

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo:101005/B/2016/36066205954557188

Projekt riešenia nezamestnanosti vo vybranom regióne

Bakalárska práca

2016

Michal Hrnčiar

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Projekt riešenia nezamestnanosti vo vybranom regióne

Bakalárska práca

Študijný program: Národné hospodárstvo

Študijný odbor: Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: Ing. Eva Pongrácz, PhD.

Bratislava 2016

Michal Hrnčiar

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že bakalársku prácu som vypracoval samostatne a že som uviedol všetku použitú literatúru.

Dátum: 12.5.2016

.....

Michal Hrnčiar

Pod'akovanie

Chcel by som sa pod'akovať vedúcej mojej práce Ing. Eve Pongrácz PhD. za jej cenné rady, usmernenia a odporúčania pri písaní bakalárskej práce. Taktiež by som sa rád pod'akoval starostovi obce Spišský Hrhov, PhDr. Ladislavovi Ledeckému, za jeho aktívny prístup a ochotu pri riešení danej problematiky.

ABSTRAKT

HRNČIAR, Michal: *Projekt riešenia nezamestnanosti vo vybranom regióne*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Eva Pongrácz, PhD. - Bratislava: NHF EU, 2016, 65s.

Hlavným zámerom je navrhnúť projekt riešenia, konkrétne vytvorenie obecnej firmy na vzor obecnej firmy v Spišskom Hrhove, ktorý by pomohol znížiť podiel dlhodobo nezamestnaných. Na základe poukázania na problematiku nezamestnanosti v okrese Lučenec, je práca zameraná na riešenie najviac problémovej skupiny nezamestnaných, ktorý sú bez pracovnej činnosti dlhšie ako rok. Práca je rozdelená do 3 kapitol. Obsahuje 14 grafov, 7 tabuliek a 3 prílohy. Prvá kapitola je venovaná teoretickým poznatkom z oblasti nezamestnanosti a analýze štruktúry nezamestnanosti v okrese Lučenec, na základe mesačných štatistík zverejňovaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

V druhej časti je charakterizovaný cieľ práce, ktorým je vytvoriť reálne pracovné miesta na základe založenia obecnej firmy, s využitím dostupných faktorov a prírodného potenciálu v obci Rapovce. Opisuje sa tu aj metodika práce a jednotlivé metódy skúmania.

Posledná, tretia kapitola práce, je venovaná analýze hospodárskeho a sociálneho stavu v okrese Lučenec, založením obecnej firmy a vytvorením pracovných miest. Bližšie sa tu špecifikuje tvorba zisku firmy, zabezpečenie mzdových nákladov zamestnancov, a prínosy obecnej firmy v Spišskom Hrhove.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, štatistika, úrad práce, uchádzač o zamestnanie, projekt, obecná firma.

ABSTRACT

HRNČIAR, Michal: *Project addressing unemployment in the selected region.* – Univeristy of economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labour. – Supervisor: Ing. Eva Pongrácz, PhD. - Bratislava: NHF EU, 2016, 65 s.

The main idea of bachelor thesis is to create solutions to solving unemployment, by establishing a specifically municipal enterprise inspired by municipal enterprise in Spišský Hrhov, which would be helpful to reduce the proportion of long-term unemployment. Based on the problem of unemployment in the district Lučenec, thesis is focused on solving the most problematic groups of unemployment, who are without employment for over a year. Thesis is divided into 3 chapters. It contains 14 graphs, 7 tables and 3 appendices. The first chapter is devoted to theoretical knowledge in the field of unemployment and analyze the structure of unemployment rate in the district Lučenec, on the basis of the monthly statistics published by the Central office of Labour, social affairs and family of Slovak Republic.

The second section describes the goal of the thesis, which is to create a real working places by the establishing a municipal enterprise, using available factors and natural potential in the Rapovce village. Methodology of thesis and methods of investigation are described at this part as well.

The last, third chapter of thesis, is devoted to analysis of the economic and social situation in the district Lučenec, establishment of a municipal companies and creating working places. The creation of the enterprise's profit is specified closely, assurance of wage costs on employment, and benefits of municipal enterprise in Spišský Hrhov.

Keywords: unemployment, statistics, Central office of Labour, an applicant for a job, project, municipal enterprise.

OBSAH

Úvod.....	8
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	10
1.1 Teoretické východiská pojmu nezamestnanosť	10
1.1.1 Trh práce	10
1.1.2 Dopyt a ponuka po práci	14
1.1.3 Typy nezamestnanosti.....	17
1.1.4 Metódy merania nezamestnanosti.....	19
1.2 Štruktúra nezamestnanosti v okrese Lučenec	21
1.2.1 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie (UoZ) podľa doby trvania nezamestnanosti v okrese Lučenec.....	22
1.2.2 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa predchádzajúceho zamestnania (KZAM) v okrese Lučenec.....	23
1.2.3 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v okrese Lučenec	25
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania.....	28
3 Výsledky práce	30
3.1 Analýza nepriaznivého hospodárskeho a sociálneho stavu okresu Lučenec	30
3.2 Obecný podnik v Spišskom Hrhove.....	34
3.3 Návrh projektu pre obec Rapovce.....	36
3.3.1 Pracovné príležitosti	37
3.3.2 Zabezpečenie mzdových nákladov obecnej firmy	41
3.3.3 Prínosy obecnej firmy	43
ZÁVER	46
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	48
Prílohy.....	51

Úvod

„Skutočným cieľom sociálneho štátu je naučiť ľudí, ako si počínať bez neho.“

Prof. Peacock (1999)

Sociologický jav nezamestnanosť nesie so sebou mnoho nepriaznivých a nebezpečných situácií. Či už hovoríme o dôsledkoch v globálnom ponímaní, domácej ekonomike alebo o životoch mnohých rodín a jednotlivcov, je isté, že s nezamestnanosťou sa nám spájajú negatívne dopady.

Projekt riešenia nezamestnanosti mal vo všeobecnosti poukázať na problematiku, ktorou sa dlhé roky zaoberajú najvyšší vládni činitelia, a snažiť sa dokázať nutnosť jej dlhodobej vízie riešenia. Pre okres Lučenec som sa rozhodol najmä z dôvodu, že je to môj rodný kraj a pretože mi nie je ľahostajná nepriaznivá ekonomická, hospodárska a sociálna situácia v našom regióne. Okres je dlhodobo jeden z najmenej rozvinutých, o čom svedčí aj fakt slabého demografického vývoja, nedostatočnej infraštruktúry a v neposlednom rade odchod kvalitnej pracovnej sily za lepšími podmienkami mimo hranice regiónu. V práci sa domnievame, že riešenie problematiky nezamestnanosti by bolo možné „zdola,“ konkrétne kompetenciami starostov obcí. Práve oni disponujú informáciami o svojich obyvateľoch a o všetkých možnostiach rozvoja a potenciálu daného regiónu. Tieto informácie sú niekedy viac, ako nástroje politiky zamestnanosti vytvorené od „zeleného stola.“

Prvá kapitola sa skladá z dvoch častí. Prvá časť slúži ako teoretické východisko pojmu nezamestnanosť. Pojem je charakterizovaný mnohými autormi súčasnej ekonómie, a vystihuje problematiku spojenú s touto otázkou. Nachádzame tu poznatky o trhu práce, o metódach ktorými sa na Slovensku zisťuje miera nezamestnanosti, ale aj o druhoch nezamestnanosti, ktoré existujú. Druhá časť prvej kapitoly je venovaná rozboru štatistík vydávaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Na základe týchto štatistík sa snažíme dokázať, že vysokú nezamestnanosť v našom okrese tvoria najmä obyvatelia s nízkym vzdelaním, dlhodobou evidenciou na úrade práce a s minimálnymi alebo žiadnymi pracovnými skúsenosťami.

V druhej kapitole opisujeme cieľ práce, ktorým je návrh riešenia nezamestnanosti, a to konkrétne vytvorením nových pracovných miest v obci Rapovce. Pri písaní

bakalárskej práce sme použili metódy skúmania vhodné pre tento projekt. Konkrétne sme sa stretli s indukciou, dedukciou, syntézou, analýzou a aj komparáciou.

Praktická časť bakalárskej práce, teda kapitola číslo 3 je venovaná bližšej špecifikácii hospodárskeho a sociálneho stavu okresu Lučenec a z nej vychádzajúce možnosti pre tvorbu pracovných miest. Snažíme sa vychádzať z dostupných ľudských, prírodných a kapitálových zdrojov, ktorými obec disponuje. Riešením vysokej nezamestnanosti je podľa nás vytvorenie obecnej firmy na vzor Spišského Hrhova (okres Levoča). Práve projekt obecnej firmy je v tejto obci inšpiratívny, čo dokazuje aj ocenenie Svetovou bankou. Projekt je navrhnutý na riešenie najmä dlhodobo evidovaných uchádzačov na úrade práce, za účelom zlepšenia ich životných podmienok a prinavrátenie pracovných schopností. Pri tvorbe pracovných miest vychádzame z dvoch hlavných faktorov: prírodných podmienok vhodných na obnovenie pestovateľskej činnosti v regióne a kúpeľného potenciálu obce. Pri uskutočnení tohto projektu by bolo možné vytvoriť približne 5 a viac pracovných miest, ktoré by bolo možné udržať dlhšie, ako je len obdobie poskytnutia príspevku na zamestnanosť.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Teoretické východiská pojmu nezamestnanosť

1.1.1 Trh práce

Ak pri trhu statkov a služieb hovoríme, že ide o výmenu tovarov a služieb, tak pre trh práce je charakteristický predaj a kúpa práce, čo v reálnom ponímaní vyjadruje „výmenu pracovných zmlúv a miezd za čas a kvalifikáciu pracovníkov.“¹ Trh práce môžeme jednoducho charakterizovať ako miesto, kde sa stretáva ponuka a dopyt po práci. Domácnosti, ponúkajúce svoju prácu, vystupujú na strane ponuky. Firmy a štát sú subjektmi, ktoré na trhu predstavujú dopyt po práci.

Od trhu práce sa v trhovej ekonomike očakáva, že:

- bude zabezpečené potrebné množstvo pracovných síl s požadovanými vlastnosťami v oblasti odbornej, profesijnej, vekovej alebo vzdelanostnej štruktúry,
- zaručí týmto pracovným silám zodpovedajúce prostriedky vo forme príjmov, alebo vo forme zaujímavej sociálnej pozícií, prestíži a sebarealizácií.²

Mareš (2002) a Rievajová a kol. (2006) odlišujú dva základné trhy práce:

Primárny trh práce

Na tomto trhu práce sú situované výhodnejšie pracovné príležitosti, ktoré prezentujú vyššiu prestíž a ktoré sú poskytovateľom relatívne dobrých možností kariérneho rastu. Poskytuje sa tu dobre platené zamestnanie, relatívne bezpečie pred stratou zamestnania prepustením a možnosti zvýšenia si kvalifikácie prostredníctvom ďalšieho vzdelávania. Rast miezd a nízka fluktuácia zamestnancov na primárnom trhu sú jeho výhodou.

¹STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava : EKONÓM, 2001. s. 31. ISBN 80-225-1339-3.

²STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava : EKONÓM, 2001. s. 32. ISBN 80-225-1339.

Sekundárny trh práce

V porovnaní s primárnym trhom je charakteristika sekundárneho trhu práce na nižšej úrovni, nakoľko sa jedná o pracovné miesta s nižšou prestížou a s nižšou mzdovou úrovňou. „*Pracovná kariéra je v tomto type trhu práce málo výhodná, niekedy sa o kariére ani nedá hovoriť.*“³ Dočasné formy zamestnania, ktoré sa tu vyskytujú, majú zväčša sezónny charakter. Účasť na tomto trhu práce neumožňuje pracovníkom zvyšovanie ich kvalifikácie, a preto sa títo pracovníci nevedia vo svojom pracovnom živote posunúť na vyššiu úroveň. V porovnaní s primárnym trhom, kde je mzdová hladina ovplyvňovaná najmä odvetvím, v ktorom sa daná pracovná pozícia nachádza, sa na sekundárnom trhu práce určuje mzda najmä na základe miery nezamestnanosti v danom regióne. Nakoľko pri vykonávaní pracovnej pozície zaradenej na tomto trhu práce nie je potrebná vysokokvalifikovaná pracovná sila, poskytovateľ práce má na výber širšie množstvo uchádzačov, a preto ponúkaná odmena nemusí byť adekvátne prispôbovaná aktuálnym ekonomickým podmienkam trhu. Výhodou sekundárneho trhu práce je možnosť jednoduchšie a rýchlejšie získať prácu. Hovoríme o práci najmä v sektore stavebníctva, poľnohospodárstva, ale aj v oblasti služieb.

Trh práce môžeme ďalej z legislatívneho hľadiska rozdeliť na ďalšie dva typy – formálny a neformálny trh práce.⁴

Neformálny trh je v našej spoločnosti často presadzovaný, a to najmä z dôvodu že sem zaradujeme susedskú a rodinnú výpomoc, pri ktorej sa buď odmena za vykonanú prácu nevypláca, alebo ak áno, tak nie je znížená daňovým a poisťným zaťažením, čo v konečnom dôsledku spadá do tzv. čiernej ekonomiky. Neformálny trh nie je kontrolovaný žiadnou zo spoločenských inštitúcií, čo umožňuje jeho čoraz častejšie využívanie. Medzi aktérov neformálneho trhu nepatria len zamestnanci, ale často tu nachádzame porušenie pravidiel aj zo strany zamestnávateľov, kedy je po dohode so zamestnancom vyplatená časť odmeny oficiálne a zvyšok tzv. „na ruku,“ čo v konečnom dôsledku odbremeňuje zamestnávateľa aj zamestnanca od dodatočných nákladov spojených so mzdou. Do neformálneho trhu spadá taktiež práca v zahraničí bez potrebného povolenia na prácu.

³VASKA, L. 2014. *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými*. 1. Vyd. Bratislava : IRIS – Vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2014. s. 27. ISBN 978-80-89726-25-7.

⁴VASKA, L. 2014. *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými*. 1. Vyd. Bratislava : IRIS – Vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2014. s. 29. ISBN 978-80-89726-25-7.

Formálny trh práce v porovnaní s neformálnym charakterizujeme ako pracovné príležitosti ponúkané oficiálne na trhu práce, ktoré sú kontrolované spoločenskými inštitúciami. Zamestnanec je tu odmeňovaný pravidelnou mesačnou mzdou, dohodnutou vopred v pracovnej alebo inej príslušnej zmluve, z ktorej je povinný odvádzať daňové a poisťné zaťaženie.

Pri definovaní obyvateľstva danej krajiny vychádzame z predpokladu delenia na ekonomiky aktívne (L⁵) a ekonomicky neaktívne (N⁶) obyvateľstvo. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo ďalej delíme na zamestnaných (E⁷) a nezamestnaných (U⁸).

Zamestnaní – sú ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre chorobu, štrajk alebo dovolenku.

Nezamestnaní – sú ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne si hľadajú prácu alebo sa chcú do pracovného procesu vrátiť. Za nezamestnaného človeka považujeme takého, ktorý je evidovaný, resp. zaregistrovaný v sprostredkovateľniach práce (u nás Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky), čiže sú to osoby, ktoré sú schopné práce, chcú pracovať, ale nevedia si zamestnanie nájsť.

Podľa zákona NR SR č. 5/2004 Z.z.⁹ sa za nezamestnaného považuje občan, ktorý:

- a) nie je zamestnancom,
- b) nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,
- c) neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- d) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo – sú to osoby, ktoré sú v sledovanom týždni bez práce, pretože sa pripravujú na povolanie, poberajú dôchodok, starajú sa o domácnosť, navštevujú rekvalifikačný kurz a z uvedených (prípadne ďalších) dôvodov si v priebehu posledných štyroch týždňov aktívne nehľadajú zamestnanie alebo si zamestnanie hľadajú,

⁵L - Labor force

⁶N - Not in the labor force

⁷E - Employed

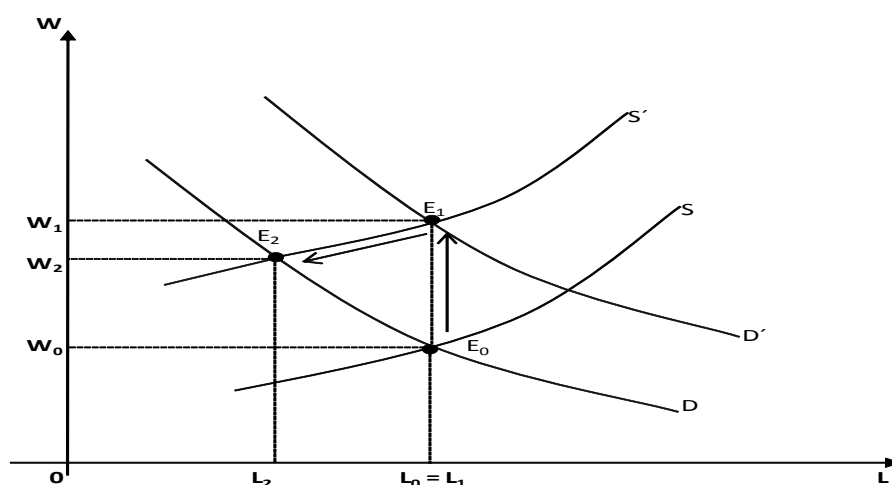
⁸U - Unemployed

⁹Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov – úplné znenie. [online]. Bratislava. s. 3. [cit. 2016.03.10.] Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/Zakon_o_sluzbach_zamestnanosti.pdf>.

no nie sú schopní nastúpiť do 14 dní. Rovnako sem patria osoby na rodičovskej dovolenke a osoby, ktoré majú záujem pracovať, ale zamestnanie si nehládajú, pretože neveria, že si nájdu primeranú prácu. Do ukazovateľa zahŕňame aj osoby mladšie ako 15 rokov.¹⁰

Ak uvažujeme len o dvoch základných subjektoch trhu práce a to domácnostiach (pracovníci) a firmách, môžeme tvrdiť, že sú to dvaja kľúčoví aktéri trhu práce. Uplatňujú na ňom totiž svoje špecifické stratégie, ktoré nie sú vždy individuálne, ale môžu mať aj charakter spoločných stratégií s inými subjektmi, napríklad odbory alebo zamestnávateľské zväzy. Úlohou odborov na trhu práce je usilovať sa o zvýšenie mzdy, čo v prípade silného nátlaku odborových zväzov na zamestnávateľov v čase neadekvátneho ekonomického rastu krajiny môže priniesť riziko vzniku inflácie, t.j. dochádza k inflačným tlakom na mzdovej špirále.¹¹ Ak sa navýšia základné mzdové sadzby po vyjednávaní odborov, posunie sa bod rovnováhy smerom nahor (do bodu E_1). Firmy budú ale reagovať znížením dopytu po práci (L_2). V konečnom dôsledku sa teda zvýšia mzdy, ale zníži sa úroveň zamestnanosti.¹²

Obr. č. 1 Výsledný efekt opatrení odborov



Zdroj: LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonómia*. 1. vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 296.

ISBN 978-80-8078-406-5, vlastné spracovanie

¹⁰Štatistický úrad SR. 2016. *Metodické vysvetlivky*. [online]. 2014 [cit.2016-02-28]. Dostupné na internete: <<http://www.statistics.sk/pls/elisw/utlData.htmlBodyWin?uic=80>>.

