- občania so zdravotným postihnutím (tejto skupine občanov vyššie uvedený príspevok úrad neposkytne, ak im bol poskytnutý príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, alebo na úhradu ich prevádzkových nákladov podľa ust. § 56 a § 60 zákona o službách zamestnanosti).

**Úrad poskytuje príspevok:**

- mesačne vo výške najviac 100 % celkovej ceny práce na jedného znevýhodneného uchádzača, pričom celkovú cenu práce tvorí: súčet mzdy, úhrady poistného na zdravotné a sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom,
- najviac 24 mesiacov od uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí príspevku.

Výška príspevku a dĺžka poskytovania príspevku závisia od príslušnosti okresu, v ktorom sa vytvorí pracovné miesto k typu regiónu oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci podľa zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci. Príspevok má za cieľ motivovať zamestnávateľov zamestnávať znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie predovšetkým v okresoch s vysokou mierou nezamestnanosti.

**Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe**

Absolvent, ktorý si nemôže nájsť prvé stále zamestnanie, má možnosť vykonávať absolventskú prax. Zákon o službách zamestnanosti ju v ust. § 51 definuje ako získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy.

Za absolventskú prax je možné považovať i získavanie alebo prehlbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností uchádzačom o zamestnanie do 25 rokov veku, ktoré rozšíria jeho možnosti uplatnenia na trhu práce.

*Na účely absolventskej praxe je za absolventa školy považovaný okrem absolventa školy definovaného v ust. § 8 ods. 1 zákona aj každý uchádzač o zamestnanie do 25 rokov veku bez ohľadu na to, či skončil sústavnú prípravu na povolanie, a bez ohľadu na to, či získal pravidelne platené zamestnanie.*

*Absolventska prax sa vykonáva na základe písomnej dohody medzi absolventom školy a úradom práce a medzi úradom a zamestnávateľom.*

*Dĺžka vedenia uchádzača o zamestnanie v evidencii na účely poskytnutia príspevku na vykonávanie absolventskej praxe bola pôvodne vyhláškou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 44/2004 Z. z. stanovená na 4 mesiace, ale pre zdlhavosť bola skrátená od 15. 4. 2004 na 15 dní.*

*Absolventska prax sa vykonáva v rozsahu 20 hodín týždenne. Začiatok pracovného času a jeho rozvrh určuje zamestnávateľ, ktorý po skončení praxe vydá absolventovi potvrdenie o jej vykonaní.*

*Najskôr po uplynutí dvoch mesiacov absolventskej praxe vznikne absolventovi nárok na 10 pracovných dní voľna, okrem toho mu zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť z dôvodu PN alebo opatery člena rodiny.*

*Absolventovi poskytne úrad paušálny príspevok vo výške 1 500 Sk mesačne na úhradu nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe a zamestnávateľovi 1 000 Sk mesačne na každého absolventa školy, ktorý vykonáva u zamestnávateľa absolventskú prax.*

### ***Príspevok na aktivačnú činnosť***

*Nový nástroj aktívnych opatrení na trhu práce, ktorého cieľom je podpora udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie, má zamedziť poklesu pracovných návykov dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie.*

*Rozsah aktivačnej činnosti je stanovený najmenej na desať hodín týždenne a štyridsať hodín mesačne okrem mesiaca, v ktorom sa aktivačná činnosť začala (ust. § 52 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti).*

***Aktivačná činnosť sa môže vykonávať formou:***

- *menších obecných služieb pre obec organizovaných obcou (práce určené na zlepšenie ekonomických, sociálnych, kultúrnych podmienok a životného prostredia obyvateľov obce),*
- *dobrovoľníckych prác organizovaných právnickou osobou alebo fyzickou osobou uvedenou v ods. 5 vyššie citovaného ustanovenia zákona.*

***Príspevok na sťahovanie za prácou***

*Príspevok na sťahovanie za prácou je ďalším z nových nástrojov aktívnych opatrení trhu práce. V súlade s ust. § 53 zákona o službách zamestnanosti ho poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ako náhradu preukázaných výdavkov súvisiacich so sťahovaním z miesta trvalého pobytu do miesta výkonu nového zamestnania, ak je miesto výkonu nového zamestnania vzdialené od miesta trvalého pobytu najmenej 30 km uchádzačovi o zamestnanie:*

- *ktorému sprostredkoval vhodné zamestnanie alebo ktorý si našiel zamestnanie sám mimo miesta svojho trvalého pobytu,*
- *ktorý je evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej šesť mesiacov (ust. § 11 ods. 1 vyhlášky č. 44/2004 Z. z.),*
- *ak pri zmene miesta výkonu zamestnania príde i k zmene miesta trvalého pobytu zamestnanca,*
- *ak o príspevok požiadava písomne.*

*Príspevok na sťahovanie za prácou poskytuje úrad práce raz za dva roky jednorazovo.*

*Ak o príspevok požiadajú obaja manželia, ktorí splňajú podmienky pre poskytnutie príspevku, úrad poskytne príspevok len jednému z manželov.*

***Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj:***

- *projekty prevažne financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu,*
- *projekty a programy financované alebo spolufinancované zo štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov.*

*Tieto projekty a programy rozširujú rad aktívnych opatrení na trhu práce a sú obsiahnuté v ust. § 54 zákona o službách zamestnanosti. (24)*

### **3 ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU**

Nasledujúca časť diplomovej práce je zameraná na analýzu vývoja nezamestnanosti v rokoch 2009 – 2013 v Európe, v Slovenskej republike, v Trenčianskom kraji a okrese Trenčín, kde je nezamestnanosť podrobne rozobraná aj podľa ďalších hľadísk. Všetky údaje sa vzťahujú k 31. decembru uvedeného roku.

#### **3.1 Nezamestnanosť v Európskej únii**

Hoci je politika zamestnanosti záležitosťou predovšetkým jednotlivých štátov, Európska únia sa snaží zjednocovať, podporovať a koordinovať ich hlavné ciele.

Jedným z nástrojov týchto aktivít je aj európska sieť EURES, ktorej základným poslaním je uľahčovať mobilitu pracovných síl. Ponúka verejné služby zamestnanosti všetkých štátov Európskej únie, ale aj Nórska, Islandu a Lichtenštajnska, ktoré sú súčasťou hospodárskeho priestoru. EURES poskytuje svoje služby tým, ktorí majú záujem využiť svoje právo voľného pohybu osôb, a to ako občanom (záujemcom o zamestnanie), tak aj zamestnávateľom. Služby sú poskytované dvoma základnými spôsobmi: na jednej strane sú k dispozícii databázy zverejnené na EURES (napríklad databázy voľných pracovných miest, databázy životopisov a podobne), na strane druhej pôsobia na úradoch práce EURES poradcovia a kontaktní pracovníci, ktorí ponúkajú informačné a poradenské služby.

V Európskej únii aj napriek tomu za prácou migruje len veľmi nízky podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva a to hlavne kvôli jazykovým bariéram a pretrvávajúcich preferencií tuzemských pracovníkov. (25)

V júni roku 2010 prijala Európska rada stratégiu pre rast a zamestnanosť „Európa 2020“, pričom ňou nadviazala na Lisabonskú stratégiu. Táto nová stratégia má za cieľ premeniť Európsku úniu na inteligentnú a udržateľnú ekonomiku podporujúcu začlenenie a vykazujúcu vysokú mieru zamestnanosti, produktivity a sociálnej súdržnosti. (26)

Tabuľka 1: Miera nezamestnanosti v jednotlivých krajinách Európskej únie rokov 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Rakúsko	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9
Nemecko	7,8	7,1	5,9	5,5	5,3
Luxembursko	5,1	4,6	4,8	5,1	5,8
Malta	6,9	6,9	6,5	6,4	6,5
Holandsko	3,7	4,5	4,4	5,3	6,7
Česká republika	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0
Dánsko	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0
Rumunsko	6,9	7,3	7,4	7,0	7,3
Spojené kráľovstvo	7,6	7,8	8,0	7,9	7,5
Švédsko	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0
Fínsko	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
Belgicko	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4
Estónsko	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6
Slovinsko	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1
Maďarsko	10,0	11,2	10,9	10,9	10,2
Francúzsko	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Poľsko	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
EU 28	9,4	9,6	10,0	10,7	10,6
EU 18	10,0	10,1	10,7	11,7	11,8
Litva	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8
Lotyšsko	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9
Taliansko	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2
Bulharsko	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0
Írsko	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1
Slovensko	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2
Cyprus	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9
Portugalsko	10,6	12,0	12,9	15,9	16,5
Chorvácko	9,1	11,8	13,5	15,9	17,2
Španielsko	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1
Grécko	17,9	19,9	21,4	24,3	27,3

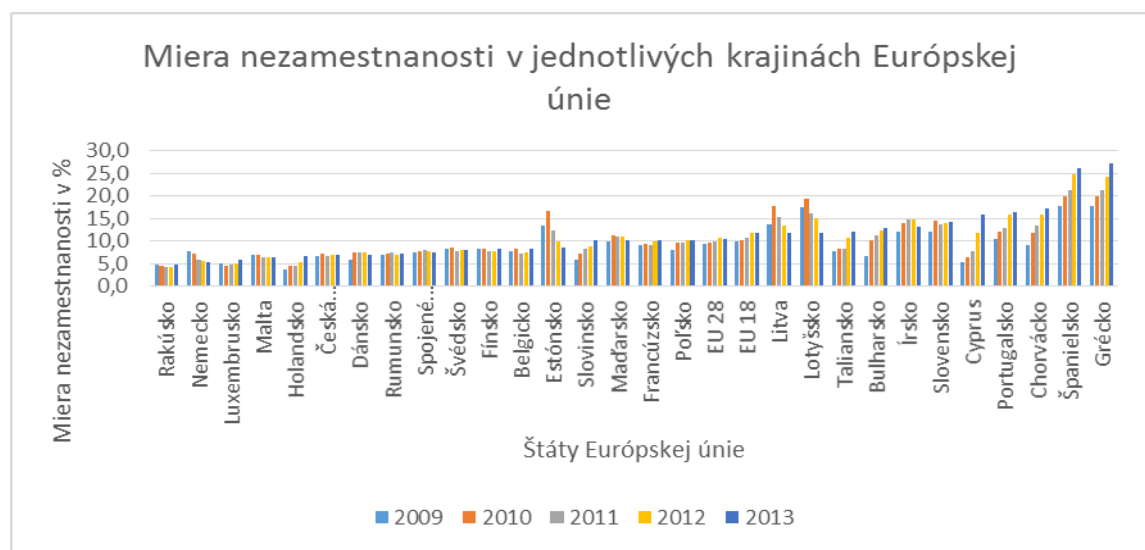
Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Eurostatu

([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/tsdec450\\_esmsip.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/tsdec450_esmsip.htm))

Nezamestnanosť je problémom všetkých členských štátov Európskej únie. Zatiaľ, čo v niektorých štátoch má nezamestnanosť v sledovanom období klesajúcu tendenciu (Nemecko), iné majú naopak túto tendenciu stúpajúcu (Španielsko, Portugalsko, Grécko, Chorvátsko, Bulharsko, Cyprus).

Z tabuľky č. 1 vyplýva, že dlhodobo najvyššiu nezamestnanosť spomedzi členských krajín majú Grécko a Španielsko, po nich nasledujú Chorvátsko, Portugalsko a Cyprus. Najnižšiu nezamestnanosť majú Rakúsko, Nemecko, Luxembursko, Malta, Dánsko, a Holandsko, čo môžeme vidieť aj na nasledujúcom grafe:

Graf 8: Miera nezamestnanosti v jednotlivých krajinách Európskej únie rokov 2009 - 2013



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Eurostatu ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/tsdec450\\_esmsip.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/tsdec450_esmsip.htm))

Negatívnym javom je, že podľa štatistík Eurostatu Slovenská republika drží svoju nezamestnanosťou až na 23 mieste z pomedzi členských krajín.

### 3.2 Nezamestnanosť v Slovenskej republike

Pre Slovenskú republiku znamená nezamestnanosť zrejme najvypuklejší socioekonomický problém. Je to zrejme aj z optimistického scenára rastu podľa analýzy Deutsche Bank, ktorý predpokladá, že bude trvať roky, než Európska únia a v rámci nej aj Slovensko dosiahne výrazné zníženie počtu nezamestnaných.

Podľa analytika INEKA Petra Goliáša súvisí vysoká nezamestnanosť na Slovensku s prudkým znižovaním dávok v hmotnej núdzi akonáhle si títo ľudia nájdu nejaký legálny príjem. Súvislosť vidí aj vo vysokých sociálnych a zdravotných odvodoch, ktoré znižujú čistý príjem a tým znižujú motiváciu na hľadanie legálneho príjmu. (27)

Na nasledujúcom grafe č. 9 je znázornený vývoj miery nezamestnanosti v Slovenskej republike:

Graf 9: Vývoj miery nezamestnanosti v Slovenskej republike

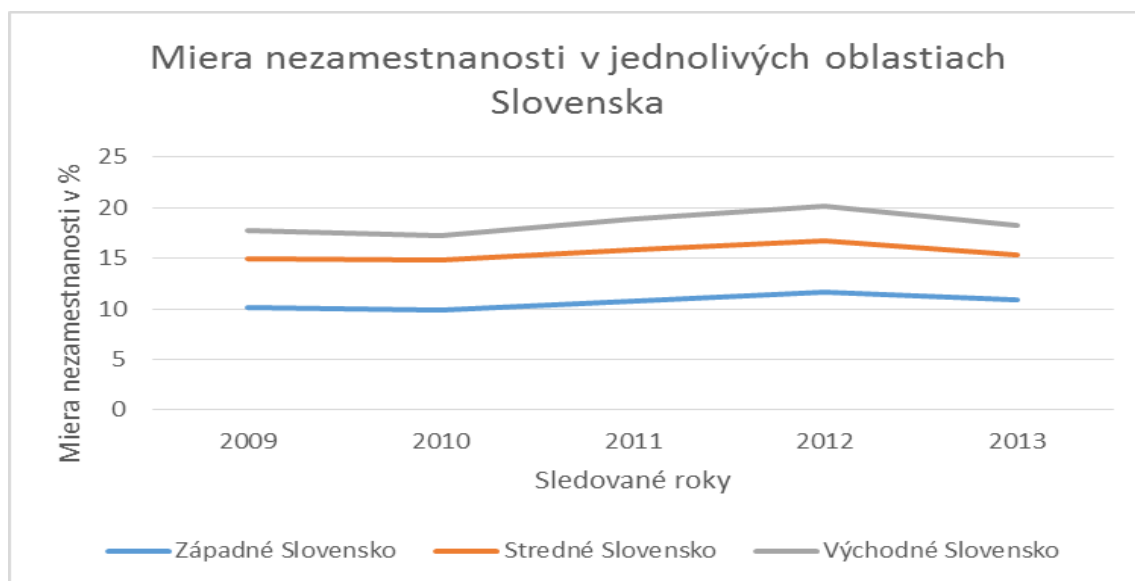


Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky (<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67076>)

Z grafu č. 9 si môžeme všimnúť, že miera nezamestnanosti začala od roku 2004 prudko klesať až do roku 2008, kedy sa z hodnoty 18,1 % dostala na hodnotu 11 %. Prudký pokles nastal z dôvodu veľkých investícií do veľkých tovární a fabrík. Od roku 2008 došlo k miernemu nárastu, čo bolo jednak spôsobené ukončením „daňových prázdnin“ a jednak začiatkom ekonomickej a hospodárskej krízy, ktorá vyústila do veľkého hromadného prepúšťania zamestnancov. Od roku 2011 je miera nezamestnanosti stabilizovaná a pohybuje sa okolo 14 %.

Čo sa týka jednotlivých častí Slovenska, najvyššiu mieru nezamestnanosti má východné Slovensko, kde sa miera nezamestnanosti pohybovala v období rokov 2009 – 2013 na úrovni 17 – 20 %. Najnižšiu mieru nezamestnanosti zaznamenalo Západné Slovensko, kde sa za celé sledované obdobie miera nezamestnanosti kolísala okolo 10 %.

Graf 10: Miera nezamestnanosti v jednotlivých oblastiach Slovenska



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov štatistického úradu (<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/Saveshow.asp>)

Najvyššia miera nezamestnanosti v sledovanom období je v Banskobystrickom kraji, kde sa miera nezamestnanosti pohybuje za celé sledované obdobie medzi 18 – 21 %. Najnižšiu eviduje Bratislavský kraj, kde sa tieto hodnoty pohybujú v rozmedzí 4,36 – 6,17 %. V roku 2013 však najvyššiu mieru nezamestnanosti zaznamenal Prešovský kraj s 19,35 %. Vysokú mieru nezamestnanosti v roku 2013 zaznamenal aj Banskobystrický kraj (18,26 %) a Košický kraj (17,23 %).