¹¹STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava : EKONÓM, 2001. s. 31. ISBN 80-225-1339-3.

¹²Zdroj: LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonómia*. 1. vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 296. ISBN 978-80-8078-406-5, vlastné spracovanie.

1.1.2 Dopyt a ponuka po práci

Ponuku práce tvorí celkové množstvo práceschopného obyvateľstva, ktoré pôsobí na trhu práce buď ako zamestnaní, alebo aj v segmente nezamestnaní, ktorí sa ale aktívne uchádzajú o prácu. Je to také množstvo obyvateľstva, s ktorými ekonomika daného štátu ráta pri zvyšovaní miery zamestnanosti. Ekonomika každého štátu by nám mala poskytovať presné množstvo a štruktúru ponuky práce, keďže len na základe tejto informácie dokáže štát zabezpečiť čo najvyššiu mieru zamestnanosti vytvorením vhodných očakávaných pracovných miest. Štruktúru ponuky práce je dobré poznať aj z dôvodu zmeny pracovných požiadaviek na trhu práce, najmä v oblastiach ako je priemysel, kde dopyt po niektorých typoch priemyslu upadá, zatiaľ čo v iných stúpa. Môže za to najmä technologický pokrok, ktorý zvyšuje nároky po kvalifikovanej pracovnej sile.

Ponuka práce je ovplyvňovaná viacerými činiteľmi. Medzi najrozhodujúcejšie môžeme považovať demografickú skladbu a profesijnú štruktúru.¹³

Krajiny strednej Európy sa zaraďujú medzi tie, ktoré majú najmenšie populačné prírastky, v porovnaní s ostatnými krajinami Európy. Pri ukazovateli demografickej skladby sledujeme najmä štruktúru obyvateľstva v produktívnom veku (15-64 rokov), ktorá môže byť v rámci jednej krajiny rôzna. Pokým na jednej strane prevládajú regióny s vyššou pôrodnosťou, kam zaraďujeme napríklad okresy východného Slovenska, existujú aj regióny, kde sa pôrodnosť odkladá do vyššieho veku ženy. Najvhodnejším príkladom je okres Bratislava. Na Slovensku môžeme sledovať trend migrácie, ktorý nám ukazuje konkrétne regióny trpiace nedostatkom potrebnej pracovnej sily aj z dôvodu migrácie obyvateľstva za lepšími podmienkami. Pri demografií taktiež sledujeme pomer mužov a žien, starnutie obyvateľstva a v neposlednom rade aj úmrtnosť.

Profesiou charakterizujeme ako aktivitu, pri ktorej sa využívajú skúsenosti, poznatky a vedomosti človeka. „*Profesijnou štruktúrou sa rozumie členenie úhrnnej pracovnej sily podľa počtu tých, ktorí profesie ovládajú (a nie podľa počtu tých, ktorí ich vykonávajú, prípadne neovládajú).*“¹⁴

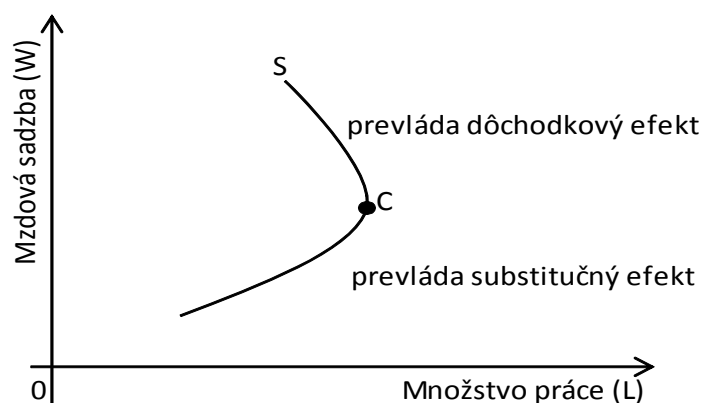
¹³STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava : EKONÓM, 2001. s. 34. ISBN 80-225-1339-3.

¹⁴STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava : EKONÓM, 2001. s. 35. ISBN 80-225-1339-3.

Je samozrejmé, že nie celá časť práceschopného obyvateľstva v produktívnom veku bude ochotná ponúkať svoju prácu. Môže sa rozhodnúť, že sa nezamestná z určitých dôvodov. Jasným príkladom sú ženy, ktoré sa najmä do prvej polovice svojho produktívneho veku rozhodujú, či sa stať matkami, a tým pádom ostať na materskej dovolenke. Taktiež podľa nášho názoru treba brať do úvahy aj zdravotnú stránku obyvateľstva, ktorá nám tiež môže skutočnú ponuku práce znižovať.

Množstvo ponúkanej práce závisí tiež aj od miezd ponúkaných na trhu. V diele Lisý a kol. (2011) sa definuje krivka individuálnej ponuky práce, otáčajúca sa dozadu, ktorá nám ukazuje zmenu ponuky práce pri zvyšovaní mzdovej sadzby. Na prvý pohľad sa môže zdať, že pri zvýšenej mzde bude ponúkané množstvo práce stúpať. Na krivke individuálnej ponuky sledujeme rast ponúkanej práce súbežne s rastom reálnej mzdy. Od bodu C, ktorý nám charakterizuje zlomový bod, sa množstvo ponúkanej práce začína znižovať, čoho príčinou je pokles ponuky práce žien, nakoľko zárobok mužov plne postačuje na zabezpečenie životnej úrovne rodiny. Domácnosti v takomto prípade preferujú využitie svojho času v prospech rodiny, najmä v oblasti výchovy, kultúry, športu atď.¹⁵

Obr. č. 2 Krivka individuálnej ponuky práce otáčajúca sa dozadu



Zdroj: LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonómia*. 1. vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 287. ISBN 978-80-8078-406-5, vlastné spracovanie

¹⁵LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonómia*. 1. Vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 287. ISBN 978-80-8078-406-5

Veľkosť dopytu po práci nám určujú firmy, ktoré v danej ekonomike pôsobia. Výška dopytu po práci závisí od využívanej technológie a veľkosti kapitálu. Pri náročných technológiách je spravidla dopyt po práci nižší, nakoľko je prítomná vyššia miera automatizácie. Vysoká kvalifikácia pracovnej sily tu ale ostáva prioritou. Pri využívaní menej náročnejších technológií, je dopyt po práci vyšší, z dôvodu potreby využitia ľudskej výkonnosti.¹⁶

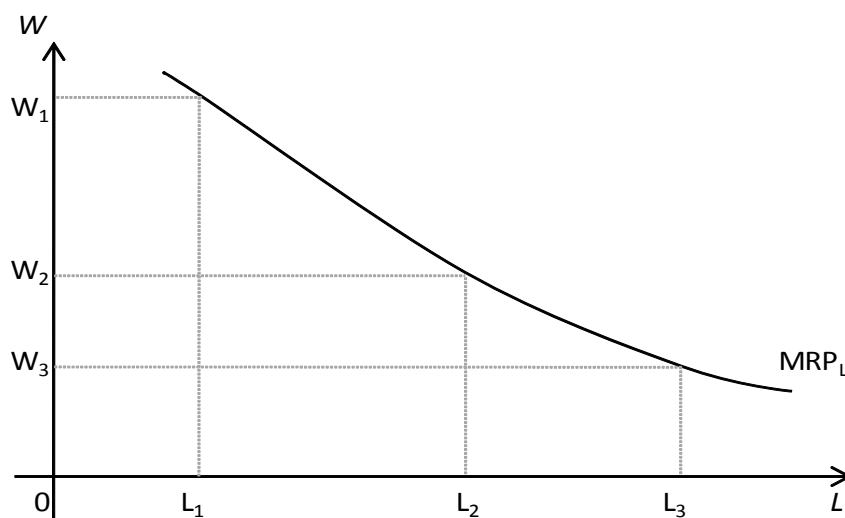
Dopyt po práci závisí od mnohých faktorov, no najmä je závislý na dopyte po statkoch a službách, pretože na základe tohto dopytu vieme určiť, koľko je potrebných pracovných síl. Pri vyššom dopyte po výsledkoch danej práce sú zamestnávateľia ochotní zvýšiť svoj dopyt po práci, naopak, pri nižšom dopyte po výsledkoch svojej práce sú nútení v rámci znižovania nákladov obmedziť dopyt po práci.

Pri definovaní krivky dopytu po práci je potrebné vychádzať z hraničného produktu práce (MRP_L), ktorý je definovaný ako „*prírastok produktu pri zamestnaní dodatočnej jednotky práce*.“¹⁷ Firmy budú zamestnávať dodatočné pracovné sily, pokiaľ mzda neprevýši hraničný produkt práce.

¹⁶LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. 1. Vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 288. ISBN 978-80-8078-406-5

¹⁷LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. 1. Vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 288. ISBN 978-80-8078-406-5

Obr. 2 Krivka dopytu firmy po práci



Zdroj: LISÝ, J. a kol. 2011. Ekonómia. 1. vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 289. ISBN 978-80-8078-406-5, vlastné spracovanie

1.1.3 Typy nezamestnanosti

Vo vyspelých trhových ekonomikách, a teda aj v Slovenskej republike, rozlišujeme nasledujúce formy nezamestnanosti:

- *Frikčná nezamestnanosť* – najčastejšie vzniká ako dôsledok hľadania si novej práce alebo pohybom medzi regiónmi. K životu jednotlivca patrí aj zmena pracovnej pozície, kedy buď na základe vlastného rozhodnutia, alebo iného vonkajšieho podnetu mení svoje zamestnanie, s čím je spojená aj doba potrebná pre nájdenie si nového. Taktiež môžeme charakterizovať vznik frikčnej nezamestnanosti na základe migrácie obyvateľstva, kedy sa jednotlivý uchádzači sťahujú za lepšou prácou mimo svojho trvalého bydliska, a istý čas potrvá, kým si vytvoria zázemie a adaptujú sa.

Fricknú nezamestnanosť môžeme spájať aj s mladými ľuďmi, ktorí sa snažia nájsť svoje osobné predpoklady a vlohy práve po ukončení školy, a preto dochádza k častej zmene pracovnej pozície. V porovnaní s inými typmi nezamestnanosti je pre tento druh nezamestnanosti charakteristická krátka doba trvania – približne

6 – 12 týždňov. Vo vyspelých ekonomikách je výskyt frikčnej nezamestnanosti bežnou záležitosťou.¹⁸

- *Štruktúrna nezamestnanosť* – o tomto type nezamestnanosti možno hovoriť vtedy, „keď ponuka práce určitého druhu, napríklad podľa kvalifikácie, pohlavia, regiónu, nenachádza uplatnenie vzhľadom na dopyt po pracovnej sile.“¹⁹ Charakteristickou črtou tohto typu nezamestnanosti je nesúlad medzi ponukou a dopytom po práci. V mnohých dielach nachádzame rovnakú charakteristiku tohto nesúladu, kde dopyt po určitom druhu práce vzrastá, pokým dopyt po inom type práce klesá. Lisý a kol. (2011) vidí možnosť zníženia resp. zamedzenia štrukturálnej nezamestnanosti v mzdovej politike, nakoľko tvrdí že mzdy sa plynule neprispôsobujú ponuke a dopytu. Táto nerovnováha by sa na trhu práce odstránila v prípade, ak by mzdy v odvetviach s nedostatkom pracovníkov rástli, a naopak, v odvetviach s prebytkom pracovníkov by klesali. V podmienkach našej ekonomiky ale nie je možné, aby sa mzdy prispôbili tak rýchlo, ako nastanú zmeny v ponuke a dopyte, a preto túto možnosť znižovania štrukturálnej nezamestnanosti charakterizujeme len v teoretickej rovine.²⁰
- *Cyklická nezamestnanosť* – vyskytuje sa v čase ekonomickej stagnácie a úpadku. Jej príčinu môžeme pozorovať v klesajúcom dopyte spotrebiteľov po tovaroch a službách. Pri daných mzdových sadzbách a danej produktivite práce tento dopyt nepostačuje na poskytnutie práce všetkým osobám, ktoré sú schopné a ochotné pracovať. Preto sa tento typ nezamestnanosti zvykne nazývať ako „nezamestnanosť z nedostatočného dopytu.“²¹
- *Dobrovoľná nezamestnanosť* – v tomto prípade je voľných pracovných pozícií dostatok, no nezamestnaní sa z vlastného rozhodnutia neuchádzajú o možnosť aktívne pracovať. Napriek faktu, že množstvo nepracujúcich sa v tomto prípade približuje k množstvu voľných pracovných miest, alebo je dokonca nižšie, existuje buď špekulačný, opatrnostný alebo ďalší dôvod na nereagovanie tejto skupiny nezamestnaných. Dobrovoľne nezamestnaní disponujú ponukami pracovných príležitostí, ale napr. kvôli potrebe lepšie plateného miesta o dané ponuky nemajú

¹⁸LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. 1. Vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 480. ISBN 978-80-8078-406-5

¹⁹RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint v.fra, 1997. s. 17. ISBN 80-88848-16-4.

²⁰LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. 1. Vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 480. ISBN 978-80-8078-406-5

²¹RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint v.fra, 1997. s. 18. ISBN 80-88848-16-4.

záujem. V prípade, že by náš trh bol dokonale konkurenčný, vytvorením rovnováhy by sme dospeli k záveru, že nezamestnanosť by bola iba dobrovoľná.²²

- *Nedobrovoľná nezamestnanosť* – opisuje stav, kedy počet voľných pracovných miest v ekonomike nepostačuje na pokrytie počtu uchádzačov o zamestnanie. Hovoríme teda, že dopyt po práci prevyšuje ponuku, a práve to je dôvod aby zasiahol štát svojimi opatreniami.
- *Nepravá nezamestnanosť* – v tejto kategórii nachádzame subjekty, ktoré nevyvíjajú žiadnu aktivitu na to, aby boli riadne zamestnané. Tieto nezamestnané osoby sa spoliehajú na využívanie sociálneho systému danej krajiny, spojených s možnou prácou načierno.²³
- *Skrytá nezamestnanosť* – sa vyskytuje v prípade, ak sa nezamestnaná osoba nezaregistruje na príslušnom ÚPSVaR a ak sa nesnaží nájsť si prácu, resp. ak si hľadá nelegálnu prácu.
- *Neúplná nezamestnanosť* – nachádzajú sa tu pracovníci, ktorí musia prijať prácu na znížený úväzok²⁴
- *Sezónna nezamestnanosť* – charakterizuje vznik sezónnej nezamestnanosti na základe ukončenia sezónnych ekonomických činností napr. v poľnohospodárstve, stavebníctve alebo v cestovnom ruchu.²⁵

1.1.4 Metódy merania nezamestnanosti

Podľa Martincovej (2002) existujú 2 spôsoby merania nezamestnanosti.

Prvý spôsob vychádza z formulácie tzv. zásoby – stock, ktorú tvoria nezamestnané osoby. Podiel týchto osôb vypočítame ako rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily a počtom tých, ktorí sú zamestnaní, v každom období. Zásoba sa nasledovne mení s pribúdajúcimi a odbúdajúcimi nezamestnanými.

Druhý spôsob je označovaný ako percentuálna miera nezamestnanosti, ktorá sa vypočíta ako podiel počtu nezamestnaných k celkovej pracovnej sile.

²²BUCHTOVÁ, B. a kol., 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Vydavatelství Grada Publishing a.s., 2002. s. 65. ISBN 80-247-9006-8.

²³MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. s. 22. ISBN 80-86429-08-3.

²⁴RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A. 1997. Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint v.fra, 1997. s. 19. ISBN 80-88848-16-4.

²⁵GAŽIOVÁ, A. 2006. Základy makroekónómie. Nitra : Univerzita Konštantína Filozofa, 2006. s. 13-60. ISBN 80-8094-035-5.

$$u(\%) = \frac{U}{L} * 100$$

kde:

u – je miera nezamestnanosti

U – počet nezamestnaných

L – počet pracovných síl

V našich podmienkach súdva oficiálne metodické prístupy k meraniu nezamestnanosti opísané nasledovne:²⁶

Prvú metódu charakterizuje ako osobitný prístup Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, plne v kompetencií tejto inštitúcie, ktorá vychádza z evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie. Evidencie vedú príslušné okresné ÚPSVaR, ktoré sú následne na mesačnej báze vyhodnocované a publikované.

V dielach niektorých autorov sa poukazuje na problémy spojené s výpočtom nezamestnanosti prostredníctvom úradu práce. Takýto výpočet je podľa ich názoru skreslený, nakoľko dochádza aj k evidenciám osôb ktoré v skutočnosti môžu, ale nechcú pracovať. Na druhej strane však nezahrňujú tie osoby, ktoré síce nepracujú, ale nepožiadali včas príslušný úrad o sprostredkovanie vhodného zamestnania.²⁷

Druhá metóda, reprezentovaná Štatistickým úradom Slovenskej republiky, je používaná od roku 1993. Výška nezamestnanosti sa tu zisťuje na základe výberových zisťovaní pracovných síl (VZPS), ktoré sa uskutočňujú vo vybraných domácnostiach. Táto metodika sa zhoduje s bežnou metodikou vypracovanou Medzinárodným úradom práce, a je aktualizovaná o nové požiadavky Európskej únie. Do prieskumu je zaradených približne 10 000 domácností tvoriacich takmer 30 000 respondentov. Títo tu ostávajú 5 po sebe idúcich štvrtrokov, a potom sú z neho vylúčení. Miera vypočítaná podľa VZPS sa odlišuje približne o 1,5 percenta oproti hodnote nameranej ÚPSVaR SR.

²⁶LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. 1. Vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. s. 480. ISBN 978-80-8078-406-5

²⁷RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint v.fra, 1997. s. 20. ISBN 80-88848-16-4.

1.2 Štruktúra nezamestnanosti v okrese Lučenec

Okres Lučenec sa podľa zákona 336/2015 Z.z.²⁸ o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov zaraďuje od 1.1.2013 medzi najmenej rozvinuté okresy v Slovenskej republike. Spolu s okresmi Poltár, Revúca, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Kežmarok, Sabinov, Svidník, Vranov nad Topľou, Rožňava, Sobrance a Trebišov tvorí 12 najzaostalejších regiónov v SR, ktorých hlavným reprezentantom je vysoká miera nezamestnanosti.²⁹

Na základe mesačných štatistík vydaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej Republiky (ďalej už len ÚPSVaR SR), vieme lepšie charakterizovať problematiku nezamestnanosti v okrese Lučenec. Štatistiky sú vykazované podľa rôznych ukazovateľov, porovnaním ktorých vieme bližšie špecifikovať skutočnú podstatu problému. V našej práci sme sa snažili nájsť prepojenie medzi viacerými ukazovateľmi, ktoré nám na záver porovnania jasne špecifikovali podstatu tak vysokej miery nezamestnanosti, akú náš okres vykazuje. Obdobie od januára 2003 do decembra 2015 (156 kalendárnych mesiacov) sme si zvolili ako relevantný úsek času vhodný ku porovnávaniu mesačných štatistík.