V nasledujúcej tabuľke č. 2 je uvedená miera nezamestnanosti v jednotlivých krajoch:

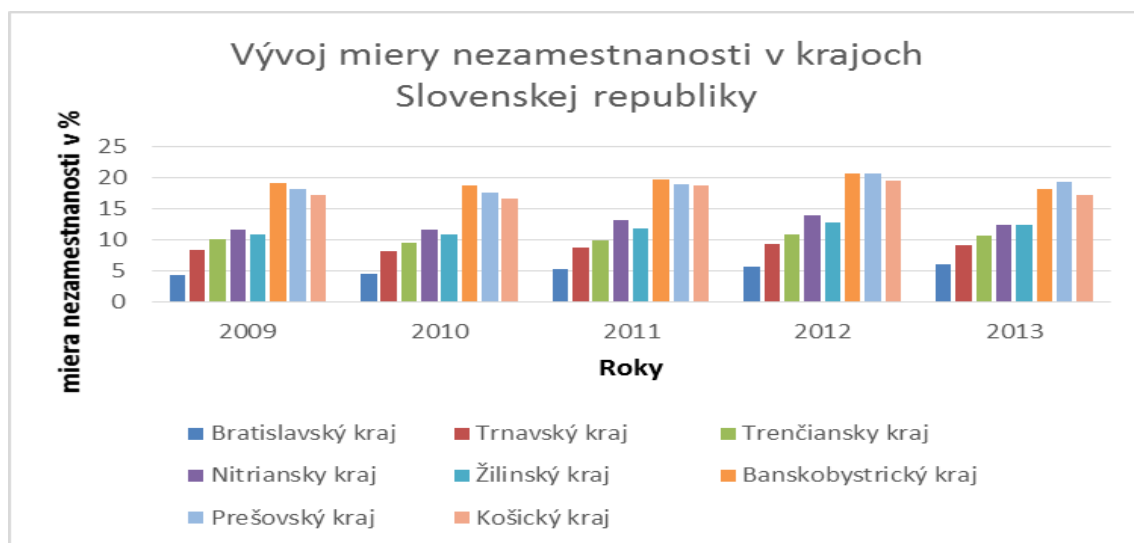
Tabuľka 2: Vývoj miery nezamestnanosti podľa krajov

<b>Miera evidovanej nezamestnanosti podľa krajov</b>					
	<b>Spolu</b>				
	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Bratislavský kraj</b>	4,36	4,63	5,41	5,72	6,17
<b>Trnavský kraj</b>	8,37	8,17	8,88	9,43	9,16
<b>Trenčiansky kraj</b>	10,13	9,51	9,95	10,89	10,74
<b>Nitriansky kraj</b>	11,72	11,76	13,27	14,08	12,52
<b>Žilinský kraj</b>	10,89	10,86	11,91	12,79	12,51
<b>Banskobystrický kraj</b>	19,19	18,86	19,83	20,81	18,26
<b>Prešovský kraj</b>	18,29	17,75	18,95	20,66	19,35
<b>Košický kraj</b>	17,3	16,78	18,76	19,58	17,23

Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov zo Štatistického úradu Slovenskej republiky ([http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/varval.asp?ma=10\\_miera\\_nezam&ti=Miera+evidovanej+nezamestnanosti+pod%BEa%3A+%FAzemie%2C+pohlavie+a+rok&path=../DATABASE/Sk/03TrhPrace/04Nezamest/&lang=12](http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/varval.asp?ma=10_miera_nezam&ti=Miera+evidovanej+nezamestnanosti+pod%BEa%3A+%FAzemie%2C+pohlavie+a+rok&path=../DATABASE/Sk/03TrhPrace/04Nezamest/&lang=12))

V Bratislavskom kraji z roka na rok miera nezamestnanosti stúpala, v ostatných krajoch Slovenskej republiky sa v sledovanom období striedali poklesy a rasty. Najstabilnejšiu mieru nezamestnanosti si drží Trenčiansky kraj, ako je aj zrejme z nasledujúceho grafu:

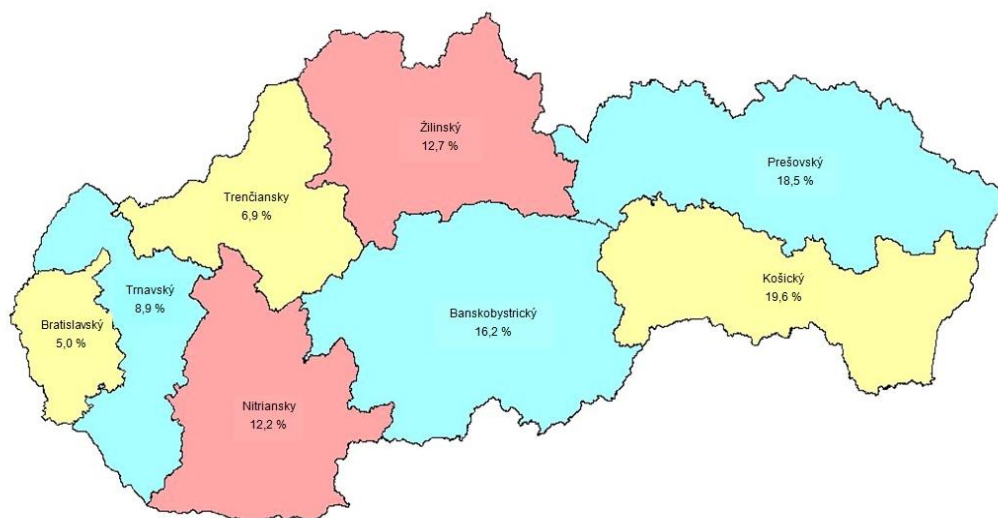
Graf 11: Vývoj miery nezamestnanosti v krajoch Slovenskej republiky



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky ([http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/varval.asp?ma=10\\_miera\\_nezam&ti=Miera+evidovanej+nezamestnanosti+pod%BEa%3A+%FAzemie%2C+pohlavie+a+rok&path=../DATABASE/Sk/03TrhPrace/04Nezamest/&lang=12](http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/varval.asp?ma=10_miera_nezam&ti=Miera+evidovanej+nezamestnanosti+pod%BEa%3A+%FAzemie%2C+pohlavie+a+rok&path=../DATABASE/Sk/03TrhPrace/04Nezamest/&lang=12))

Na nasledujúcej mape (obrázok č. 1) je zobrazený podiel počtu nezamestnaných za jednotlivé kraje na celkovom počte nezamestnaných v Slovenskej republike za rok 2013:

Obrázok 1: Podiel počtu nezamestnaných za jednotlivé kraje na celkovom počte nezamestnaných v Slovenskej republike

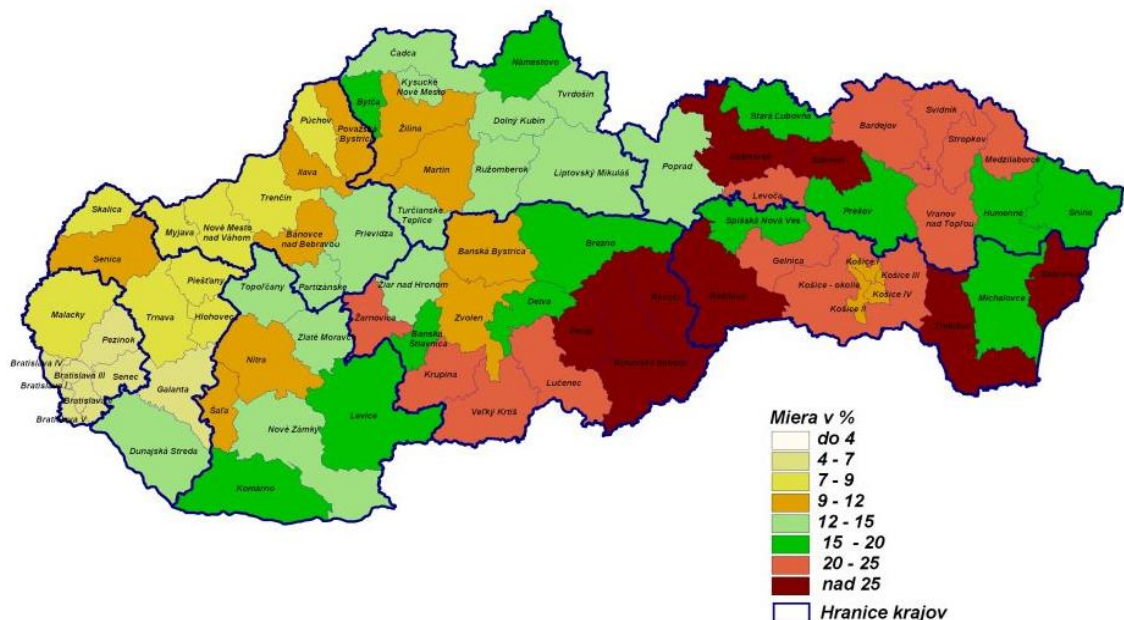


Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Slovenského štatistického úradu (<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=69566>)

Za celú Slovenskú republiku je rozpočítaný podiel nezamestnaných za jednotlivé kraje na celkovom počte nezamestnaných nasledovný – takmer jednu pätinu z celkového počtu nezamestnaných tvorí Košický kraj (19,6 %), Prešovský kraj má 18,5 % z celkových nezamestnaných, Banskobystrický 16,2 %. Žilinský a Nitriansky kraj sa podieľajú takmer zhodne na celkovom počte nezamestnaných – toto číslo sa pohybuje na úrovni 12 %. Najmenší podiel na celkových nezamestnaných v Slovenskej republike je v Bratislavskom kraji (5 %), nasleduje Trenčiansky (6,9 %) a Trnavský (8,9 %).

Podrobnejšie informácie o nezamestnanosti možno vidieť na mape zobrazujúcej jednotlivé okresy Slovenskej republiky (obrázok č. 2). Jednotlivé farby predstavujú odlišné škály miery nezamestnanosti.

**Obrázok 2: Miera nezamestnanosti v jednotlivých okresoch**



**Zdroj:** Vlastné spracovanie z údajov Hospodárskych novín (<http://hnonline.sk/sites/default/files/attachments/images/750/45050750-graf.jpg>)

Najkritickejšie oblasti sú reprezentované tmavo červenou farbou a patrí medzi nich Rimavská Sobota, Rožňava, Trebišov a Bardejov (nad 25 %). Naopak najnižšia nezamestnanosť je v okresoch Bratislava 1 – 5, Senec, Pezinok a Galanta, kde sa miera nezamestnanosti pohybuje v rozmedzí 4 – 7 %.

### 3.3 Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji

Okresné alebo krajské územie sa nedá chápať ako celkom izolovaný alebo jednotný trh práce. Hranice trhu práce sa nachádzajú tam, kde je možné do zamestnania denne dochádzať.

Obrázok 3: Mapa Trenčianskeho kraja



Zdroj: <http://www.hotelsite.sk/sk/r3/trenciansky/>

V nasledujúcej tabuľke č. 3 je vývoj miery nezamestnanosti v Trenčianskom kraji:

Tabuľka 3: Vývoj miery nezamestnanosti v Trenčianskom kraji

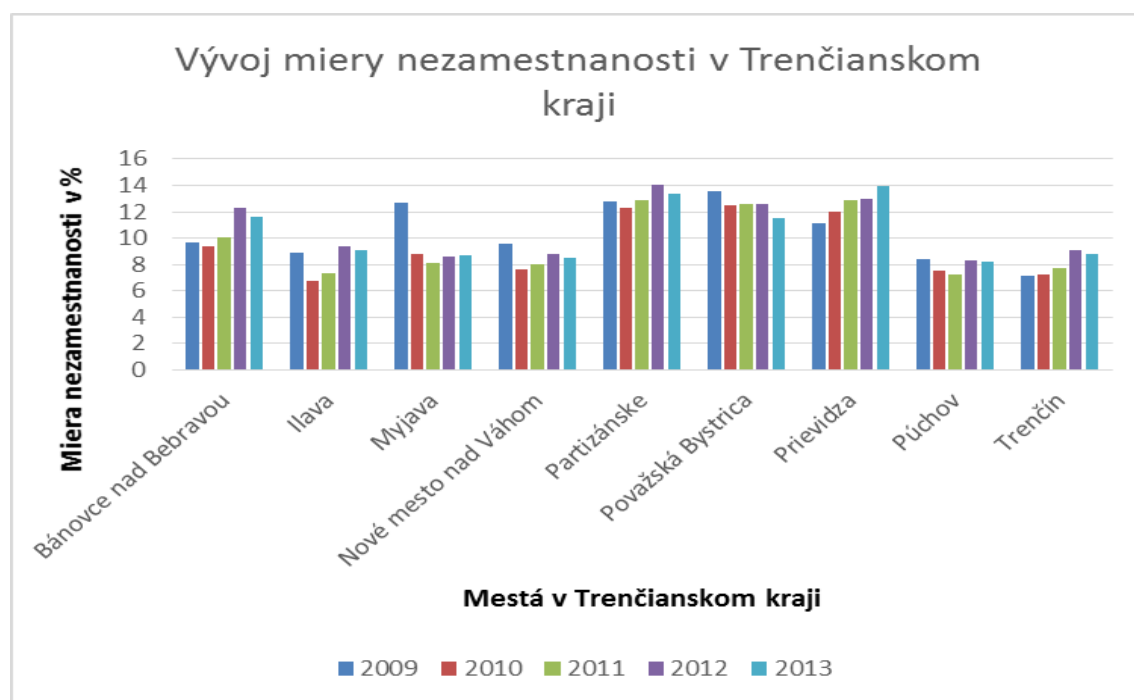
	2009	2010	2011	2012	2013
Bánovce nad Bebravou	9,71	9,34	10,03	12,27	11,59
Ilava	8,89	6,72	7,3	9,37	9,07
Myjava	12,7	8,76	8,15	8,58	8,69
Nové mesto nad Váhom	9,62	7,63	7,99	8,8	8,52
Partizánske	12,75	12,27	12,85	14,09	13,34
Považská Bystrica	13,55	12,49	12,61	12,63	11,53
Prievidza	11,16	12,05	12,88	12,97	13,9
Púchov	8,42	7,51	7,25	8,31	8,2
Trenčín	7,12	7,25	7,72	9,13	8,79

Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Slovenského štatistického úradu (<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/Saveshow.asp>)

Najvyššia miera nezamestnanosti je v Prievidzi, kde v roku 2013 dosiahla až 13,9 %. Vysokú mieru nezamestnanosti zaznamenal aj Partizánske, Považská Bystrica a Bánovce nad Bebravou. Najnižšia nezamestnanosť je v Púchove (8,2 %), v Novom meste nad Váhom (8,52 %), Myjave (8,67 %) a Trenčíne (8,79 %).

Vývoj nezamestnanosti v Trenčianskom kraji je znázornený aj v nasledujúcom grafe č. 12:

Graf 12: Vývoj miery nezamestnanosti v Trenčianskom kraji



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Slovenského štatistického úradu (<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/Dialog/Saveshow.asp>)

Najvyšší pokles miery nezamestnanosti zaznamenala Myjava, kde v priebehu piatich rokoch klesla z 12,7 na 8,69 %. V Prievidzi za celé sledované obdobie dochádzalo k nárastu a v Púchove za roky 2009 – 2013 nedošlo k takmer žiadnej zmene.

### 3.4 Nezamestnanosť v okrese Trenčín

Okres Trenčín je susediacim okresom s Českou republikou. Mobilita za prácou sa prejavuje predovšetkým u mladších uchádzačov o zamestnanie, záujem starších uchádzačov je minimálny. Aj napriek uvedenému nachádza čoraz viac našich občanov

uplatnenie u zamestnávateľoch v Českej republike. Cezhraničnú spoluprácu má Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne nadviazanú s okresom Zlín a s Úradom práce Zlín. (28)

### **3.4.1 Charakteristika Trenčianskeho okresu**

Okres Trenčín leží na rozhraní Trenčianskej a Ilavskej kotliny. Jeho rozloha je 674,82 km<sup>2</sup> a zahŕňa 34 obcí a 3 mestá. Územie okresu sa nachádza v miernom klimatickom pásme. Významným faktorom Trenčianskeho regiónu je výhodné geografické umiestnenie v rámci Slovenska, uprostred hospodársky silne rozvinutého územia Bratislava – Trnava – Trenčín – Žilina, ako aj strategická poloha v dopravnom prepojení východ – západ a sever – juh. Okresom prechádza aj významný cestný koridor tvorený z väčšej časti diaľnicou medzi Bratislavou a Trenčínom.

Plní úlohu kultúrneho, správneho a hospodárskeho centra stredného Považia. Mesto Trenčín je krajským mestom, nachádzajú sa tu krajské inštitúcie, je sídlom Trenčianskeho samosprávneho kraja. Veľký potenciál má okres aj v odvetví poľnohospodárstva, lesného a vodného hospodárstva, dopravy, stavebníctva a cestovného ruchu.

Región je charakterizovaný vysokým stupňom diverzifikácie priemyselnej výroby, silnou tradíciou priemyselnej výroby, remesiel a podnikania. S tým úzko súvisí existencia profesijných organizácií /komory/, existencia prirodzených ekonomických a obchodných centier a centier služieb v regióne. Okres Trenčín so svojimi detašovanými pracoviskami je regiónom, kde sa zvýšila miera nezamestnanosti.

Región vzhľadom na jeho ekonomickú štruktúru patrí medzi regióny s priemyselnopolnohospodárskym charakterom, s dominantným postavením priemyslu. Je tiež mimoriadne aktívny v oblasti podnikania malých a stredných firiem.

Medzi najväčších zamestnávateľov tohto regiónu patria:

- Leoni Autokabel Slovakia, s.r.o.,
- Fakultná nemocnica Trenčín,
- Lidl Slovenská republika, v.o.s.,
- Johnson Controls Trenčín, s.r.o.,

- TRENS, a.s. (29)

### 3.4.2 Vývoj nezamestnanosti v okrese Trenčín

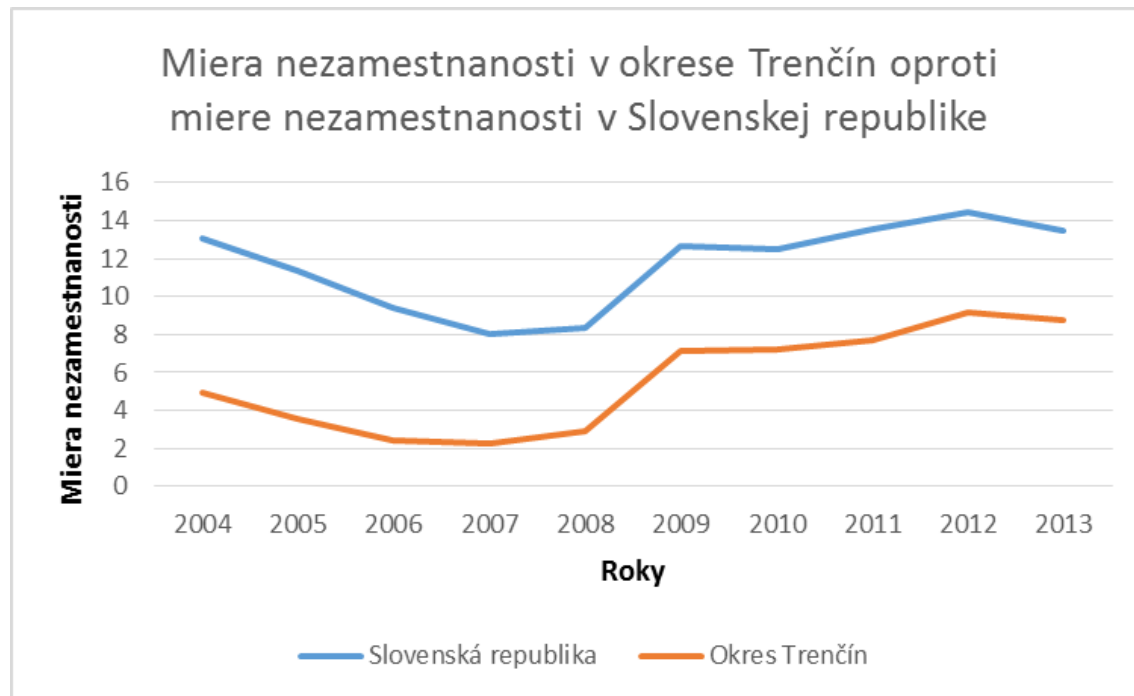
Okres Trenčín patrí v rámci Slovenska dlhodobo k okresom s najnižšou mierou nezamestnanosti, z čoho jednoznačne vyplýva, že v regióne je vysoká zamestnanosť.

Z nasledujúceho grafu č. 13 môžeme vidieť, že miera nezamestnanosti v Slovenskej republike, až do roku 2008 klesala naozaj prudko, zatiaľ čo v okrese Trenčín bol tento pokles menej strmší. Od roku 2009 miera nezamestnanosti v okrese Trenčín narastá úmerne s priemernou mierou na Slovensku.

Všeobecne je miera nezamestnanosti v okrese Trenčín značne nižšia ako priemerná nezamestnanosť v Slovenskej republike, približne o 5 %.

Najnižšia miera nezamestnanosti bola v okrese Trenčín zaznamenaná v roku 2006, kedy sa pohybovala len mierne nad 2 %.

Graf 13: Porovnanie vývoja nezamestnanosti na Slovensku a v okrese Trenčín



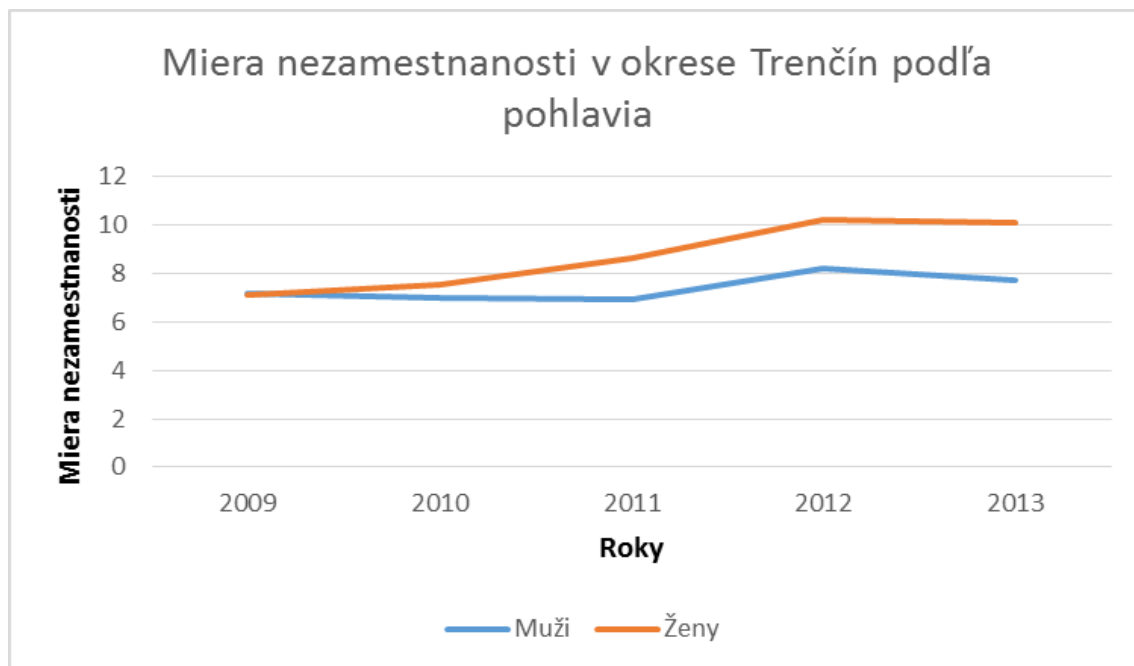
Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Slovenského štatistického úradu

### 3.4.3 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa pohlavia

Z grafu č. 14 vyplýva, že v roku 2009 bola miera nezamestnaných mužov (7,15 %) takmer na rovnakej úrovni ako miera nezamestnaných žien (7,09%). Zatiaľ, čo v nasledujúcom roku sa počet nezamestnaných mužov znížil na 7 %, v roku 2010 dosiahla miera nezamestnanosti žien 7,54 % a táto miera narastala až do roku 2012, kedy dosiahla 10,25 % a v roku 2013 sa mierne znížila na 10,11 %.

Miera nezamestnanosti mužov klesala od roku 2009 až do roku 2011, kedy bola miera nezamestnanosti mužov 6,94 %. V roku 2012 došlo k nárastu na 8,22 % a v roku 2013 toto číslo kleslo na 7,74 %.

Graf 14: Miera nezamestnanosti v okrese Trenčín podľa pohlavia



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Slovenského štatistického úradu

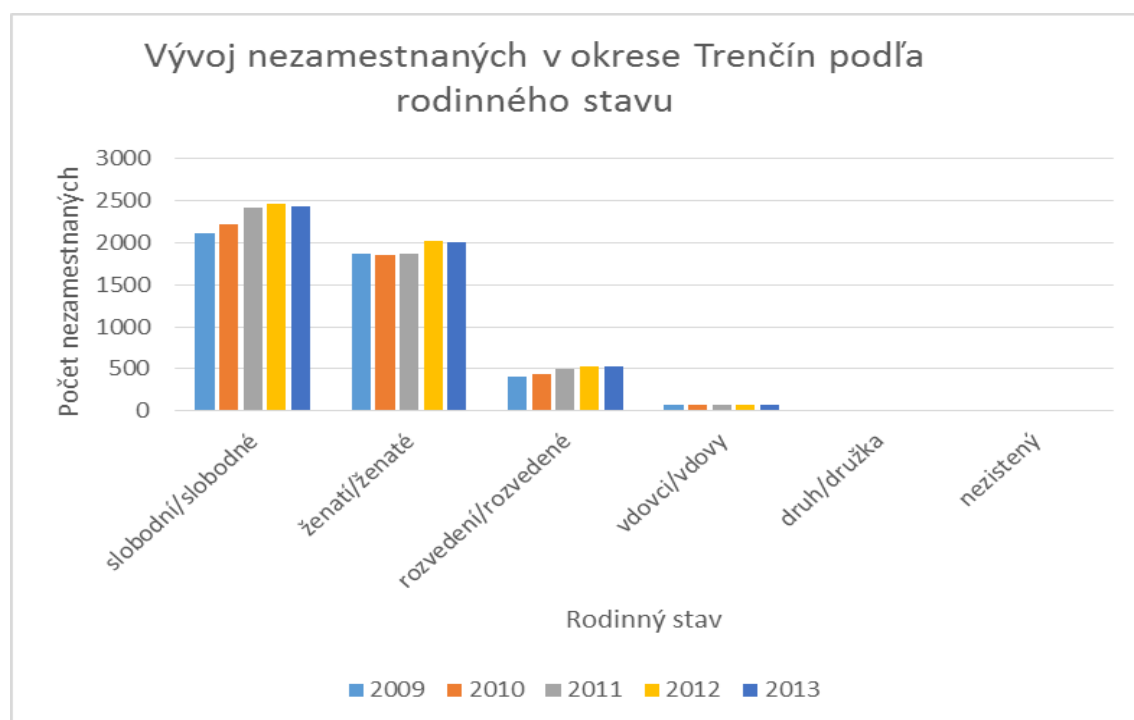
### 3.4.4 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa rodinného stavu

Ako z nasledujúceho grafu č. 15 vyplýva, najviac nezamestnaných je podľa rodinného stavu slobodných. V roku 2009 bola zaevidovaných 2 119 uchádzačov o prácu. Toto číslo až do roku 2012 mierne stúpalo a v roku 2013 sa ustálilo na počte 2 439.

Ďalšiu väčšiu skupinu nezamestnaných tvoria občania, ktorí sú ženatí. V roku 2009 bolo evidovaných 1 877 uchádzačov o prácu z tohto rodinného stavu a toto číslo sa najskôr znížilo, potom zvyšovalo a k 1.1.2014 je evidovaných 2 001 ženatých nezamestnaných.

Počet nezamestnaných, ktorí sú rozvedení, bol v roku 2009 408. Toto číslo sa za sledované obdobie zvýšilo až na 527. Čo sa týka vdovcov /vdov, ich počet uchádzačov o prácu sa v celom sledovanom období pohybuje medzi 70 – 72 obyvateľmi okresu Trenčín. Počet uchádzačov o prácu zo skupiny druh/družka sa pohybuje v rozmedzí 0 - 1 obyvateľa.

Graf 15: Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa rodinného stavu



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrrocne-statistiky.html?page_id=1253))

### 3.4.5 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa vekových skupín

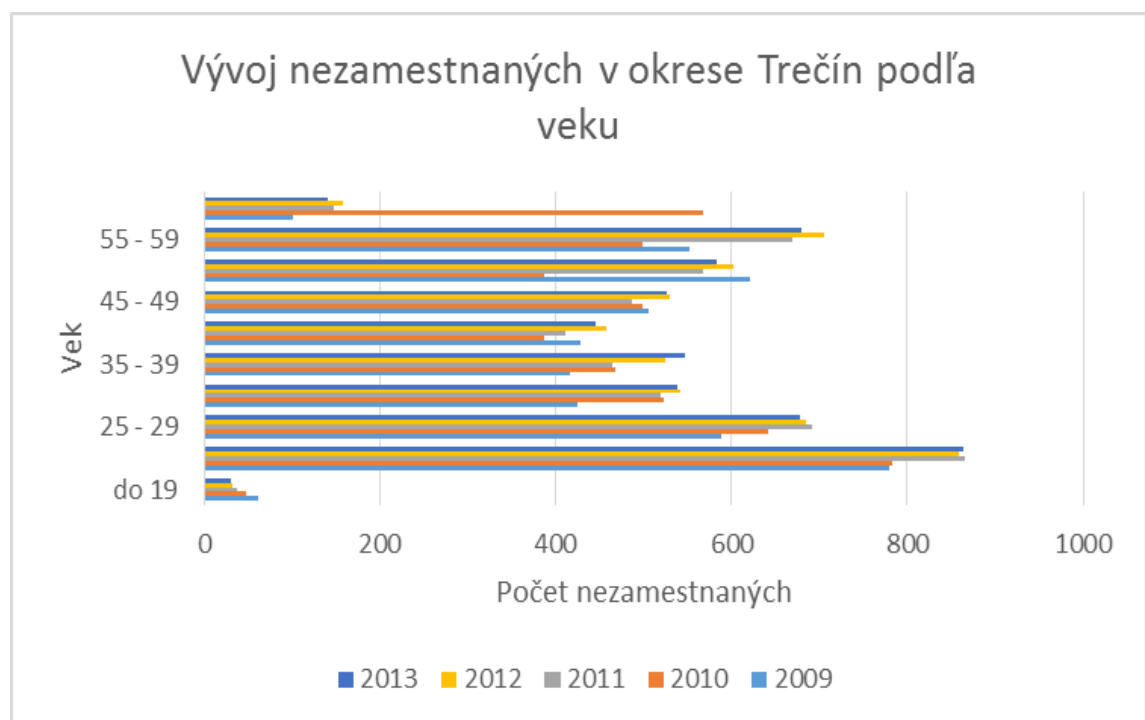
V okrese Trenčín je najviac uchádzačov o prácu vo veku 20 – 24 rokov. V roku 2009 bolo evidovaných 779 nezamestnaných v tomto veku, došlo k nárastu až do roku 2011, kedy bol počet nezamestnaných 866 a prišiel následný mierny pokles až na číslo 863.

Uchádzači do 19 rokov tvoria dlhodobo najmenšiu skupinu ľudí hľadajúcich si prácu. V roku 2009 bolo evidovaných 62 takýchto obyvateľov a toto číslo postupne kleslo na 30. Počet uchádzačov o prácu nad 60 rokov bol v roku 2009 101, v roku 2010 došlo k prudkému nárastu až na 567 a v nasledujúcich rokoch sa toto číslo znížilo na 141 nezamestnaných.

V roku 2013 bola druhou najväčšou skupinou nezamestnaných ľudia od 55 – 59 rokov, kedy ich počet dosiahol 679. Táto skupina je stále rizikovejšou. Táto zmena štruktúry môže byť spôsobená hospodárskou krízou, ktorej dôsledkom je hromadne prepúšťanie, ako aj technologickým pokrokom, kedy je ľudská pracovná sila čoraz častejšie nahrádzaná novou technológiou.

Tretou najväčšou skupinou sú uchádzači o prácu od 25 – 29 rokov a ich počet je k 1.1.2014 678. Ich počet oproti predošlému roku klesol o 7 nezamestnaných.

Graf 16: Vývoj počtu nezamestnaných v okrese Trenčín podľa veku



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253))

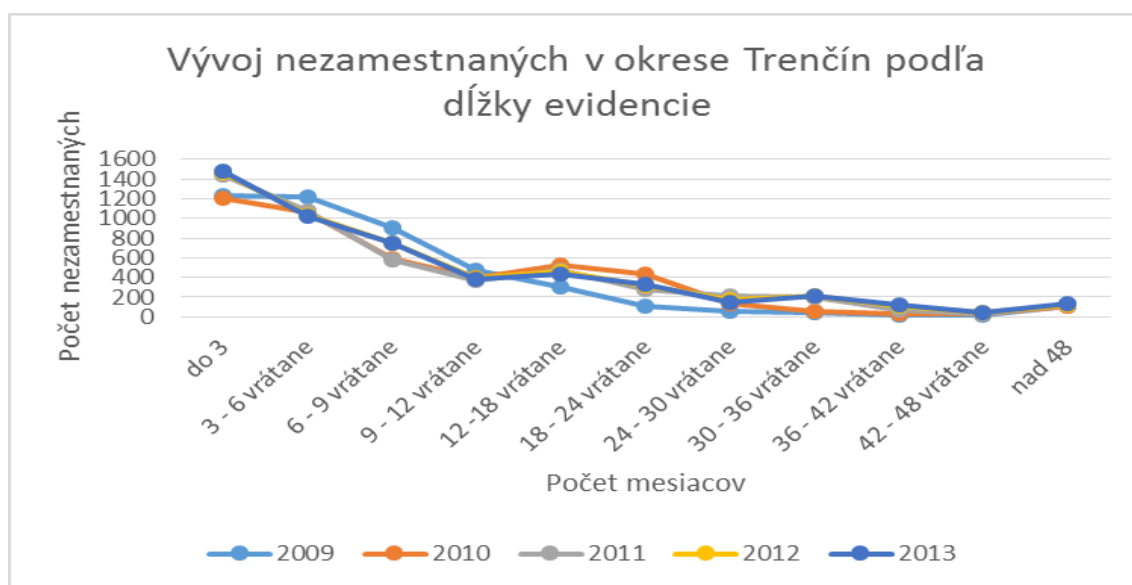
### 3.4.6 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa dĺžky evidencie

Čím dlhšiu dobu je uchádzač o prácu nezamestnaný, tým sa pre neho znižuje pravdepodobnosť nájdenia si ďalšieho zamestnania. Preto je ukazovateľ dĺžky evidencie uchádzačov pri analýze nezamestnanosti veľmi dôležitým a relevantným údajom.