Okres Lučenec od sledovaného obdobia vykazoval v priemere viac ako 21 %-tnú nezamestnanosť. Pri celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktoré sa drží nad hranicou 32 000, hovoríme v priemere o 8273 nezamestnaných v mesiaci³⁰. Ak by sme sledované obdobie rozdelili na úroveň pred krízy a po kríze zistíme, že od januára 2003 do augusta 2008 sa nezamestnanosť v okrese Lučenec podarilo znížiť z viac ako 26 % na 16,72 %. V porovnaní s posledným najpozitívnejším výsledkom z augusta 2008 sa nezamestnanosť v okrese po roku v rovnakom mesiaci zvýšila až o 6,70 percentuálneho bodu, čo predstavovalo nárast počtu nezamestnaných osôb o 2142. Následky hospodárskej krízy sa prejavovali v značnej miere aj v nasledujúcich rokoch, pričom najvyššiu mieru nezamestnanosti zaznamenávame v decembri 2012, kedy nezamestnanosť vzrástla na úroveň 25,59 %. Od tohto obdobia sa okresu darí držať trend znižovania miery

²⁸Zákon č. 336/2015 Z.z o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [online]. Bratislava. [cit. 2016.02.15.] Dostupné na internete: <<http://www.telecom.gov.sk/index/index.php?ids=184125>>.

²⁹Údaje zverejnilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR dňa 15.01.2016.

³⁰Vlastné výpočty z údajov uvedených na stránke ÚPSVaR SR.

nezamestnanosti, čo nám dokazuje aj úroveň nameraná v decembri 2015 na úrovni 17,53 %.

1.2.1 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie (UoZ) podľa doby trvania nezamestnanosti v okrese Lučenec

Ak charakterizujeme dlhodobú nezamestnanosť v súlade s chápaním tohto pojmu vo väčšine krajín EÚ, môžeme tvrdiť, že za dlhodobu nezamestnanú považujeme tú osobu, ktorá je 12 a viac mesiacov nepretržite bez zamestnania. Z výsledkov porovnania vyplýva, že podiel dlhodobu nezamestnaných na ich celkovom počte v sledovaných rokoch prevyšoval hranicu 56 %. Výnimkou ostáva jedine rok 2009, kedy podiel dlhodobu nezamestnaných na celkovej miere nezamestnanosti predstavoval 46 %. Tento znížený percentuálny podiel je ale podľa nášho názoru následok zvýšenia krátkodobej nezamestnanosti, ktorá sa zvýšila v priemere o 800 nezamestnaných, a ktorá bola spôsobená ako dôsledok začiatku prejavovania sa hospodárskej krízy. ÚPSVaR SR uvádza štatistiku nezamestnanosti v 11 kategóriách³¹, podľa počtu mesiacov trvania. Ich rozdelenie je uvedené v tabuľke č. 1:

Tabuľka č.1 Kategórie nezamestnanosti podľa doby trvania nezamestnanosti

> 7 mesiacov			7 – 12 mesiacov			viac ako 12 mesiacov							
spolu	v tom		spolu	v tom		spolu	v tom						
	do 3	4 - 6		7 - 9	10 - 12		13 - 18	19 - 24	25 - 30	31 - 36	37 - 42	43 - 48	nad 48

Zdroj: ÚPSVaR SR

Nezamestnanosť dlhšia ako 48 mesiacov tvorí takmer polovicu z celkovej dlhodobej nezamestnanosti v okrese Lučenec. Podobný problém eviduje ÚPSVaR SR aj v spomenutých okresoch z kategórie menej rozvinuté. Od začiatku roka 2003 môžeme pozorovať rastúci podiel nezamestnaných dlhšie ako 48 mesiacov na celkovej nezamestnanosti, no znova môžeme pozorovať prejavy hospodárskej krízy aj v tejto štatistike. Pokým v auguste roku 2008 vykazovala nezamestnanosť dlhšia ako 48 mesiacov podiel na celkovej nezamestnanosti hodnotu 51,86 %, v decembri 2010 bol tento podiel už len vo výške 34,37 % a to aj napriek faktu, že počet nezamestnaných dlhšie ako 4 roky sa oproti prvému sledovanému obdobiu (august 2008) znížil iba o 83 uchádzačov. Za následok zníženia tejto hodnoty považujeme presun uchádzačov o zamestnanie

³¹Jednotlivé kategórie sú rozdelené do 3 skupín, ktoré nám prezentujú krátkodobú nezamestnanosť (do 7 mesiacov), strednodobú nezamestnanosť (od 7 do 12 mesiacov) a dlhodobú nezamestnanosť (viac ako 12 mesiacov).

z krátkodobej a strednodobej nezamestnanosti do dlhodobej, v dôsledku krízy. Tí sa presunuli do prvej a druhej kategórie dlhodobej nezamestnanosti, teda stali sa nezamestnanými dlhšie ako 13 mesiacov. Pre porovnanie, v auguste 2008 bol podiel nezamestnaných v skupinách 13-18 mesiacov a 19-24 mesiacov celkovo 829. V decembri 2010 sa tento podiel rovnal počtu 1855 uchádzačov o zamestnanie. Podiel nezamestnaných viac ako 48 mesiacov ostal bez výraznej zmeny.

Strednodobá nezamestnanosť má v priemere na celkovej nezamestnanosti v sledovanom období podiel 15 %.

Pri sledovaní krátkodobej nezamestnanosti vychádzame z predpokladu, že štát nevenuje vysokú pozornosť riešeniu tohto typu nezamestnanosti. Dôvod je jednoduchý. Osoba nezamestnaná kratšie ako 6 mesiacov si v čase svojej nezamestnanosti napríklad hľadá prácu v novom meste, do ktorého sa presťahovala, alebo je možné že novú prácu hľadá aj doma. Zo štatistík ÚPSVaR SR vieme presne identifikovať, ktoré mesiace boli pre znižovanie krátkodobej nezamestnanosti najvhodnejšie a naopak, ktoré mesiace v roku krátkodobú nezamestnanosť väčším tempom zvyšovali. Mesiace marec, apríl, máj, jún a júl sú podľa spriemerovaných údajov v sledovanom období mesiace, ktoré na krátkodobú nezamestnanosť vplyvajú najpozitívnejšie. Počet krátkodobu nezamestnaných sa v týchto mesiacoch znižoval v priemere o viac ako 200 UoZ každý mesiac. Podľa nášho názoru je tento trend spôsobovaný najmä rastúcim množstvom ponúk na krátkodobú resp. sezónnu prácu najmä v letných mesiacoch. Na druhej strane mesiace september, november, december a január prinášajú so sebou nárast UoZ v priemere o viac ako 164 UoZ každý spomenutý mesiac. Tu nachádzame zrejme opačný dôvod zmeny počtu UoZ, a to napríklad kvôli ukončeniu sezónnych prác. Krátkodobá nezamestnanosť vykazovala za sledované obdobie priemerný podiel 27,07 %.

1.2.2 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa predchádzajúceho zamestnania (KZAM) v okrese Lučenec

UoZ je povinný pri nahlasovaní sa na ÚPSVaR SR v príslušnom obvode poskytnúť úradu informácie o svojom poslednom zamestnaní pred samotnou registráciou.

ÚPSVaR SR využíva na triedenie UoZ podľa predchádzajúceho zamestnania Štatistickú klasifikáciu zamestnaní SK ISCO-08, v našej práci vyskytujúcu sa pod skratkou

KZAM³². Tá rozdeľuje predchádzajúce zamestnania do 11 tried, ktoré sú špecifikované nasledovne:

Tabuľka č.2 Štatistická klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08

KZAM 1	zákondarcovia a vedúci. a riadiaci zamestnanci
KZAM 2	vedeckí a odborní duševní zamestnanci
KZAM 3	technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných oboroch
KZAM 4	nižší administratívni zamestnanci (úradníci)
KZAM 5	prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode
KZAM 6	kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, v lesníctve a príbuzných oboroch (okrem obsluhy strojov a zariadení)
KZAM 7	remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia, opravári (okrem obsluhy strojov a zariadení)
KZAM 8	obsluha strojov a zariadení
KZAM 9	pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci
KZAM 0	príslušníci armády (profesionálni vojaci)
KZAM A	osoby bez pracovného zaradenia

Zdroj: ÚPSVaR SR

Najmenej problémovú kategóriu tvoria príslušníci armády (profesionálni vojaci), ktorí vo svojej kategórii KZAM 0 vykazujú takmer vo všetkých sledovaných mesiacoch nulovú nezamestnanosť. Kategórie KZAM 1, KZAM 2, KZAM 3, KZAM 4, KZAM 6 sú z hľadiska podielu nezamestnaných málo uvádzané ako posledné zamestnanie. Na celkovom objeme nezamestnaných ich za svoju poslednú profesiu určilo v sledovanom období rokov 2003 až 2015 od 0,25 % do 6,18 % UoZ. Kategória *prevádzkový pracovník v službách a obchode* sa udáva ako posledná vykonávaná profesia pred prihlásením sa na Úrad práce v intervale od 4,83 % do 10,22 %. Uchádzači o zamestnanie označili kategórie KZAM 7, 8 a 9 častejšie ako predchádzajúce kategórie. Interval, ktorý nám hovorí o podiele nezamestnaných vykonávajúcich jednu z týchto profesií ako svoje posledné povolanie začína na úrovni 3,18 % podielu, a končí pri 35,17 %. Najväčšie zastúpenie zo spomenutej trojice zamestnania má kategória KZAM 9. ktorá ešte v marci 2003 tvorila takmer 35 % podiel nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti v okrese. Od tohto mesiaca má kategória KZAM 9 klesajúcu tendenciu, ktorá sa v decembri spomalila na

³²Skratku KZAM používa ÚPSVaR vo svojich štatistikách.

hranicu 12 %. Zo štatistík vydaných ÚPSVaR SR je zrejmé, že klesajúca tendencia v kategórii KZAM 9 sa prejavila rastúcou tendenciou v kategórii KZAM A, inak uvádzané aj ako „nezistené.“ Ak porovnáme východiskový rok 2003 s konečným mesiacom december 2015 zistíme, že podiel nezistenej resp. neudanej poslednej profesie UoZ sa zvýšil o viac ako 100 %. Pokým v mesiaci marec 2003 takmer 31 % UoZ nemalo zistené alebo udané posledné zamestnanie, v roku 2015 to bolo takmer 70 %. Pri zamýšľaní sa nad touto problematikou môže len odhadom určiť možnú príčinu rastu „nezistených“ predchádzajúcich zamestnaní. Jednou z nich môže byť aj prejavujúca sa hospodárska kríza, nakoľko trend klesania kategórie KZAM 9 je v celom sledovanom období. Na druhej strane však následné zvyšovanie kategórie KZAM A môžeme charakterizovať buď ako pravdivú výpoveď, kedy UoZ skutočne nebol evidovaný u žiadneho predošlého zamestnávateľa a teda nevykonával žiadnu zárobkovú činnosť, alebo ide o zámerné neudanie predchádzajúceho zamestnania z dôvodu možnej práce „na čierno,“ ktorú UoZ vykonával bezprostredne pred prihlásením sa na ÚPSVaR SR.

1.2.3 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v okrese Lučenec

Pri zostavovaní štatistík nezamestnanosti berie príslušný ÚPSVaR do úvahy aj dosiahnutý stupeň vzdelania uchádzača. Táto informácia nám môže pomôcť zreteľnejšie charakterizovať dosiahnutú vzdelanostnú úroveň a tým aj dopomôcť pri hľadaní nového pracovného miesta. Štruktúra je rozdelená do 10 kategórií, ktoré sú pomenované nasledovne:

Tabuľka č.3 Kategórie jednotlivých stupňov vzdelania

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

Zdroj: ÚPSVaR SR

Pri charakterizovaní nezamestnanosti z pohľadu dosiahnutého vzdelania si môžeme znova porovnať jednotlivé podiely v daných kategóriách. Najmenší podiel na nezamestnanosti prezentujú 3 kategórie: vedecká výchova, vyššie vzdelanie a stredné odborné vzdelanie bez maturity. V sledovaných obdobiach boli tieto 3 kategórie uvádzané len s podielom menším ako 1 % na celkovej miere nezamestnanosti. V kategóriách úplné stredné všeobecné vzdelanie s maturitou (ÚSV) a úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou (ÚSO) nám štatistiku nezamestnanosti najmä v mesiaci september upravujú absolventi stredných škôl. Pri absolventoch gymnázia sa predpokladá pokračovanie v štúdiu na VŠ, a preto ani nárast nezamestnaných v období septembra nerastie, resp. ak sa zvyšuje tak len malým rozdielom. Pri absolventoch strednej odbornej školy, kde je štúdium ukončené maturitnou skúškou, je však situácia iná. Štatistika nezamestnanosti sa výrazne zvýši práve v septembri, čo pripisujeme najmä prírastku evidovaných nezamestnaných absolventov SŠ, ktorí sa rozhodli nepokračovať v štúdiu a využiť napríklad možnosť absolventskej praxe. Jej využitie je ale podmienené byť registrovaný minimálne 1 mesiac na úrade práce³³. Samozrejme, nárast počtu nezamestnaných podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania ÚSO pripisujeme aj blížiacemu sa koncu sezónnych prác, ktoré sú využívané najmä mladými ľuďmi po skončení školy, a preto môžeme tvrdiť, že to je hlavný dôvod zvýšenej nezamestnanosti na konci roka. Pri udávaní najvyššieho dosiahnutého vzdelania kategórie 8 (vysokoškolské vzdelanie) môžeme identifikovať najviac prihlásených v mesiacoch jún, júl, august a september, čomu znova môžeme pripísať najmä ukončenie štúdia na VŠ, a následná registrácia na ÚPSVaR SR. Navýšenie počtu nezamestnaných, ktorí uviedli svoje najvyššie dosiahnuté vzdelanie VŠ, je v júni vyššie o cca 63 UoZ, v porovnaní s marcom toho istého roka. Je teda zrejmé, že nezamestnanosť v tejto oblasti nám spôsobujú najmä absolventi VŠ, samozrejme s prirátaním uchádzačov, ktorí študovali na VŠ v minulosti, no momentálne sa ocitli ako nezamestnaní.

Pri pozorovaní štruktúry nezamestnaných podľa dosiahnutého vzdelania však nachádzame niekoľkonásobne vyššie údaje o nezamestnaných v troch posledných kategóriách. Sú to konkrétne: stupeň vzdelania 2 (vyučenie), stupeň vzdelania 1 (ZŠ) a stupeň vzdelania 0 (bez vzdelania). Najvyšší počet UoZ udáva práve jednu z týchto troch spomínaných kategórií, ako svoje najvyššie dosiahnuté vzdelanie. Po sčítaní počtu UoZ,

³³ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2016. *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - §51*. 2016. [online]. Bratislava, 2016. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/51-prispevok-na-vykonavanie-absolventskej-praxe.html?page_id=12940>.

ktorí udali svoje najvyššie dosiahnuté vzdelanie jednu zo spomenutých troch kategórií zistíme, že v priemere viac ako 73 % UoZ z celkového počtu nezamestnaných tvoria nízko-vzdelaní uchádzači. Tento štatistický údaj sa odzrkadľuje aj na tom, že takíto uchádzači majú veľmi nízku šancu nájsť si vhodné zamestnanie, nakoľko ich dosiahnuté vzdelanie často nepostačuje aktuálnym podmienkam trhu. V okrese Lučenec nemá dokončené ani základné vzdelanie v priemere 12,06 % UoZ. V sledovanom období v priemere 35,12 % UoZ uvádza za svoje najvyššie dosiahnuté vzdelanie ZŠ a priemerne viac ako 25 % UoZ má ukončené vzdelanie len s výučným listom.

Pri sledovaní vplyvu hospodárskej krízy je zo štatistiky zrejmé, že od septembra 2008 pozorujeme najvyššie zvýšenie podielu nezamestnaných v skupine UoZ uvádzajúcich základné vzdelanie ako svoje najvyššie dosiahnuté. Toto enormné zvyšovanie pokračuje až do marca 2013, keď začína nezamestnanosť tejto skupiny naberať klesajúci charakter.

V kategórií ÚSO pozorujeme od východiskového mesiaca marec 2003 až do júna 2008 klesajúci charakter nezamestnanosti z počiatkovej hodnoty 1146 UoZ na hodnotu 559 UoZ. Od tohto obdobia sa nezamestnanosť ľudí s týmto dosiahnutým vzdelaním zvyšuje, a v poslednom meranom roku 2015 osciluje na úrovni v priemere 1481 UoZ.

Z podrobne opísaných troch štruktúr UoZ (podľa doby trvania nezamestnanosti, podľa predchádzajúceho zamestnania a podľa dosiahnutého stupňa vzdelania), aplikovaných na okres Lučenec, môžeme jasne špecifikovať najproblematickejšiu oblasť nezamestnanosti v našom okrese. Ak spojíme výsledky týchto štruktúr, dostávame nasledujúcu charakteristiku nezamestnanosti v okrese Lučenec, z pohľadu vysokej miery:

Viac ako 58 % UoZ v okrese Lučenec je zaradených na ÚPSVaR SR dlhšie ako 12 mesiacov, z ktorých viac ako polovica nevykonáva sústavnú pracovnú činnosť dlhšie ako 48 mesiacov. V priemere pri 31 % UoZ počas sledovaného obdobia nebolo zistené alebo udané predchádzajúce zamestnanie, no táto hodnota sa od roku 2008 rapídne zvyšovala. V minulom roku sa vyšplhala na hodnotu 71 % v mesiaci september. Z poslednej štruktúry nezamestnaných je zrejmé, že v priemere 73 % nezamestnaných sú nízko-kvalifikovaní pracovníci.

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Cieľom bakalárskej práce bolo vytvoriť projekt, ktorý by dokázal znížiť počet uchádzačov o zamestnanie v okrese Lučenec. V dôsledku vysokej miery nezamestnanosti je okres zaradený medzi 12 najmenej rozvinutých okresov na Slovensku. Pri tvorbe pracovných miest sme sa sústredili na jednotlivé indikátory Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, konkrétne na ukazovatele najvyššieho dosiahnutého vzdelania, dĺžky evidencie uchádzača na úrade práce a pracovných skúseností. Na základe prepojenia jednotlivých troch faktorov sme sa snažili nájsť vhodné riešenie pre vytvorenie pracovných miest v obci Rapovce, ktorá trpí vysokým podielom nezamestnaných. Zámerom bolo teda vytvoriť obecnú firmu s dlhodobou udržateľnými pracovnými miestami, ktorá by nielen zvýšila zamestnanosť v regióne, ale prispela by aj k zvýšeniu zamestnateľnosti.

. V bakalárskej práci sme pracovali s rôznymi zdrojmi, ktorých kombináciou sme získali plnohodnotné informácie na opis problematiky. Medzi hlavné zdroje použité v práci zaradujeme:

- vedecká literatúra najmä od domácich autorov, venujúcich sa problematike nezamestnanosti,
- databázy prístupné na internetovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, zamerané na vykazovanie mesačných štatistík o nezamestnanosti za jednotlivé regióny Slovenska a taktiež údaje získané zo Štatistického úradu Slovenskej republiky,
- interview so starostom obce Spišský Hrhov PhDr. Vladimírom Ledeckým a vedúcim obecnej firmy Jozefom Semanom.

Aby sme sa dopracovali od základného stavu k očakávanému východisku práce, museli sme pracovať s rôznymi ekonomickými metódami:

- metódu abstrakcie sme použili pri spracovaní jednotlivých štatistík, kedy sme sa snažili abstrahovať od nepodstatných informácií a vytvárať väzby len na základe vzájomného stavu podstatných údajov,

- komparáciou sme použili v praktickej časti bakalárskej práce, konkrétne v podkapitole 3.1, kde sa snažíme porovnať hodnoty ukazovateľov zo Štatistického úradu Slovenskej republiky,
- metódou indukcie sme sa snažili zovšeobecniť jednotlivé poznatky, na základe skúmaných javov alebo ich častí,
- opakom indukcie je dedukcia, ktorou sa snažíme vyvodiť záver na základe všeobecných tvrdení a poznatkov,
- analýzou sme sa snažili čo najpodrobnejšie špecifikovať nezamestnanosť v okrese Lučenec, nakoľko rozanalyzované prvky štatistík nám jasne dokázali identifikovať hlavnú opisnú charakteristiku nezamestnanosti v regióne. Použitá metóda sa nachádza v podkapitole 1.2, kde je záverom jasne špecifikovaná momentálna problematika nezamestnanosti,
- opakom analýzy je syntéza, ktorú sme využili v praktickej časti bakalárskej práce. Z jednotlivých výsledkov sme dospeli prostredníctvom syntézy ku všeobecnému záveru, charakterizujúcemu problematiku nezamestnanosti v danom regióne.

3 Výsledky práce

3.1 Analýza nepriaznivého hospodárskeho a sociálneho stavu okresu Lučenec

Okres Lučenec je hraničným okresom s Maďarskom na juhu, a s okresmi Veľký Krtíš, Detva, Poltár a Rimavská Sobota, nachádzajúce sa pozdĺž celej zvyšnej hranice okresu. Nachádza sa v Banskobystrickom samosprávnom kraji a má rozlohu 826 km² s počtom obyvateľov 74 401.³⁴ Okres radíme medzi stredne veľké okresy Slovenska. Má len o 6000 obyvateľov viac ako priemerný veľký okres. Okres Lučenec zaraďujeme do regiónu Novohrad, a to aj napriek tomu že tento región netvorí samostatnú územnosprávnú jednotku, jeho pomenovanie sa používa ako neformálny názov tejto turistickej oblasti.

Ku koncu roka 2014 bolo v okrese 57 obcí, z toho 2 mestá – Lučenec a Filákov. Od roku 2010 majú najpočetnejšie zastúpenie obce s počtom obyvateľov od 200 – 499. Mimo roku 2013, kedy bolo takýchto obcí 21, sa každý rok ich počet pohyboval na úrovni 22 obcí.

Poloha okresu predurčuje jeho národnostné zloženie, nakoľko pre celé južné Slovensko je charakteristický vysoký podiel maďarskej národnosti. Slovenská národnosť mala v roku 2013 podiel viac ako 61 %, maďarská predstavovala podiel 23,33 %. V porovnaní so slovenským priemerom je podiel maďarskej národnosti v okrese Lučenec takmer 3-krát väčší, čo uberá na podiele slovenskej národnosti.

Tabuľka č. 4 Národnostné zloženie obyvateľstva v roku 2013

Národnosť	Okres Lučenec	Banskobystrický samosprávny kraj	SR
Slovenská národnosť, v %	61,24 %	77,01 %	81,02 %
Maďarská národnosť, v %	23,33 %	10,40 %	8,46 %
Rómska národnosť, v %	2,75 %	2,31 %	1,99 %
Česká, moravská, sliezka, v %	0,38 %	0,55 %	0,70 %
Ostatné národnosti ³⁵ , v %	12,30 %	9,73 %	8,00 %

Zdroj: ŠÚ SR (2015). Štatistická ročenka regiónov Slovenska 2014. Bratislava, vlastné spracovanie

³⁴Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky. 2016. *Štatistická ročenka regiónov Slovenska 2014*. Bratislava : Ústredie ŠÚ SR, 2015. s. 58. ISBN 978-80-8182-468-4.

³⁵Do kategórie Ostatné národnosti zaraďujeme podľa Štatistickej ročenky regiónov Slovenska 2014 nasledujúce národnosti: Rusínska, ukrajinská, nemecká, poľská a iné.

Z porovnania číselných záznam sme dospeli k názoru, že údaje ŠÚ SR o podiele rómskej národnosti sa oproti mapovaniu Rómov výrazne odlišujú. Atlas rómskych komunít uvádza, že v okrese Lučenec bolo v roku 2013 13 342 osôb s predpokladanou rómskou etnicitou, čo by pri potvrdení znamenalo, že v okrese žije o takmer 16 % rómskeho obyvateľstva viac, ako predpokladá ŠÚ SR. V Banskobystrickom kraji odhadujú rómske obyvateľstvo na úrovni 78 872 obyvateľov, čo značí rozdiel oproti údajom ŠÚ SR o takmer 10 % a pri porovnaní s výsledkami za celú republiku vychádza, že na území Slovenskej republiky žije nie 2 % Rómov, ale takmer 7 %.

Tabuľka č. 5 Národnostné zloženie podľa Atlasu rómskych komunít na SR³⁶

	Okres Lučenec	Banskobystrický samosprávny kraj	SR
Mapovanie – počet Rómov	13342	78872	402597
Mapovanie - % Rómov	18	12	7

Zdroj: Atlas rómskych komunít na Slovensku 2013. Vyd. Regionálne centrum Rozvojového programu OSN Pre Európu a Spoločenstvo nezávislých štátov v Bratislave

V okrese Lučenec je dlhodobo vysoká nezamestnanosť spôsobená týmito okresnými špecifickými faktormi:

- slabo rozvinutá infraštruktúra regiónu(najmä slabá a nedostatočne rozvinutá cestná sieť),
- nízka kvalifikácia pracovnej sily,
- nedostatok voľných pracovných miest prispôbených potrebám regiónu,
- odchod vzdelaných a ambiciózných mladých ľudí za lepšou prácou do iného regiónu,
- systém školstva neponúkajúci alternatívy vzdelania prispôbené možnostiam a potenciálu regiónu,
- slabý dôraz kladený na rozvoj cestovného ruchu.

Ukazovateľ priemerný vek a štruktúra obyvateľstva podľa základných vekových skupín sa v okrese Lučenec výrazne neodlišuje v porovnaní s údajmi za Slovenskú

³⁶Atlas by mal poskytnúť východisko pre verejnú správu, neziskový a súkromný sektor pri nastavovaní cielených verejných politík a programov zameraných na zlepšovanie životných podmienok a sociálnu inklúziu rómskej populácie.

republiku. 16 % podiel obyvateľstva v produktívnom veku nám predstavuje 11 559 obyvateľov. Najväčšiu skupinu tvoria obyvatelia v produktívnom veku s celkovým počtom 52 306 obyvateľov a podiel 14 % poproduktívneho obyvateľstva nám reprezentuje 10 536 občanov.³⁷

Tabuľka č. 6 Štruktúra populácie a mzdy v roku 2015 (v %)

	Okres Lučenec	Banskobystrický samosprávny kraj	SR
Priemerný vek (roky)	40	41	40
Obyvateľstvo v predproduktívnom veku, v %	16	15	15
Obyvateľstvo v produktívnom veku, v %	70	71	71
Obyvateľstvo v poproduktívnom veku, v %	14	14	14
Hrubá mesačná mzda, v eurách	733	837	957
Hrubá mesačná mzda v poľnohospodárstve, v eurách	718	806	776

Zdroj: ŠÚ SR (2015). Štatistická ročenka regiónov Slovenska 2015, vlastné spracovanie

Zo zdrojov dostupných na ÚPSVaR SRvieme určiť presnú výšku finančných prostriedkov na sociálne dávky. V tabuľke č. 7 vidíme finančné prostriedky rozdelené nasledovne:

Tabuľka č. 7 Počet poberateľov sociálnych dávok v roku 2015

	Okres Lučenec	Banskobystrický samosprávny kraj	SR
Počet poberateľov pomoci v hmotnej núdzi so spoločne posudzovanými osobami	6 830	45 144	199 837
Pomoc v hmotnej núdzi a príspevky k dávke	3 828	25 234	116 237
z toho pre uchádzačov o zamestnanie	3 002	19 910	83 600
peňažné príspevky na kompenzáciu pre ťažko zdravotne postihnutých občanov	8 184	74 295	650 512
prídavok na dieťa	1 866	15 811	141 320
rodičovský príspevok	4 256	19 898	168 117
peňažné príspevky na opatrovanie	1 427	6 143	55 665

Zdroj: ÚPSVaR SR, vlastné spracovanie

³⁷Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky. 2016. *Štatistická ročenka regiónov Slovenska 2015*. Bratislava : Ústredie ŠÚ SR, 2016. s. 60. ISBN 978-80-8182-468-4

Na pomoc v hmotnej núdzi a príspevky k dávke bolo za posledný kalendárny mesiac v roku 2015 vyplatených 201 056 115 €, z toho pre uchádzačov o zamestnanie to bolo 166 069 253 €. ³⁸ Poradie regiónov podľa počtu poberateľov pomoci v hmotnej núdzi a príspevkov k dávkeradi okres Lučenec na 10. miesto. ³⁹

V Akčnom pláne rozvoja okresu Kežmarok je bližšie špecifikovaná problematika poľnohospodárstva, ktorú pre rovnaké indikátory v okrese Lučenec môžeme aplikovať aj tu. Rezort centrálnej štátnej správy uvádza vo svojej správe: *„Poľnohospodárstvo v okrese Kežmarok v súčasnosti nedostatočne využíva svoj potenciál na tvorbu pracovných miest. Rovnako ako na celom Slovensku aj v okrese Kežmarok dlhodobo klesal podiel poľnohospodárstva na celkovej produkcii, zamestnanosti a investíciách, a tým sa znížil vplyv odvetvia na rozvoj vidieka.“* Ako sa ďalej v správe uvádza: *„nízka nezamestnanosť v poľnohospodárstve odzrkadľuje v prvom rade zlú aplikáciu spoločnej poľnohospodárskej politiky. Negatívny vplyv na zamestnanosť v poľnohospodárstve má aj podporná politika na úrovni EÚ.“* ⁴⁰

Zo všetkých odvetví národného hospodárstva má najlepšie predpoklady na zamestnanosť ľudí, ktorí by si len s problémom nachádzali pracovné miesta na vidieku, práve poľnohospodárstvo. *„Zamestnať prepustených ľudí z poľnohospodárskych podnikov sa ukázalo ako veľmi ťažké, až nemožné kvôli zlej situácii na trhu práce na vidieku.“* ⁴¹ Ak by sa zvýšila poľnohospodárska produkcia v okrese Lučenec, mohlo by to mať za následok vytvorenie medzi-trhu práce pre lokálnu nízko kvalifikovanú pracovnú silu (najmä pracovnú silu z marginalizovaných rómskych komunít). Popri prvotnej myšlienke a úlohe poľnohospodárstva poskytnúť prácu nezamestnaným, dokáže poľnohospodárstvo v neposlednom rade vyprodukovať množstvo pozitívnych externalít, medzi ktoré určite v prvom rade patrí produkcia kvalitných lokálnych potravín, ktoré budú slúžiť na spotrebu miestnym ale aj nemiestnym obyvateľom.

³⁸Zdroj: ÚPSVaR SR, štatistika december 2015.

³⁹Zdroj: ŠÚ SR (2015). Štatistická ročenka regiónov Slovenska 2015. s. 60, Bratislava.

⁴⁰Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky. 2016. *Akčný plán rozvoja okresu Kežmarok*. Bratislava. s. 7. Číslo materiálu: 7671/2016.

⁴¹Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky. 2016. *Akčný plán rozvoja okresu Kežmarok*. Bratislava. s. 8. Číslo materiálu: 7671/2016.

3.2 Obecný podnik v Spišskom Hrhove

Stagnujúci rozvoj vidieka môžeme sledovať v mnohých obciach na celom území SR. Najviac viditeľný problém je v tých obciach, ktoré nedokážu efektívne a naplno využívať svoje zdroje, ktorými disponujú, ako napríklad práca, pôda a iné. Založenie obecnej firmy môže dopomôcť k rozvoju obce práve využitím dostupných zdrojov. Nakoľko obec je definovaná ako právnická a ekonomická jednotka tvrdíme, že disponuje vlastnými finančnými zdrojmi a majetkom. Tento majetok môže využiť v podnikaní ako ktorýkoľvek súkromný subjekt, nakoľko Zákon o obecnom zriadení hovorí: „*vykonáva vlastnú investičnú činnosť a podnikateľskú činnosť v záujme zabezpečenia potrieb obyvateľov obce a rozvoja obce.*“⁴²

V roku 2005 vznikla obecná firma aj v obci Spišský Hrhov v okrese Levoča, s názvom Hrhovské služby s.r.o. „*Obecný podnik v Spišskom Hrhove vznikol ako konkrétna reakcia samosprávy na riešenie nezamestnanosti v obci. Ide o podnik so 100 percentnou účasťou obce, ktorého cieľom je vytváranie pracovných miest a ich trvalé udržanie. Cieľom však nie je len rozvoj zamestnanosti, ale aj zamestnatel'nosti obyvateľov.*“⁴³

Nakoľko samotný poradenský systém na tvorbu obecných podnikov v našej legislatíve neexistuje, starostovia ktorí chcú prevziať iniciatívu a majú záujem o riešenie problematiky nezamestnanosti môžu navštíviť obce, v ktorých je obecná firma zabehnutá a funguje už roky. Sú to najmä obce Spišský Hrhov a Sveržov (okres Bardejov), kde riaditelia týchto obecných firiem disponujú vlastnými skúsenosťami a informáciami k tvorbe tohto sociálneho podniku.

Prvotná myšlienka založenia obecnej firmy vznikla v hlave starostu v spolupráci s ďalšími odborníkmi ako napr. PaedDr. Michal Smetanka z Regionálneho rozvojového partnerstva a iní, ktorí sa podieľali na tvorbe projektu oceneného Svetovou bankou. Ten sa dostal do pozornosti expertov najmä kvôli úspešnej integrácii Rómov na Slovensku, ktorú dávajú za príklad skvelého spolunažívania väčšiny s menšinou. Zo strany štátu prichádzajú rôzne druhy výziev na zamestnanie dlhodobo nezamestnaných s možnosťou poskytnutia príspevku. Pre starostu je ale veľmi dôležité, aby znevýhodnenému uchádzačovi vytvoril

⁴²Zákon č. 369/1990 Z.z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. [online]. s. 6. [cit. 2016-03-25] Dostupné na internete: <<http://www.minv.sk/?zakon-snr-c-369-1990-zb-o-obecnom-zriadeni>>.

⁴³HUDÁK, P. 2011. Obecný podnik v Spišskom Hrhove. In *Archív vlády*. [online]. 2011 [cit. 2016-04-20]. Dostupné na internete: <<http://archiv.vlada.gov.sk/romovia/data/files/6544.pdf>>.

možnosti a podmienky, kde by využil svoj potenciál a dokázal by sa zabehnúť do normálneho pracovného života. Je totiž veľmi jednoduché zamestnať dlhodobu nezamestnaného uchádzača na aktivačné práce, no po skončení projektu (zvyčajne do 12 mesiacov) sa stáva z tohto zamestnanca znova nezamestnaný. Preto je nevyhnutné zamýšľať sa nad dlhodobým plánovaním v obci a vytvorením takého pracovného miesta, ktoré by sa v budúcnosti mohlo ďalej rozvíjať.

Hlavným cieľom založenia obecnej firmy v Spišskom Hrhove bolo teda vyčleniť finančné prostriedky na rozbeh a pokúsiť sa docieľiť, aby si firma na seba zarábala sama, čo sa v spomínanej obci aj podarilo. Obecné zastupiteľstvo schválilo vyčlenenie jednorazového vkladu z obecnej kasy v celkovej výške 100 000 SK (3319,40 €⁴⁴). Táto suma bola použitá na nákup technológie slúžiacej na opravu miestnych chodníkov v obci, nakoľko v tom čase obec zvažovala opravu. Po prepočítaní výsledných nákladov sa zistilo, že zakúpením vlastnej technológie a vytvorením pracovného miesta zamestnancovi obecnej firmy, sú náklady rovnako vysoké ako v prípade, ak by obec opravu chodníkov vykonávala prostredníctvom externej firmy. Týmto spôsobom bolo na jednej strane vytvorené pracovné miesto poskytujúce zárobok zamestnancovi, a na druhej strane prinieslo dané rozhodnutie tzv. domino efekt, kedy okolité obce požiadali obecnú firmu v Spišskom Hrhove o zapožičanie technológie spolu so skúsenými pracovníkmi, pretože prenájom tejto technológie spolu s pracovníkom obsluhujúcim toto zariadenie bol takmer za dumpingovú cenu⁴⁵, v porovnaní s externou firmou. Týmto spôsobom sa začal tvoriť zisk, nakoľko obce si za opravu chodníkov zaplatili.⁴⁶

Obecná firma poskytuje rôzne služby občanom, pri ktorých využívajú svoje prírodné zdroje, ktorých majú v danej obci dostatok. Ide napr. o pieskovec, ktorý využívajú ako stavebný materiál pri stavbe múrov, budov atď. Obyvatelia obce sú si vedomí možnosti objednania pieskovca spolu s pracovníkom obecnej firmy, za rovnakú cenu ako v prípade objednania si len samotného pieskovca. Za pomoci obecnej firmy sa postavila predajňa syrov, ktorú obec prenajala podnikateľovi. V nájomnej zmluve je ale uvedený bod, v ktorom sa nájomca zaväzuje zamestnať aspoň 4 ľudí z obecnej firmy.

⁴⁴Prepočítané kurzom 1€ = 30,1260 SKK.

⁴⁵Výraz dumpingová cena znamená cenu výrazne nižšiu ako je cena za ten istý produkt alebo službu u konkurencie na tom istom trhu.

⁴⁶HUDÁK, P. Obecný podnik v Spišskom Hrhove. [online]. s. 1-3 [cit. 10.4.2016] Dostupné na internete: <<http://archiv.vlada.gov.sk/romovia/data/files/6544.pdf>>.

Naakumulovaný zisk z vykonaných prác a poskytnutých služieb firma znova využila na rozrastanie, a preto sa vedenie obecnej firmy rozhodlo zakúpiť technológie na opravu ciest. Technológia stála celkovo 8000 € a zaučení pracovníci sú schopní najmä v období jari a jesene prijímať objednávky od obce a okolitých dedín na opravu rozbitých ciest. Nakoľko externé firmy nemajú v záujme opravovať menší rozsah poškodených ciest z dôvodu finančnej neefektívnosti, obecná firma si môže byť istá, že o túto službu je vždy záujem. Bývalá budova miestneho kravína, ktorá roky v centre obce chátrala, sa aj vďaka obecnej firme premenila na priestor poskytujúci bývanie a tiež služby. Zamestnanci firmy prerobili spodnú časť budovy, ktorej časti momentálne slúžia napr. pobočke Slovenskej pošty (ktorá samozrejme platí do rozpočtu obecnej firmy nájomné za využívanie priestorov), alebo napríklad aj dennému stacionáru pre dôchodcov.

Pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných je veľmi dôležité pristupovať k tejto činnosti s odhodlaním prepúšťať lajdákov, aby sa zamestnali len tí, ktorí skutočne pracovať chcú. Je veľmi náročné zamestnať ľudí, ktorí ešte nikdy nemali možnosť pracovať a ak aj mali, tak len v období socializmu, čo bolo ale veľmi dávno.