Za celé sledované obdobie je najviac nezamestnaných, ktorí sú evidovaní do troch mesiacov. Tento počet sa vyvíjal od 1 205 (v roku 2010) až do 1 478 (rok 2013). Najnižší počet uchádzačov o prácu je v evidencii od 42 do 48 mesiacov.

V rokoch 2009 – 2013 sa vývoj nezamestnaných v rôznych dĺžkach evidencie vyvíjal približne rovnako, najväčšia odchýlka nastala v skupine nezamestnaných v období 18 – 24 rokov, kedy bola najnižšia hodnota v roku 2009, v roku 2010 stúpila a v zvyšných rokoch znova klesla.

Graf 17: Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa dĺžky evidencie



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253))

### 3.4.7 Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa vzdelania

Okres Trenčín neeviduje žiadnych nezamestnaných, ktorí sú bez vzdelania. V škále 0 – 2 uchádzačov o prácu eviduje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne uchádzačov o prácu, ktorí dosiahli stredné odborné vzdelanie bez maturity.

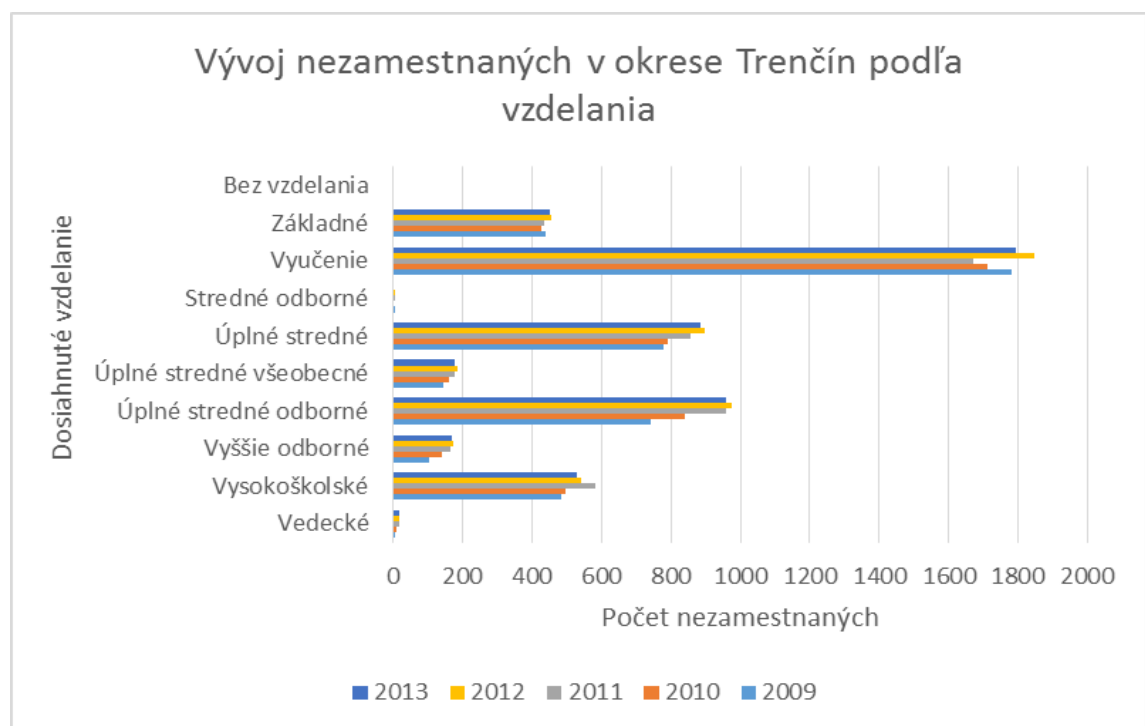
Najpočetnejšou skupinou sú absolventi s vyučením, ide teda o stredné odborné vzdelanie získané na stredných odborných učilištiach. Ich počet bol v roku 2009 1 781, klesal až do roku 2011, kedy bola táto hodnota 1 670 a znova začala stúpať. V roku 2013 bolo evidovaných 1 796 nezamestnaných s týmto dosiahnutým vzdelaním.

Ďalšiu skupinu uchádzačov o prácu tvoria nezamestnaní s úplným stredným vzdelaním. V roku 2009 bol ich počet 777 a až do roku 2013 stúpala. V roku 2013 bolo evidovaných 887 nezamestnaných s týmto vzdelaním.

Vývoj vysokoškolsky vzdelaných uchádzačov o prácu dosiahol najvyššiu hodnotu v roku 2011, kedy bol ich počet 583. V roku 2013 je evidovaných uchádzačov o prácu s týmto vzdelaním 529.

Čo sa týka vývoja a zmeny štruktúry za posledných päť rokov nebola zaznamenaná žiadna výraznejšia zmena.

Graf 18: Vývoj nezamestnaných v okrese Trenčín podľa vzdelania



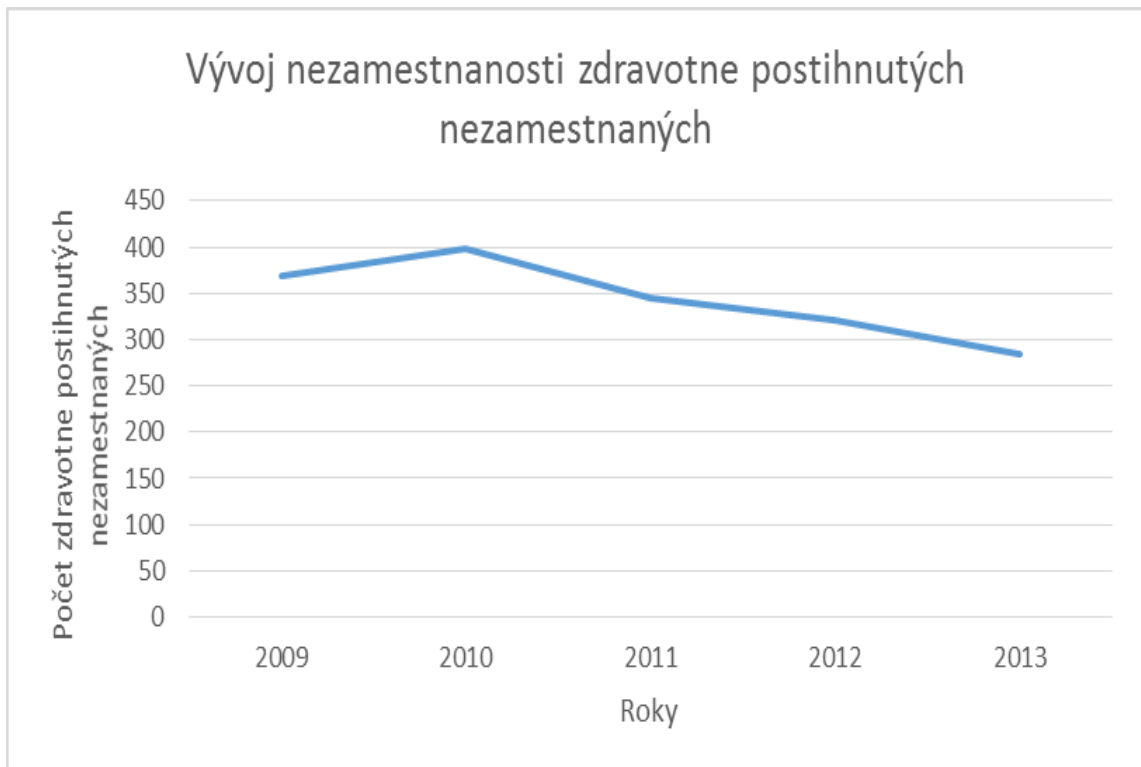
Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253))

### 3.4.8 Vývoj rizikových skupín nezamestnaných v okrese Trenčín

#### a. Osoby so zdravotných postihnutím

Počet zdravotne postihnutých hľadajúcich prácu bol v roku 2009 365, v roku 2010 stúpol na 398 a v roku 2011 klesol na 345. V roku 2012 bolo evidovaných nezamestnaných tejto rizikovej skupiny 321 a toto číslo sa v roku 2013 znížilo na 285.

Graf 19: Vývoj zdravotne postihnutých nezamestnaných v okrese Trenčín

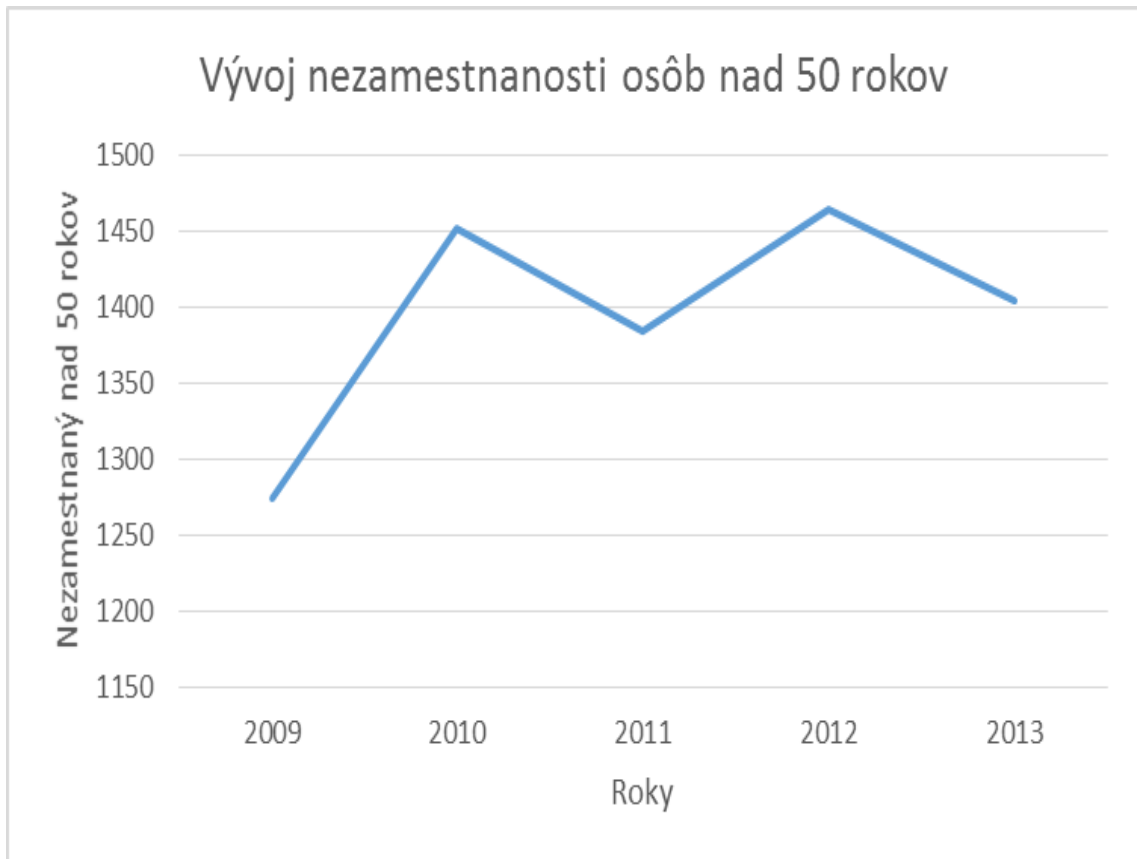


Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253))

#### b. Občania nad 50 rokov

Vývoj nezamestnaných tejto rizikovej skupiny od roku 2009 do 2010 stúpol z 1 274 nezamestnaných na 1 452. V roku 2011 došlo k poklesu na 1 384, v roku 2012 však došlo k ďalšiemu rastu na 1 464 nezamestnaných občanov nad 50 rokov. V roku 2013 došlo k poklesu na 1 404.

Graf 20: Vývoj nezamestnanosti osôb nad 50 rokov v okrese Trenčín



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253))

### c. Ženy samo živiteľky

Vývoj nezamestnaných žien samo živiteľiek dosiahol v roku 2009 číslo 586. Toto číslo sa postupne znižovalo až do roku 2011, kedy bolo evidovaných 419 žien samo živiteľiek hľadajúcich prácu. V roku 2012 sa tento počet zvýšil na 448 a v roku 2013 klesol na 423.

Graf 21: Vývoj nezamestnanosti žien samo živeliek v okrese Trenčín



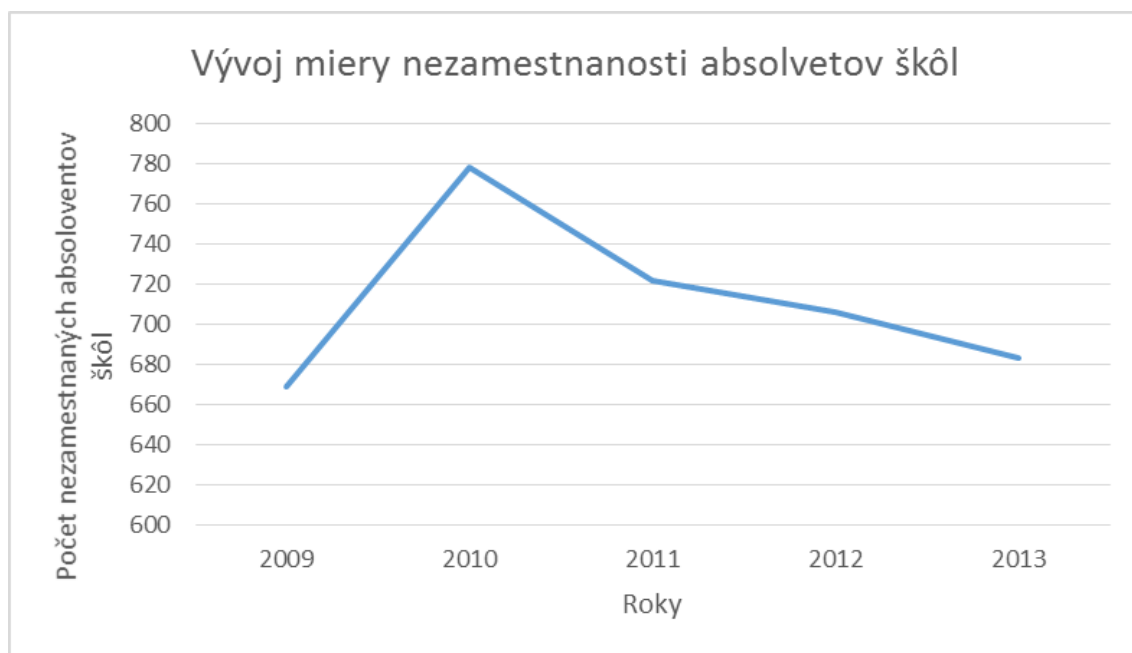
Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page\\_id=1253](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253))

#### d. Absolventi škôl

Najkritickejšou skupinou absolventov sú študenti, ktorí vyštudovali spoločenské vedy, náuky a služby (316), ekonomiku a obchodné služby (144), technické vedy a náuky (295), stavebníctvo, geodézia a kartografia ekonomické vedy.

Najlepšie uplatniteľní absolventi v kraji sú zdravotníci a elektrotechnici. Najviac nezamestnaných absolventov škôl sa radí do skupiny evidencie do troch mesiacov (444) a skupina 3 – 6 mesiacov (144). Nad 18 mesiacov je počet nezamestnaných v tomto okrese, čo sa týka absolventov škôl, nulový. (29)

Graf 22: Vývoj miery nezamestnanosti absolventov škôl



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ([http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky.html?page\\_id=1252](http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky.html?page_id=1252))

Vývoj miery nezamestnanosti absolventov škôl od roku 2009 do roku 2010 prudko stúpol, zo 669 na 778 uchádzačov o zamestnanie. Toto číslo sa za uplynulé roky znižovalo a v roku 2013 je ich počet 683.

### 3.5 Aktívna politika zamestnanosti

Aktívna politika trhu práce je významným činiteľom, ktorý napomáha začleneniu uchádzačov o zamestnanie na trh práce širokým spektrom nástrojov.

Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti sú rozdelené do nasledujúcich častí:

- zvyšovanie zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie,
- vytváranie nových pracovných miest,
- udržanie existujúcich pracovných miest.

V nasledujúcej tabuľke sú vynaložené prostriedky na aktívne opatrenia trhu práce v okrese Trenčín:

Tabuľka 4: Vynaložené prostriedky na Aktívne opatrenia trhu práce v okrese Trenčín

Nástroj	Výdaje v €				
	2009	2010	2011	2012	2013
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	374 503	152 340	393 983	330 966	418 543
Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie	0	0	482	17 841	261 824
Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami	68 675	42 002	299 355	93 110	378 480
Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku	158 562	0	0	0	19 030
Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta	295 598	209 251	0	0	0
Príspevok ku mzde zamestnanca	2 612	1 562	3 659	4 895	4 156
Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti	0	0	0	0	1 475
Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce	0	14 083	242 662	41 785	36 587
Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec	10 568	8 398	4 610	2 509	4 691
Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby	76 821	4 129	245 453	4 734	5 442
Príspevok na dochádzku za prácou	17 696	26 245	63 055	0	35 421
Príspevok na presťahovanie za prácou	0	0	2 648	36 364	743
Príspevok na dopravu do zamestnania	0	0	0	0	0
Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím	0	0	0	0	0
Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska	80 224	0	669 121	219 816	449 961
Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	0	0	0	1 855	0
Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti	30 202	0	16 094	16 324	50 639
Príspevok na rekvalifikáciu	10 265	5 987	7 596	5 789	8 574
Príspevok na činnosť pracovného asistenta	0	0	104 411	0	96 551
Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	21 098	0	32 914	22 876	56 213
<b>SPOLU</b>	<b>1 146 824</b>	<b>463 997</b>	<b>2 086 042</b>	<b>798 865</b>	<b>1 819 755</b>

Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov poskytnutých od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne ([http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page\\_id=1248](http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248))

Zdrojom financovania je Európsky sociálny fond. Za celé sledované obdobie nikto z obyvateľov ani firiem okresu Trenčín nepožiadala o príspevok na dopravu do zamestnania a na prípravu do pracovného uplatnenia občana so zdravotným postihnutím.