Azda najväčším úspechom, ktorý sa obecnej firme podaril je jednoznačne adaptácia rómskeho obyvateľstva so zvyškom obyvateľstva obce. Pri výstavbe obecných bytov a domov títo obyvatelia pochopili, že môžu svoj zaužívaný štýl života zmeniť, a vytvoriť pre svojich potomkov vhodnejšie podmienky pre osobný rozvoj v oblasti hygieny, školstva, kultúry a mnohých iných oblastí.⁴⁷

Spišský Hrhov som navštívil v apríli tohto roka, kedy som mal možnosť zúčastniť sa osobného stretnutia so starostom obce PhDr. Vladimírom Ledeckým. Hlavný spolutvorca myšlienky založenia obecnej firmy ma inšpiroval k vytvoreniu podobného projektu aj v našom vybranom regióne – okrese Lučenec. Nakoľko sa jedná o náročné a zložité riešenie problému s nezamestnanosťou pre celý okres, rozhodli sme sa vytvoriť projekt na podporu tvorby pracovných miest v obci Rapovce (okr. Lučenec).

3.3 Návrh projektu pre obec Rapovce

Najväčšou výhodou obce Rapovce, ako aj celého okresu Lučenec je termálna voda, ktorá sa svojimi liečivými účinkami podobá zloženiu vody v kúpeľnom komplexe

⁴⁷LEDECKÝ, V. – SMETANKA, M. – GÜRTEL, E. – KORMAŇÁK, M. 2012. *Obecná firma* [CD-ROM]. Prievidza : ABECEDY s.r.o., 2012.

Podhájska. Vrt tejto mimoriadne vzácnej termálnej vody leží na pôde obce Rapovce, a v súčasnom čase je využívaná na kúpeľné účely

3.3.1 Pracovné príležitosti

Zrodenie pracovnej príležitosti je v zaostalom regióne obzvlášť ťažké, nakoľko sú tu prítomné mnohé negatívne faktory. Pri pohľade na náš región vieme presne definovať nepriaznivé stránky, na ktoré sme poukázali v kapitole 1.2. Musíme brať do úvahy mnohé indikátory, ktoré nám charakterizujú voľnú pracovnú silu, a ak sa budeme orientovať na tvorbu pracovných miest pre znevýhodnených občanov, ktorí tvoria 70 % z celkovej miery nezamestnanosti v okrese Lučenec, je zrejmé že tento proces nebude jednoduchý a ľahko udržateľný.

V našom návrhu sa zaoberámemyšlienkou vytvoriť obecnú firmu na vzor Spišského Hrhova. Pri definovaní prvého projektu zamestnania sme sa zamerali na tvorbu pracovných miest v oblasti poľnohospodárstva.

Ako sa uvádza v Manuáli pre starostov a dobrovoľníkov o zakladaní obecných podnikov, môžeme charakterizovať 10 hlavných dôvodov prečo založiť obecný podnik:

- a) *najdôležitejšia súčasť rozvoja obce,*
- b) *realizácia sociálneho programu. Dávanie ľuďom do ruky chlieb,*
- c) *pohotovostní pracovníci „vždy po ruke“ v prípade havárií a mimoriadnych udalostí,*
- d) *zlacnenie a skvalitnenie obecných služieb,*
- e) *interpersonálny prameň podnetov, návrhov a riešení,*
- f) *odkrývanie skutočných pracovných schopností nezamestnaných (kto je kto),*
- g) *nenahraditeľná pomoc pri organizovaní kultúrneho, športového a spoločenského života,*
- h) *štartovanie a zlepšovanie podnikateľského prostredia,*
- i) *využívanie zdrojov obce,*
- j) *realizácia bytového programu v obci.⁴⁸*

⁴⁸LEDECKÝ, V. - BEDNÁROVÁ, M. - VAGNEROVÁ, L. - HOLEČKO, I. - LEDECKÝ, S. 2014. *Manuál pre starostov a dobrovoľníkov o zakladaní obecných podnikov*. [online]. Žilina. 2014. s. 3 [cit. 2016.04.21.] Dostupné na internete: <<http://epic-org.eu/wp-content/uploads/2014/08/Manu%C3%A1l-pre-pre-starostov-a-dobrovo%C4%BEn%C3%ADkov-o-zakladan%C3%AD-obecn%C3%BDch-podnikov.pdf>>.

Obecná firma môže byť založená rôznou právnou formou, ako napríklad družstvo, obchodná spoločnosť alebo nezisková organizácia. Pri zakladaní obecnej firmy ale nie je najdôležitejšia forma, akou obec podnik založí, ale to, aby sa založenie podniku spájalo najmä s vytvorením užitočných a z časového hľadiska dlhodobo udržateľných pracovných miest v pôsobnosti obce.⁴⁹

Tvorbu pracovného miesta navrhujeme s využitím pôdy, zaradenej do kategórie „orná pôda“⁵⁰ podľa definície Katastrálneho úradu. Úlohou obce Rapovce je vymedziť vhodný pozemok, ktorý by spĺňal podmienku kategórie „orná pôda“, vo vlastníctve obce, alebo vo vlastníctve Slovenskej republiky, ktorého správcom by mal byť Slovenský pozemkový fond resp. iná inštitúcia spadajúca pod verejnú správu. Vo svojom projekte sme si na základe dostupných údajov Katastrálneho úradu zvolil pozemok, ktorý by tieto podmienky spĺňal, a ktorý leží mimo zastavaného územia obce. V prílohách na obr. č. 8 môžeme jasne vymedzený pozemok vidieť.⁵¹ V prvej fáze projektu by obec mala zamestnať 2 – 3 znevýhodnených UoZ, evidovaných na príslušnom úrade práce dlhšie ako 12 mesiacov. Pod návrhom využívania pôdy sa predpokladá vybudovanie niekoľkých fóliovníkov a skleníkov na vymedzenej pôde, aktívne obrábanie, sadenie plodín sezónneho aj mimosezónneho charakteru, starostlivosť o pôdu a o príslušné plodiny počas celej doby zretia a následný zber plodiny.

Obec Rapovce, ako zriaďovateľ príslušnej obecnej firmy, na základe hlasovania obecného zastupiteľstva, vyčlení finančné prostriedky na nákup fóliovníkov, skleníkov a vyhrievaných skleníkov, kde sa pracovná činnosť zamestnancov bude vykonávať.

Vypestovaná plodina sa navrhuje na základe možnej spolupráce s príslušným úradom distribuovať na lokálny trh (formou predaja na trhoch v okrese Lučenec) resp. distribuovať na základe spolupráce do okresov Rimavská Sobota, Veľký Krtíš a podobne. Domnievame sa, že dohoda o spolupráci s príslušným úradom okresu Lučenec, alebo akéhokoľvek spomenutého okresu by mala prebehnúť bez výrazných problémov, nakoľko sa jedná len o povolenie predaja domácich výrobkov s cieľom podporiť zamestnanosť

⁴⁹LEDECKÝ, V. - BEDNÁROVÁ, M. – VAGNEROVÁ, L. – HOLEČKO, I. – LEDECKÝ, S. 2014. Manuál pre starostov a dobrovoľníkov o zakladaní obecných podnikov. [online].2014Žilina. s. 9 . [cit. 2016.04.21.] Dostupné na internete: <<http://epic-org.eu/wp-content/uploads/2014/08/Manu%C3%A1l-pre-starostov-a-dobrovo%C4%BEn%C3%ADkov-o-zakladan%C3%AD-obecn%C3%BDch-podnikov.pdf>>.

⁵⁰Pozemky, na ktorých sa pestujú obilniny, okopaniny, krmoviny, technické plodiny, zelenina a iné záhradné plodiny.

⁵¹Pre úplnú korektnosť údajov upozorňujem, že nakoľko sa jedná len o návrh vytvorenia pracovného miesta nemám informácie ohľadom pôdy presne overené u starostu obce Rapovce. Vychádzam z vlastných úvah o dostupných informáciách Katastrálneho úradu a momentálnej nevyužívanosti pozemku.

obecnej firmy a teda aj zamestnanosť nášho okresu. Ako pozitívnu externalitu vnímame pestovanie a distribuovanie kvalitných domácich potravín, ktoré by v konečnom dôsledku mohli na základe nízko nastavenej ceny vytlačiť menejkvalitné potraviny dovezené predovšetkým z Poľska, ktoré majú na našich trhoch dominantné postavenie najmä vďaka konkurenčnej cenovej relácii. V tomto kroku je teda potrebné na úrovni obecného zastupiteľstva schváliť navrhnutý projekt vytvorenia obecnej firmy a vyčleniť finančné prostriedky potrebné na zakúpenie fóliovníkov a skleníkov.

Medzi zeleninu, ktorú je možné pestovať celoročne radíme napr. kapustu ružičkovú, pór zimný, zimnú cibuľu, čierny koreň, pastrnák a mnohé iné, definované v kategórii celoročné potraviny.

Pri navrhovaní spolupráce o distribúciu a následnom predaji vypestovaných plodín sa opierame o možnosť vytvorenia tzv. dohody medzi obcami a mestami okresov, ktoré sú taktiež zaradené v kategórii najmenej rozvinuté podľa Zákona 336/2015 Z.z. o podpore najmenej rozvinutých okresov.

Ako bolo priblížené v úvode charakterizujúcom obec Rapovce, musíme vychádzať z mimoriadneho kúpeľného potenciálu obce. V poslednom období navštevuje obec množstvo turistov zo Slovenska, Česka a Maďarska najmä za účelom kúpeľnej rekreácie. Tu vidíme potenciál obce, a teda aj obecnej firmy k ďalšiemu projektu, ktorý by sa mohol uskutočniť, a tým by sa dosiahla väčšia sebestačnosť podniku od externých zdrojov.⁵² Druhá fáza projektu, ktorá by sa dala realizovať súbežne s prvou, je podobná projektu realizovanému v Spišskom Hrhove. Ak by obec Rapovce vo svojom aktuálnom volebnom období mala zadefinované medzi prioritami aj opravu chodníkov z dôvodu ich nevhodného stavu, väčšej bezpečnosti, alebo z dôvodu vyššej reprezentatívnosti obce pred návštevníkmi, navrhujeme zakúpiť prístroj na opravu miestnych chodníkov. Ak by sme dokázali vyčleniť finančné prostriedky a zaobstarat' si tento prístroj, dokázali by sme po kalkulácii zistiť, že oprava by obec vyšla možno tie isté peniaze, ako v prípade opravy chodníkov externou firmou. Navyše, vytvorí sa pracovné miesto, a stroj môže slúžiť obci aj ďalšie roky. S touto myšlienkou úzko súvisí aj návrh starostu obce Spišský Hrhov, PhDr. Vladimíra Ledeckého, ktorý je otvorený spolupráci v oblasti zaškolenia pracovníka na daný prístroj, nakoľko obec Spišský Hrhov touto technológiou už disponuje. Zaškolenie

⁵²Sebestačnosť podniku od externých zdrojov vnímame ako minimalizovanie potreby prijímať podporné opatrenia ÚPSVaR k zvýšeniu zamestnanosti v zaostalom regióne. Takáto sebestačnosť sa ale bude dať dosiahnuť len v horizonte niekoľkých rokov, ktorých počet závisí od mnohých faktorov.

by prebiehalo bez nároku na odmenu, resp. za symbolickú odmenu, čo znova minimalizuje náklady spojené s aktivitami obecnej firmy. Navyše sa domnievame, že zakúpením technológie na opravu a budovanie chodníkov sa prevádzka tejto technológie posunie aj za hranice obce Rapovce, nakoľko aj okolité obce určite trápia problémy s poškodenými a nevhodnými verejnými priestormi.

Nakoľko si uvedomujeme, že udržať dlhodobo nezamestnaného v práci je veľmi ťažké najmä z dôvodu straty bežných pracovných návykov, je dôležité zamestnanca motivovať k práci.

Preto v tretej fáze projektu navrhujeme uvažovať o výstavbe obecných bytov, ktoré by slúžili pre potreby obyvateľov obce v prípade, ak by o takéto bývanie žiadali. Na jednej strane by sa podporil demografický vývoj v obci, na strane druhej by výstavbu obecných bytov mohla realizovať obecná firma, čo nám znova zaručuje udržanie pracovného miesta a vytvorenie podmienok k získavaniu ešte väčších pracovných návykov zamestnancov. V článku denníka Korzár starosta obce Spišský Hrhov hovorí o tom, ako jeho obec získala nenávratný príspevok od rezortného ministerstva vo výške až 70 % nákladov na výstavbu. Zvyšné peniaze boli vyčlenené z obecnej kasy.⁵³

Po vyhl'adaní aktuálnych možností príspevku sme získali informácie o poskytovaných podporách v zmysle zákona č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov.⁵⁴ Do 31.10.2016 môže žiadateľ – obec, samosprávny kraj požiadať o podporu na výstavbu nájomných bytov, s maximálnou hodnotou príspevku vo výške 70 % z obstarávacej ceny.⁵⁵

Ak by starosta obce nastavil výšku nájomného na čo najnižšiu možnú mieru, ktorá by pokrývala náklady na energie a na príspevok do Štátneho fondu rozvoja bývania, určite by bol záujem o tieto byty veľký. Motivácia pre pracovníkov obecnej firmy, ktorí podľa dostupných informácií žijú v nepriaznivých až v nevyhovujúcich podmienkach s veľkým počtom detí, by sa mohli uchádzať o podnájom v obecnom byte. Navrhnutím bodovacieho systému pridelenia nájomného bytu by sa zvýšila motivácia pracovať v obecnej firme,

⁵³KORZÁR. 2013. V Spišskom Hrhove stavajú už aj nájomné domy . In *korzar.sme.sk* [online]. 2013 [cit. 2016.04.22] Dostupné na internete: <<http://spiskanovaves.korzar.sme.sk/c/6844362/v-spisskom-hrhove-stavaju-uz-aj-najomne-domy.html>>.

⁵⁴Zákon č. 150/2013 Z.z. o Štátnom fonde rozvoja bývania. [online]. [cit. 2016-04-19] Dostupné na internete: <http://www.sfrb.sk/sites/default/files/zakon%20o%20SFRB%20150_2013.pdf>.

⁵⁵Zdroj: Štátny fond rozvoja bývania.

nakol'ko hlavnú časť bodov by obyvateľ mohol dostať práve na základe toho či je zamestnaný v obecnej firme a akú veľkú má rodinu. Takto by sme dokázali motivovať občanov, ktorí by týmto spôsobom dokázali zmeniť svoje životné návyky.

Pri všetkých troch fázach projektu vychádzame z potreby tvoriť zisk pre obecnú firmu, ktorý bude následne prerozdeľovaný a použitý tak, aby sa vytvorili ďalšie pracovné miesta, a aby začala firma v konečnom dôsledku na seba sama zarábať. V nasledujúcej podkapitole poukážeme na možnosť, akou by sme mohli začať tvoriť zisk, nakol'ko podpora zo strany štátu dokáže odbremeniť od nákladov spojených so mzdou, aspoň v krátkodobom období.

3.3.2 Zabezpečenie mzdových nákladov obecnej firmy

O možnosti poskytnutia príspevku na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti majú mnohí starostovia obcí dostupné informácie, dokonca ich veľa z nich aj využíva. V tejto práci bližšie identifikujeme dva paragrafy zákona, na základe ktorého dokážeme v obecnej firme zabezpečiť mzdu zamestnancovi do času, kým nebude schopní „zarobiť si na seba sám.“

- a) §50j zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov⁵⁶

V zmysle ustanovení §50j zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov úrad: „*môže poskytnúť príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti zamestnávateľovi, ktorý prijme na vytvorené pracovné miesto do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.*“⁵⁷

Ako sa ďalej uvádza v oznámení: „*Mesačná výška príspevku je 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Aktuálna maximálna výška príspevku je 634,34 €.*“

⁵⁶Zdroj: ÚPSVaR SR, Služby zamestnanosti.

⁵⁷Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Tento príspevok sa poskytuje najviac počas deviatich kalendárnych mesiacov bez možnosti opakovaného využitia príspevku pre hradenie mzdy toho istého zamestnanca v období dvoch rokov nasledujúcich po ukončení pracovného pomeru.

Uvedomujeme si, že založenie a rozbeh obecnej firmy je zdĺhavá a namáhavá činnosť, preto by bolo vhodné odbremeniť starostu, ako najvyššieho predstaviteľa obecnej firmy, od riešenia nákladov na mzdu zamestnanca v maximálnom období, aké bude možné. Navrhujeme preto využiť aj nasledujúci príspevok, ktorý by nadväzoval na hore spomenutý, a tak by mzda zamestnanca mohla byť aj naďalej z väčšej časti pokrytá.

- b) Poskytovanie príspevku na podporu vytvárania pracovných miest u verejných zamestnávateľov vo vymedzených oblastiach verejného zamestnávania, podľa §54 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Aj tento druh príspevku poskytuje zamestnávateľovi ÚPSVaR SR, v ktorého územnom obvode verejný zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto. V príslušnom oznámení o podpore vytvárania pracovných miest (Príloha B.2) sa síce charakterizuje cieľová skupina tohto programu ako *UoZ vedení v evidencií uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace*, no nakoľko v priemere 73 % UoZ v okrese Lučenec udáva svoje najvyššie dosiahnuté vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie, spĺňame podmienku bodu d⁵⁸ v charakterizovaní cieľovej skupiny pre túto podporu. Preto je možné aj po ukončení prvého programu nadviazať na nasledujúci program. Program poskytuje finančné prostriedky na úhradu časti celkovej ceny práce v obdobných podmienkach ako predchádzajúci paragraf. Zvyšuje sa ale príspevok, ktorý je: „*najviac vo výške 95 % minimálnej celkovej ceny práce (MCCP) za rok 2016. MCCP 2016 je 509,79 EUR.*“ Tento príspevok sa poskytuje počas najmenej 3 a najviac 6 mesiacov.

Ak teda využijeme len spomenuté dva príspevky na podporu zamestnanosti, môžeme vychádzať z predpokladov, že starosta obce má minimálne 12 mesiacov k dispozícii, aby spolu s predstaviteľmi obecnej firmy a s obecným zastupiteľstvom prezentovali ďalšie spôsoby a nové aktivity zamestnancov obecnej firmy. Tieto aktivity by mali na seba

⁵⁸Bod d definuje znevýhodneného UoZ aj ako občana, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu.

nadväzovať a snažiť sa vytvoriť potenciál samostatne fungujúcej firmy, aby o toto novo vytvorené pracovné miesto nemusel zamestnanec po ukončení programu prísť.

Tým, že cenu práce zamestnanca máme pokrytú s podporou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, môžeme nastaviť predajnú cenu vypestovaných potravín na veľmi nízku, resp. takú, ktorá nám pokryje náklady na distribúciu potravín do príslušného miesta predaja, náklady spojené s nájomným miestom predaja (ktoré by ale pri navrhovanej spolupráci s mestom Lučenec, resp. s okresmi evidovanými ako najmenej rozvinuté mohli byť na najnižšej možnej resp. nulovej úrovni) a náklady na doplatenie zvyšku ceny práce zamestnanca. Keďže máme v pláne vytvárať zisk firmy, stanovíme cenu samozrejme na úrovni ziskovosti.

Záleží len na vedení budúcej obecnej firmy, ako vynaloží so svojimi finančnými, ľudskými a prírodnými zdrojmi. Pri navrhovaní jednotlivých fáz projektu zamestnanosti sme sa snažili vychádzať z potrieb daného regiónu. Samozrejme existuje mnoho ďalších aktivít, ktoré by zamestnancov obecnej firmy donútili prinavrátiť si späť pracovné návyky, ktoré stratili najmä v dôsledku dlhodobej evidencií na úrade práce. Či už sú to doplnkové služby ako napríklad výroba darčkových predmetov z dreva, vybudovanie obecnej pizzerie a zamestnanie dlhodobo nezamestnaných v oblasti reštauračných služieb alebo iné, ktoré budú využívané obyvateľmi obce, zvýšia jej reprezentatívny charakter pre návštevníkov aquaparku a v neposlednom rade vytvoria pracovné miesta a poskytnú tak obyvateľom regiónu možnosť pracovať.

3.3.3 *Prínosy obecnej firmy*

To že vytvorením obecnej firmy sa zmenilo postavenie znevýhodnených občanov na trhu práce, zmenila sa kvalita života mnohých rodín a navyše sa začala obec rozrastať, je len dôkaz toho, že sa to dá. Zamestnať aj dlhodobo nezamestnaného človeka, ktorý má úplne odlišný spôsob života a ktorého rebríček životných hodnôt nekorešponduje s tým „naším“ je skutočne možné. Veď o tom svedčí jednak fakt, že obec Spišský Hrhov sa za posledných 10 rokov rozrástla o viac ako 700 obyvateľov.

Vo výskumnej časti práce sme dokázali potvrdiť uvedené myšlienky na základe dotazníka, ktorý sme vypracovali dvanástimi respondentmi. Za respondentov sme si zvolili pracovníkov obecnej firmy v Spišskom Hrhove, ktorí boli počas návštevy prítomní. Nakoľko sa väčšina zo zamestnancov obecnej firmy nachádzala v Poprade, kde vykonávali stavebnú činnosť, dokázali sme spracovať len menší podiel zamestnancov.

Výsledky hovoria jasne o pozitívnej hodnote, ktorá je vyprodukovaná založením Obcej firmy v Spišskom Hrhove. Pri charakterizovaní respondentov vieme určiť, že prioritne sa jedná o pracovníkov mužov, kde ich podiel bol 10:2. Podľa vekovej štruktúry sme pracovníkov zaradili do štyroch skupín, v ktorých najväčšie zastúpenie má skupina pracovníkov od 26 – 40 rokov. Ako sme charakterizovali UoZ v našom regióne, tak platí aj v okrese Levoča, že väčšina UoZ evidovaných na ÚPSVaR SR nemá dokončené ani vyučenie. Dotazníky respondentov jasne potvrdili túto informáciu aj v obci Spišský Hrhov, kde až 8 z 12 zamestnancov má ukončené maximálne základné vzdelanie. 11 z 12-tich pracovníkov už v minulosti absolvovali aktivity cez ÚPSVaR SR. Stretávali sme sa pritom najčastejšie s absolvovanými aktivačnými prácami, ktoré ale po absolvovaní programu skončia a je potrebné sa znova zaradiť medzi nezamestnaných. obecná firma v Spišskom Hrhove funguje už viac ako 15 rokov, preto sa domnievame že cez jej zamestnanecký program už „prešlo“ veľa znevýhodnených nezamestnaných, z ktorých sa ale vypracovali schopní a odborne pripravení pracovníci, ktorí nemajú problém uplatniť sa na bežnom pracovnom trhu. 9 z 12 pracovníkov uviedlo, že pre obecnú firmu pracuje dlhšie ako 19 mesiacov. V dotazníku mali možnosť respondenti uviesť aj dobu poberania sociálnych dávok pred tým, ako sa zamestnali v obecnej firme. Vo výsledkoch dominujú dve skupiny s rovnakou hodnotou a to konkrétne 0-6 mesiacov a obdobie dlhšie ako 25 mesiacov. Obidve skupiny s rovnakým počtom respondentov 4 z 12. Počet členov domácností nám vypovedá o rodinnom a ekonomickom stave príslušného zamestnanca. Pri širšej členskej základni sú náklady na bežný chod domácnosti vyššie, ako pri domácnosti so 4 členmi. Respondenti dotazníka najčastejšie označili v otázke počtu členov domácnosti možnosť 3 a teda výsledkom je, že 6 z 12 zamestnancov má 5 člennú rodinu. Práca v obecnej firme priniesla pracovníkom zmenu ekonomického príjmu domácnosti, nakoľko dávky poberané príslušným úradom sú značne pod hranicou, ktorá má zabezpečiť slušný život. Pri vyplňovaní dotazníka s respondentmi sme sa stretli s výrazným posunom zmýšľania, kedy si pracovník, žijúci v minulosti zo sociálnych dávok uvedomil, že príjem z obecnej firmy je pre jeho manželku a deti vyšší, a že v budúcnosti má možnosť ešte zvýšiť svoj príjem zmenou zamestnávateľa. Jasná odpoveď pri vyplňovaní otázky o zmene príjmu, nám naznačuje že je to tak. 100% respondentov označilo možnosť zmeny príjmu. Pri sledovaní výsledkov otázky doterajších pracovných skúseností sa nám naskytla možnosť otvorene potvrdiť, že problém s prácou načierno má v našej spoločnosti významné postavenie. V dotazníku až 33% respondentov označilo, že má s takouto formou práce skúsenosť. Najčastejšou odpoveďou bola práca na dohodu. Očakávania sa potvrdili aj pri otázke

motivácie, ktorá viedla pracovníkov k tomu aby začali pracovať. V 75 % prípadov to bola mzda. 67 % pracovníkov vníma zmenu vzťahov Rómov s obyvateľmi obce na základe práce vykonávanej v obecnej firme. Ako spomenul aj pán starosta obce Spišský Hrhov, obyvateľ nemá problém pozdraviť sa a prihovoriť sa Rómovi, nakoľko mu tento pracovník možno pred mesiacom postavil múr na jeho pozemku, a majiteľ je s danou prácou spokojný. Zvyšných 33 % respondentov sa domnieva že vzťahy boli na dobre úrovni aj pred tým, nakoľko títo obyvatelia žijú v obci dlhé roky. 83 % zamestnancov si plánuje v budúcnosti nájsť lepšie platené miesto a tým využiť aj svoje nadobudnuté zručnosti z práce v obecnej firme. Zvyšných 17 % opýtaných neplánuje zmenu z dôvodu blízkeho odchodu do dôchodku. Azda najväčší posun môžeme sledovať vo vnímaní vzdelania, ktoré sa nestalo určite prioritou, ale posunulo sa o niekoľko stupňov nahor. Zamestnanci so svojim slabým vzdelaním sú si vedomí potreby vzdelania pre svojich potomkov a preto sa až 100 % respondentov vyjadrilo že potreba vzdelania pre dieťa sa výrazne zvýšila, odkedy pracujú v obecnej firme.

ZÁVER

Cieľom bakalárskej práce bolo prostredníctvom projektu Obecnej firmy vytvoriť udržateľné pracovné miesta, zamerané najmä na uchádzačov dlhodobo evidovaných na úrade práce. Východiskom pre tvorbu práce bolo uvedenie do problematiky z hľadiska teoretických definícií opísaných v úvodnej časti prvej kapitoly. V druhej podkapitole teoretickej časti sme bližšie analyzovali nezamestnanosť v okrese na základe mesačných štatistík, vydávaných ÚPSVaR SR. Poukázali sme na silnú väzbu nezamestnanosti zlúčením troch štruktúr štatistík, a tým sme dostali jednoznačnú charakteristiku nezamestnanosti v regióne. Na základe tejto opisnej charakteristiky sme mohli jasne definovať vytvorenie pracovných miest vhodných práve pre špecifickú skupinu nezamestnaných, ktorá má najväčšie zastúpenie spomedzi všetkých UoZ. Samotná projektová časť pozostávala z opísania nepriaznivého hospodárskeho a sociálneho stavu v okrese a následne návrhom pracovných miest v obci Rapovce. Hlavnou myšlienkou práce bolo založenie obecnej firmy v obci Rapovce, s využitím ľudského a prírodného potenciálu. Vytvorením obecnej firmy a využitím spomenutých príspevkov dokážeme vytvoriť dlhodobo udržateľné pracovné miesta, ktoré sa môžu naďalej rozvíjať a rozrastať, ak bude zo strany starostu záujem.

Sociálne podniky sú účinným nástrojom v boji proti nezamestnanosti, ale žiaľ sa tento nástroj aktívnej politiky trhu práce nedokázal na Slovensku zatiaľ výraznejšie etablovať. Ich úloha bude ale v budúcnosti na Slovensku nezastupiteľná, a to najmä z dôvodu neefektívnosti aktivačných prác, ktoré sú jedným z najviac využívaných nástrojov krátkodobého riešenia problematiky. Tento nástroj je z dlhodobého hľadiska riešenia nezamestnanosti v našich podmienkach málo efektívny, nakoľko sa domnievame že znevýhodnenému uchádzačovi nedokáže prinavrátiť pracovné návyky v takom rozsahu, aby bol schopný neskôr využiť svoj potenciál na relevantnom trhu práce. Preto sa domnievame, že nami navrhovaný projekt by bol schopný ponúknuť príležitosti najmä pre znevýhodnených uchádzačov.

V závere opisovanej problematiky vznikla spojením všetkých informácií použitých v tejto práci myšlienka, ktorá presne definuje nevyhnutnosť okamžitého riešenia problematiky dlhodobo nezamestnaných na Slovensku. Tá sa neudržateľným tempom vyvíja najmä v marginalizovaných skupinách. Máme poslednú možnosť začať riešiť problematiku dlhodobo nezamestnaných, s nízkym vzdelaním a s minimálnymi

pracovnými skúsenosťami, ktorí tvoria najväčšiu časť všetkých UoZ. Domnievame sa, že pri generačných procesoch onedlho vymrie posledná generácia práve týchto znevýhodnených obyvateľov, čo bude mať za následok nevedomosť pre nové generácie o tom, že aj ich príbuzní kedysi vôbec pracovali.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Vydavatelství Grada Publishing a.s., 2002. 300 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. GAŽIOVÁ, A. 2006. *Základy makroekonómie*. Nitra : Univerzita Konštantína Filozofa, 2006. ISBN 80-8094-035-5.
3. HUDÁK, P. *Obečný podnik v Spišskom Hrhove*. [online]. 3 s. [cit. 10.4.2016] Dostupné na internete: <<http://archiv.vlada.gov.sk/romovia/data/files/6544.pdf>>.
4. KOŠTA, J. a kol. 2014. *Aktuálne problémy (ne)zamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovných síl*. Bratislava : Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. 155 s. ISBN 978-80-89608-16-4.
5. LAYRAND, R. – NICKELL, S. – JACKMAN, R. 1991. *UNEMPLOYMENT*. New York : Oxford University Press, 1991. 618 p. ISBN 0-19-828433-0.
6. LEDECKÝ, V. – SMETANKA, M. – GÜRTEL, E. – KORMAŇÁK, M. 2012. In *Obečná firma* [CD-ROM]. Prievidza : ABECEDY s.r.o., 2012.
7. LEDECKÝ, V. - BEDNÁROVÁ, M. – VAGNEROVÁ, L. – HOLEČKO, I. – LEDECKÝ, S. 2014. *Manuál pre starostov a dobrovoľníkov o zakladaní obecných podnikov*. [online]. Žilina. 2014. 46 s. [cit. 2016.04.21.] Dostupné na internete: <<http://epic-org.eu/wp-content/uploads/2014/08/Manu%C3%A1l-pre-pre-starostov-a-dobrovo%C4%BEn%C3%ADkov-o-zakladan%C3%AD-obecn%C3%BDch-podnikov.pdf>>.
8. LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. 1. vyd. Bratislava : IURA Edition, 2011. 628 s. ISBN 978-80-8078-406-5.
9. MACAK, L. Obečná firma, prečo nie? In *SME blog* [online]. 2014 [cit. 2016.03.21.]. Dostupné na internete: <<http://lukymacak.blog.sme.sk/c/358215/obecna-firma-preco-nie.html>>.
10. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
11. MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava : IURA Edition, 2002. 133 s. ISBN 80-89047-31-9.

12. MINISTERSTVO DOPRAVY, VÝSTAVBY A REGIONÁLNEHO ROZVOJA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2016. *Akčný plán rozvoja okresu Kežmarok*. Bratislava. 46 s. Číslo materiálu: 7671/2016.
13. MUŠINKA, A. – ŠKOBLA, D. – HURRLE, J. – MATLOVIČOVÁ, K. – KLING, J. 2013. *ATLAS rómskych komunít na Slovensku 2013*. Bratislava : Regionálne centrum rozvojového programu OSN pre Európu a Spoločenstvo nezávislých štátov v Bratislave, 2013. 122 s. ISBN 978-80-89263-18-9.
14. RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint v.fra, 1997. 203 s. ISBN 80-88848-16-4.
15. Rozhovor so starostom obce Spišský Hrhov PhDr. Vladimírom Ledeckým zo dňa: 07.04.2016.
16. Rozhovor s vedúcim obecnej firmy v Spišskom Hrhove Jozefom Semanom zo dňa: 07.04.2016.
17. STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2001. 288 s. ISBN 80-225-1339-3.
18. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2016. *Štatistická ročenka regiónov Slovenska 2015*. Bratislava : Ústredie ŠÚ SR, 2016. 450 s. ISBN 978-80-8182-468-4.
19. ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2016. Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - §51. In *upsvar.sk* [online]. 2016 [cit. 2016.04.20.]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/51-prispevok-na-vykonavanie-absolventskej-praxe.html?page_id=12940>.
20. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2016. Príspevok na vykonávanie absolvovanie praxe - § 51. [online]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/51-prispevok-na-vykonavanie-absolventskej-praxe.html?page_id=12940>.
21. VASKA, L. 2014. *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými*. 1. Vyd. Bratislava : IRIS – Vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2014. 223 s. ISBN 978-80-89726-25-7.

22. Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/Zakon_o_sluzbach_zamestnanosti.pdf>.
23. Zákon č. 369/1990 Z.z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. [online]. 37 s. [cit. 25.3.2016] Dostupné na internete: <<http://www.minv.sk/?zakon-snr-c-369-1990-zb-o-obecnom-zriadeni>>.
24. Zákon č. 150/2013 Z.z. o Štátnom fonde rozvoja bývania. [online]. [cit. 2016-04-19] Dostupné na internete: <http://www.sfrb.sk/sites/default/files/zakon%20o%20SFRB%20150_2013.pdf>.

Prílohy

Príloha A GRAFY DOTAZNÍK

Graf č.1 POHLAVIE

Graf č. 2 VEK

Graf č.3 NAJVYŠŠIE DOSIAHNUTÉ VZDELANIE RESPONDENTOV

Graf č.4 POČET RESPONDENTOV NA AKTIVITÁCH ÚPSVaR SR

Graf č.5 DRUH ABSOLVOVANÝCH AKTIVÍT CEZ ÚPSVaR SR

Graf č. 6 DĺžKA PRACOVNÉHO POMERU V OBECNEJ FIRME

Graf č. 7 DĺžKA POBERANIA SOCIÁLNYCH DÁVOK PRED ZAMESTNANÍM
SA V OBECNEJ FIRME

Graf č. 8 POČET ČLENOV DOMÁCNOSTI

Graf č. 9 ZMENA PRÍJMU DOMÁCNOSTI

Graf č. 10 PRACOVNÉ SKÚSENOSTI PRED ZAMESTNANÍM V OBECNEJ FIRME

Graf č. 11 DÔVOD ZAMESTNANIA SA V OBECNEJ FIRME

Graf č. 12 ZMENY VZŤAHOV RÓMOV S OBYVATEĽMI OBCE

Graf č. 13 PLÁNOVANÁ ZMENA ZAMESTNANIA V BUDÚCNOSTI

Graf č. 14 POTREBA VYŠŠIEHO VZDELANIA PRE POTOMKOV

Príloha B ŽIADOSTI

Príloha B.1 OZNÁMENIE O MOŽNOSTI PREDKLADANIA ŽIADOSTÍ
O POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU NA PODPORU ROZVOJA MIESTNEJ
A REGIONÁLNEJ ZAMESTNANOSTI

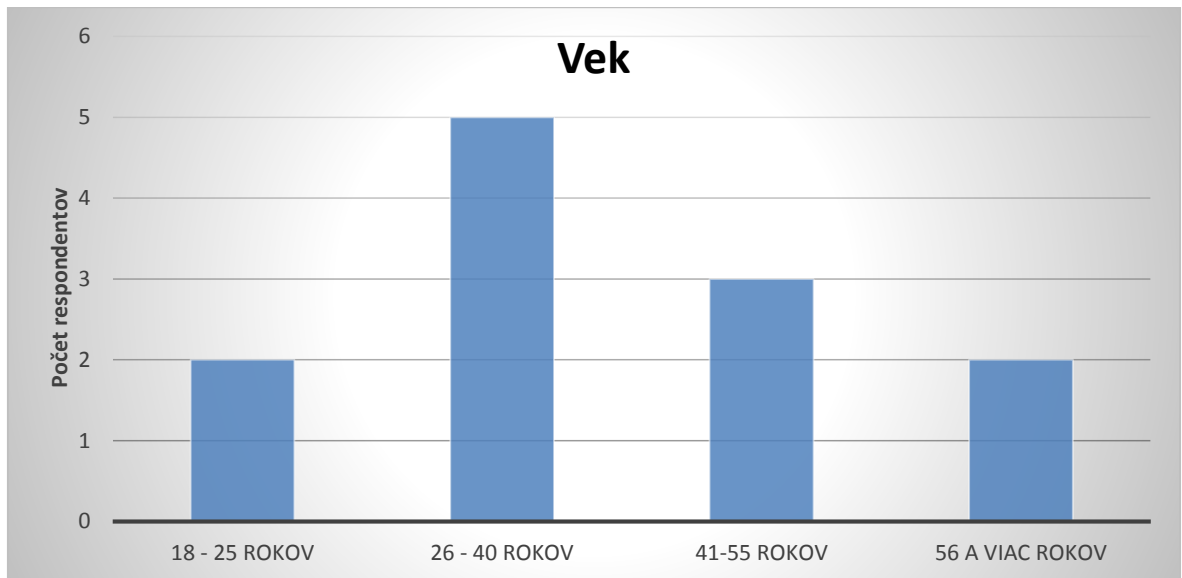
Príloha B.2 POSKYTOVANIE PRÍSPEVKU NA PODPORU VYTVÁRANIA
PRACOVNÝCH MIEST U VEREJNÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV VO
VYMEDZENÝCH OBLASTIACH VEREJNÉHO ZAMESTNANIA