Najviac peňažných prostriedkov bola za roky 2009 – 2013 vynaložených ako príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (1 670 335 €) a ako príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (1 419 123 €). Ďalej nasleduje príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (881 622 €) a príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (504 849 €).

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne v rámci aktívnej politiky zamestnanosti v rokoch 2009 - 2013 najviac podporil hľadajúcich si prácu prostredníctvom príspevkov na samostatnú zárobkovú činnosť, kde išlo až 26 % (1 670 335 €) z celkových výdavkov. Druhým prostriedkom opatrenia bol príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, kde išlo až 22 % (1 419 123 €) a tretím bol príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, kde šlo 14 % (881 622 €).

### **3.6 SWOT analýza okresu Trenčín**

#### **Silnými stránkami sú:**

- dostatok kvalifikovanej pracovnej sily,
- nižšia miera nezamestnanosti v porovnaní s inými regiónmi Slovenskej republiky,
- dostatočné zavedené služby: bankové, poisťovacie, leasingové, právne, projekčné, inžinierske, výstavy a veľtrhy, reklamné, audítorské, podnikateľské služby obchodnej komory,
- veľký potenciál pre rozvoj cestovného ruchu a kúpeľníctva,
- dobre rozvinutá infraštruktúra,

- výhodná geografická poloha,
- vybudovaná sieť diaľnic smer Bratislava a Žilina.

**Slabými stránkami sú:**

- vysoký podiel znevýhodnených hľadajúcich prácu v evidencii – nad 50 rokov veku, zdravotnej postihnutých, prepustených z organizačných dôvodov, dlhodobo nezamestnaných a absolventov,
- starnutie populácie,
- nedostatočná spolupráca verejného a súkromného sektora,
- útlm textilného, odevného a strojárenského priemyslu,
- nedostatočné využitie existujúcich výrobných kapacít, vrátane výskumu a vývoja.

**Príležitosťami sú:**

- využitie významnej geografickej polohy územia a významných dopravných koridorov pre rozvoj cestovného ruchu a kúpeľníctva,
- posilnenie systému celoživotného vzdelávania a cieľenej rekvalifikácie,
- využitie zdrojov Európskej Únie na budovanie lokálnej občianskej a dopravnej infraštruktúry a infraštruktúry životného prostredia,
- vytváranie regionálnych projektov v záujme riešenie situácie na trhu práce v regióne,
- intenzívny rozvoj priemyselnej výroby.

**Hrozbami sú:**

- nezáujem zamestnávateľov prijímať znevýhodnených zamestnancov a prijímanie zamestnancov na dohodu,

- meniaci sa legislatíva, usmernenia, metodické pokyny,
- zvyšujúci sa index starnutia,
- nízka úroveň miezd.

## **4 VLASTNÉ NÁVRHY RIEŠENIA**

V tejto časti diplomovej práce na základe predchádzajúcej analýzy navrhujem opatrenia, ktoré by mali prispieť k zníženiu nezamestnanosti v okrese Trenčín.

### **4.1 Návrhy investičných akcií**

Existuje mnoho dôvodov, prečo investovať v okrese Trenčín. Či už ide o investície z radov investorov, alebo o investície samotného okresu. Medzi najdôležitejšie z nich patria:

- kvalifikovaná a adaptabilná pracovná sila,
- priaznivé náklady na pracovnú silu,
- kvalitné podnikateľské prostredie na Slovensku (rovná daň a nulová daň z dividend),
- príjemné životné a pracovné prostredie,
- vzdelanostná úroveň,
- výborný rating mesta na úrovni ratingu Slovenska,

a mnoho ďalších.

#### **4.1.1 Priemyselné zóny v okrese Trenčín**

Počet priemyselných parkov na Slovensku rastie neúmerne rýchlo. A ani okres Trenčín nie je výnimkou. V tejto časti diplomovej práce som spracovala priemyselnú zónu v Trenčíne a priemyselnú zónu v Drietome.

## A. PRIEMYSELNÁ ZÓNA TRENČÍN

Priemyselný park Trenčín má rozlohu 71,5 ha. Vlastníkom pozemkov je mesto Trenčín a súkromné spoločnosti, HM Invest s.r.o.. Priemyselná zóna je napojená na diaľnicu D1 smer Bratislava – Žilina.

Obrázok 4: Priemyselný park v Trenčíne



Zdroj: <http://www.priemyselneparkyslovenska.sk/sk/9/trencin/sk/127/priemyselny-park-trencin>

Voľné plochy pozemkov sú k dispozícii investorom. Čo sa týka technického stavu, plynovod je STL 400 kPa, kanalizácia dažďová DN 300 – 1400 s výtlakom do recipientu, kanalizácia splašková DN 200 – 500, vodovody vody v celej priemyselnej zóne, energetická kapacita 4 x 22 kV o výkone 30 MW na hranici PZ. (30)

### Po detailnej analýze tejto zóny a jej možnom využití navrhujem:

- zamerať sa na jedného záujemcu z Taiwanu, ktorý už v minulosti prejavil o túto priemyselnú zónu záujem, ale už sa ďalej nekontaktoval. Navrhujem zaktualizovať toto jednanie a predložiť pre neho ďalšie motivačné faktory, ktoré by mohli prispieť k jeho definitívnemu rozhodnutiu o jeho umiestnení v tejto priemyselnej zóne. Na tohto Taiwanského investora, ktorý podniká v oblasti elektroniky, navrhujem zamerať sa hlavne z dôvodu, že by prostredníctvom svojej prevádzky v priemyselnej zóne Trenčín priniesol do Trenčína investíciu v hodnote 200 miliónov € a vytvoril by viac ako 800 pracovných miest. Dátum zahájenia investície navrhujem na 1.11.2014 a ukončenie 30.6.2015.

## **B. PRIEMYSELNÁ ZÓNA DRIETOMA**

Obec Drietoma sa nachádza v juhozápadnej časti Trenčianskeho kraja na hranici s Českou republikou, teda ťaží zo svojej vynikajúcej polohy. Obec DRIETOMA s rozlohou 3 583 ha patrí medzi najväčšie v okrese Trenčín. Hrozenkovským priesmykom je vstupnou bránou z Moravy na Slovensko. Severnú a severozápadnú časť územia tvorí pohorie chráneného krajinného územia Bielych Karpát. Južnú časť územia tvorí krajinný celok Považské Podolie. Malou časťou obec zasahuje do Trenčianskej kotliny. Od Trenčianskeho hradu je vzdialená 6,5 km západne. (31)

V obci Drietoma v roku 2015 má vzniknúť priemyselná zóna, ktorá bola v minulosti využívaná pre poľnohospodárske účely. Nakoľko sa jedná o 30 hektárov, je možné predpokladať budúcu koncentráciu významných nadnárodných firiem väčšieho rozsahu.

### **Po detailnej analýze tejto zóny a jej možného využitia navrhujem:**

- zahájiť jednanie obcou s aktuálnym majiteľom pozemku o jeho výkupe už na jeseň 2013. Ďalej navrhujem, aby obec začala hľadať vhodného investora, ktorý by v tejto priemyselnej zóne vytvoril prevádzku hneď v úvode roku 2015, kedy dôjde k zmene ornej pôdy na stavebný pozemok. Navrhujem prvotne osloviť investora z Japonka, ktorý už v minulosti uvažoval o otvorení prevádzky v Slovenskej republike. Táto Japonská firma podniká v sektore automobilov a do priemyselnej zóny v Drietome by priniesla investíciu v hodnote 30 miliónov € a vytvorila by pracovné miesta pre viac ako 500 zamestnancov. Z tohto dôvodu navrhujem zahájiť jednanie s touto firmou a vyzdvihnúť hlavne vynikajúcu strategickú polohu ako tejto priemyselnej zóny, tak aj obce Drietoma, neustále zvyšujúcu životnú úroveň a modernizáciu infraštruktúry v tomto regióne. Obec by tiež nemala zabudnúť vyzdvihnúť pomerne nízke náklady na mzdy oproti ostatným štátom Európskej únie a širokú škálu podpory Ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce. Začiatok realizácie investície navrhujem 1.1.2015 a ukončenie 31.12.2015.

V nasledujúcej tabuľke č. 5 je uvedený prehľad firiem, ktoré navrhujem získať do jednotlivých priemyselných zón v okrese Trenčín. Tabuľka obsahuje krajinu pôvodu investora, oblasť podnikania, výšku investície a počet vytvorených pracovných miest.

**Tabuľka 5: Prehľad návrhov firiem do priemyselných zón v okrese Trenčín**

	Krajina pôvodu	Oblasť podnikania	Výška investície v €	Počet vytvorených pracovných miest	Zahájenie	Ukončenie
<b>Priemyselná zóna Trenčín</b>	Taiwan	elektronika	200 miliónov	800	1.11.2014	30.6.2015
<b>Priemyselná zóna Drietoma</b>	Japonsko	automobily	30 miliónov	500	1.1.2015	31.12.2015

Zdroj: Vlastné spracovanie

V prípade priaznivého výsledku jednaní primátora mesta Trenčín v prípade Taiwanského investora a starostu obce Drietoma v prípade Japonského investora, by do Trenčianskeho kraja pribudli investície vo výške 230 miliónov € a bolo by vytvorených 1 300 pracovných miest.

#### **4.1.2 Investičné akcie miest a obcí v okrese Trenčín**

S okresom Trenčín súvisia aj investičné akcie, o ktorých si myslím, že by sa mali realizovať. Síce niektoré priamo nevytvoria nové trvalé pracovné miesta, výrazne však prispievajú k rozvoju okresu, zlepšeniu podmienok pre život obyvateľstva okresu a tým prilákajú nových investorov.

#### **A. LOGISTICKÝ AREÁL V OPATOVCIACH**

V obci Opatovce pri Trenčíne je voľný areál v celkovej rozlohe 14 hektárov, ktorý je v označený za stavebný pozemok. Obec je dopravne napojená na cestnú sieť prostredníctvom štátnej cesty III/050267 na cestu I/50, z ktorej má obce priame prepojenie na blízku diaľnicu D/1 a tým na hlavný cestný ťah Bratislava – Žilina. Cesta I/50 zabezpečuje obci dobré napojenie na smer Prievidza a hranica s ČR.

### **Na základe vyššie uvedených skutočností navrhujem:**

- Okamžité hľadanie vhodného investora, ktorý by na tomto pozemku vybudoval logistický areál. Vzhľadom na rozlohu pozemku navrhujem, aby sa na pozemku vybuďovalo šesť logistických hál s príslušným parkovaním ako pre osobné, tak aj nákladné autá. Pri hľadaní vhodného investora navrhujem osloviť Slovenskú asociáciu rozvojového kapitálu, ktorá sa práve na túto pomoc zameriava. Predbežná cena investície je 33 miliónov €, pričom by bolo vytvorených 120 pracovných miest. Odporúčam, aby obec Opatovce urýchlili proces ako so Slovenskou asociáciou rozvojového kapitálu, tak aj jednanie so samotným investorom. Zahájenie investície navrhujem na 1.1.2015 s ukončením 31.5.2016.

### **B. REKONŠTRUKCIA MIEROVÉHO NÁMESTIA V TRENČÍNE**

Mierové námestie bolo po stáročia centrom kultúrneho i politického života a jeho súčasnú podobu poznamenala predovšetkým meštianska stavebná aktivita. Konali sa tu početné verejné zhromaždenia, pochodovali ním vojaci, počas sokolských zletov sa zaplnilo Sokolmi zo všetkých kútov republiky, vítali legionári, či prezidenti. (32)

### **Vzhľadom na aktuálny zanedbaný a dehonestujúci stav navrhujem:**

- akútnu rekonštrukciu námestia, ktorá spočíva v zaktualizovaní uloženia (v prestavbe) mačacích hláv, ktoré pokrývajú celé námestie. Navrhujem zachovať všetky súčasné stromy a vysadiť desiatky ďalších. V súvislosti s rekonštrukciou odporúčam zamerať sa na hľadanie dvoch podzemných chodieb, ktoré boli v minulosti využívané pri úniku z hradu, no doposiaľ neboli objavené. Ich znovuobjavenie a obnova formou rekonštrukcie by mestu Trenčín priviedlo množstvo turistov, či už zo Slovenskej republiky, tak aj zo zahraničia. Vo veľkej miere by sa zvýšil cestovný ruch, čo by uvítali hlavne miestne hotely, penzióny, reštaurácie, ako aj samotné mesto ako prevádzkovateľ kultúrnych pamiatok v tomto meste. Odhad tejto investície je 1,5 milióna, preto navrhujem, aby sa mesto zameralo na získanie zdrojov z eurofondov, či vyhľadanie súkromného investora. Mestu odporúčam okamžité vyjednanie s potenciálnymi investormi, alebo okamžité získanie informácií o potrebnej

administratívne a úkonoch spojenými so získaním prostriedkov z eurofondov. Realizácie rekonštrukcie odporúčam začať 1.3.2015 a ukončiť 30.4.2016. Na túto rekonštrukciu bude potrebných približne 30 pracovníkov.

### **C. REKONŠTRUKCIA ODDELENIA ANESTOZIOLÓGIE A INTENZÍVNEJ MEDICÍNY FAKULTNEJ NEMOCNICE TRENČÍN**

Fakultná nemocnica Trenčín bola zriadená Zriadovacou listinou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky v roku 1991. V súčasnosti má Fakultná nemocnica Trenčín 17 lôžkových oddelení, 3 pracoviská spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek, 16 príjmových ambulancií, 42 samostatných odborných ambulancií a ďalšie odborné ambulancie, ktoré sú súčasťou oddelení. (33)

Postupom času prešli takmer všetky oddelenia Fakultnej nemocnice Trenčín rekonštrukciou. Chýbajúcim oddelením je oddelenie anestéziológie a intenzívnej medicíny, ktorej budova a zariadenie je v tragickom stave.

#### **Vzhľadom na predošlú analýzu navrhujem:**

- Vypracovanie návrhu rekonštrukcie budovy a zariadenia tohto oddelenia. Fakultnej nemocnici odporúčam v čo najkratšom čase žiadať o finančné zdroje z Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky a nájsť vhodnú firmu pre realizáciu rekonštrukcie budovy a vhodného dodávateľa zastaraného a nefunkčného zariadenia. Vzhľadom k akútnosti rekonštrukcie odporúčam začať už 1.1.2015 s predbežným ukončením 31.8.2015. Náklady spojené s investíciou sú 0,015 milióna € a na rekonštrukciu budovy bude potrebných 20 pracovníkov.

### **D. MODERNIZÁCIA ŽELEZNIČNEJ TRATE V TRENČÍNE**

Budovanie dopravnej infraštruktúry patrí medzi hlavné aspekty pre rozhodovanie budúcich investorov o umiestnení svojej investície. Žiaľ, železničná trať v úseku Zlatovce – Trenčianska Teplá, má svoje najlepšie roky dávno za sebou.

### **Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem:**

- modernizáciu železničnej trate v spomínanom úseku. Jedná sa o 12 kilometrový úsek, ktorého modernizácia stojí 200 miliónov €. Navrhujem, aby mesto pokrylo financovanie tejto investície v plnom rozsahu z eurofondov. Odporúčam, aby mesto dôkladne pripravilo projekt, na základe ktorého by dané finančné prostriedky získalo. Začiatok realizácie navrhujem na 1.5.2016 a ukončenie 31.12.2017. Na modernizáciu železničnej trate bude potrebných 50 pracovníkov.

### **E. REKONŠTRUKCIA SCHODOV A CHODNÍKOV PRI ŽELEZNIČNOM MOSTE**

Hfba sťažností od nespokojných obyvateľov Trenčín pristáva na Mestskom úrade Trenčín práve kvôli dezolátnemu stavu schodov a okolitého chodníka.

### **Vzhľadom k závažnej situácii navrhujem:**

- rekonštrukciu schodov a chodníkov pri železničnom moste. Navrhujem urýchliť jednanie s firmou, ktorá bude rekonštrukciu prevádzať a investovať do tejto rekonštrukcie už v roku 2015, nakoľko aj samo vedenie mesta pri osobnej obhliadke skonštatovalo, že schodiská spolu s chodníkmi sú pre chodcov ťažko prechodné. Náklady spojené s rekonštrukciou sú vo výške 0,005 miliónov € a pri rekonštrukcii bude potrebných 30 pracovníkov. Zahájenie investície odporúčam na 1.1.2015 a ukončenie 31.5.2015.

### **F. NOVÝ CESTNÝ MOST V TRENČÍNE**

Dve časti mesta Trenčín, ktoré sú delené riekou Váh, spája jediný cestný most. Kilometrové kolónie nie sú ojedinelé ani v rannej, ani poobedňajšej špičke.

### **Vzhľadom na predchádzajúcu analýzu navrhujem:**

- vybudovanie nového cestného mosta, ktorého súčasťou bude aj chodník pre chodcov a cyklistov. Finančné zdroje na výstavbu nového cestného mosta navrhujem zaistiť z európskych zdrojov cez Európsky fond regionálneho rozvoja a zo štátneho rozpočtu. Celkové náklady spojené s investíciou sú 1,5 milióna €,

pričom výstavbu bude zaisťovať 50 pracovníkov. Začiatok realizácie investície odporúčam na 1.1.2015 a ukončenie 31.12. 2017.

## **G. PROTIPOVODŇOVÁ OCHRANA INTRAVILÁNOV V OKRESE TRENČÍN**

Ako sa už neraz potvrdilo, najlepšou ochranou proti riziku je samotná prevencia. Hlavne čo sa jedná o prírodné živly. Na celom svete dochádza k zmene klimatických podmienok a tie vyúsťujú do tropických horúčav či silných nekončiacich dažďov. Trenčinom vedie rieka Váh, ktorá v preklade z nemeckého Vag znamená búrlivá, nepokojná rieka. Odjakživa si tiekla, kade chcela.

### **Vzhľadom na dôkladnú analýzu navrhujem:**

- zavedenie protipovodňovej ochrany prostredníctvom vybudovania suchej nádrže – poldra na Soblahovskom potoku. Celkové náklady spojené s investíciou sú 1 milión € a pri výstavbe bude potrebných 20 pracovníkov. Odporúčam dôkladné jednanie mesta Trenčín s Ministerstvom životného prostredia, aby pri budovaní nedošlo k znehodnoteniu prírody v okolí. V súvislosti s výstavbou odporúčam osloviť Slovenský vodohospodársky podnik š.p., ktorý má s podobnými výstavbami bohaté skúsenosti. Začiatok výstavby navrhujem na 1.3.2015 a ukončenie 31.7.2017.

## **H. VÝSTAVBA NOVÉHO CINTORÍNA V TRENČÍNE**

Väčšina cintorínov v Trenčíne už má naplnenú kapacitu. Ročne je pritom v Trenčíne potrebných 60 až 80 nových hrobových miest. Mesto síce zahájilo rozšírenie doterajšieho mestského cintorína na sídlisku Juh v Trenčíne, to však prinesie len 800 nových hrobových miest. Problém s pochovávaním v tomto meste bude vyriešený maximálne na 10 rokov.

### **Vzhľadom k predchádzajúcim skutočnostiam navrhujem:**

- odkúpiť pozemky miestnych záhradiek na ulici Východná, na sídlisku Juh v Trenčíne a vybudovať tam nový cintorín. Popri výstavbe nového cintorína navrhujem aj výstavbu krematória. Odporúčam, aby celková kapacita cintorína

bola minimálne 30 000 hrobov. Zahájenie investície navrhujem na 1.3.2017 a ukončenie 31.2.2018. Táto investícia bude mesto stáť 0,4 milióna € a bude potrebných 40 pracovníkov.

## **I. REKONŠTRUKCIA VEREJNÉHO OSVETLENIA V TRENČÍNE**

Neustále výpadky verejného osvetlenia či časté vypálenie žiaroviek na cestnom moste. Aj s týmito problémami bojujú obyvatelia Trenčína.

### **Vzhľadom na uvedené problémy navrhujem:**

- rekonštrukciu osvetlenia na cestnom moste. Navrhujem, aby staré svietidlá nahradia nové moderné LED svietidlá, ktoré boli priamo vyvíjané a testované pre použitie v podobne náročných podmienkach. Vďaka svojej konštrukcii sú odolné voči otrasom, majú nízku spotrebu energie a dlhú životnosť. Investícia je v hodnote 0,8 miliónov € a bude si vyžadovať približne 15 pracovníkov. Zahájenie rekonštrukcie navrhujem 1.9.2015 a ukončenie 31.12.2015.

V nasledujúcej tabuľke č. 6 je uvedený prehľad navrhovaných investičných akcií miest a obcí v okrese Trenčín. Plánované náklady na tieto investície predstavujú približne 270 milióna €. Počet pracovníkov, potrebných k realizácii týchto projektov je 285. Vznik trvalých pracovných miest je 120.

Tabuľka 6: Prehľad investičných plánovaných akcií miest a obcí v okrese Trenčín

Investičné akcie	Zahájenie	Dokončenie	Plánované náklady v mil. €	Počet pracovníkov
Logistický areál v Opatovciach	1.1.2015	31.5.2016	33	30
Rekonštrukcia Mierového námestia v Trenčíne	1.3.2015	30.4.2016	1,5	30
Rekonštrukcia Fakultnej nemocnice Trenčín	1.1.2015	31.8.2015	0,015	20
Modernizácia železničnej trate v Trenčíne	1.5.2016	31.12.2017	200	50
Rekonštrukcia schodov a chodníkov pri železničnom moste	1.1.2016	1.7.2016	0,004	30
Nový cestný most v Trenčíne	1.1.2015	31.12.2017	1,5	50
Protipovodňová ochrana v Trenčíne	1.3.2015	1.7.2017	1	20
Výstavba nového cintorína v Trenčíne	1.3.2017	31.12.2018	0,4	40
Rekonštrukcia verejného osvetlenia v Trenčíne	1.9.2015	31.12.2015	15	15
<b>Spolu</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>269,419</b>	<b>285</b>

Zdroj: Vlastné spracovanie

## 4.2 Návrhy na zníženie nezamestnanosti problémových skupín

V tejto časti diplomovej práce sú uvedené návrhy, prostredníctvom ktorých by mohlo dôjsť k zvýšeniu zamestnanosti rizikových skupín. Jedná sa o zvýšenie zamestnanosti žien s deťmi, osôb so zdravotným postihnutím, uchádzačov nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaných uchádzačov (nad 5 mesiacov) a absolventov škôl a mladistvých.

### 4.2.1 Nezamestnanosť absolventov škôl a mladistvých

Šanca uchytiť sa na trhu práce tejto skupiny uchádzačov o prácu je menšia, hlavne kvôli žiadnym praktickým skúsenostiam a nízkymi pracovnými návykmi. Neúspešnosť pri hľadaní prvej pracovnej pozície môže viesť k zvýšeniu nechuti pracovať, čo z dlhodobého hľadiska vedie k znehodnoteniu pracovnej výkonnosti človeka. Hlavné

problémy tejto skupiny spočívajú tiež v nedostatočnej informovanosti, skreslených predstavách o budúcej práci, pracovných podmienkach a finančnej odmene. Ďalším problémom je neochota absolventov nastúpiť na iné miesta, ako tie, pre ktoré majú kvalifikáciu, v nízkej schopnosti komunikovať alebo nedostatočná ochota hľadať si prácu za nízku mzdu, ktorá je len o trochu vyššia od sociálnej dávky.

**Z týchto dôvodov navrhujem:**

- aby opatrenia pre zvýšenie zamestnanosti tejto skupiny uchádzačov začali už pri štúdiu, kedy by študenti mali v plnej miere využívať odbornú prax. Odporúčam, aby spočívala v tom, že by školy zahájili väčšiu spoluprácu s firmami a študenti si mohli z daných firiem vyberať. Tiež navrhujem získavanie spätnej väzby od študentov,
- zavedenie nového pracovného miesta do každej školy pre zamestnanca, ktorý bude úzko spolupracovať s úradom práce a študentmi tak, aby sa zvýšila informovanosť študentov o pracovných príležitostiach už v priebehu ich štúdia,
- finančnú motiváciu zamestnávateľov úradom práce pre prijímanie absolventov, rovnako ako to je u prijímaní zdravotne postihnutých osôb,
- poriadanie väčšieho množstva veľtrhov pracovných príležitostí školami či úradom práce. Odporúčam, aby na týchto veľtrhoch k študentom či absolventom pristupovali viac individuálne, ako je tomu doteraz,
- aby boli pre absolventov so základným vzdelaním usporiadané špecializované rekvalifikačné kurzy pre týchto uchádzačov. Odporúčam, aby špecializované rekvalifikačné kurzy rozširovali doterajšie vedomosti absolventov, aby bolo ich umiestnenie na trhu práce ľahšie,
- rozšírenie portfólia skupinového poradenstva. Odporúčam, aby prostredníctvom skupinového poradenstva študentom bolo vysvetlené, ako trh práce funguje a čo je potrebné spraviť pre to, aby bol uchádzač pre trh práce zaujímavý,

- skvalitnenie výučby v školách. Navrhujem, aby sa na školách učili nielen teoretické východiská, ale tiež príklady využitia v praxi. Odporúčam vyčlenenie priestoru na vypracovávanie prípadových štúdií študentmi, ktorí budú začlenení do pracovného kolektívu, aby si navykli na spoluprácu s svojich budúcich povolaniach,
- vo väčšej miere využívať služby siete EURES, ktorá organizuje zamestnávanie osôb v rámci Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska. Odporúčam, aby ženy boli oboznámené hlavne s ponukami au-pair pobytov v Nemecku, Rakúsku, Anglicku či iných štátoch Európskej únie,
- zavedenie informačného systému Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín na svojej Facebookovej stránke, kde by bolo možné vidieť uplatniteľnosť v jednotlivých oboroch. Odporúčam, aby bol tento informačný systém zavedený hlavne ako pomocník pre rodičov, aj deti ako pomoc pri zložitom rozhodovaní o budúcnosti.

#### **4.2.2 Nezamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím**

Osoby so zdravotným postihnutím sú veľkým problémom nezamestnanosti, hoci táto skupina nie je počtom veľká. Títo ľudia v práci často absentujú kvôli návštevám lekárov či práceneschopnosti, zamestnávateľia musia často upravovať pracovné prostredie ich požiadavkám. Zamestnávateľov teda treba vhodne motivovať k ich zamestnávaniu. Pracovných miest, ktoré sú vhodné pre zdravotne postihnutých je dostatok, napríklad administratívne činnosti, práca telefonistov, pomocné práce. Hlavným problémom je teda prístup k zdravotne postihnutým a neochotu zamestnávať ich.

#### **Vzhľadom na tieto dôvody navrhujem:**

- zavedenie bonusov pre firmy zamestnávajúce osoby so zdravotným postihnutím. Odporúčam zaviesť zľavy na odvodoch do sociálnej poisťovne,

- vzdelávanie tejto skupiny osôb formou rekvalifikácie. Odporúčam, aby boli zahájené rekvalifikačné kurzy, o ktoré majú naozaj záujem a predpoklady. V nadväznosti na tento návrh odporúčam, aby zamestnávateľa boli upozornení na dostatočnú vzdelanosť uchádzačov, ktorí rekvalifikáciu podstúpili. Navrhujem, aby tieto rekvalifikácie boli len pre zdravotne postihnutých, pretože táto skupina ľudí často nedokáže držať tempo s ostatnými. Kurzy potom predčasne ukončia alebo rekvalifikáciu nedotiahnu do zdarného konca,
- vytvorenie prezentácií, kde bude priblížený život zdravotne postihnutého s vyzdvihnutím ich ocenenia ponúknuť šance a jej následné využitie na sto percent. Odporúčam, aby tieto prezentácie boli púšťané personalistom firmami, ktorí sa často boja nedostatočnej pracovnej morálky a nízkych výkonov tejto skupiny ľudí, na základe čoho uprednostňujú zdravých ľudí,
- aby prvotne zamestnávateľa dali možnosť pracovať tejto skupine hľadajúcich prácu formou skrátených pracovných úväzkov na 300 hodín ročne. Odporúčam individuálnu pracovnú dobu, ktorá bude prispôbena ich častým návštevám lekárom,
- zvýšenie informovanosti zamestnávateľov o ich možnostiach dotácií vedúcich k zvýšeniu počtu chránených pracovných miest.

#### **4.2.3 Nezamestnanosť uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov**

Táto veková skupina bojuje so sebadôverou a ochotou sa vracat' späť do práce. Tiež sú, aj keď je to ťažko dokázateľné, vekovo diskriminovaní. S výnimkou niektorých odborníkov sú bohužiaľ pre zamestnávateľov málo zaujímaví. Ťažšie sa prispôbujú zmenám, novým pracovným podmienkam a činnostiam, postupne u nich prichádza k zhoršovaniu zdravotného stavu a pracovnej výkonnosti. Kvôli týmto skutočnostiam sa z veľkej motivácie získať zamestnanie pomaly tvoria obavy, následne skepsa a nedôvera, nakoniec pasivita.

### **Na základe týchto dôvodov navrhujem:**

- vytvorenie projektu Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne pre túto skupinu nezamestnaných. Odporúčam, aby projekt poskytoval komplexné poradenské služby s následným vzdelávaním a možným zapojením na trhu práce. Som presvedčená, že spomedzi uchádzačov bude o tento projekt obrovský záujem,
- motivovať zamestnávateľov, aby túto skupinu uchádzačov zamestnávala aspoň na polovičný úväzok. Odporúčam to hlavne pre uchádzačov, ktorým už zdravotný stav nedovolí ani nájsť si prácu na plný úväzok. Títo ľudia by už nemuseli žiť iba zo sociálnych dávok, čím by ušetril aj štát. Navrhujem, aby Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne dbal hlavne na zriaďovanie takýchto miest, kedy by zamestnávateľia získali finančnú podporu na tieto miesta,
- poriadať viac kurzov zameraných na komunikáciu pri pracovných pohovoroch a písanie životopisu tak, aby splňoval základné kritéria,
- zavedenie príspevku na zamestnanie tejto skupiny ľudí, v rozsahu 300 hodín ročne. Odporúčam, aby firmy využívali finančnú podporu, ktorá by bola spojená so zamestnaním takéhoto zamestnanca, pričom by využila obrovské znalosti a skúsenosti, ktoré títo ľudia určite majú. Zamestnancov, ktorých by takto firma prijala, by mohla využívať na zaučanie čerstvo prijatých absolventov.

#### **4.2.4 Návrhy na zníženie nezamestnanosti žien s deťmi**

Ženy sú často nútené hľadať riešenia, ako sklbiť svoje povolanie so starostlivosťou o svoju rodinu. Zamestnávateľia berú ženy ako zamestnancov veľmi rizikových, práve kvôli riziku zvýšenej absencie v dôsledku starostlivosti o deti. Pre ženy je veľmi náročné pracovať vo viaczmenných prevádzkach či bývať v práci nad čas. Ženy vracajúce sa z materských dovolení tiež vo veľkej miere trpia zníženou sebadôverou a stratou profesných znalostí.

### **Vzhľadom na tieto skutočnosti navrhujem:**

- zahájenie rekvalifikačných kurzov zameraných na administratívu, prácu s pokladňou či prácu asistentiek predaja. Okres Trenčín je rýchlo rozvíjajúci región, do ktorého prúdia obrovské investície, či už v podobe modernizácie železničnej stanice alebo investície zamerané na skvalitnenie bývania. Som presvedčená, že tieto všetky aspekty na seba nenechajú dlho čakať a investori budú chcieť v tomto regióne investovať hlavne do výstavby nových obchodných centier – práve z dôvodu veľmi dobrého strategického umiestnenia tohto regiónu a neustálej modernizácií dopravy. Práve v nových obchodných centrách by mohli ženy nájsť uplatnenie ako zamestnankyne upratovacích služieb či na pozíciách pokladníčok alebo asistentiek predaja,
- zavedenie projektu Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne, ktorý by podporoval zamestnávateľov v zavádzaní firemnej škôlky v budove firmy. Odporúčam príspevky na každú ženu, ktorú zamestnávateľ zamestná po materskej dovolenke a privedie svoje dieťa do firemnej škôlky. Ďalej odporúčam, aby ženy mohli v rámci času na obed navštíviť svoje dieťa.

#### **4.2.5 Dlhodobo nezamestnaní uchádzači (nad 5 mesiacov)**

Dlhodobými nezamestnanými sú hlavne osoby so základným alebo stredným odborným vzdelaním bez maturity, osoby so zdravotným postihnutým, osoby staršie ako 50 rokov a tiež matky s deťmi.

Dôvody uchádzačov, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, sú rôzne, rovnako ako prístupy uchádzačov k riešeniu svojej situácie. Táto skupina ľudí zahŕňa rovnako ako aktívne hľadajúcich prácu, tak aj tých pasívnejších, ktorí nemajú motiváciu hľadať si zamestnanie. Najväčší problém je spoliehanie sa na sociálny systém štátu či pracovanie „načierno“.

### **Na základe predošlých skutočností navrhujem:**

- zvýšenie motivácie týchto uchádzačov, aby boli ochotní zúčastňovať sa rekvalifikačných kurzov, zaujímať sa o prácu na čiastočné úväzky, brigády či sezónne práce, aby sa predišlo k úplnej strate pracovných návykov,
- zvyšovať prísnosť kontroly a postihy pri nulovej, alebo nízkej aktivite hľadania si práce,
- povinnú účasť dlhodobo nezamestnaných na dobrovoľníckych činnostiach po určitej dobe evidencie na úrade práce. Túto dobu odporúčam na 6 mesiacov,
- zvýšiť motiváciu, aby sa z dlhodobo nezamestnaných stali samozamestnávateľa. Odporúčam, aby podmienky na príspevky pre „naštartovanie“ prevádzkovania samostatne zárobkovo činných osôb viac zvýhodňovali túto skupinu nezamestnaných.