Príloha C OBRÁZKY

Príloha D DOTAZNÍK

Graf č.1 POHLAVIE

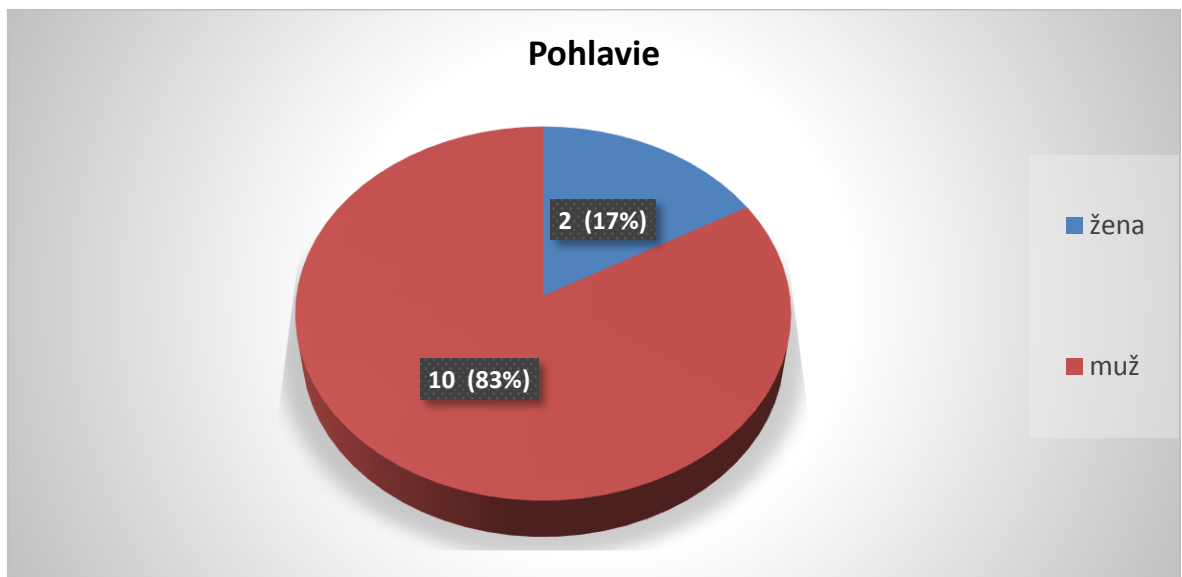
Graf č.1 POHLAVIE



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 2 VEK

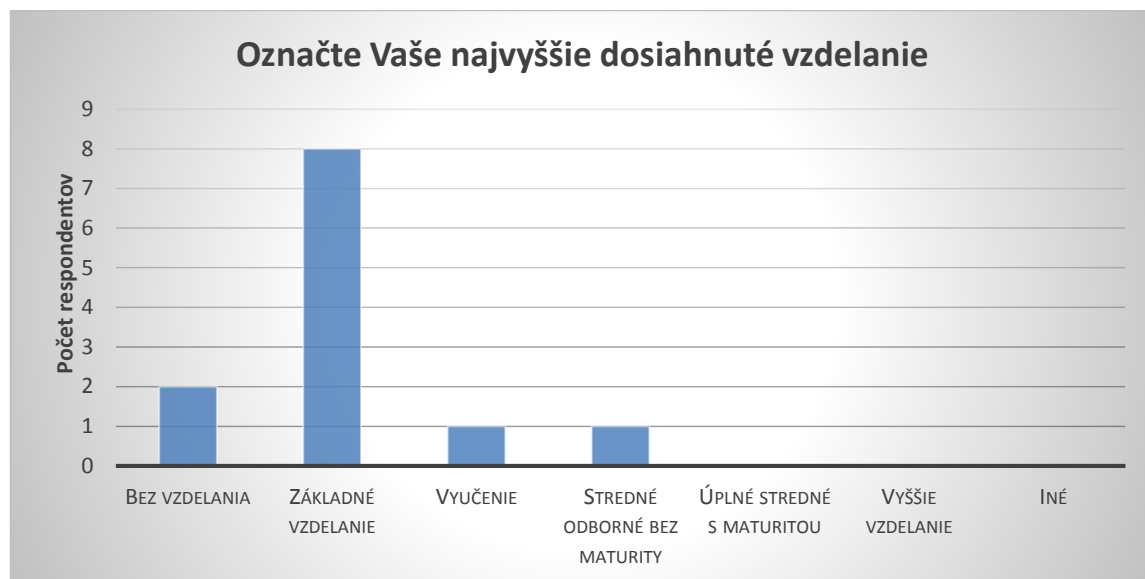
Graf č.2 VEK



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 3 NAJvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov

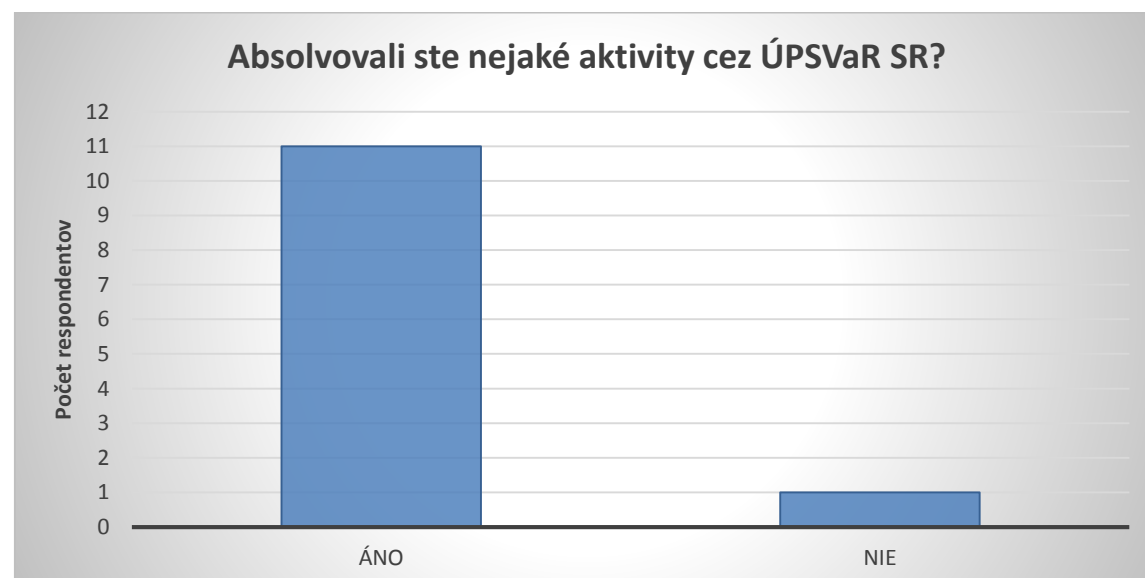
Graf č.3 NAJvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 4 POČET RESPONDENTOV NA AKTIVITÁCH ÚPSVaR SR

Graf č. 4 POČET RESPONDENTOV NA AKTIVITÁCH ÚPSVaR SR



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 5 DRUH ABSOLVOVANÝCH AKTIVÍT CEZ ÚPSVaR SR

Graf č. 5 DRUH ABSOLVOVANÝCH AKTIVÍT CEZ ÚPSVaR SR



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 6 DĹŽKA PRACOVNÉHO POMERU V OBEČNEJ FIRME

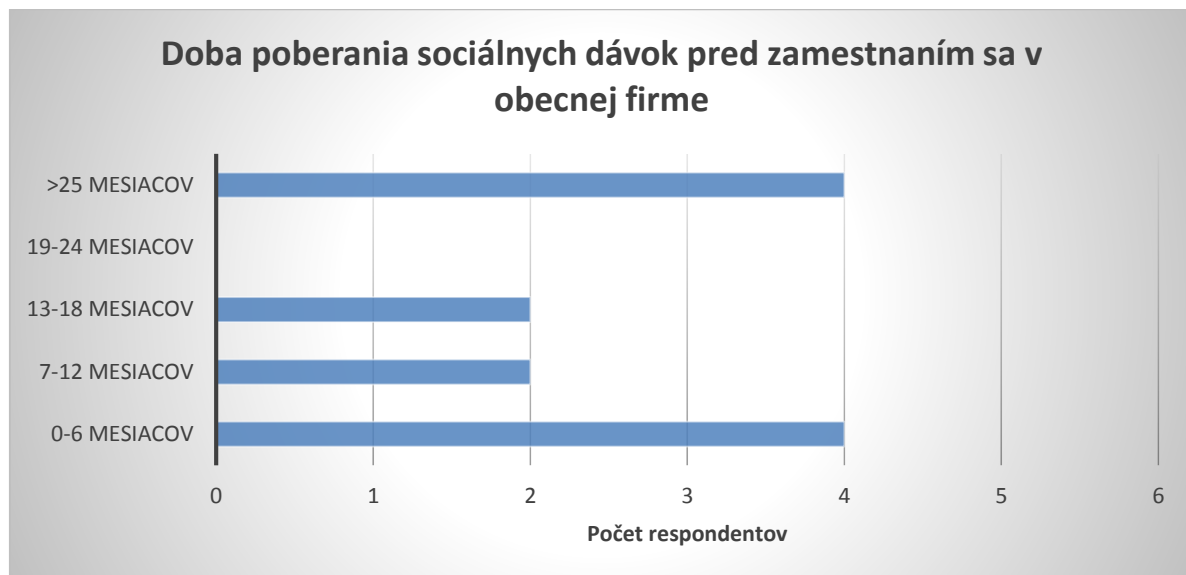
Graf č. 6 DĹŽKA PRACOVNÉHO POMERU V OBEČNEJ FIRME



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 7 DĹŽKA POBERANIA SOCIÁLNYCH DÁVOK PRED ZAMESTNANÍM SA V OBECNEJ FIRME

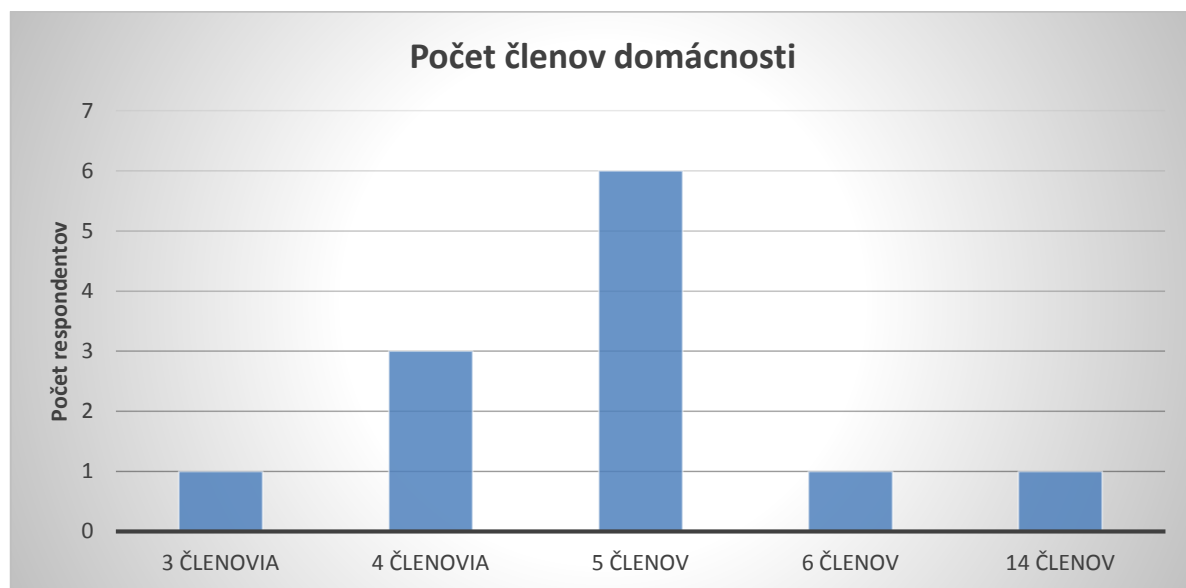
Graf č. 7 DĹŽKA POBERANIA SOCIÁLNYCH DÁVOK PRED ZAMESTNANÍM SA V OBECNEJ FIRME



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 8 POČET ČLENOV DOMÁCNOSTI

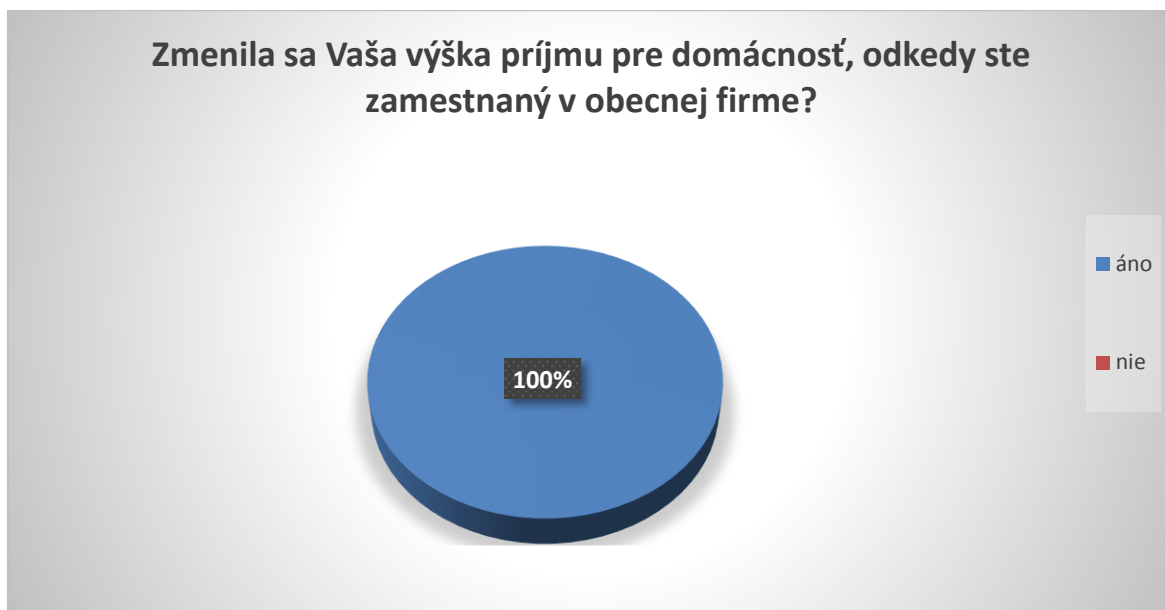
Graf č. 8 POČET ČLENOV DOMÁCNOSTI



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 9 ZMENA PRÍJMU DOMÁCNOSTI

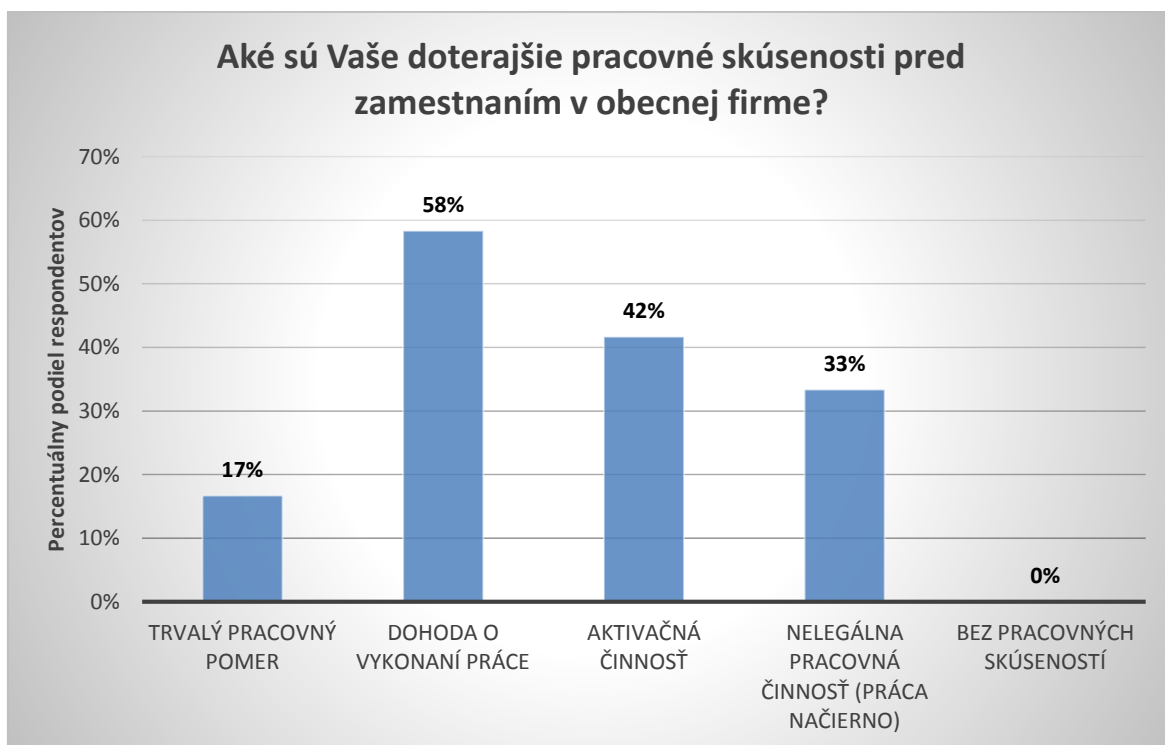
Graf č. 9 ZMENA PRÍJMU DOMÁCNOSTI



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 10 PRACOVNÉ SKÚSENOSTI PRED ZAMESTNANÍM V OBECNEJ FIRME

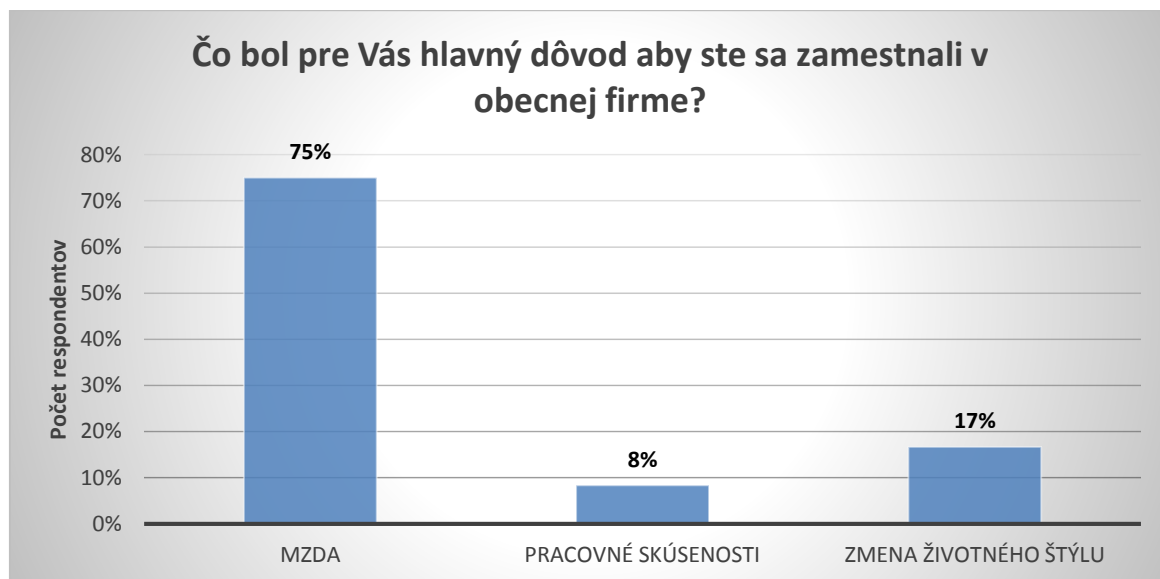
Graf č. 10 PRACOVNÉ SKÚSENOSTI PRED ZAMESTNANÍM V OBECNEJ FIRME



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 11 DÔVOD ZAMESTNANIA SA V OBECNEJ FIRME