#### **4.2.6 Návrh nákladov a počtu vytvorených pracovných miest po zavedení návrhov na zníženie nezamestnanosti problémových skupín**

Na základe uvedených návrhov riešenia nezamestnanosti jednotlivých problémových skupín uvádzam tabuľku, v ktorej sú vyčíslené náklady a počet vytvorených pracovných miest po zavedení týchto návrhov.

Tabuľka 7: Návrh nákladov a počtu vytvorených pracovných miest po zavedení návrhov na zníženie nezamestnanosti problémových skupín

Problémové skupiny	Náklady v mil. €	počet vytvorených pracovných miest
Absolventi škôl a mladiství	0,025	135
Osoby so zdravotným postihnutím	0,005	30
Uchádzači o zamestnanie nad 50 rokov	0,007	50
Ženy s deťmi	0,006	25
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači	0,07	45
<b>Spolu</b>	<b>0,113</b>	<b>285</b>

Zdroj: Vlastné spracovanie

Najviac nových pracovných miest by prinieslo zavedenie návrhov vedúcich k zníženiu nezamestnanosti Absolventov škôl a mladistvých (135). Náklady súvisiace so zavedením návrhov je 0,025 milióna €.

Návrhy súvisiace so znížením nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sú v hodnote 0,005 milióna € a priniesli by 30 nových pracovných miest.

Po realizácii návrhov na zníženie nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov by bolo vytvorených 50 pracovných miest s nákladmi 0,007 miliónov €.

Najmenej pracovných miest by priniesli návrhy na zníženie nezamestnanosti žien s deťmi (25), pričom náklady predstavujú 0,006 miliónov €.

Návrhy spojené so znížením nezamestnanosti dlhodobo nezamestnaných uchádzačov by vytvorili 45 pracovných miest a výška nákladov je 0,07 milióna €.

### **4.3 Návrhy na zníženie nezamestnanosti v rámci aktívnej politiky zamestnanosti**

Nástroje aktívnej politiky zamestnanosti patria medzi najviac využívané spôsoby, ako dosiahnuť zlepšenie zamestnanosti, a to prostredníctvom verejne prospešných prácí, spoločensky účelných pracovných miest, chránených pracovných miest a dielní a rekvalifikáciou.

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť bol v roku 2013 poskytnutý 23 žiadateľom. V čase, kedy pretrvávala hospodárska a finančná kríza, ktorá bola neustále propagovaná médiami, ľudia odkladali všetky väčšie nákupy a investície, radšej sa uskromnili a peniaze šetrili zo strachu o budúcnosť. Hrozba krízy však utíchla a ľudia už prestávajú myslieť na neúspech v podnikaní, preto od roku 2011 počet žiadateľov o tento príspevok stúpa. Preto odhadujem počet žiadateľov v roku 2014 na 25.

Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie bol v roku 2013 vyplatený 53 zamestnávateľom, ktorí o tento príspevok zažiadali. V roku 2014 odhadujem 57 zamestnávateľov, ktorí o tento príspevok zažiadajú. Je to z dôvodu väčšej informovanosti zamestnávateľov o tomto príspevku pracovníkmi Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne.

Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami využilo v roku 2013 9 zamestnávateľov. Týchto deväť zamestnávateľov taktiež o tento príspevok zažiadali aj v roku 2014, hneď k 1.1.2014. V zvyšnej časti roka nepredpokladám žiadne nové žiadosti.

Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta v sociálnom podniku bol v roku 2013 vyplatený 3 firmám, ktoré oň požiadali. V prvom kvartáli roku 2014 o tento príspevok zažiadal len jeden zamestnávateľ, preto za rok 2014 odhadujem výsledný počet vydaných príspevkov pre dvoch zamestnávateľov.

O príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta v roku 2013 neprejavil záujem žiadny zo zamestnávateľov. Nakoľko tento scenár pretrváva už niekoľko rokov, nepredpokladám nové žiadosti ani v roku 2014.

O príspevok ku mzde zamestnanca prejavil v roku 2013 záujem len jeden zamestnávateľ, ktorý o tento príspevok zažiadal aj 1.1.2014. V zvyšnom roku nepredpokladám žiadne nové žiadosti o tento príspevok.

Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti využili v roku 2013 traja podnikatelia. V roku 2014 predpokladám rovnaký počet záujemcov o tento príspevok.

Počet žiadateľov o príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce bol v roku 2013 13. V prvom kvartáli o tento príspevok zažiadalo 5 zamestnávateľov. Celkovo za rok 2014 odhadujem 15 žiadateľov.

O príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec v roku 2013 zažiadali 4 obce. V prvom kvartáli roku 2014 zažiadala o tento príspevok 1 obec. Za rok 2014 odhadujem 6 obcí, ktoré o tento príspevok zažiadajú. Je to z dôvodu väčšej informovanosti predstaviteľov obcí, ktoré susedia s obcou, ktorá tento príspevok využila.

Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby využilo v roku 2013 38 žiadateľov. V roku 2014 predpokladám mierny nárast na 40 žiadateľov.

V roku 2013 bolo 20 žiadateľov o príspevok na dochádzku za prácou. Týchto 20 žiadateľov podali žiadosť opätovne k 1.1.2014. V roku 2014 už nepredpokladám žiadne nové žiadosti.

O príspevok na presťahovanie za prácou v roku 2013 zažiadal len jeden uchádzač. Nakoľko okres Trenčín patrí k regiónom s najnižšou nezamestnanosťou, nepredpokladám žiadne žiadosti o tento príspevok v roku 2014.

O príspevok na dopravu do zamestnania a príspevok na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím v roku 2013 neprejavil záujem žiadny záujemca. V roku 2014 tiež nepredpokladám nejakú žiadosť o tento príspevok.

Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska bol v roku 2013 vydaný 6 zamestnávateľom. V roku 2014 predpokladám mierny nárast žiadostí o tento príspevok na 8.

O príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v roku 2013 nezažiadal žiadny zamestnávateľ. V roku 2014 nepredpokladám žiadnu zmenu.

Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti bol poskytnutý v roku 2013 jedinému zdravotne postihnutému nezamestnanému. V roku 2014 predpokladám rovnaký trend.

O príspevok na rekvalifikáciu prejavilo záujem v roku 2013 70 hľadajúcich prácu. V roku 2014 predpokladám nárast na 121 záujemcov. Tento prudký nárast je spôsobený zvyšujúcou sa obľúbenosťou tohto opatrenia trhu práce medzi nezamestnanými. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne stále aktualizuje aktuálnu ponuku rekvalifikačných kurzov a ponúka čoraz viac, v očiach nezamestnaných, lukratívnejších zameraní.

O príspevok na činnosť pracovného asistenta v roku 2013 zažiadalo 7 zamestnávateľov. Týchto 7 zamestnávateľov o tento príspevok zažiadali aj k 1.1.2014. V roku 2014 preto predpokladám záujem len týchto 7 zamestnávateľov.

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov využili v roku 2013 4 zamestnávatelia. V roku 2014 predpokladám s rovnakým trendom. Výška nákladov v roku 2013 a 2014 aj napriek tomu nie je zhodná, je to dané rôznou výškou príspevku, ktorý Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne vydáva.

Tabuľka 8: Predpokladané náklady na aktívne opatrenia trhu práce

Nástroj	2013	2014			
		1. Q	2. Q	3 - 4. Q	Celkom
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	418 543 €	89 635 €	104 269 €	244 248 €	438 152 €
Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie	261 824 €	68 516 €	78 304 €	132 138 €	278 958 €
Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami	378 480 €	378 480 €	0 €	0 €	378 480 €
Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku	19 030 €	7 320 €	0 €	5 320 €	12 640 €
Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta	0 €	0 €	10 000 €	90 000 €	100 000 €
Príspevok ku mzde zamestnanca	4 156 €	4 156 €	0 €	0 €	4 156 €
Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti	1 475 €	0 €	738 €	738 €	1 475 €
Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce	36 587 €	13 930 €	13 930 €	13 930 €	41 790 €
Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec	4 691 €	1 260 €	2 520 €	3 780 €	7 560 €
Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby	5 442 €	713 €	1 426 €	3 565 €	5 704 €
Príspevok na dochádzku za prácou	35 421 €	35 421 €	0 €	0 €	35 421 €
Príspevok na presťahovanie za prácou	743 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Príspevok na dopravu do zamestnania	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím	0 €	0 €	70 €	500 €	570 €
Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska	449 961 €	145 800 €	72 900 €	364 500 €	583 200 €
Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti	50 639 €	0 €	0 €	50 639 €	50 639 €
Príspevok na rekvalifikáciu	8 574 €	3 906 €	3 780 €	7 560 €	15 246 €
Príspevok na činnosť pracovného asistenta	96 551 €	96 551 €	0 €	0 €	96 551 €
Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	56 213 €	12 500 €	14 053 €	28 106 €	54 659 €
<b>Spolu</b>	<b>1 819 755 €</b>	<b>858 188 €</b>	<b>301 990 €</b>	<b>945 024 €</b>	<b>2 105 201 €</b>

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 9: Predpokladaný počet žiadateľov o príspevky z aktívnej politiky zamestnanosti

Nástroj	2013	2014			
		1. Q	2.Q	3 - 4. Q	Celkom
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	23	4	6	15	25
Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie	53	14	16	27	57
Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami	9	9	0	0	9
Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku	3	1	0	1	2
Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta	0	0	0	0	0
Príspevok ku mzde zamestnanca	1	1	0	0	1
Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti	2	0	1	1	2
Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce	13	5	5	5	15
Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec	4	1	2	3	6
Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby	38	5	10	25	40
Príspevok na dochádzku za prácou	20	20	0	0	20
Príspevok na presťahovanie za prácou	1	0	0	0	0
Príspevok na dopravu do zamestnania	0	0	0	0	0
Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím	0	0	0	0	0
Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska	6	2	1	5	8
Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	0	0	0	0	0
Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti	1	0	0	1	1
Príspevok na rekvalifikáciu	68	31	30	60	121
Príspevok na činnosť pracovného asistenta	7	7	0	0	7
Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	4	1	1	2	4
<b>Spolu</b>	<b>253</b>	<b>101</b>	<b>72</b>	<b>145</b>	<b>318</b>

Zdroj: Vlastné spracovanie

Podľa návrhovej tabuľky v roku 2014 bude najviac žiadostí o rekvalifikáciu. Ich počet je až 721 s vynaloženými finančnými prostriedkami takmer 15 246 €.

57 žiadostí od zamestnávateľov by mali byť v roku 2014 na Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Finančné náklady predstavujú 278 958 €.

V roku 2014 nepredpokladám žiadne žiadosti o nasledujúce príspevky: Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, Príspevok na presťahovanie za prácou, Príspevok na dopravu do zamestnania, Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní.

Celkový počet žiadostí odhadujem na 318, pričom náklady predstavujú 2 150 201 €, čo je v prepočte takmer 700 € na jedného žiadateľa.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny má v roku 2014 k dispozícii 2 300 000 € z Európskeho sociálneho fondu. V roku 2014 mu teda ešte zostane rezerva.

## ZÁVER

Cieľom mojej diplomovej práce bolo navrhnúť opatrenia, ktoré by prispeli k zníženiu nezamestnanosti v okraji Trenčín. V úvode práce som stručne popísala vznik úradov práce v Slovenskej republike a vymedzila ich právnu úpravu. Ďalej som popísala Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne. Jeho vývoj, jednotlivé oddelenia a hlavné problémy.

V teoretických východiskách práce som vysvetlila základné pojmy súvisiace s trhom práce a nezamestnanosťou, pričom som využívala prevažne odborné knižné publikácie a zákony. Analytická časť obsahuje analýzu nezamestnanosti Európskej únie, Slovenskej republiky a okresu Trenčín za roky 2009 – 2013. V rámci analýzy nezamestnanosti som v rámci okresu Trenčín analyzovala nezamestnaných podľa špecifických kritérií – veku uchádzačov, dosiahnutého vzdelania, pohlavia a dĺžky evidencie.

Pre Slovenskú republiku je nezamestnanosť zrejme najvypuklejším socioekonomickým problémom. Spomedzi všetkých členských štátoch má vyššiu mieru nezamestnanosti len 5 členských štátov. Podľa analytika Petra Goliáša to súvisí s prudkým znižovaním dávok v hmotnej núdzi akonáhle si títo ľudia nájdu nejaký legálny príjem. Súvislosť tiež vidí vo vysokých sociálnych a zdravotných odvodoch, ktoré znižujú čistý príjem a tým aj motiváciu na hľadanie legálneho príjmu.

Okres Trenčín má všeobecne nižšiu mieru nezamestnanosti ako Slovenská republika, približne o 5 %. V roku 2013 dosiahla 8,79 %, pričom miera nezamestnanosti v Slovenskej republike dosiahla 13,5 %.

V roku 2009 bola miera nezamestnanosti mužov a žien v okrese Trenčín na takmer rovnakej úrovni. Počas nasledujúcich rokov sa miera nezamestnanosti mužov znižovala a žien, naopak zvyšovala.

Počas celého sledovaného obdobia je čo sa týka rodinného stavu, najviac slobodných nezamestnaných, zatiaľ čo u druhov/družiek je táto miera úplne zanedbateľná.

Čo sa týka vekových skupín, nekritickejšie je na tom veková skupina 20 – 24 rokov a hneď za ňou skupina 55 – 59 rokov. Najviac nezamestnaných predstavujú uchádzači o prácu, ktorí sú evidovaní do 3 mesiacov a uchádzači, ktorí dosiahli stredné odborné vzdelanie na stredných odborných učilištiach (ich počet je v roku 2013 1 796).

V roku 2013 okres Trenčín eviduje 285 nezamestnaných, ktorí sú zdravotne postihnutí, 1 404 nezamestnaných nad 50 rokov, 423 žien samo živeliek a 683 absolventov.

V rámci aktívnych opatrení trhu práce v okrese Trenčín nikto nepožiadala o príspevok na dopravu do zamestnania a na prípravu do pracovného uplatnenia občana so zdravotným postihnutím. Najviac peňažných prostriedkov za obdobie 2009 – 2013 bolo vynaložených ako príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť a ako príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Ďalej nasledoval príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami.

Na nezamestnanosť nemá vplyv len úrad práce, ale tiež štát, Okres Trenčín, mestá a obce, súkromní investori a mnohí ďalší. Pre zníženie nezamestnanosti je potrebné investovať do rozvoja, preto som v návrhovej časti uviedla potenciálne investície v okrese Trenčín.

V rámci priemyselnej zóny v Trenčíne navrhujem zamerať sa na záujemcu z Taiwanu, ktorý už v minulosti prejavil o zónu záujem, ale ďalej sa nekontaktoval. Navrhujem zaktualizovať toto jednanie a za použitia motivačných faktorov ho presvedčiť o umiestnení jeho investície práve tu.

V roku 2015 v Drietome vznikne priemyselná zóna, ktorá bola v minulosti využívaná pre poľnohospodárske účely. Navrhujem odkúpenie tohto pozemku a získanie investora. Odporúčam zamerať sa na Japonskú firmu, ktorá podniká v automobilovom priemysle.

Ďalej navrhujem okamžité získanie investora na voľné plochy v obci Opatovce. Navrhujem vybudovanie šiestich logistických hál s príslušným parkovaním ako pre osobné, tak aj nákladné autá.

Mestu Trenčín odporúčam rekonštrukciu námestia, ktoré spočíva v prestavbe mačacích hláv a ďalšiu sadzbu stromov. Tiež navrhujem rekonštrukciu budovy a zariadenia na

oddelení anestéziológie a intenzívnej medicíny, ktorej budova a zariadenie je v tragickom stave. V neposlednom rade navrhujem modernizáciu železničnej trate na úseku Zlatovce – Trenčianska Teplá spolu s rekonštrukciou schodov a chodníkov pri železničnom moste.

Tiež odporúčam vybudovať nový cestný most v Trenčíne a zavedenie protipovodňovej ochrany prostredníctvom suchej nádrži na Soblahovskom potoku.

Ďalším mojím návrhom je výstavba nového cintorína v Trenčíne na ulici Východná a rekonštrukciu verejného osvetlenia na cestnom moste.

Pre zníženie nezamestnanosti absolventov škôl a mladistvých odporúčam vo väčšej miere využívať služby siete EURES, ktorá organizuje zamestnávanie osôb v rámci Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska. Tiež odporúčam skvalitnenie výučby na školách a viac ich prepojiť s praxou, rozšírenie portfólia skupinového poradenstva a usporiadanie špecializovaných rekvalifikačných kurzov pre týchto uchádzačov.

Pre zníženie nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím odporúčam zavedenie zliav na odvodoch zo sociálnej poisťovni zamestnávateľom, ktorí zamestnajú zdravotne postihnutého nezamestnaného. Tiež navrhujem zvýšenie informovanosti o možnostiach dotácií k zvýšeniu počtu chránených pracovných miest.

Pre zníženie nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov navrhujem vytvoriť projekt so zameraním na komplexné poradenské služby s následným vzdelávaním a možným zapojením sa do trhu práce. Tiež odporúčam poriadať viac kurzov zameraných na komunikáciu pri pracovných pohovoroch a písanie životopisu tak, aby splňoval základné kritéria.

Pre zníženie nezamestnanosti žien s deťmi odporúčam zaviesť rekvalifikačné kurzy a zavedenie projektu na vytváranie firemnej škôlky. Pre zníženie dlhodobo nezamestnaných navrhujem zvýšenie motivácie zamestnať sa, zvyšovať prísnosť kontroly a postihy pri nulovej alebo nízkej aktivite hľadania si práce a povinnú účasť na dobrovoľníckych činnostiach po určitej dobe evidencie na úrade práce (6 mesiacov).