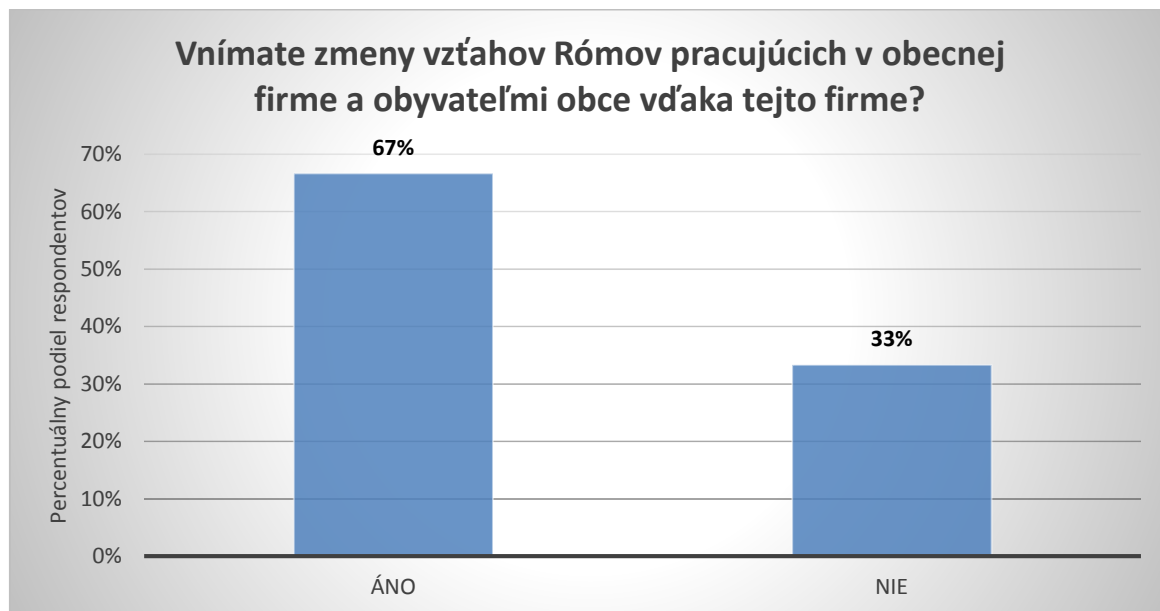
Graf č. 11 DÔVOD ZAMESTNANIA SA V OBECNEJ FIRME



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 12 ZMENY VZŤAHOV RÓMOV S OBYVATEĽMI OBCE

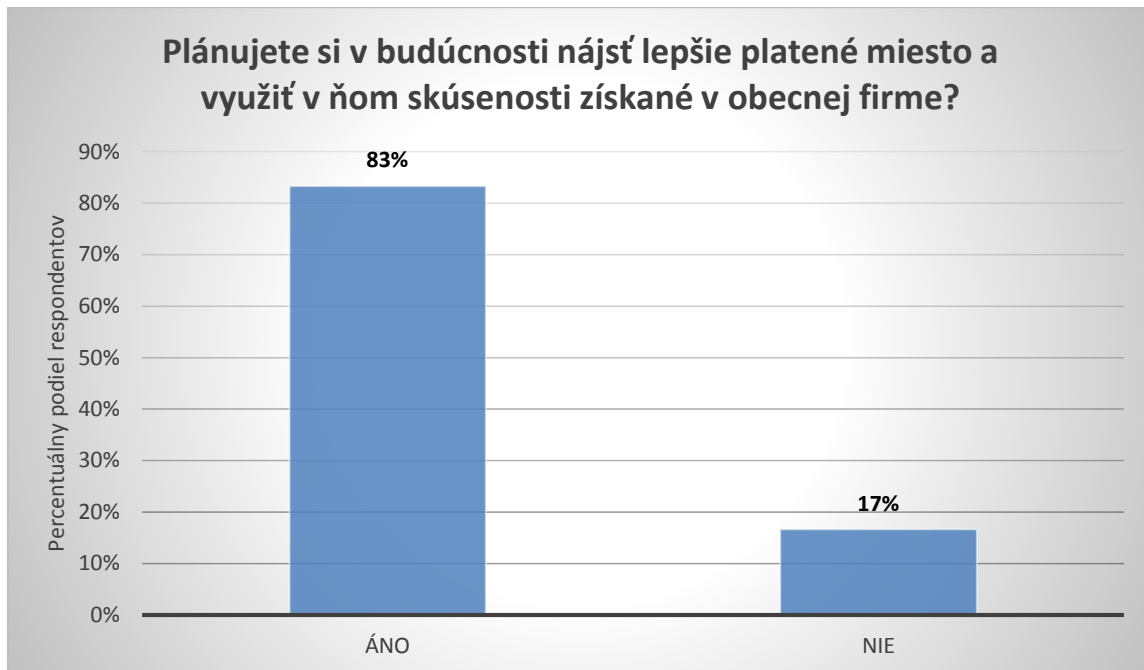
Graf č. 12 ZMENY VZŤAHOV RÓMOV S OBYVATEĽMI OBCE



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 13 PLÁNOVANÁ ZMENA ZAMESTNANIA V BUDÚCNOSTI

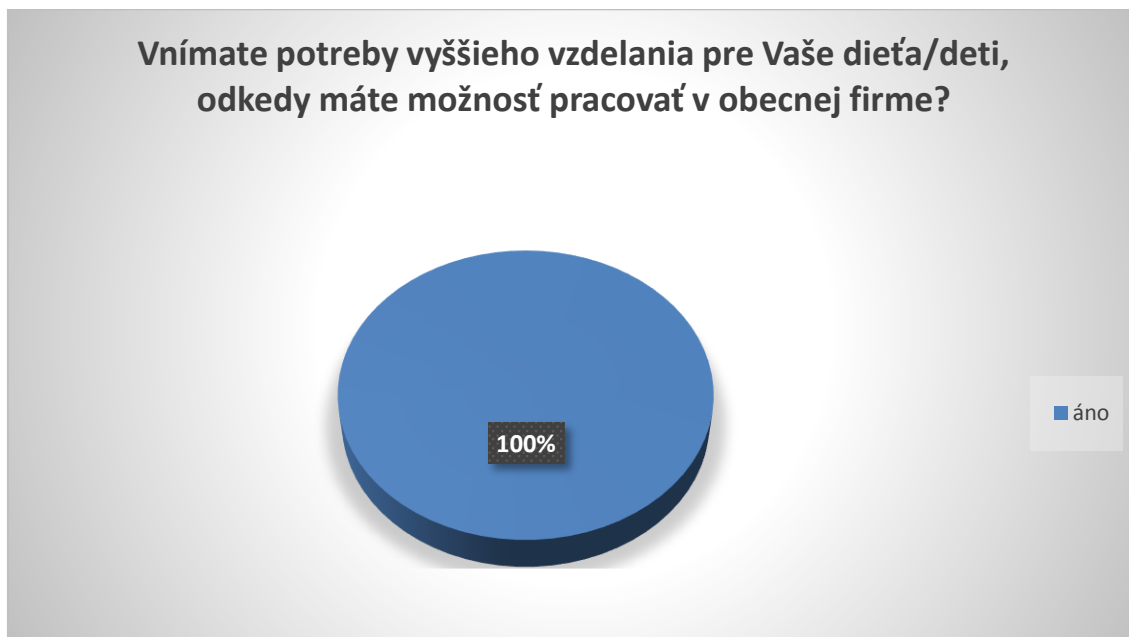
Graf č. 13 PLÁNOVANÁ ZMENA ZAMESTNANIA V BUDÚCNOSTI



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Graf č. 14 POTREBA VYŠŠIEHO VZDELANIA PRE POTOMKOV

Graf č. 14 POTREBA VYŠŠIEHO VZDELANIA PRE POTOMKOV



ZDROJ: vlastné spracovanie z dotazníka

Príloha B.1 OZNÁMENIE O MOŽNOSTI PREDKLADANIA ŽIADOSTÍ
O POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU NA PODPORU ROZVOJA MIESTNEJ
A REGIONÁLNEJ ZAMESTNANOSTI

Základné podmienky súvisiace s poskytnutím príspevku

Úrad môže poskytnúť príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti zamestnávateľovi, ktorý **príjme na vytvorené pracovné miesto** do pracovného pomeru **znevýhodneného uchádzača o zamestnanie** (ďalej len „UoZ“) ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.

Znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je v zmysle ustanovenia § 8 zákona o službách zamestnanosti na účely príspevku na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti podľa § 50j ods.1 definovaný iba podľa písmen b), c) a d)

- občan starší ako 50 rokov veku (b), **vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace**
- **občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobozamestnaný občan“)** (c),
- **občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu, (d) vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace**

Je postačujúce ak znevýhodnený uchádzač o zamestnanie spĺňa iba jedno kritérium.

Príspevok možno poskytnúť zamestnávateľovi, ktorým je:

a) obec alebo samosprávny kraj

a. právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj

Mesačná výška príspevku je 80 % z celkovej ceny práce **zamestnanca, najviac 60 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. V roku 2016 je to najviac 696,81 EUR.**

Príspevok sa poskytuje najviac počas **deviatich kalendárnych mesiacov** bez možnosti jeho opakovaneho poskytovania na zamestnávanie toho istého zamestnanca počas obdobia **dvoch rokov** bezprostredne nasledujúcich po skončení pracovného pomeru podľa zákona o službách zamestnanosti §50j odseku 1.

Možnosť získať informácie o predložení žiadosti o poskytnutí finančného príspevku na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti v zmysle ustanovení § 50j zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Príloha B. 2 POSKYTOVANIE PRÍSPEVKU NA PODPORU VYTVÁRANIA PRACOVNÝCH MIEST U VEREJNÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV VO VYMEDZENÝCH OBLASTIACH VEREJNÉHO ZAMESTNÁVANIA

Hlavnou aktivitou je **podpora vytvárania pracovných miest pre znevýhodnených UoZ, s osobitným zreteľom na dlhodobo evidovaných UoZ**, u verejných zamestnávateľov vo vymedzených oblastiach verejného zamestnávania z oprávnenej cieľovej skupiny, prijatých do pracovného pomeru na dobu **najmenej 3 mesiace**.

Cieľová skupina

- **znevýhodnení UoZ** podľa § 8 ods. 1) zákona o službách zamestnanosti vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie **najmenej 3 mesiace**

Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
- b) občan starší ako 50 rokov veku,
- c) *občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),*
- d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,
- e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,
- f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
- g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou osobou odkázanou na jeho starostlivosť alebo s viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
- h) občan so zdravotným postihnutím.

Oprávnení žiadatelia

Verejným zamestnávateľom je:

- A. obec alebo samosprávny kraj (ďalej len „VÚC“),

Oprávneným žiadateľom na účel oznámenia je aj právnická alebo fyzická osoba, ktorá nie je zamestnávateľom a chce prijať do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny a za týmto účelom si podá nahlášku voľného pracovného miesta na príslušný úrad v mieste vytvorenia pracovného miesta.

➤ Vymedzenými oblasťami verejného zamestnávania sú:

- tvorba, ochrana, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia,
- ochrana pred povodňami,
- starostlivosť o ochranu zdravia,
- poskytovanie sociálnych služieb a ďalších činností v sociálnej oblasti,
- starostlivosť o odkázané osoby vrátane detí,
- starostlivosť o domácnosť,
- podpora ochrany a zachovania kultúrneho dedičstva, historických pamiatok,
- rozvoj a ochrana duchovných a kultúrnych hodnôt,
- doplnkové vzdelávanie detí a mládeže,
- rozvoj športových aktivít,
- kultúrne alebo zbierkové charitatívne akcie,
- podpora ochrany verejného poriadku,
- oblasť komunitnej práce

➤ Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta

Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta sa poskytne verejnému zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto vo vymedzenej oblasti verejného zamestnávania prijme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny na **plný/polovičný pracovný úväzok na dobu najmenej 3 mesiace**. Príspevok sa poskytuje mesačne počas **najmenej 3 a najviac počas 6 mesiacov** v súlade s časovým harmonogramom národného projektu.

Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode verejný zamestnávateľ **vytvorí pracovné miesto**.

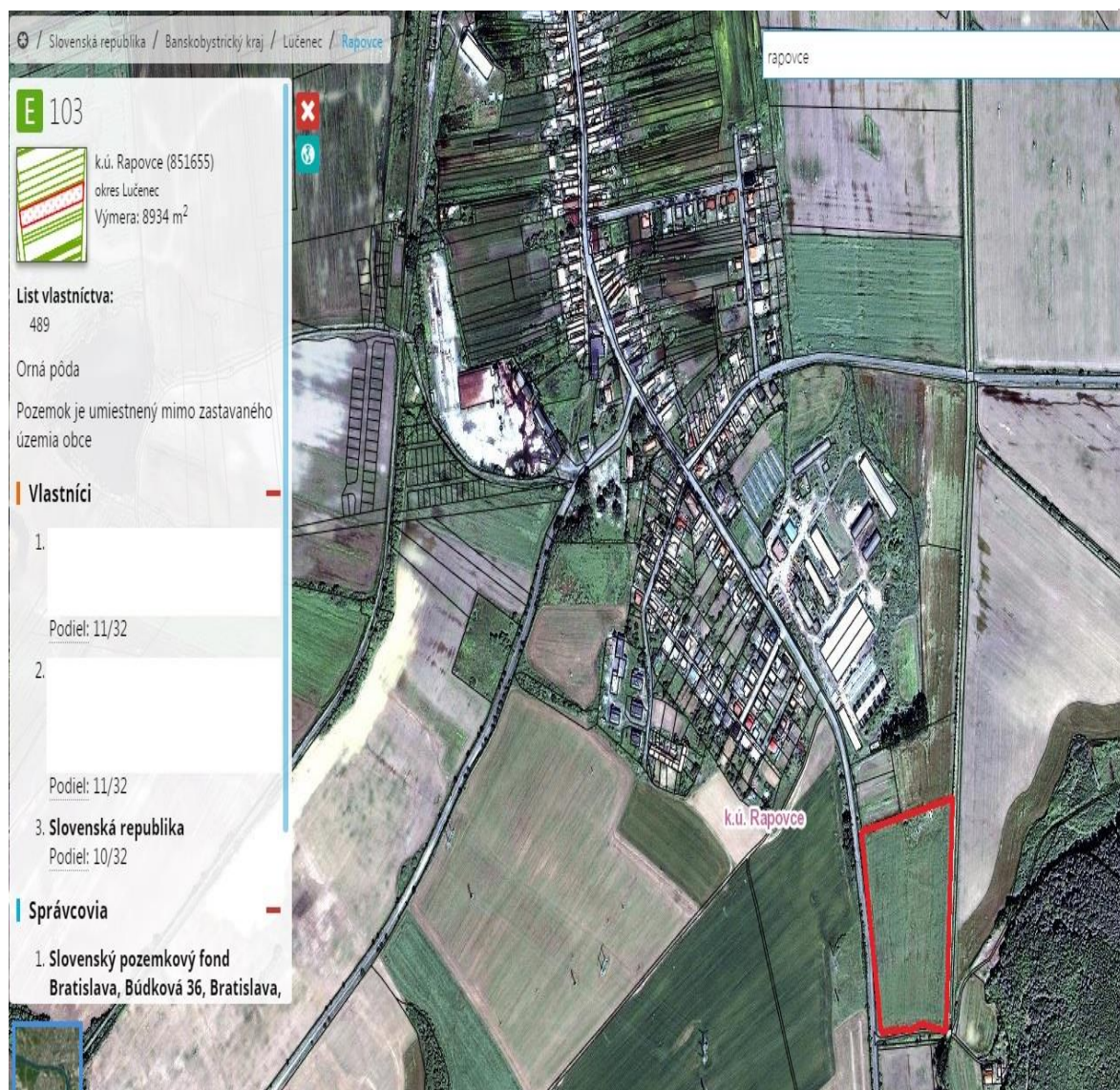
➤ Výška príspevku

Príspevok na úhradu časti celkovej ceny práce (ďalej len „CCP“) na jedno vytvorené pracovné miesto na jeden mesiac je najviac vo výške minimálnej celkovej ceny práce (MCCP) na rok 2016. MCCP 2016 je 509,79EUR.

Mesačná výška príspevku je najviac vo výške **95 % celkovej ceny práce zamestnanca**, z toho **najviac** vo výške MCCP na rok 2015, t. j. maximálne **509,79 EUR**. Výška príspevku zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas.

Príloha C. 1 KATASTRÁLNY ÚRAD SR

Obrázok č. 8 Vhodný pozemok na pestovanie plodín



Zdroj: Katastrálny úrad SR

Príloha D. 1 DOTAZNÍK

Dotazník k riešeniu problému s nezamestnanosťou

Volám sa Michal Hrnčiar, som študentom tretieho ročníka odboru Národné hospodárstvo na Ekonomickej univerzite v Bratislave. V súčasnom období vypracovávam bakalársku prácu na tému "Projekt riešenia nezamestnanosti vo vybranom regióne". Výsledky tohto dotazníka budú slúžiť pre účely mojej bakalárskej práce, a rád by som ich aplikoval v okrese Lučenec. Dotazník je anonymný a výsledky budú slúžiť len pre môj výskum.

Ďakujem za Váš čas, ktorý venujete vyplneniu dotazníka.

Vek

Pohlavie

- ☐ žena
☐ muž

Označte Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie

- ☐ Bez vzdelania
☐ Základné vzdelanie
☐ Vyučenie
☐ Stredné odborné bez maturity
☐ Úplné stredné s maturitou
☐ Vyššie vzdelanie
☐ Iné:

Absolvovali ste nejaké aktivity cez ÚPSVaR SR?

- ☐ Áno
☐ Nie

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali "ÁNO", uveďte prosím o aké aktivity sa jednalo

.....

Ako dlho pracujete v obecnej firme?

- ☐ 0-6 mesiacov
☐ 7-12 mesiacov
☐ 13-18 mesiacov
☐ 19 a viac mesiacov

Doba poberania sociálnych dávok pred zamestnaním sa v obecnej firme

- ☐ 0-6 mesiacov
- ☐ 7-12 mesiacov
- ☐ 13-18 mesiacov
- ☐ 19-24 mesiacov
- ☐ 25 a viac mesiacov

Počet členov v domácnosti

.....

Zmenila sa Vaša výška príjmu pre domácnosť, odkedy ste zamestnaný v obecnej firme?

- ☐ Áno
- ☐ Nie

Aké sú Vaše doterajšie pracovné skúsenosti pred zamestnaním v obecnej firme?

- ☐ Trvalý pracovný pomer
- ☐ Dohoda o vykonaní práce
- ☐ Aktivačná činnosť
- ☐ Nelegálna pracovná činnosť (práca na čierno)
- ☐ Bez pracovných skúseností

Čo bol pre Vás hlavný dôvod aby ste sa zamestnali v obecnej firme?

- ☐ Mzda
- ☐ Pracovné skúsenosti
- ☐ Zmena životného štýlu

Vnímate zmeny vzťahov Rómov pracujúcich v obecnej firme s obyvateľmi obce vďaka tejto firme?

- ☐ Áno
- ☐ Nie
- ☐ Neviem posúdiť

Plánujete si v budúcnosti nájsť lepšie platené miesto a využiť v ňom skúsenosti získané v obecnej firme?

- ☐ Áno
- ☐ Nie
- ☐ Zatiaľ nad tým nepremýšľam

Vnímate potreby vyššieho vzdelania pre Vaše dieťa/deti, odkedy máte možnosť pracovať v obecnej firme?

- ☐ Áno
- ☐ Nie
- ☐ Neviem