Čo sa týka aktívnej politiky trhu práce, navrhujem navýšiť príspevky a tým navýšiť voľné pracovné miesta. Vo svojich návrhoch odporúčam pre rok 2014 vytvorenie 4 240 nových pracovných miest, čo bude stáť 4 172 038 €.

Priemyselná zóna v Trenčíne bude investora stáť 200 miliónov €, vytvorí 800 pracovných miest a zahájenie investície je 1.11.2014 s ukončením 30.6.2015. Priemyselná zóna v Drietome bude investora stáť 30 miliónov €, vytvorí 500 nových pracovných miest a investícia odporúčam realizovať od 1.1.2015 – 31.12.2015.

Investičné akcie miest a obcí v okrese Trenčín budú realizované od 1.1.2015 – 31.12.2018. Pri realizácii týchto investičných akcií bude potrebných 285 pracovníkov, pričom vznikne 120 trvalých pracovných miest. Náklady spojené s investíciami sú 269,419 milióna €.

Realizácia návrhov na zníženie nezamestnanosti problémových skupín v roku 2014 bude stáť 0,113 milióna €, pričom bude vytvorených 285 pracovných miest.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- 1) VLASTIMIL, Marek. Úrady práce pomáhajú nezamestnaným už 21 rokov. [Http://www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk) [online]. [cit. 2013 - 07 - 12]. Dostupné z: [http://www.upsvar.sk/media/medialne-spravy/urady-prace-pomahaju-nezamestnanym-uz-21-rokov.html?page\\_id=153155](http://www.upsvar.sk/media/medialne-spravy/urady-prace-pomahaju-nezamestnanym-uz-21-rokov.html?page_id=153155)
- 2) VLASTIMIL, Marek. Kancelária riaditeľa. [Http://www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk) [online]. [cit. 2013 - 07 - 12]. Dostupné z: [http://www.upsvar.sk/tn/kancelaria-riaditela/kancelaria-riaditela.html?page\\_id=272406](http://www.upsvar.sk/tn/kancelaria-riaditela/kancelaria-riaditela.html?page_id=272406)
- 3) Služby zamestnanosti. [Http://www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk) [online]. [cit. 2013 - 07 - 12]. Dostupné z: [http://www.upsvar.sk/buxus/generate\\_page.php?page\\_id=272332](http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=272332)
- 4) VLASTIMIL, Marek. Zoznam nástrojov AOTP (platné od 01.05.2013). [Http://www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk) [online]. [cit. 2013 - 07 - 12]. Dostupné z: [http://www.upsvar.sk/tn/oddelenie-aktivnych-opatreni-trhu-prace/zoznam-nastrojov-aotp-platne-od-01.05.2013.html?page\\_id=286482](http://www.upsvar.sk/tn/oddelenie-aktivnych-opatreni-trhu-prace/zoznam-nastrojov-aotp-platne-od-01.05.2013.html?page_id=286482)
- 5) Práce.rovnou.cz. Reakce ředitele úřadu práce. [online]. 2012. [cit. 2014-05-14]. Dostupné z: <http://prac.rovnou.cz/urad-prace-reakce.html>.
- 6) MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-85850-60-5.
- 7) BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 8) MACÁKOVÁ, L. a kol., *Mikroekonomie*. Praha: Melandrium, 2003, 275 s. ISBN 80-86175-38-3.
- 9) PERNICA, M., ŠEFČÍK, V., *Makroekonomická gramotnost*. Praha: Ekopress s.r.o., 2012. 166 s. ISBN 978-80-86929-82-8.
- 10) SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

- 11) MAITAH, Mansoor. *Makroekonomie v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 195 s. ISBN 978-80-7357-560-1.
- 12) JUREČKA, V. a kol., *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
- 13) HELÍSEK, M., *Makroekonomie*. Praha: Melandrium, 2002. 326s. ISBN80-86175-25-1.
- 14) MANSOOR, M., *Makroekonomie v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2010. 196 s. ISBN 978-80-7357-560-1.
- 15) MILLER, L. *Jak zvládat a řídit problémové zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2009. 232 s. ISBN 987-80-247-2904-6.
- 16) VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, spol. s. r. o., 2009. 149 s. ISBN 970-80-85819-76-2.
- 17) SWANENBERG, August. *Makroekonomie bez předchozích znalostí*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012, 296 s. ISBN 978-80-265-0036-0.
- 18) LIŠKA, V. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- 19) BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ Z., *Nezaměstnanost – 2. přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada Publishing a.s., 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 20) MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál: Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. 108 s. ISBN 978-80-7400-380-6.
- 21) CZESANÝ, S., *Česká ekonomika na prahu 21. století*. Praha: Profess Consulting s.r.o., 1998. 140 s. ISBN 80-85235-53-6.

- 22) SAMUELSON, P. A., *Ekonomie*. Praha : NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- 23) VLASTIMIL, Marek. Aktívna politika trhu práce. In: [Http://www.epi.sk/](http://www.epi.sk/) [online]. [cit. 2013 - 07 - 12]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=7299>
- 24) HANZELOVÁ, Eneke. Aktívna politika trhu práce: koncept, financovanie a inštitucionálny rámec. In: [Http://www.sspr.gov.sk/](http://www.sspr.gov.sk/) [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=7299>
- 25) NAVRÁTIL, Marce. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. [online]. 2014 [cit. 2014-05-13]. Dostupné z [www: http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures).
- 26) VLASTIMIL, Marek. Európa 2020 na Slovensku. In: [Http://ec.europa.eu/](http://ec.europa.eu/) [online]. 6.11.2013 [cit. 2014-05-13]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/slovensko/index\\_sk.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/slovensko/index_sk.htm)
- 27) TRAVRDZÍK, Jozef. Prečo má Slovensko takú vysokú nezamestnanosť?. In: [Www.etrend.sk](http://www.etrend.sk) [online]. 20.02.2014, 2014 [cit. 14.05.2014]. Dostupné z: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/preco-ma-slovensko-tak-vysoku-nezamestnanost.html>
- 28) TVRDÁ, Zdenka. Regionálny plán zamestnanosti v okrese Trenčín a Ilava. In: [Http://www.upsvar.sk/](http://www.upsvar.sk/) [online]. 02.09.2013. [cit. 2014-05-17]. Dostupné z: [http://www.upsvar.sk/buxus/docs//urady/TN/PDF/TN\\_ZAMEST/reg\\_plan.pdf](http://www.upsvar.sk/buxus/docs//urady/TN/PDF/TN_ZAMEST/reg_plan.pdf)
- 29) TVRDÁ, Zdenka. Regionálny plán zamestnanosti v okrese Trenčín a Ilava. In: [Http://www.upsvar.sk/](http://www.upsvar.sk/) [online]. 02.09.2012. [cit. 2014-05-17]. Dostupné z: [http://www.upsvar.sk/tn/regionalne-analyzy-a-spravy.html?page\\_id=272319](http://www.upsvar.sk/tn/regionalne-analyzy-a-spravy.html?page_id=272319)

- 30) OLŠAKOVSKÝ, Vladimír. Priemyselný park Trenčín. In: [Http://www.priemyselneparkyslovenska.sk/](http://www.priemyselneparkyslovenska.sk/) [online]. 2014, 15.01.2014 [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: <http://www.priemyselneparkyslovenska.sk/sk/9/trencin/sk/127/priemyselny-park-trencin>
- 31) STRUHÁR, Ľudomír. Z histórie obce Drietoma. In: [Http://www.obec.drietoma.sk/](http://www.obec.drietoma.sk/) [online]. 2014, 15.01.2014 [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: [http://www.obec.drietoma.sk/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=13&Itemid=109](http://www.obec.drietoma.sk/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=13&Itemid=109)
- 32) HANUŠIN, Ján. Prechádzky starým Trenčínom: Mierové námestie. In: [Http://trencin.sme.sk/](http://trencin.sme.sk/) [online]. 2014, 15.01.2014 [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: <http://trencin.sme.sk/c/6652346/prechadzky-starym-trencinom-mierove-namestie.html#ixzz32fMyTYY6V>
- 33) VLASTIMIL, Marek. O nemoc-nici. In: [Http://www.fntn.sk/](http://www.fntn.sk/) [online]. 2014, 15.01.2014 [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: <http://www.fntn.sk/>

## ZOZNAM OBRÁZKOV

OBRÁZOK 1: PODIEL POČTU NEZAMESTNANÝCH ZA JEDNOTLIVÉ KRAJE NA CELKOVOM POČTE NEZAMESTNANÝCH V SR .....	46
OBRÁZOK 2: MIERA NEZAMESTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH OKRESOCH .....	47
OBRÁZOK 3: MAPA TRENČIANSKEHO KRAJU .....	48
OBRÁZOK 4: PRIEMYSELNÝ PARK V TRENČÍNE .....	66
OBRÁZOK 5: ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA ÚRADU PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY V TRENČÍNE .....	10

# ZOZNAM GRAFOV

GRAF 1: KRIVKA DOPYTU PO PRÁCI	15
GRAF 2: PONUKA PRÁCE	16
GRAF 3: ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	17
GRAF 4: DOBROVOLNÁ NEZAMESTNANOSŤ ZA PREDPOKLADU PRUŽNÝCH MIEZD	20
GRAF 5: NEDOBROVOLNÁ NEZAMESTNANOSŤ ZA PREDPOKLADU NEPRUŽNÝCH MIEZD	20
GRAF 6: KRÁTKODOBÁ PHILIPSOVA KRIVKA	25
GRAF 7: DLHODOBÁ PHILIPSOVA KRIVKA	26
GRAF 8: MIERA NEZAMESTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE ROKOV 2009 - 2013	42
GRAF 9: VÝVOJ MIERY NEZAMESTNANOSTI V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	43
GRAF 10: MIERA NEZAMESTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH OBLASTIACH SLOVENSKA	44
GRAF 11: VÝVOJ MIERY NEZAMESTNANOSTI V KRAJOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY	46
GRAF 12: VÝVOJ MIERY NEZAMESTNANOSTI V TRENČIANSKOM KRAJI	49
GRAF 13: POROVNANIE VÝVOJA NEZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU A V OKRESE TRENČÍN	51
GRAF 14: MIERA NEZAMESTNANOSTI V OKRESE TRENČÍN PODĽA POHLAVIA	52
GRAF 15: VÝVOJ NEZAMESTNANÝCH V OKRESE TRENČÍN PODĽA RODINNÉHO STAVU	53
GRAF 16: VÝVOJ POČTU NEZAMESTNANÝCH V OKRESE TRENČÍN PODĽA VEKU	54
GRAF 17: VÝVOJ NEZAMESTNANÝCH V OKRESE TRENČÍN PODĽA DĹŽKY EVIDENCIE	55
GRAF 18: VÝVOJ NEZAMESTNANÝCH V OKRESE TRENČÍN PODĽA VZDELANIA	56
GRAF 19: VÝVOJ ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝCH NEZAMESTNANÝCH V OKRESE TRENČÍN	57
GRAF 20: VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI OSÔB NAD 50 ROKOV V OKRESE TRENČÍN	58
GRAF 21: VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI ŽIEN SAMO ŽIVITELIEK V OKRESE TRENČÍN	59
GRAF 22: VÝVOJ MIERY NEZAMESTNANOSTI ABSOLVENTOV ŠKÔL	60

## ZOZNAM TABULIEK

TABUĽKA 1: MIERA NEZAMESTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE ROKOV 2009 - 2013 _____	41
TABUĽKA 2: VÝVOJ MIERY NEZAMESTNANOSTI PODĽA KRAJOV _____	45
TABUĽKA 3: VÝVOJ MIERY NEZAMESTNANOSTI V TRENČIANSKOM KRAJI _____	48
TABUĽKA 4: VYNALOŽENÉ PROSTRIEDKY NA AKTÍVNE OPATRENIA TRHU PRÁCE V OKRESE TRENČÍN _____	61
TABUĽKA 5: PREHĽAD NÁVRHOV FIRIEM DO PRIEMYSELNÝCH ZÓN V OKRESE TRENČÍN _____	68
TABUĽKA 6: PREHĽAD INVESTIČNÝCH PLÁNOVANÝCH AKCIÍ MIEST A OBCÍ V OKRESE TRENČÍN _____	74
TABUĽKA 7: NÁVRH NÁKLADOV A POČTU VYTVORENÝCH PRACOVNÝCH MIEST PO ZAVEDENÍ NÁVRHOV NA ZNÍŽENIE NEZAMESTNANOSTI PROBLÉMOVÝCH SKUPÍN _____	81
TABUĽKA 8: NÁVRH NÁKLADOV NA AKTÍVNE OPATRENIA TRHU PRÁCE _____	85
TABUĽKA 9: NÁVRH POČTU NOVÝCH PRACOVNÝCH MIEST PROSTREDNÍCTVOM AKTÍVNEJ POLITIKY ZAMESTNANOSTI _____	86

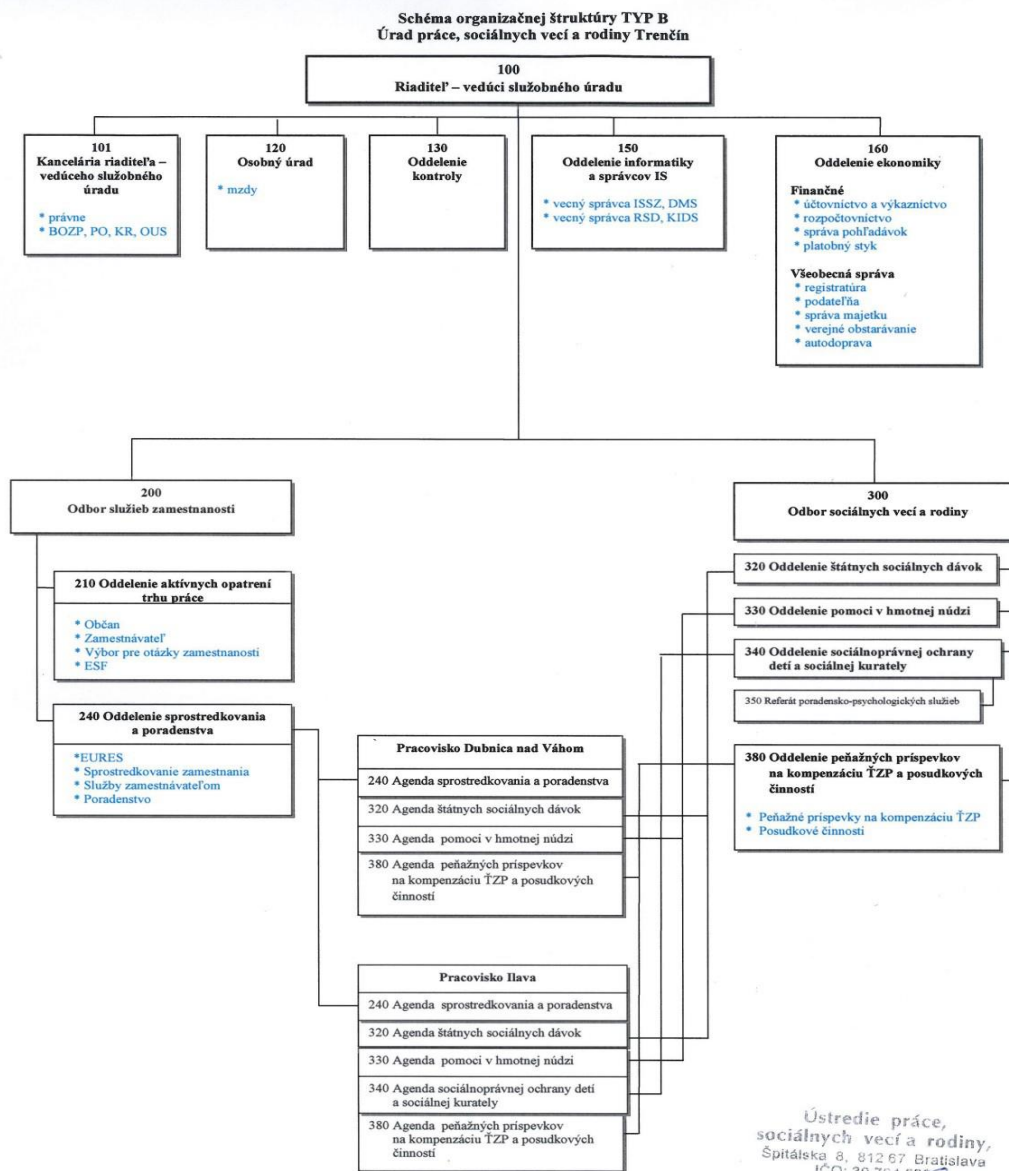
## **ZOZNAM PRÍLOH**

Príloha č. 1: Organizačná štruktúra Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne

# PRÍLOHY

## PRÍLOHA Č. 1:

Obrázok 5: Organizačná štruktúra Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčíne



Platnosť: 14.5.2013  
Účinnosť: 20.5.2013

Schválil:

Ústredie práce,  
sociálnych vecí a rodiny,  
Špitálska 8, 812 67 Bratislava  
IČO: 30 764 836

Ing. Marian VALENTOVIČ  
generálny riaditeľ Ústredia práce, soc. vecí a rodiny  
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny