



**Trenčiansky samosprávny kraj**

**Strategický akčný plán zamestnanosti  
a budovanie partnerstva  
na regionálnej, sub-regionálnej a lokálnej úrovni**

Grantová schéma: Rozvoj ľudských zdrojov  
Finančné memorandum Phare 2002  
SR 2002/000.610-15

Trenčín, jún 2005





# OBSAH

5	<b>ZHRNUTIE</b>
7	<b>1. ÚVOD</b>
13	<b>2. PROFIL REGIÓNU</b>
13	2.1 Všeobecná charakteristika regiónu
17	2.2 Kľúčové ukazovatele zamestnanosti v regióne
23	<b>3. ANALÝZA TRHU PRÁCE NA REGIONÁLNEJ ÚROVNI</b>
23	3.1. Ponuková strana trhu práce
48	3.2 Dopytová strana trhu práce - zamestnanecký profil a rozvoj ľudských zdrojov v TSK
53	<b>4. SWOT ANALÝZA A ANALÝZA PROBLÉMOV</b>
57	<b>5. FORMULÁRE OPATRENÍ LAP</b>
59	<b>6. BUDOVANIE PARTNERSTVA</b>
59	6.1 Štruktúra partnerstva
59	6.2 Ciele partnerstva
60	6.3 Identifikácia partnerov
65	<b>PRÍLOHY</b>



# ZHRNUTIE

Analýza trhu práce v Trenčianskom kraji ukázala, že rast zamestnanosti síce nemusí znamenať aj pokles miery nezamestnanosti, ale zamestnanosť je založená na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile. Proces konvergenencie a transformácie ekonomiky s tým spojený fenomén nezamestnanosti síce prekračuje rámec politiky trhu práce a je neoddeliteľnou súčasťou hospodárskej politiky, riešenie môžu priniesť regionálne a lokálne akčné plány zamestnanosti zamerané ne efektívne a konkurencieschopné pracovné príležitosti. Národný plán zamestnanosti ako strategický dokument obsahuje aj prvky ako dynamika hospodárskeho rastu, reštrukturalizácia finančného a podnikového sektora, reformy v subsystémoch, stimuláciu prilevu skutočných zahraničných investícií a podobne, ale len definovanie rámca regionálnej politiky a lokálnych akčných plánov zamestnanosti prinesie zmenu.

Tvorba regionálnych a lokálnych akčných plánov zamestnanosti je založená na princípe trvalého partnerstva. Partnerstvo vo sfére podpory rozvoja zamestnanosti a zníženia nezamestnanosti, zvýšenia kvalifikačných predpokladov, zručností a mobility pracovnej sily, vytváranie príležitostí na tzv. samozamestnávanie.

V metodickej rovine sme pri spracovaní akčných plánov vychádzali zo „vzorca“ pre lokálne stratégie zamestnanosti. Pracovné návrhy lokálneho akčného plánu posudzovali inštitúcie v rámci vytvorených partnerstiev. Pripomienky partnerov boli prediskutované projektovým tímom a Odborom regionálneho rozvoja úradu Trenčianskeho samosprávneho kraja.

Predložený strategický akčný plán zamestnanosti (ďalej dokument) vychádza z detailného poznania profilu Trenčianskeho kraja, úrovne zamestnanosti a nezamestnanosti, t.j. reálnej situácie na trhu práce v regióne a to z pohľadu zamestnávateľov ako jedného z tvorcov pracovných príležitostí, z pohľadu kvalifikačnej a vzdelanostnej štruktúry pracovnej sily, jej adaptability a pohľadov ďalších relevantných partnerov ako UPSVaR, Regionálne a rozvojové agentúry, Podnikateľské aliancie, územnej samosprávy a podobne. Dokument má samosprávnym orgánom Trenčianskeho kraja spolu s vytvorenou Radou partnerstva pre rozvoj zamestnanosti byť určitým koncepčným materiálom, ktorý môže pomôcť nasmerovať objem zdrojov verejného a súkromného sektora tak, aby sa mobilizovala regionálna a medzilokálna mobilita pracovnej sily. Práca projektového tímu vytvorila špecifický priestor pri realizácii národnej stratégie na regionálnej a lokálnej úrovni Trenčianskeho kraja s dôrazom na budúce možnosti získavania finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov a programov EU. Integrálnou súčasťou je budovanie a rozvíjanie partnerstiev, najmä s potenciálnymi žiadateľmi, neskôr prijímateľmi grantových zdrojov. Implementácia opatrení na posilnenie stratégie zamestnanosti v Trenčianskom kraji, ktoré navrhujeme sleduje rozvíjanie „lokálneho sociálneho kapitálu“. Kapitál je predovšetkým hodnota, zamestnanosť – práca nové hodnoty vytvára a prispieva tak k rastu životnej úrovne. Musí ísť však o prácu kvalifikovanú, s vysokou pridanou hodnotou.



# 1. ÚVOD

Súčasťou priestoru EÚ je vyše 450 mil. občanov, ktorí žijú v 25 štátoch a 254 regiónoch. Priemerný HDP na obyvateľa v nových prístupujúcich štátoch dosahuje menej ako polovicu priemeru EÚ pred rozšírením a iba 56% ekonomicky aktívnych obyvateľov má trvalú prácu v porovnaní so 64% EÚ15. Regionálna politika EÚ musí reagovať naraz na rozsiahle potreby nových členov a pretvárajúce ťažkosti ostatných štátov. Európska regionálna politika má zabezpečiť sociálnu a ekonomickú súdržnosť prostredníctvom budovania inštitucionálnej základne. Inštitúcie vytvárajú štruktúru podnikov, ktoré umožňujú vznik spoločenských a ekonomických organizácií. Inštitucionálne vybavenie regiónu je komplex utvárajúci systémovú organizačnú štruktúru. Regionálna politika má odstraňovať podstatné rozdiely v životných podmienkach na regionálnej a miestnej úrovni, obmedzovať negatívne účinky štruktúrnych zmien, najmä nezamestnanosť a podporovať rozvoj zaostalých lokálnych súčastí. Preto regionálna politika EÚ nesmie byť iba prerozdeľovacím mechanizmom, ale segmentom tvorby zdrojov cez výmenu vedomostí a technológií. Štrukturálne problémy a nové výzvy vymedzujú ciele, prostriedky a metódy regionálnej politiky. Princíp solidarity regionálnej politiky EÚ sa nenaplnil, rozdiely medzi vyspelými regiónmi a zaostalými regiónmi sa po 15 rokoch aproximácie pomoci cez fondový systém prehĺbili v pomere z jedna ku štyrom, na jedna ku ôsmym. Kľúčovou otázkou a výzvou sa stáva politika zamestnanosti v nadväznosti na zvyšovanie produktivity práce a konkurencieschopnosti voči iným ekonomickým svetovým centrámi. Slovensko prinieslo do EÚ 5 403 tis. obyvateľov, 4 regióny a cao 18% nezamestnanosť. Trenčiansky kraj 605 182 obyvateľov, mieru zamestnanosti 62%, mieru nezamestnanosti 11%. Z hľadiska ľudského potenciálu je Trenčiansky kraj značne heterogénny. Podiel produktívnej zložky obyvateľstva v absolútnom vyjadrení klesá. Kraj má necelých 11% obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním a takmer 37% obyvateľov má úplné stredné vzdelanie. Len pre porovnanie najvyspejší kraj v rámci SR, Bratislavský kraj má 26% ekonomicky aktívnych obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním.

Regionálna politika EÚ integruje v sebe Agendu 21 prijatú v Riu de Janeiro v roku 1992, ide o trvalo udržateľný rozvoj, ktorý zjednocuje princípy hospodárskeho, sociálneho a civilizačného rozvoja s princípmi enviromentálneho rozvoja. „Koordinovaný súbor procesov analýzy, diskusií, posilňovania kapacít, plánovania a investícií, ktoré prebiehajú permanentne a za účasti všetkých zainteresovaných, tieto procesy sa usilujú o integráciu krátkodobých a dlhodobých ekonomických, sociálnych a enviromentálnych cieľov spoločnosti – prostredníctvom prístupov, ktoré sa vzájomne podporujú alebo v prípade potreby riadia ich zmenu“ (OECD, 2201). Uvedený dokument odporúča pre tvorbu stratégií aplikovať niekoľko princípov, z ktorých z hľadiska cieľov projektového tímu TSK vyberáme:

- a) ciele a opatrenia je potrebné zamerať na ľudí tak, aby sa zaistil dlhodobý pozitívny vplyv na znevýhodnené a marginalizované skupiny v spoločnosti,
- b) spojenie národnej, regionálnej a miestnej úrovne pri tvorbe a implementácii stratégie vyžaduje, aby princípy a smery boli vytýčené na národnej úrovni a prenesené kompetencie a zdroje na výkon detailného plánovania a implementácie na lokálnu úroveň.

Udražateľný rozvoj sa stal pozitívnou dlhodobou víziou pre EÚ, ktorej dosiahnutie v praxi vyžaduje, aby hospodársky rast podporoval sociálny rozvoj a enviromentálna politika bola nákladovo efektívna. Dlhodobé ciele boli formulované tak, aby konkretizovali očakávania a vytvorili jasné a stabilné podmienky pre podnikateľský sektor v oblasti inovácií a vytvárania nových pracovných miest. (CEC, 2001)

Adaptácie na nové podmienky sú len regióny, ktoré budú disponovať viacodvetvovou štruktúrou ekonomickej základne v nadväznosti na stupeň kvalifikácie a flexibilitu pracovnej sily s vyšším zastúpením vysokoškolského vzdelania a úmerným zastúpením stredoškolského vzdelania pracovnej sily, infraštruktúrnou dostupnosťou a inovačným potenciálom regiónu. Je potrebné si uvedomiť, že regionálne, subregionálne a neskôr lokálne disparity sú dôsledkom nedostatočnej diverzifikácie ekonomického a sociálneho prostredia. Medziregionálne disparity sú silne polarizované, rozdiely rastú na suregionálnej úrovni a úrovni jednotlivých mikroregiónov.

Štrukturálne fondy predstavujú nástroje na podporu rozvoja a redukovania nerovností medzi jednotlivými regiónmi a subregiónmi EÚ. Financovanie sa uskutočňuje formou nenávratnej pomoci. Pre roky 2004 – 2006 bolo pre SR vyčlenených 1 050.3 mil. EUR pre štrukturálne fondy a 509.7 mil. EUR pre Kohézny fond.

Podľa návrhu finančného memoranda Európskej komisie na plánovacie obdobie 2007 – 2013, ktorý predpokladá rozdelenie zdrojov na politiku kohézie EÚ 336.2 mld. EUR sa budú alokovať prostriedky nasledovne:

- 51.7% členské štáty EÚ pred ostatným rozšírením,
- 41.7% nových 10 členských štátov,
- 6.6% Rumunsko a Bulharsko.

Ide však o návrh, najmä čistý prispievateľia (Nemecko, VB, Švédsko, Francúzsko, Holandsko a Rakúsko) s ním nesúhlasia. Novinkou má byť vytvorenie a definovanie nového cieľa: Regionálna konkurencia a zamestnanosť. Zruší sa podpora pre regióny postihnuté štrukturálnymi problémami, podpora by mala smerovať do projektov Lisabonskej stratégie. Európska komisia prijala nariadenia týkajúce sa štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programovacie obdobie 2007 – 2013. Po schválení sa vypracujú operačné programy k cieľom: Konvergencia, Regionálna konkurencia a zamestnanosť, Európska teritoriálna konvergencia. Kritériom pre zaradenie oblastí do operačných programov je vývoj HDP na 1 obyv. v parite kúpnej sily v rokoch 2004 – 2006. Ak chceme využiť výzvy Lisabonskej stratégie bude nevyhnutné sa zapojiť do budovania jednotného trhu, informačnej spoločnosti založenej na poznatkoch, udržateľného rozvoja vrátane enviromentálnych priorít a rozvoja ľudského kapitálu. Ciele EÚ v Lisabonskej stratégii:

- v roku 2010 dosiahnuť celkovú mieru zamestnanosti 70%,
- v roku 2010 dosiahnuť mieru zamestnanosti žien 60%,
- v roku 2010 dosiahnuť mieru zamestnanosti starších pracovníkov 50%,
- do roku 2010 zvýšiť vek odchodu do starobného dôchodku v priemere o 5 rokov,
- odstraňovať bariéry obmedzujúce mobilitu pracovnej sily vo vnútri členských štátov a rovnako medzi nimi,



- podporovať prístup k celoživotnému vzdelávaniu,
- eliminovať stav chudoby.

Predovšetkým cieľ dosiahnuť celkovú mieru zamestnanosti z priemernej úrovni roka 2003 64% na úroveň 70% v roku 2010 predpokladá pružnejší trh práce, pozri Fínsky model: flexibilné schémy odchodu do starobného dôchodku a silné zastúpenie zamestnancov v odboroch v korelácii s Francúzskym modelom 35 hod. týždenným pracovným časom, ktorý je dlhodobo ekonomicky neutržateľný.

V rozšírenej EÚ pokračuje trend z obdobia rokov 2002 – 2003 v nepriaznivom vývoji zamestnanosti s pesimistickými vyhládkami do obdobia 2004 – 2005 (ČR, Švédsko, Poľsko, Rakúsko, Nemecko, Portugalsko, ...). Sezónne korigovaná nezamestnanosť v Eurozóne dosiahla v roku 2004 9% (zdroj Eurostat) a v EÚ 25 tiež 9%. V rámci EÚ sledujeme početné diskrepancie v miere nezamestnanosti, napr. Luxembursko 4.3%, Írsko 4.4% a Poľsko 18.7%, Slovensko 15.7%.

V programovacom období 2007 – 2013 regionálna politika EÚ stojí pred niekoľkými výzvami v oblastiach konkurencieschopnosti a vnútornej súdržnosti, nakoľko rozšírenie únie na 25 členov, prípadne budúce rozšírenie na 27 členov prehĺbilo priemerné regionálne rozdiely. HDP na 1 obyv. klesol po rozšírení o 12%. 18.2.2004 Európska komisia schválila správu o ekonomickej a sociálnej súdržnosti, z ktorej vyplynuli tri zámery a to: konkurencieschopnosť, konvergencia a spolupráca.

### **Štrukturálne fondy – nástroje a ciele, 2007 - 2013**

<b>Ciele</b>	<b>Nástroje</b>
1. Konvergencia a konkurencieschopnosť	Kohézny fond, ESF, ERBD
2. Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť	ERBD ESF
3. Európska územná spolupráca	ERBD

*Zdroj: EK*

Konvergencia ako prvý cieľ sa bude týkať regiónov, kde je HDP na 1 obyv. nižší ako 75% priemeru EÚ, pričom pre širšie zapojenie regiónov sa priemer počíta s HDP štátov pôvodnej EÚ 15, zohľadňuje sa tzv. štatistický efekt rozšírenia EÚ a dopad na HDP spoločenstva. Ekonomiky a regióny s HDP nižším ako 90% priemeru EÚ sa budú môcť uchádzať o zdroje z Kohézneho fondu. V ciele 1 pôjdu prostriedky na rozvoj a modernizáciu základnej infraštruktúry, ochranu životného prostredia, diverzifikáciu ekonomickej štruktúry a ľudské zdroje. V ciele 2 sa regionálna politika bude orientovať na ekonomické, sociálne a územné rozdiely mestských a vidieckych oblastí. Využitá bude Európska stratégia zamestnanosti a to v oblasti kvality a produktivity práce. Európska územná spolupráca má využiť výsledkov dosiahnutých v rámci iniciatívy INTERREG, kde ide o podporu cezhraničnej a nadnárodnej spolupráce.

Nezamestnanosť je síce makroekonomická kategória, je tiež chorobou ekonomiky, ale jej štrukturálne aspekty sa nedajú riešiť bez poznania a analýzy lokálnych (miestnych) zvyklostí. Pracovný trh EÚ nie je tak pružný a flexibilný ako pracovný trh USA.

Národné akčné plány rozvoja zamestnanosti sa stali základom prípravy posilnenia významu regionálnych či lokálnych záujmov v oblasti odstraňovania nezamestnanosti a možnosti čerpať podporu z Európskeho sociálneho fondu (ESF). V súčasnosti však čoraz častejšie a hlasnejšie v orgánoch EÚ (Európskej komisii zamestnanosti) rezonuje otázka prehodnotenia národných akčných plánov a to redukciou počtu cieľov definovaných Lisabonskou stratégiou v oblasti zamestnanosti. Európska komisia predstavila 2. februára 2005 novú stratégiu zamestnanosti. Jej cieľom je oživenie programu Lisabonskej stratégie s navrhnutými opatreniami na vytvorenie nových 6 miliónov pracovných miest do roku 2010. Komisia vyzvala členské štáty, aby založili nové partnerstvo pre hospodársky rast a zamestnanosť.

Hospodársky a sociálny rozvoj našej ekonomiky prechádza už niekoľko rokov kľukatou cestou poznačenou zásadnými zmenami v orientácii a smerovaní, počnúc transformáciou vlastníckych štruktúr, integráciou do medzinárodných zoskupení a ekonomickou konvergenciou. V poslednom období ide najmä o transformáciu postindustriálnej sféry na znalostnú ekonomiku. V takmer všetkých vypracovaných a schválených rozvojových stratégiách sa spomína tzv. Lisabonská stratégia alebo Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010, ktorej cieľom je, aby slovenská ekonomika dosiahla životnú úroveň najvyspelejších ekonomík EÚ. Národný rozvojový plán (NRP) na obdobie 2004 – 2006 má za cieľ zabezpečiť udržateľný rast na úrovni minimálne 50% priemeru HDP EÚ 15. To vyžaduje medziročný prírastok reálneho HDP na úrovni cca 5%. Národný rozvojový plán sa opiera o regionálnu politiku a manažment štrukturálnych fondov.

Každé programovacie obdobie však zo sebou prináša zmeny v riadení a implementácii prostriedkov a programov v rámci povstupovej pomoci. Preto je potrebné úsilie venovať na budovanie základov štrukturálnej politiky a tvorbe programových dokumentov. Prebiehajúce štrukturálne zmeny v jednotlivých odvetviach hospodárstva prinášajú zmeny v sociálnom a ekonomickom postavení regiónov.

Európska stratégia zamestnanosti (EES) schválená v novembri 1997 na summite v Luxemburgu zadefinovala ciele a horizontálne priority politiky zamestnanosti. EES sa postupne začína realizovať tam, kde sociálny a ekonomicky negatívny fenomén nezamestnanosti najviac kulminuje a to na regionálnej či lokálnej úrovni. Horizontálne priority: prirodzená miera nezamestnanosti, zlepšovanie kvality a produktivity práce, posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie, sú podporované nasledovnými smernicami (akčné priority):

- aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných,
- podpora malého a stredného podnikania podnikania,
- mobilita trhu práce a pracovnej sily,
- celoživotné vzdelávanie,
- podpora aktivity pracovnej sily vo vyššom veku,

- rodová rovnosť,
- boj proti diskriminácií na trhu práce,
- rast ekonomickej atraktívnosti práce,
- pravidelné zamestnanie,
- riešenie regionálnych disparít v zamestnanosti.

Narastajúce a prehľbujúce sa regionálne disparity medzi najvyspelejšími a najzaostalejšími časťami jednotlivých štátov a regiónov rozširujúcej sa EÚ, prinútili v roku 2000 Európsku komisiu podporovať lokálny charakter EES. Nezamestnanosť je síce makroekonomická kategória, je tiež chorobou ekonomiky, ale jej štrukturálne aspekty sa nedajú riešiť bez poznania a analýzy lokálnych ( miestnych ) zvyklostí. Pracovný trh EÚ nie je tak pružný a flexibilný ako pracovný trh USA. Národné akčné plány rozvoja zamestnanosti sa stali základom prípravy posilnenia významu regionálnych či lokálnych záujmov v oblasti odstraňovania nezamestnanosti a možnosti čerpať podporu z Európskeho sociálneho fondu (ESF). V súčasnosti však čoraz častejšie a hlasnejšie v orgánoch EÚ (Európskej komisii zamestnanosti) zrezonuje otázka prehodnotenie národných akčných plánov a to redukciou počtu cieľov definovaných Lisabonskou stratégiou v oblasti zamestnanosti. Pre projektový tím ide o nie banálnu, ale pozornosť upriamujúcu poznámku, nakoľko sa vychádza z teórie EES → NAP → LAP. Zúženie cieľov v NAP v zamestnanosti zo sebou sekundárne prinesie nové pohľady na tvorbu LAP zamestnanosti. NAP má nasmerovať objem zdrojov verejného a súkromného sektora tak, aby sa mobilizovala medziregionálna a medzilokálna mobilita pracovnej sily. Práca projektového tímu má vyústiť v synergický efekt medzi formulovanou národnou stratégiou a akčnými plánmi na regionálnej a lokálnej úrovni Trenčianskeho kraja s dôrazom na budúce možnosti získavania finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov a programov EÚ (EQUAL, Intereg a pod.). Integrálnou súčasťou je budovanie a rozvíjanie partnerstiev, najmä s potenciálnymi žiadateľmi, neskôr prijímateľmi grantových zdrojov. Implementácia opatrení na posilnenie stratégie zamestnanosti v Trenčianskom kraji, ktoré navrhujeme sleduje rozvíjanie „lokálneho sociálneho kapitálu“. Kapitál je predovšetkým hodnota, zamestnanosť – práca nové hodnoty vytvára a prispieva tak k rastu životnej úrovne. Musí ísť však o prácu kvalifikovanú, s vysokou pridanou hodnotou.

Európsky sociálny fond v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje podporuje verejný sektor, programy a projekty zamerané na realizáciu aktívnej politiky trhu práce, znižovanie nerovnováhy medzi mužmi a ženami na pracovisku a ďalšie aktivity. Celý proces sleduje rozvoj ľudských zdrojov vo firemnom alebo verejnom sektore. Projekty a čerpanie prostriedkov z fondu sú podmienené vypracovaním LAP a to je úloha projektového tímu.

Projektový tím Trenčianskeho samosprávneho kraja začal svoju v septembri 2004 na prvom oficiálnom stretnutí 13.9.2004 určením východísk projektu a nosných tém. Nosné témy vychádzali z metodického usmernenia Technickej asistencie projektu a Príručky pre rozvoj partnerstiev a tvorbu akčných plánov rozvoja zamestnanosti (projekt č. SR 9808-04-02).

Nosné témy boli definované nasledovne:

- Vypracovanie stratégie rozvoja ľudských zdrojov a akčných plánov rozvoja zamestnanosti v kontexte PHaSR TSK a Národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2004 – 2006,
- Budovanie partnerstiev a ich význam pre formulovanie stratégie rozvoja ľudských zdrojov,
- Organizácia workshopov, seminárov a tréningov,
- Informovanosť a konzultácie s odbornou verejnosťou,
- Spolupráca s ďalšími aktérmi.

Projektový tím v rámci svojho pôsobenia v plánovanom období september 2004 – jún 2005 vychádzal z harmonogramu činnosti zo 4.10.2004 a jeho postupného doladovania a špecifikácie.

- **Prvá** fáza: Analýza trhu práce pozostávala zo zberu sekundárnych údajov ponukovej a dopytovej strany trhu práce, prípravy prieskumu zamestnávateľov, prieskumných štúdií, vyhľadávanií potenciálnych partnerov, konzultácií. Plánované obdobie september – december 2004.
- **Druhá** fáza: Príprava aktívnych opatrení bola zameraná na workshopy s partnermi a spracovanie sekundárnej databázy údajov. Plánované obdobie január 2004 – február 2005.
- **Tretia** fáza: Návrh aktívnych opatrení, plánované obdobie február – apríl 2005.
- **Štvrtá** fáza: Workshopy s partnermi, tvorba stálych partnerstiev, spracovanie LAP, organizácia záverečnej konferencie. Podrobný harmonogram je súčasťou príloh dokumentu.

V metodologickej rovine sme pri spracovaní akčných plánov vychádzali zo „vzorca“ pre lokálne stratégie zamestnanosti. Pracovné návrhy lokálneho akčného plánu posudzovali inštitúcie v rámci vytvorených partnerstiev. Pripomienky partnerov boli prediskutované projektovým tímom a Odborom regionálneho rozvoja úradu Trenčianskeho samosprávneho kraja.

Vertikálna štruktúra procesov a vzťahov medzi Európskou stratégiou zamestnanosti a jej piliermi (Zamestnatelnosť, Podnikateľstvo, Prispôsobivosť a Rovnosť príležitostí), Národným akčným plánom zamestnanosti s jeho prierezovými cieľmi a opatreniami, ktoré sa majú každoročne prehodnocovať v zmysle uznesenia EK a prípravou lokálnych akčných plánov zamestnanosti tvorí mechanický reťazec nevyhnutných axiém. Identická štruktúra národného a regionálneho plánu predurčuje a vymedzuje myšlienku vyrovnanosti nerovnováhy medzi dopytom a ponukou na trhu práce za súčinnosti partnerstva súkromného a verejného sektora v regiónoch.

Tvorba regionálnych a lokálnych akčných plánov zamestnanosti je založená na princípe trvalého partnerstva. Partnerstvo vo sfére podpory rozvoja zamestnanosti a zníženia nezamestnanosti, zvýšenia kvalifikačných predpokladov, zručností a mobility pracovnej sily, vytváranie príležitostí na tzv. samozamestnávanie.

## 2. PROFIL REGIÓNU

### 2.1 VŠEOBECNÁ CHRAKTERISTIKA REGIÓNU

Územné a správne usporiadanie rieši Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 221/1996 Z. z. o územnom a správnom usporiadaní v platnom znení a zákona č. 222/1996 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa týchto zákonov sa Slovenská republika člení na 8 krajov: Bratislavský kraj, Nitriansky kraj, Trnavský kraj, Trenčiansky kraj, Žilinský kraj, Banskobystrický kraj, Prešovský kraj, Košický kraj. Kraje sú delené na okresy – 79 okresov a okresy sú tvorené obcami.

V roku 2001 bol Národnou radou Slovenskej republiky prijatý ďalší zákon, zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v platnom znení. Vyšší územný celok (VÚC) – samosprávny kraj bude aj správnym celkom, keďže sa osobitnými zákonmi naň prenesie výkon niektorých činností štátnej správy.

Vyšší územný celok je právnická osoba, ktorá koná vo vlastnom mene, samostatne hospodári so svojím majetkom, má vlastné symboly. Stará sa o všestranný rozvoj svojho územia a potreby svojich obyvateľov (sociálno-ekonomický rozvoj, regionálne rozvojové plány, cezhraničnú spoluprácu, ochrana životného prostredia, rozvoj cestovného ruchu, a pod.).

Vyššie územné celky majú zabezpečiť rovnovážny hospodársky rozvoj Slovenskej republiky, zamedziť polarizácii záujmov, prispieť k rozvoju miest a prímestských území, rovnomernejšiemu smerovaniu investícií, obmedzeniu siete úradov a zníženiu výdavkov.

Trenčiansky región má rozlohu 4 501 km<sup>2</sup> a počet obyvateľov 608 344. V národnostnom zložení prevládajú Slováci s 97,8 percentami, Česi, Moravia a Slezania s 1,35 percentami a Rómovia s 0,26 percentami. Územie tvoria okresy: Bánovce nad Bebravou, Ilava, Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Partizánske, Považská Bystrica, Prievidza, Púchov a Trenčín. Hustota zaľudnenia dosahuje 135,6 obyvateľov na km<sup>2</sup> a viac ako 58 % obyvateľstva regiónu žije v mestách. V celom územnom celku je 276 obcí, z toho 18 miest. Najviac obyvateľov má Trenčín, najmenšia obec Trebichava v okrese Bánovce nad Bebravou má 56 obyvateľov.

Územie dnešného kraja bolo osídlené už od najstarších čias. Slovanské obdobie je doložené prvými archeologickými nálezmi už v 7. storočí, ale najväčší rozsah osídlenia sa zistil až v 9. storočí. Po rozpade Veľkej Moravy sa postupne celé územie Slovenska dostalo pod správu Uhorska. Od 13. storočia až do roku 1848 bolo územie rozdelené medzi tri stolice – Trenčiansku, Nitriansku a Tekovskú. Krátko, počas územnej reorganizácie za Jozef II., patrilo celé územie pod Nitriansky dištrikt. K zásadným zmenám nedošlo ani po roku 1848, keď sa stolice zmenili na župy a pretrvali až do roku 1922. Trenčianska župa susedila na severe s Poľskom a s Oravskou stolicou. V rokoch 1923 až 1928 bolo územie rozčlenené do Považskej, Nitrianskej a Bratislavskej župy. V roku 1938 bola opäť vytvorená Trenčianska župa, ktorá svojimi hranicami na severe a na juhu presahovala dnešné územie VÚC. Okresy Partizánske a Prievidza patrili pod Nitriansku župu. V roku 1949, kedy bolo vytvorených šesť krajov, bol región rozdelený medzi Bratislavský, Nitriansky a Žilinský kraj.

Sídlné a hospodárske jadro sa nachádza v južnej časti Považského podolia, ktoré je tvorené najmä Trenčianskou a Ilavskou kotlinou. Hornonitrianska kotlina tvorí sídelnú bázu pre okres Prievidza. Na juhu vstupuje do regiónu Podunajská pahorkatina a na západe Myjavská pahorkatina. Ostatná časť územia je pomerne členitá a bohatá na pohoria. Zasahuje sem pohorie Vtáčnik, Biele Karpaty, Javorníky, Malé Karpaty, Považský Inovec, Strážovské vrchy aj Súľovské skaly, pohoria Žiar a Trábeč. Pohoria majú charakter hornatín, z ktorých vystupujú chrbty z odolnejších hornín. Západnú časť regiónu odvodňuje Váh, do ktorého sa z pravej strany vlieva Biela Voda, Vlára a Drietomica. Východ územia odvodňuje rieka Nitra, do ktorej vteká Bebrava, Nitrica a Handlovka. Termálne pramene tu umožnili vznik kúpeľov. Najvyšší bod územia je vrchol Vtáčnika, s nadmorskou výškou 1 346 metrov nad morom. Najnižšie miesta s nadmorskou výškou 165 metrov nad morom sa nachádza pri Dudváhu. Kotliny patria klimaticky do teplej oblasti a sú intenzívne poľnohospodársky využívané, Ostatná časť územia prechádza do mierne teplej až chladnej klimatickej oblasti.

Na území regiónu je vytvorený ucelený systém školstva, pokrývajúci všetky jeho stupne. Vzdelanie v súčasnosti predstavuje základný predpoklad na získanie a udržanie si zamestnania. Kvalitné, čo najvyššie vzdelanie znižuje riziko nezamestnanosti a umožňuje zvýšiť zárobky občanov. Vláda vo svojom programovom vyhlásení, ale aj v ďalších dokumentoch deklaruje vzdelanie ako jednu zo svojich priorít. Avšak súčasná situácia v školstve je úplne v protiklade s vládnyimi vyhláseniami. Reálne financovanie školstva má klesajúcu tendenciu, pretože výdavky štátu na školstvo nestačia plne pokryť ani prevádzku škôl.

Vzdelanostná úroveň obyvateľstva z regionálneho hľadiska je diferencovaná. Najvyššia vzdelanostná úroveň sa viaže na centrá školstva, vedy, výskumu, ale aj priemyselné inovačné centrá. Školstvo sa významnou mierou podieľa na výchove a vzdelávaní detí, mládeže a dospelých. Okrem školských zariadení dopĺňajú oblasť školstva školské kluby a centrá voľného času, ktoré pomáhajú pri vyhľadávaní talentov.

	Trenčiansky kraj		
	Počet škôl	Počet žiakov	Počet učiteľov
<b>Materské školy</b>	322	16 242	1 586
<b>Základné školy</b>	287	71 201	4 999
<b>Gymnázia</b>	17	7 772	622
<b>SOŠ</b>	38	10 196	1 169
<b>SOU a učilištia</b>	45	13 682	894
<b>Vysoké školy</b>	2	3 251	251

Zdroj: Odbor školstva TSK, ŠÚ SR

Na základe doterajšieho vývoja základného školstva na Slovensku a predpokladu vstupu do Európskej únie možno v podmienkach regiónov predpokladať, že:

- uskutoční sa redukcia počtu základných škôl,
- počet pracovných príležitostí v základnom školstve bude klesať vzhľadom na vývoj populačnej krivky.

Sieť stredných škôl v Trenčianskom kraji je dostatočná, ale ich špecializácie, študijné a učebné odbory nezodpovedajú súčasným požiadavkám a trendom. Rozvoj školstva musí zohľadňovať potreby kraja, jeho špecifiká, trend hospodárskeho rozvoja a možnosti umiestnenia absolventov stredných škôl a učilišť v praxi v rámci krajov. V Trenčianskom kraji nie sú zastúpené bilingválne gymnáziá a v malej miere sú zastúpené školy zameriavajúce sa na mladé talenty. Vízia rozvoja odborného vzdelávania platná pre Slovenskú republiku sa bude v regiónoch orientovať na:

- vznik a rozvoj združených škôl,
- zvýšené nároky súvisiace s kvalitou prípravy,
- vznik regionálnych útvarov na hodnotenie a racionalizáciu zariadení pre odborné vzdelanie,
- zvýšenie záujmu žiakov základných škôl o technické odbory.

Zriaďovateľské funkcie väčšej časti stredných škôl a stredných odborných učilišť prešli pod správu samosprávnych krajov. Školy a školské zariadenia v oboch regiónoch sú vo veľmi zlom technickom stave. Údržba škôl sa nevykonáva už od roku 1996. Vzniká tu potreba urýchliť plynofikáciu jednotlivých školských zariadení, rekonštrukciu a opravu strešných plášťov a zatepovanie budov základných a stredných škôl. Z roka na rok sa prideliuje stále nižšia čiastka finančných prostriedkov na technické vybavenie. Ale náklady na jednotlivé zariadenia stúpajú.

Vysoké školstvo (okrem detašovaných pracovísk viacerých slovenských vysokých škôl) je zastúpené v oboch krajských mestách, v každom po dve univerzity.

V Trenčíne je to Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka, ktorá sa, svojou šosemočnou históriou, zaraďuje medzi najmladšie univerzity na Slovensku. Trenčianska univerzita A. Dubčeka má štyri fakulty a dva Ústavy: Fakultu špeciálnej techniky, Fakultu mechatroniky, Fakultu priemyselných technológií a Fakultu sociálno-ekonomických vzťahov. Ústav prírodných a humanitných vied a Ústav zdravotníctva a ošetrovateľstva. Vzdelávací proces sa realizuje vo všetkých troch stupňoch štúdia, t. j. bakalárske, inžinierske a doktorandské v dennej aj v externej forme štúdia. Od školského roku 2002/2003 bola zriadená aj ďalšia forma vzdelávania – Univerzita tretieho veku. Vedenie Trenčianskej univerzity vypracovaný rozsiahly program rozvoja súčasných štyroch fakúlt, a uvažuje aj so vznikom ďalšej fakulty zameranej na ošetrovateľstvo a balneoterapiu. K ďalším pripravovaným aktivitám je nájst vhodné priestory pre vybudovanie univerzitného kampusu.

Ďalšou je súkromná vysoká škola: Vysoká škola manažmentu, kde je možnosť získať vzdelanie ekonomického zamerania v študijných programoch Manažment a Znalostný manažment, ktoré sa dajú študovať v slovenskom a anglickom jazyku. Viaceré verejné vysoké školy majú svoje

detašované pracoviská i v ďalších mestách Trenčianskeho kraja, najmä v Dubnici nad Váhom a v Prievidzi.

Z aspektu uplatnenia absolventov na trhu práce sa javí potreba zmodernizovať a zefektívniť obsah vzdelávania, najmä pripraviť flexibilnejšieho absolventa pre uplatnenie na trhu práce a to ako v regionálnom, tak aj európskom. Veľmi pomaly sa rozbieha tlak podnikateľskej sféry na perspektívne požiadavky štruktúry kvalifikovaných odborníkov. Už dnes sa čiastočne prejavuje potreba absolventov technických odborov, ale vzhľadom na to, že príprava absolventa trvá 3 – 5 rokov, bolo by žiadúce vytvoriť podnikateľským subjektom motivujúce prostredie na prehĺbenie záujmu o absolventov. Ďalším motivačným prvkom by bolo rozlíšenie minimálnej mzdy kvalifikovaných odborníkov od v súčasnosti uzákonenej podpory v nezamestnanosti.

Transformácia, ktorá v súčasnosti prebieha vo všetkých oblastiach hospodárska sa nevyhla ani školstvu. Od 1.4.2002 prijatím nového vysokoškolské zákona č. 131/2002 Z. z. sa vysoké školy stali verejno-prospešnými vysokými školami.

Na zdravotnícku starostlivosť občanov úzko nadväzuje aj sociálna starostlivosť. Sociálnu koncepciu štátu je potrebné orientovať na sústavné rozširovanie a skvalitňovanie sociálnej pomoci v každej oblasti. V záujme ťažko zdravotne postihnutých občanov, starých občanov a detí odkázaných na pomoc iných, je potrebné venovať pozornosť malokapacitným zariadeniam sociálnych služieb rodinného typu. Opatrovateľskú službu pre deti zabezpečujú obce, ale zariadenia patria do siete štátnej správy.

Od júla 1999 nadobudla účinnosť novela zákona č. 195/1999 Z. z. o sociálnej pomoci. V sociálnej starostlivosti je situácia v regiónoch nepriaznivá. V územnom obvode krajov sa nachádza široké spektrum subjektov sociálnej pomoci poskytujúcich sociálne služby občanom. Väčšina zariadení sociálnej pomoci je umiestnená do starých, nevyhovujúcich objektov vyžadujúcich si finančné náklady na ich rekonštrukciu.

### **Štruktúra zariadení sociálnej starostlivosti v regiónoch (vybraná vzorka)**

	Trenčiansky kraj	Nitriansky kraj
Domovy dôchodcov	23	13
Penzióny pre dôchodcov	5	7
Detské domovy	11	10
Domov sociálnej starostlivosti pre dospelých	6	12
Domov sociálnej starostlivosti pre deti	5	7
Domov pre matky s deťmi	1	4
Domovy pre osamelých rodičov		
Zariadenia opatrovateľskej služby	11	9
Spolu	62	62



## 2.2 KĽÚČOVÉ UKAZOVATELE ZAMESTNANOSTI V REGIÓNE

Na základe luxemburského summitu členské štáty zakotvili Smernicu pre zamestnanosť do národných plánov. V národných plánoch zamestnanosti je významná aktivizácia sociálnych partnerov. pri riešení problémov na trhu práce. Amsterdamská zmluva ukázala dôležitosť otázok regionálnej zamestnanosti vo vzťahu k realizácii sociálnej politiky a rozvojových stratégií. Akčné plány zamestnanosti na regionálnej, subregionálnej a lokálnej úrovni by mali v sebe integrovať stratégiu štyroch pilierov: zamestnateľnosť, rozvoj podnikania, odstránenie diskriminácie a rovnosť príležitostí. Prvý pilier je založený na permanentnom vzdelávaní a rekvalifikácií, najmä mladých ľudí a dlhodobo nezamestnaných. S aktívnym prístupom súvisí snaha o modifikáciu vzdelávacích programov, ktoré sa musia prispôbiť technickým a technologickým zmenám. Rovnako tiež zmenám komunikácii a mobilite. Komunikácia obsahuje tieto zložky: jazykové znalosti a chápanie kultúr. Mobilita sa spája so schopnosťou akceptovať odlišné prostredie, mentalitu a zvyklosti. Druhý pilier má tendenciu poukazovať na možnosti zakladania malých a stredných podnikov, podporu podnikania v rámci grantových schém a úrokovej politiky a podporovať daňové a odvodové reformy. Posledné dva piliere zdôrazňujú rovnosť príležitostí pre všetkých účastníkov trhu práce, pochopenie možnej diskriminácie medzi mužmi a ženami vo väzbe na funkciu rodiny (napr. návrat do zamestnania po materskej dovolenke, starostlivosť o deti a podobne). Osoby so zníženou pracovnou schopnosťou nevynímajúc. Programy celoživotného vzdelávania, pracovná rehabilitácia a ďalšie programy, ktoré poskytujú podporu riešenia problémov trhu práce na regionálnej i národnej úrovni. Projektový dokument tímu Trenčianskeho samosprávneho kraja v zmysle využitia analýz trhu práce na regionálnej, subregionálnej a lokálnej úrovni v rámci predvstupových fondov dostal zložitú úlohu. Grantová schéma „Rozvoj ľudských zdrojov“ Phare 2002 má na regionálnej a miestnej úrovni vyšpecifikovať problémy trhu práce v nadväznosti na ľudský kapitál a ľudský potenciál na spomínanej úrovni a vytvoriť priestor pre samotných partnerov projektu na možnosti podávania projektov a čerpania prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu v nasledujúcom plánovacom období. Dynamické zmeny a procesy prebiehajúce v produkčnej sfére ekonomiky pod tlakom globálnych procesov znamenajú pre trh práce v regionálnom chápaní nasledovné poznatky:

- pracovná sila v regióne versuz jednotný európsky trh,
- systém vzdelávacích programov versuz reakcia na technologické a štruktúrne zmeny,
- kvalifikačná štruktúra versuz inovácie a rozvoj.

Aj na desagregovaných úrovniach reálnej ekonomiky už cítiť, že dochádza k zániku pracovných miest a nové pracovné príležitosti sa vytvárajú pomalším tempom. Ide o otázku tzv. fenoménu globálnej nezamestnanosti.

### Štruktúra obyvateľstva podľa vzdelania v %

Štát	Bez vzdelania	Základné vzdelanie	SŠ vzdelanie	VŠ vzdelanie	Koeficient vzdel. úrovne
Írsko	0.0	38.5	43.7	14.6	1.7
Česko	0.3	31.4	58.6	8.5	1.7
Maďarsko	1.3	57.9	30.7	10.1	1.5
Poľsko	1.5	42.8	47.8	7.9	1.6
Slovensko	0.7	37.9	50.9	9.5	1.6

*Zdroj: Projekt Milénium MŠ SR*

## Pozícia SR v rámci Lisabonskej stratégie (LS)

Do roku 2010 NAP zamestnanosti predpokladá splnenie nasledovných cieľov LS:

- zvýšenie miery zamestnanosti žien na úroveň 60%,
- zvýšenie veku odchodu do starobného dôchodku o 5 rokov.

Ciele LS ako zamestnanosť na úrovni 70%, zníženie štrukturálnej nezamestnanosti a zníženie narastajúcej chudoby pravdepodobne Slovensko nedokáže reálne naplniť do roku 2010. Ciele LS je potrebné unifikovať na dve zložky a to krátkodobú (musí obsahovať predovšetkým legislatívne rámce na potieranie nelegálnej práce, zlepšenie kvality pracovných miest a diskrimináciu pri zamestnávaní žien a starších občanov) a dlhodobú (musí obsahovať najmä zladenie vzdelávacieho systému s vývojom na trhu práce, skutočnú podporu vedy a výskumu na univerzitách a výskumných ústavov a to i formou priamych štátnych zákazok, zabezpečiť rizikovým skupinám určených LAP zamestnanosti prístup k celoživotnému vzdelávaniu. Problémom štrukturálnej diferenciácie v SR je rastúca nezamestnanosť mladých ľudí, nárast dlhodobej nezamestnanosti a nízka miera zamestnanosti nekvalifikovanej pracovnej sily.

### *Vývoj zamestnanosti v SR v intenciách LS v %*

Obdobie	2005	2008	2010	Cieľ EÚ 2010
<b>Miera zamestnanosti</b>	58.6	62.6	67.0	70.0
<b>Miera zamestnanosti žien</b>	54.2	59.3	64.4	60.0
<b>Miera zamestnanosti starších občanov</b>	28.9	35.4	40.6	50.0

**Regionálne ukazovatele, komparácia**

Región	PO	ER	HDP/obyv. v PKS	SZ 1	SZ 2	SZ 3	MZ 1	MZ 2
<b>EÚ15</b>	379.6	2.5	100.0	4.0	28.2	67.7	64.2	55.6
<b>EÚ25</b>	454.4	2.6	91.1	5.4	28.8	65.8	62.8	54.6
<b>SR</b>	5.4	3.9	47.2	6.2	38.5	55.4	56.8	51.4
<b>BA</b>	0.6	5.7	101.8	2.3	23.1	74.7	67.2	62.7
<b>ZS</b>	1.8	3.4	40.9	7.3	42.4	50.3	57.2	51.6
<b>SS</b>	1.3	3.2	36.9	6.5	40.7	52.8	55.4	50.0
<b>VS</b>	1.5	3.5	34.0	6.5	39.4	54.1	53.2	47.4
<b>TK</b>	0.6	3.4	44.0	5.2	51.0	41.0	61.0	56.0

zdroj: [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int), vlastné prepočty a analýzy

Poznámka:

- PO – počet obyvateľov v mil. v roku 2001,
- ER – ekonomický rast, rast HDP priemerný za obdobie 1995 až 2001 v %,
- HDP/obyv. v PKS v %,
- HDP/obyv. v EUR v %,
- SZ 1 – zamestnanosť v sektore Poľnohospodárstvo v roku 2002 v %,
- SZ 2 – zamestnanosť v sektore Priemysel v roku 2002 v %,
- SZ 3 – zamestnanosť v sektore Služby v roku 2002 v %,
- MZ 1 – miera zamestnanosti osôb vo veku 15 až 64 rokov ako % obyv. vo veku 15–64 rokov, 2002, celková,
- MZ 2 – miera zamestnanosti osôb vo veku 15 až 64 rokov ako % obyv. vo veku 15–64 rokov, 2002, ženy,
- ZS – západné Slovensko,
- SS – stredné Slovensko,
- VS – východné Slovensko,
- TK – Trenčiansky kraj.

Z tabuľky vyplýva, že Trenčiansky kraj v porovnaní s priemerom SR dosahuje vyššiu dynamiku miery zamestnanosti a miery zamestnanosti žien. Naopak nepriaznivo sa v uvedenom období vyvíja zamestnanosť v sektore služieb, ktoré všeobecne vykazujú vyššiu pridanú hodnotu. Regionálna výkonnosť meraná priemerným tempom rastu regionálneho HDP a porovnanie HDP v parite kúpnej sily k priemeru HDP na 1 obyv. EÚ 15, tam Trenčiansky kraj dosahuje priemernej úrovne slovenskej ekonomiky.

**Kľúčové ukazovatele zamestnanosti v SR**

<b>Ukazovateľ</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Celková populácia	5 379	5 384	5 389
z toho ženy	2 776	2 776	2 777
Obyv. v prod. veku	3 723	3 728	3 733
z toho ženy	1 886	1 886	1 886
Počet zamestnaných	2 037	2 016	2 061
z toho ženy	976	969	985
Miera zamestnanosti	56,8	56,8	57,7
z toho ženy	51,8	51,4	52,2
Nezamestnanosť	508,0	489,0	446,0
z toho ženy	227,0	226,0	208,0
Miera nezamestnanosti	19,4	18,7	17,1
z toho ženy	18,9	18,9	17,4
Miera dlhodobej nezamest.	11,4	12,2	11,1
z toho ženy	11,4	12,6	11,4

**Kľúčové ukazovatele zamestnanosti v Trenčianskom kraji**

<b>Ukazovateľ</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Celková populácia	605	606	608
Obyv. v produktívnom veku	422	423	425
Zamestnanosť	258	260	271
Nezamestnanosť	37	32	25
Miera zamestnanosti	61,2	61,4	63,8
Miera nezamestnanosti	12,4	10,8	8,5
Miera dlhodobej nezamestnanosti	7,3	6,1	4,6
Miera nezam. mladých ľudí (15-24)	26,7	24,7	16,6

**Kľúčové ukazovatele zamestnanosti v Trenčianskom kraji – ženy**

<b>Ukazovateľ</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Celková populácia	311	311	311
Obyv. v produktívnom veku	213	213	213
Zamestnanosť	121	119	124
Nezamestnanosť	17	14	11
Miera zamestnanosti	57,0	56,1	58,3
Miera nezamestnanosti	12,6	10,6	8,1
Miera dlhodobej nezamestnanosti	7,6	6,5	3,9
Miera nezam. mladých ľudí (15-24)	24,7	21,8	13,6

Poznámka:

- Populácia – v tisícoch osôb
- Zamestnanosť – v tisícoch osôb podľa VZPS
- Nezamestnanosť – v tisícoch osôb podľa VZPS
- Miera zamestnanosti – v %
- Miera nezamestnanosti – v %

Pre účely regionálneho porovnávania úrovne ekonomického rozvoja používa Európska únia dva základné ukazovatele:

1. regionálny hrubý domáci produkt (HDP) na obyvateľa v parite kúpnej sily ako meradlo ekonomickej výkonnosti,
2. regionálnu mieru zamestnanosti/nezamestnanosti ako ukazovatele vývoja výkonnosti trhu práce.

***Ekonomická výkonnosť regiónov***

<b>Kraj</b>	<b>Regionálny HDP vyjadrený v PKS – v bežných cenách</b>			
	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Bratislavský	19 958	21 821	23 782	26 109
Tŕnavský	9 706	10 514	10 469	11 183
<b>Trenčiansky</b>	<b>8 511</b>	<b>9 174</b>	<b>9 635</b>	<b>10 272</b>
Nitriansky	7 985	8 713	8 769	9 409
Žilinský	7 445	8 050	8 487	9 087
Banskobystrický	7 573	8 210	8 758	9 727
Prešovský	5 573	7 975	6 287	6 950
Košický	8 267	8 820	9 646	10 247
SR spolu	9 158	9 913	10 433	11 328

***Ekonomická výkonnosť regiónov***

<b>Kraj</b>	<b>Regionálny HDP na obyvateľa – podiel SR v %</b>			
	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
Bratislavský	217,8	220,1	227,9	230,5
Tŕnavský	106,0	106,1	100,3	98,7
<b>Trenčiansky</b>	<b>92,9</b>	<b>92,5</b>	<b>92,4</b>	<b>90,7</b>
Nitriansky	87,2	87,9	84,1	83,1
Žilinský	81,3	81,2	81,3	80,2
Banskobystrický	82,7	82,8	83,9	85,9
Prešovský	60,8	60,3	60,3	61,3
Košický	90,3	80,0	92,5	90,5



### 3. ANALÝZA TRHU PRÁCE NA REGIONÁLNEJ ÚROVNI

Trh práce považujeme za jeden z najdôležitejších trhov, pretože prostredníctvom neho dochádza k využívaniu vzácneho výrobného faktora – práce. V rámci tohto výrobného faktora rozvíjame tiež ľudské zdroje a ľudský kapitál, ktorý má svoju hodnotu. Trh práce je súčasťou zmiešanej ekonomiky, je navzájom prepojený s ostatnými trhmi a zároveň sa od nich podstatne líši. Základný tržný vzťah ponuky a dopytu nadobúda v tomto smere formu využívania kvalifikácie pracovnej sily. Nezamestnanosť v Trenčianskom kraji ako nerovnováha medzi dopytom a ponukou práce v dôsledku deformovaného prostredia súvisí predovšetkým s uskutočňovaním štrukturálnych zmien v ekonomike. Vzťah medzi reštrukturalizáciou ekonomiky na všetkých úrovniach (podnikovej, finančnej, regionálnej, samosprávnej) a vývojom miery nezamestnanosti a zamestnanosti v odvetvovej a sektorovej skladbe sa vyvíja asymetricky, dochádza prepúšťaniu pracovnej sily, ale na druhej strane nové pracovné miesta vznikajú v obmedzenom rozsahu.

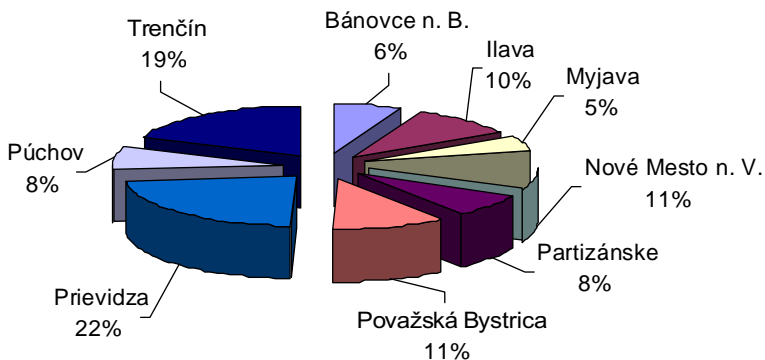
#### 3.1. PONUKOVÁ STRANA TRHU PRÁCE

##### 3.1.1 Demografia

Územie Trenčianskeho kraja s rozlohou 4 502 km<sup>2</sup> zaberá 9,18% plochy Slovenskej republiky, počet obyvateľov v roku 2003 predstavoval 11,19% obyvateľov Slovenskej republiky. Trenčiansky kraj tvorí deväť okresov – Bánovce nad Bebravou, Ilava, Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Partizánske, Považská Bystrica, Prievidza, Púchov a Trenčín. Rozlohou najväčšími sú okresy Prievidza a Trenčín, najmenšie sú okresy Partizánske a Myjava. Aj podľa počtu obyvateľov okresy Prievidza a Trenčín vysoko prevyšujú ostatné okresy, naopak najmenej obyvateľov žije v okresoch Myjava, Bánovce nad Bebravou a Púchov. Hustotou obyvateľstva 134 obyvateľov na 1 km<sup>2</sup> patrí kraj medzi pomerne husto osídlené územia, najväčšiu hustotu vykazujú okresy Ilava 171 obyvateľov na 1 km<sup>2</sup> a Trenčín 167 obyvateľov na 1 km<sup>2</sup>, najmenšiu okresy Bánovce nad Bebravou 83 obyvateľov na 1 km<sup>2</sup> a Myjava 88 obyvateľov na 1 km<sup>2</sup>.

V Trenčianskom kraji sa nachádza 276 sídiel, čo predstavuje 9,6 % všetkých sídiel Slovenska. Z tohto počtu má 18 sídiel štatút mesta – vrátane okresných miest. Počtom obcí 52 sa na prvé miesto zaraďuje okres Prievidza, nasleduje okres Bánovce nad Bebravou so 43 a okres Trenčín s 37 obcami. Okresmi s najmenším počtom obcí sú Myjava – 17, Ilava a Púchov s 21 obcami.

## Štruktúra obyvateľstva Trenčianskeho kraja podľa okresov k 31. 12. 2003



K 31. 12. 2003 žilo na území Trenčianskeho kraja 602 166 obyvateľov, t.j. o 1 328 menej ako v rovnakom období v roku 2002 a o 2 751 menej ako v roku 2001. V skladbe obyvateľstva podľa pohlavia prevládajú v kraji (51,15 %), a tiež vo všetkých okresoch ženy, pričom najviac v okrese Nové Mesto nad Váhom (51,54 %) a Myjava (51,50 %). Najvyšší počet obyvateľov žije v okrese Prievidza – 139 616, čo predstavuje 23,19 % obyvateľov kraja; najmenej obyvateľov má okres Myjava – 28 725, t.j. 4,77 %.

Počet obyvateľov v Trenčianskom kraji sa v rokoch 2000 - 2003 znížil o 6 620 osôb, t.j. o 1,09 %. V tomto období poklesol počet obyvateľov vo všetkých okresoch, najviac v okrese Myjava z 29 332 na 28 725, čo predstavuje pokles o 2,07 %. Potom nasledujú okresy Považská Bystrica – pokles o 1,54 %, Ilava 1,28 %, Trenčín 1,14 %, Prievidza 1,02 %, Partizánske 1,01 %, Nové Mesto nad Váhom 0,88 %, Púchov 0,75 % a Bánovce nad Bebravou pokles len o 0,25 %.

### Počet obyvateľov v okresoch Trenčianskeho kraja k 31.12.2003

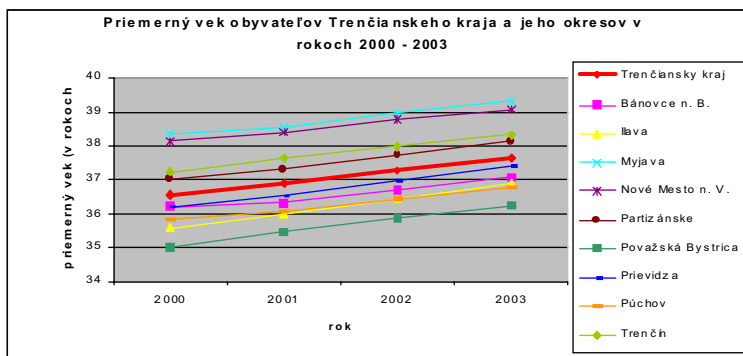
	2000	2001	2002	2003	Index 2003/2000 (v %)
<b>Trenčiansky kraj</b>	<b>608 786</b>	<b>604 917</b>	<b>603 494</b>	<b>602 166</b>	<b>98,91</b>
Bánovce n. B.	38 612	38 599	38 566	38 517	99,75
Ilava	62 260	61 869	61 664	61 468	98,72
Myjava	29 332	29 170	28 967	28 725	97,93
Nové Mesto n. V.	63 788	63 452	63 265	63 228	99,12
Partizánske	48 163	47 932	47 795	47 677	98,99
Považská Bystrica	65 847	65 110	65 007	64 833	98,46
Prievidza	141 046	140 285	139 950	139 616	98,98
Púchov	45 937	45 715	45 688	45 597	99,25
Trenčín	113 801	112 785	112 592	112 505	98,86

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné prepočty



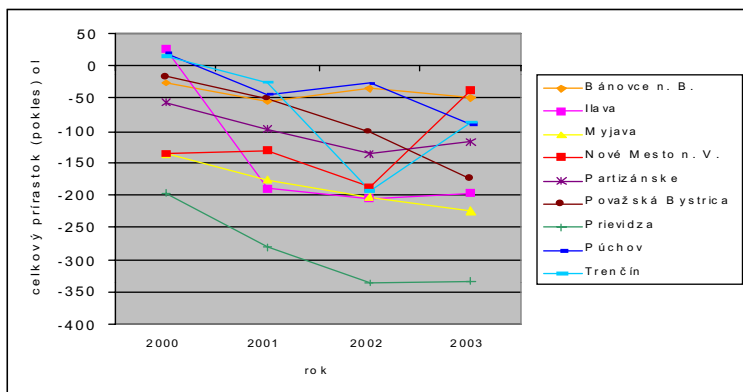
Priemerný vek v Trenčianskom kraji (rok 2003) bol 37,65. Najmladšie obyvateľstvo žije v okrese Považská Bystrica (36,24) a najstaršie v okresoch Myjava (39,30) a Nové Mesto nad Váhom (39,08). Obdobná situácia platí aj pre index starnutia, ktorý vyjadruje pomer poproduktívnej zložky obyvateľstva k predproduktívnemu obyvateľstvu. Index starnutia v Trenčianskom kraji v roku 2003 bol 121,13. Najnižší bol v okrese Považská Bystrica 97,37 a Púchov 104,80, najvyšší v okresoch Myjava 153,86 a Nové Mesto nad Váhom 145,94.

### ***Priemerný vek obyvateľov okresov Trenčianskeho kraja v rokoch 2000 - 2003***



V období rokov 2000 – 2003 došlo v kraji k poklesu obyvateľstva a spomaľovanie demografického vývoja. Na celkovom úbytku obyvateľstva sa v Trenčianskom kraji podieľal jednak prirodzený úbytok obyvateľstva, ako aj pasívne saldo migrácie. V roku 2003 prirodzený úbytok bol 1 113 osôb, migračný úbytok 215 osôb a teda celkový úbytok obyvateľstva kraja bol 1 328 osôb.

### ***Celkový prírastok/pokles obyvateľov v jednotlivých okresoch TSK v rokoch 2000 až 2003***



Kvantitatívnym ukazovateľom reprodukčného procesu populácie je počet živonarodených ku koncu kalendárneho roka. V Trenčianskom kraji v sledovanom období rokov 2000 – 2003 klesol počet živonarodených o 13,18 %. Z okresov jedine okres Partizánske vykázal zvýšenie natality o + 0,8 % a okres Bánovce nad Bebravou nezmenenú natalitu. V ostatných okresoch sa zaznamenalo jej výrazné zníženie od – 8,97 % (Myjava) až po – 21,4 % (Púchov) a o – 21,23 % (Ilava).

Hlavným znakom úmrtnosti obyvateľstva v prevažnej časti okresov je nárast absolútneho počtu zomrelých. Oproti roku 2000 sa najviac zvýšila mortalita v okresoch Ilava ( + 16,96 %), Púchov ( +13,27 %) a Považská Bystrica ( + 6,09 %). Naopak k jej poklesu došlo v okresoch Nové Mesto nad Váhom ( - 10,9 %), Bánovce nad Bebravou ( - 4,48 %) a Prievidza ( - 2,26 %).

Dynamiku reprodukcie populácie charakterizuje prirodzený pohyb obyvateľstva ako štatistickej bilancie natality a úmrtnosti. V tomto zmysle rozhodujúci význam možno pripísať poklesu sobášnosti, potom plodnosti a v súčasných spoločensko-ekonomických pomeroch tiež zmenenej sociálnej politiky, nepriaznivej situácii na trhu práce, v existenčnej neistote mladých rodín a pomerne vysokej miere nezamestnanosti. V porovnaní s rokom 2000 v Trenčianskom kraji treba hovoriť o prirodzenom úbytku počtu obyvateľov v roku 2003 a to o – 6 620 osôb. Najvyšší prirodzený úbytok za hodnotené obdobie zaznamenali okresy Považská Bystrica ( - 1014 osôb), Ilava ( -792 osôb) a Myjava ( - 607 osôb), teda zväčša okresy s výskytom najvyššej úmrtnosti. Prirodzený prírastok v roku 2003 nebol zaznamenaný v žiadnom z okresov trenčianskeho kraja. Posledný raz bol prirodzený prírastok zaznamenaný v roku 2002, a to len v okrese Bánovce nad Bebravou ( + 20 osôb).

Hoci mechanickému pohybu populácie v rámci Slovenskej republiky sa prisudzuje nepodstatný význam, v podmienkach menších regiónov (okresov), kde sa sleduje pohyb obyvateľov z okresu do okresu, zohráva saldo migračného pohybu už významnejšiu demografickú úlohu. V roku 2003 vykázal Trenčiansky kraj záporné saldo migrácie – 215 osôb. Podľa okresov najvyššie saldo zaznamenal okres Prievidza, kde sa o 118 osôb viac vystaňovalo ako prisťahovalo, podobne tomu bolo aj v okresoch Považská Bystrica ( -107 osôb) a Myjava ( -71 osôb). Pozitívny migračný prírastok bol charakteristický len pre okresy Nové Mesto nad Váhom ( + 133 osôb), Trenčín ( + 61 osôb) a Púchov ( + 22 osôb).

Medziročný pohyb počtu obyvateľov v regióne vyplýva zo syntézy jeho prirodzeného a mechanického pohybu. V roku 2003 sa znížil celkový ročný prírastok v Trenčianskom kraji o – 1328 osôb. Podľa okresov kladné saldo celkového prírastku nezaznamenal žiadny okres, (posledný krát bolo kladné saldo v roku 2000, a to len v troch okresoch). Záporné saldo sa pohybovalo od – 37 osôb (Nové Mesto nad Váhom) do – 334 osôb (Prievidza).

**Orientačné vyhodnotenie poradia priaznivosti okresov Trenčianskeho kraja podľa sledovaných demografických ukazovateľov za obdobie rokov 2000 – 2003**

Okres	Vývoj počtu obyvateľov	Natalita	Úmrtnosť	Prirodzený prírastok	Migračné saldo	Celkový prírastok	Súčet poradí priaznivosti	Poradie priaznivosti (umiestnenie)
Bánovce n. B.	9	2	2	1	4	2	20	1.
Ilava	3	8	9	5	6	7	38	8.
Myjava	1	3	6	8	7	8	33	6.
Nové Mesto n. V.	7	6	1	7	1	1	23	2.
Partizánske	6	1	5	3	5	5	25	4.
Považská Bystrica	2	4	7	2	8	6	29	5.
Prievidza	5	7	3	9	9	9	42	9.
Púchov	8	9	8	4	3	4	36	7.
Trenčín	4	5	4	6	2	3	24	3.

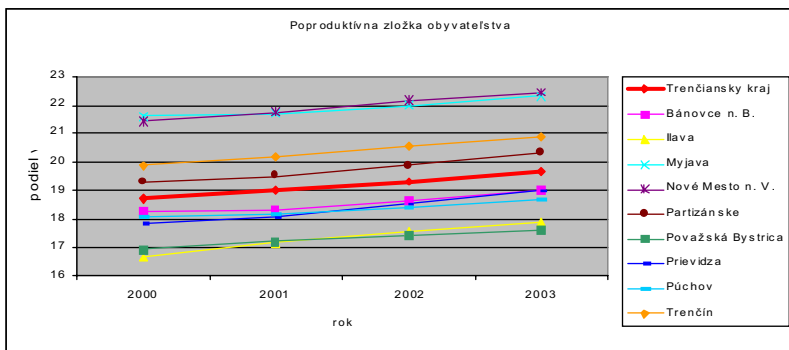
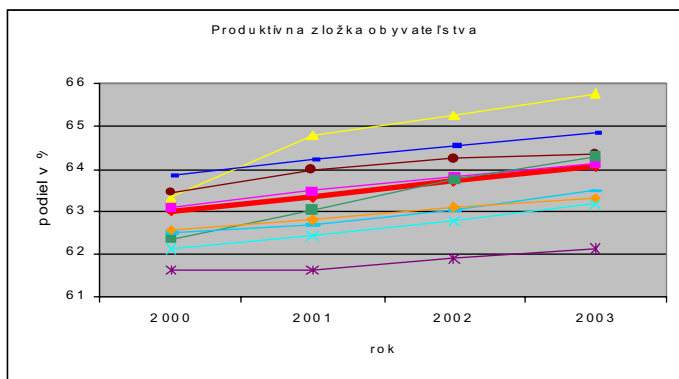
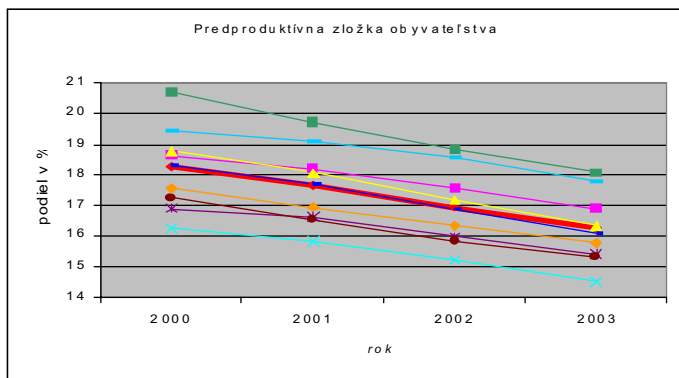
Zdroj: vlastné prepočty

Pre celkové posúdenie priaznivosti, resp. nepriaznivosti demografického vývoja obyvateľstva v jednotlivých okresoch sa v tabuľke 3 uvádza poradie priaznivosti umiestnenia každého okresu Trenčianskeho kraja pomocou jednoduchšej štatistickej rangovej metódy bez zohľadnenia stupňa dôležitosti demografického ukazovateľa. Z orientačného stanovenia poradia priaznivosti okresov v rámci Trenčianskeho kraja v rokoch 2000 – 2003 vychádza nasledovné umiestnenie okresov:

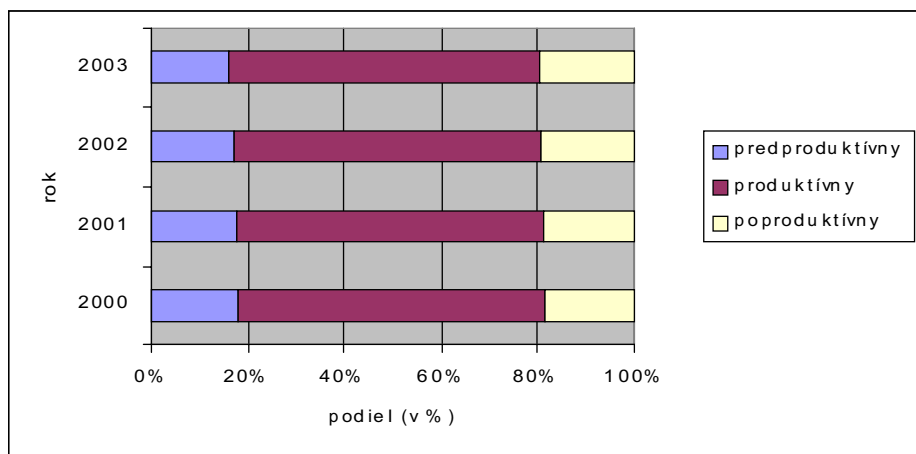
1. Bánovce nad Bebravou
2. Nové Mesto nad Váhom
3. Trenčín
4. Partizánske
5. Považská Bystrica
6. Myjava
7. Púchov
8. Ilava
9. Prievidza

Demografický vývoj populácie ovplyvňuje rozhodujúcou mierou pracovný potenciál v štáte (v regióne). Pracovný potenciál však netvorí celé obyvateľstvo, ale iba tá jeho časť, ktorá je schopná pracovať. Na štatistickú kvantifikáciu pracovného potenciálu sa zatiaľ podľa ŠÚ SR používa členenie na kategórie obyvateľstva v tzv. predproduktívnom veku (do 15 rokov), v produktívnom veku (muži 15 – 59 rokov, ženy 15 – 54 rokov) a obyvateľstvo v poproduktívnom veku (muži 60 rokov a starší, ženy 55 rokov a staršie).

**Vývoj podielu obyvateľov okresov Trenčianskeho kraja v predproduktívnom, produktívnom a poproduktívnom veku, v rokoch 2000 - 2003**



### ***Podiel obyvateľov Trenčianskeho kraja v predproduktívnom, produktívnom a poproduktívnom veku v rokoch 2000 - 2003***



Čím väčší je podiel produktívnej zložky obyvateľstva, tým väčší pracovný potenciál predstavuje a tým menší je podiel predproduktívnej a poproduktívnej zložky, a teda aj menší pracovný potenciál sa očakáva v budúcom období. To vyvoláva stagnáciu potenciálu ľudských zdrojov pre ekonomiku spoločnosti. Tieto skutočnosti sa potom prejavujú v tzv. starnutí obyvateľstva, v jeho gerontologických zmenách a môžu vyvolať určité negatívne sociálno-ekonomické dôsledky, keď postupne sa znižujúci podiel produktívnej zložky bude musieť vytvárať prostriedky na sociálne zabezpečenie rastúceho podielu najmä poproduktívnej a tiež predproduktívnej zložky obyvateľstva.

Posúdenie stupňa priaznivosti stavu a vývoja vzájomných proporcií základných produkčných vekových skupín v sledovaných územných celkoch (kraj, okresy) umožňujú údaje z tabuľky 7 a grafu 4, poskytujúce informácie o ich zastúpení v %. Za celé sledované obdobie mal Trenčiansky kraj nižšie zastúpenú predproduktívnu zložku a vyššie zastúpenú produktívnu a poproduktívnu časť populácie. Z toho možno usudzovať, že úbytok detskej populácie pri súčasnom vztaste podielu poproduktívnej časti vyvolá rýchlejšie starnutie obyvateľstva v kraji.

V porovnaní s krajskými reláciami, situácia v jednotlivých okresoch kraja zvlášť za každú vekovú skupinu a za rok sa javí nasledovne:

Vyššie zastúpenie obyvateľstva v predproduktívnom veku ako bolo v kraji, vykazovali zhodne v roku 2000 aj v roku 2003 (okrem Prievidze) okresy Bánovce nad Bebravou, Ilava, Považská Bystrica, Prievidza a Púchov.

Obdobne to bolo tak aj u skupiny obyvateľstva v produktívnom veku. V oboch rokoch vyššie podiely oproti krajskej hodnote dosahovali okresy Bánovce nad Bebravou, Ilava, Partizánske a Prievidza, nižšie hodnoty v oboch rokoch boli v okresoch Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Púchov a Trenčín.

Zložka obyvateľstva v poproduktívnom veku presahovala priemer kraja v oboch rokoch v okresoch Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Partizánske a Trenčín, nižšie Bánovce nad Bebravou, Ilava, Považská Bystrica, Prievidza a Púchov.

V priebehu sledovaných rokov došlo k jednoznačným zmenám hodnoty podielu v roku 2003 v porovnaní s rokom 2000 v kraji i vo všetkých okresoch, a to u predproduktívnej zložky k zníženiu podielu a u produktívnej a poproduktívnej k ich nárastu.

Uvedený demografický vývoj obyvateľstva Trenčianskeho kraja poukazuje na jednoduchý typ reprodukcie, sprevádzaný poklesom natality a rastom úmrtnosti, s následným znižovaním celkového prírastku populácie a jej postupným starnutím vo všetkých okresoch.

Nepriaznivé štrukturálne zmeny základných produkčných vekových skupín navzájom, naznačujú tendenciu postupného neúmerného zaťažovania produkčnej zložky predproduktívnou vekovou skupinou. V budúcnosti postupne sa zmenšujúci podiel produktívnej časti obyvateľstva bude musieť vytvárať prostriedky na sociálne zabezpečenie pre rastúci podiel poproduktívnej časti a miernejšie sa zmenšujúci podiel predproduktívnej časti populácie.

### **3.1.2 Zamestnanosť v regióne**

*Príloha VII. Zamestnanosť v TSK.*

### 3.1.3 Štruktúra nezamestnanosti v regióne

Pri posudzovaní fenoménu nezamestnanosti je potrebné si uvedomiť, že je neodmysliteľnou súčasťou trhovej ekonomiky a odráža jej dlhodobý stav i konjunkturálne výkyvy. Je takisto obrazom štruktúry hospodárstva príslušného regiónu. Tieto základné faktory sú samozrejme určujúce aj pre situáciu v oblasti nezamestnanosti Trenčianskeho kraja.

***Priemerný počet evidovaných nezamestnaných a priemerná miera nezamestnanosti v rokoch 2000 – 2003 v Trenčianskom kraji***

Ukazovateľ	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
<b>EAO</b>	300 593	298 079	306 507	298 583
<b>Priemerný počet EN IV. štvrt'rok</b>	38 907	40 931	36 743	32 524
<b>Priemerný počet DP</b>	36 173	37 866	33 452	29 474
<b>Miera nezamestnanosti v %</b>	12,03	12,70	10,91	9,87

*Zdroj: ÚPSVaR*

#### Vývoj nezamestnanosti v roku 2000

K 31.12.2000 evidovali okresné úrady práce v pôsobnosti KÚP Trenčín celkom 40 624 osôb. V porovnaní s predchádzajúcim rokom ich počet klesol o 3 813 osôb. Celoslovenská miera nezamestnanosti dosiahla k 31.12.2000 úroveň 17,88% z disponibilného počtu, čo predstavuje oproti predchádzajúcemu roku pokles o 1,3%. Trenčiansky kraj vykázal k 31.12.2000 mieru nezamestnanosti 12,67%, čo je výrazne pod priemer SR. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roku pokles miery nezamestnanosti v Trenčianskom kraji predstavuje 0,83%. Najvýraznejšie poklesy v porovnaní s rokom 1999 zaznamenali v r. 2000 okresy Myjava (-2,88 %), Partizánske (-2,51%) a Bánovce nad Bebravou (-1,8%). V Trenčianskom kraji sa pod celoslovenskou mierou nezamestnanosti pohybujú všetky okresy.

#### ***Miera nezamestnanosti v okresoch Trenčianskeho kraja***

Územie	Miera nezamestnanosti v %	
	z disponibilného počtu EZ	z evidovaných nezam.
<b>Bánovce nad Bebravou</b>	17,45	18,4
<b>Ilava</b>	7,55	8,27
<b>Myjava</b>	14,24	14,82
<b>Nové Mesto nad Váhom</b>	13,28	14,32
<b>Partizánske</b>	17,13	18,81
<b>Považská Bystrica</b>	15,58	16,39
<b>Prievidza</b>	14,09	14,89
<b>Púchov</b>	12,21	12,81
<b>Trenčín</b>	7,31	7,93

*Zdroj: ÚPSVaR*

K 31.12.2000 evidovali okresné úrady práce Trenčianskeho kraja celkom 9 358 poberateľov podpory v nezamestnanosti, čo predstavuje podiel 23,04% z celkového počtu evidovaných nezamestnaných v Trenčianskom kraji. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel druhý najvyšší, keď podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti za SR je 18,21%. Osem z deviatich okresov Trenčianskeho kraja dosiahlo úroveň tohto ukazovateľa nad celoslovenský priemer. Pod jeho úrovňou sa nachádza len okres Partizánske s podielom 17,14%. Najvyšší podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti dosiahol okres Ilava s 33,46%. V priebehu roku okresné úrady práce zaevidovali celkom 45 132 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie. Z uvedeného počtu bolo 19 364 žien, čo predstavuje 42,9% z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných, 1 500 osôb so ZPS, čo je 3,32 % a 3 139 osôb vyžadujúcich osobitnú starostlivosť, čo predstavuje 10,92%.

V členení podľa KZAM sa na celkovom počte novoevidovaných uchádzačov rozhodujúcou mierou podieľajú uchádzači s KZAM 0- osoby bez pracovného zaradenia s 29,71 % a uchádzači s KZAM 6,7,8 s podielom 27,37 %.

Z evidencie okresných úradov práce bolo vyradených celkom 48 945 osôb. Z uvedeného počtu bolo prostredníctvom úradu práce umiestnených 18 974 osôb (33,77 %), čo je o 6 844 umiestnených osôb viac ako v predchádzajúcom roku. Vyradených pre nespoluprácu bolo 5 151 osôb (10,52 %).

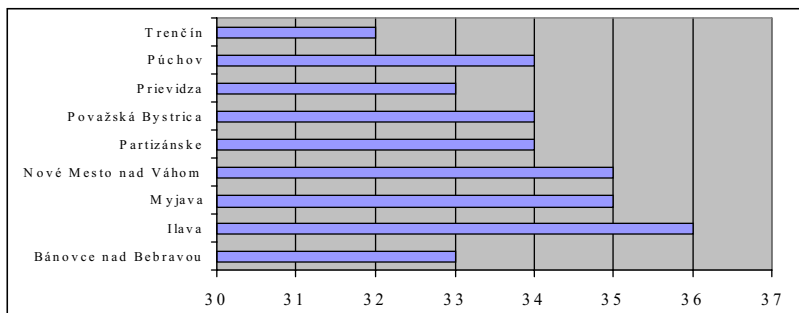
Zo vzdelanostnej štruktúry evidovaných nezamestnaných najvyšší podiel evidovaných je zo vzdelanostnej skupiny vyučených bez maturity (43,79%) a osôb so základným, resp. nedokončeným základným vzdelaním (20,55%). Najvyšší počet nezamestnaných z uvedených skupín je v okrese Prievidza (69,34%), Nové Mesto nad Váhom (67,78%) a Bánovce nad Bebravou (67,6%).

Najpočetnejším vekovým intervalom je interval 20 – 24 rokov. 7 989 osôb v tomto veku predstavuje 19,67 % z celkového počtu. Druhým najpočetnejším je interval do 19 rokov, v ktorom je evidovaných 5 064 osôb, čo predstavuje 12,47 % z celkového počtu evidovaných.

### ***Štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa vekových kategórií v okresoch TSK***

<b>Vek v r.</b>	<b>BN</b>	<b>IL</b>	<b>MY</b>	<b>NM</b>	<b>PE</b>	<b>PB</b>	<b>PD</b>	<b>PU</b>	<b>TN</b>	<b>Kraj</b>
<b>Do 19</b>	12,06	9,73	10,8	11,49	11,59	11,05	13,51	13,46	15,89	<b>12,47</b>
<b>20 – 24</b>	20,45	13,31	17,5	16,54	21,18	19,1	20,95	20,55	22,44	<b>19,76</b>
<b>25 – 29</b>	12,26	9,44	10,84	12,04	12,53	10,7	10,91	10,5	12,03	<b>11,31</b>
<b>30 – 34</b>	10,38	10,18	10,1	10,86	9,35	10,27	8,62	10,16	8,77	<b>9,67</b>
<b>35 – 39</b>	11,56	12,37	10,28	10,09	9,54	11,74	9,93	6,34	9,58	<b>10,38</b>
<b>40 – 44</b>	9,48	14,57	12,19	11,25	10,45	12,01	11,71	10,7	9,96	<b>11,3</b>
<b>45 – 49</b>	11,02	15,34	13,87	12,09	12,26	12,61	12,46	12,1	9,91	<b>12,25</b>
<b>50 – 54</b>	9,37	10,95	9,49	10,75	9,65	9,21	9,06	9,24	8,27	<b>9,44</b>
<b>55 – 59</b>	2,89	4,07	4,93	4,83	3,39	3,3	2,72	3,89	3,14	<b>3,46</b>
<b>Nad 60</b>	0,08	0,04	0,00	0,07	0,04	0,02	0,12	0,07	0,02	<b>0,06</b>



**Priemerný vek evidovaných nezamestnaných v okresoch Trenčianskeho kraja**

Z celkového počtu 40 624 evidovaných nezamestnaných je dlhodobo v evidencii 14 430 osôb, čo predstavuje 35,52 %. Najvyšší podiel dlhodobo evidovaných nezamestnaných vykazujú okres partizánske (48,09 %) a najnižší okres Trenčín (22,42 %). Krátkodobo evidovaných nezamestnaných do 3 mesiacov doby evidencie je 10 676 osôb, čo je 26,28 % z celkového počtu. Najvyšší podiel krátkodobo evidovaných nezamestnaných vykazujú okresy Ilava 33,98 %, Trenčín 29,85 % a Myjava 28,43 %.

Občanov so ZPS bolo v evidencii 3 018, čo predstavuje 7,43 %. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel najvyšší. Pod celoslovenským priemerom sa nachádza len okres Trenčín. V porovnaní s minulým rokom sa situácia mierne zhoršila, keď v celoslovenskom priemere stúpol podiel evidovaných nezamestnaných sa ZPS o 0,48 % a v Trenčianskom kraji

o 0,95 %. Najvyšší nárast v rámci kraja zaznamenal okres Myjava a najvyšší pokles okres Ilava. Okresné úrady práce mali v evidencii 3 215 evidovaných absolventov, čo je 7,91 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných.

Podľa štatistických výkazov nahlásili zamestnávateľia na okresné úrady práce celkom 1 273 voľných pracovných miest. Z uvedeného počtu bolo 125 miest pre absolventov a 29 pre občanov sa ZPS.

Na celkovom vývoji nezamestnanosti participuje i nízka mobilita pracovnej sily, nezáujem EN pracovať mimo svojho trvalého bydliska. Dôvody tohto stavu vo vysokom cestovnom, rodinných dôvodoch, osobných dôvodoch.

Rok 2000 bol rokom riešenia situácie dlhodobo evidovaných nezamestnaných v rámci verejnoprospešných prác. Mnohí opäť našli svoje pracovné uplatnenie, cítili sa opäť potrební.

**Tabulka: Štruktúra nezamestnanosti v Trenčianskom kraji v r. 2000**

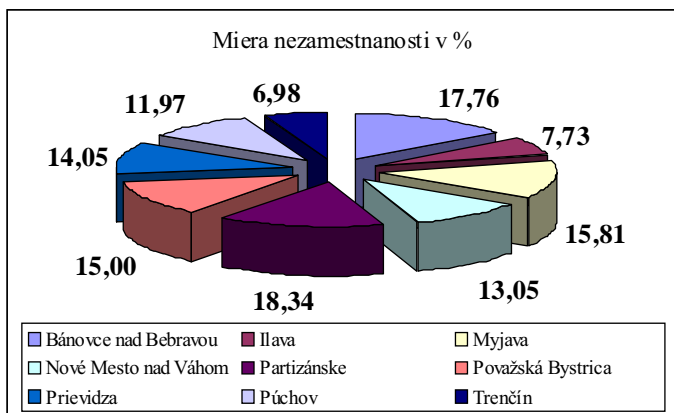
Ukazovateľ	03/2000	06/2000	09/2000	12/2000
Miera EN (%)	13,97	13,56	12,04	12,74
MN z celkového počtu EN (%)	14,83	14,42	12,88	13,51
Stav EN	44 589	43 347	38 719	40 624
Stav disp. počtu EN	41 769	40 387	36 091	38 080
Stav PPvN	14 293	10 441	8 721	9 358
Stav EN – ženy	17 936	18 170	17 334	17 488
Stav EN – ZPS	2 996	3 033	2 963	3 018
Stav EN -absolventi	3 214	3 064	3 919	3 215
Stav EN – mladiství	686	769	919	721

*Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie*

## Vývoj nezamestnanosti v roku 2001

Z podkladov ÚPSVaR vyplýva, že nezamestnanosť v Trenčianskom kraji má stúpajúcu tendenciu a k 31.12.2000 dosiahla 12,% -nú mieru nezamestnanosti vypočítanú z disponibilného počtu evidovaných nezamestnaných, čo je o 5,93% menej ako je celoslovenský priemer (18,63%). Najvýraznejší nárast v porovnaní s r. 2000 zaznamenali okresy Myjava a Partizánske. Najvýraznejší pokles mali okresy Považská Bystrica a Trenčín. Najnižšiu mieru nezamestnanosti mali okresy Trenčín a Ilava. V Trenčianskom kraji sa pod celoslovenskou mierou nezamestnanosti pohybujú všetky okresy. Dlhodobo najvyššiu mieru nezamestnanosti vykazuje okres Partizánske, a to 18,34%.

Mieru nezamestnanosti za disponibilný počet evidovaných nezamestnaných v jednotlivých okresoch Trenčianskeho kraja znázorňuje graf:



Počet evidovaných nezamestnaných na území kraja dosiahol 40 931 osôb, z toho 42,6%. Nezamestnaní občania so ZPS tvorili 8,5%, čo predstavuje 3 484 osôb. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel najvyšší. Pod celoslovenským priemerom sa nachádzal len okres Trenčín. V porovnaní so stavom v r. 2000 sa situácia zhoršila, keď v celoslovenskom priemere stúpol podiel evidovaných nezamestnaných so ZPS o 0,06% a v Trenčianskom kraji o 1,08%. Najvyšší nárast zaznamenal okres Prievidza a najvýraznejší pokles zaznamenal okres Myjava.

V evidencii bolo 2 387 evidovaných absolventov, čo predstavuje 5,83% a 1,1% evidovaných mladistvých.

Disponibilný počet evidovaných nezamestnaných dosiahol ku koncu septembra počet 37 866. Z celkového počtu evidovaných nezamestnaných nemôže po predložení vhodného pracovného miesta nastúpiť do zamestnania 3 065 nezamestnaných z dôvodu rekvalifikácie a pracovnej rehabilitácie, dočasnej pracovnej neschopnosti a poberania peňažnej podpory v materstve.

Počet evidovaných nezamestnaných poberajúcich podporu v nezamestnanosti dosiahol koncom roka 9 743 osôb, tj. 23,8% z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel druhý najvyšší, keď podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti za SR je 17,71%. Sedem z deviatich okresov dosiahlo úroveň nad celoslovenský priemer. Pod jeho úrovňou sa nachádzali okresy Partizánske s podielom 15,7% a Bánovce nad Bebravou s 15,78%. Najvyšší podiel dosiahol okres Ilava s 37,08 %.

Ročný prítok nových nezamestnaných za rok 2001 dosiahol 46 867 osôb. Z uvedeného počtu bolo 19 263 žien, čo predstavuje 41,1% z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných, 1 888 osôb so ZPS – 4,03% a 3 702 osôb vyžadujúcich osobitnú starostlivosť – 7,9%. Prítok EN bol pod silným vplyvom vracajúcich sa osôb z verejnoprospešných prác. Z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných bolo 4 990 osôb uvoľnených z pracovného pomeru z organizačných dôvodov, čo predstavuje 10,65%.

Ročný odtok nezamestnaných z evidencie úradov práce poklesol zo 48 945 na 46 560 osôb. To znamená, že rast ponuky trhu práce bol zabezpečený výlučne tvorbou verejnoprospešných pracovných miest. Z uvedeného počtu bolo prostredníctvom úradu práce umiestnených 16 498 evidovaných nezamestnaných (35,37%), čo je o 2 506 umiestnených osôb menej ako v roku 2000. Vyraďených pre nespôluprácu s úradom práce bolo 4 789 osôb, čo je 10,29%.

Medziročný vývoj nezamestnanosti sa prejavil aj v priemernej dĺžke evidencie. Z celkového počtu je dlhodobá v evidencii 13 465 osôb, čo je 32,9%. Najvyšší podiel dlhodobá evidovaných nezamestnaných vykazuje okres Bánovce nad Bebravou (42,08%) a najnižší okres Ilava (20,3%). Krátkodobá evidovaných nezamestnaných je 10 480 osôb, čo je 25,6% z celkového počtu evidovaných. Najvyšší podiel krátkodobá evidovaných nezamestnaných vykazujú okresy Ilava 34,05%, Trenčín 32,29% a Púchov 31,02%.

**Tabuľka: Štruktúra EN podľa doby evidencie k 31.12.2001**

Doba evidencie	BN	IL	MY	NM	PE	PB	PD	PU	TN	Kraj
<b>Do 3 mes.</b>	614	54	645	1159	873	1557	2614	891	273	10 480
<b>4-6 mes.</b>	524	15	453	700	825	941	2170	495	883	<b>7 606</b>
<b>7-9 mes.</b>	430	285	288	412	530	577	1129	292	474	<b>4 447</b>
<b>10-12 mes.</b>	564	245	398	402	685	598	1301	339	401	<b>4 933</b>
<b>13-18 mes.</b>	490	200	221	660	584	598	1222	331	465	<b>4 471</b>
<b>19-24 mes.</b>	301	113	103	338	370	344	604	148	213	<b>1 534</b>
<b>25-30 mes.</b>	222	67	83	253	225	267	453	132	126	<b>1 828</b>
<b>31-36 mes.</b>	173	45	51	148	225	183	317	63	39	<b>1 244</b>
<b>37-42 mes.</b>	97	25	41	133	170	141	185	60	20	<b>872</b>
<b>43-48 mes.</b>	65	11	26	72	109	75	127	29	16	<b>530</b>
<b>Nad 48 mes.</b>	201	48	72	238	386	173	444	92	32	<b>1 686</b>
<b>SPOLU</b>	3681	2508	2381	4515	4982	5454	10596	2872	3942	<b>40 931</b>

*Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie*

Zo vzdelanostnej štruktúry evidovaných nezamestnaných a percentuálneho podielu jednotlivých vzdelanostných skupín, vyplýva, že v evidencii úradov práce Trenčianskeho kraja je najvyšší podiel evidovaných nezamestnaných zo vzdelanostnej skupiny vyučených bez maturity – 43,47 % a osôb so základným, resp. nedokončeným základným vzdelaním – 21,99 %. Najvyšší počet je v evidencii nasledovných okresných úradov práce: Prievidza (69,46 %), Bánovce nad Bebravou (69,3 %) a Nové Mesto nad Váhom (67,39 %).

Evidovaných absolventov bolo 2 387, čo predstavuje 5,83 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. V porovnaní s celoslovenským percentuálnym zložením je štruktúra absolventov evidovaných okresnými úradmi práce podľa vzdelania bez výrazných rozdielov.

Najpočetnejším vekovým intervalom evidovaných nezamestnaných bol interval 20 – 24 rokov. 7 865 osôb v tomto veku predstavuje 19,22 % z celkového počtu. Druhým najpočetnejším je interval 45 – 49 rokov, v ktorom bolo evidovaných 5 166 osôb, čo predstavuje 12,62 % z celkového počtu evidovaných. Priemerný vek prepočítaný na všetkých evidovaných nezamestnaných je v jednotlivých okresoch veľmi vyrovnaný a pohybuje sa od 34 do 37 rokov. V hodnotení období dosiahli najnižší priemerný vek 34 rokov okresy Trenčín a Bánovce nad Bebravou. Najvyšší 37 rokov okresy Ilava a Myjava.

Počet občanov so ZPS dosiahol ku koncu roka 3 484 osôb, čo predstavuje 8,51 %. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel najvyšší. Pod celoslovenským priemerom sa nachádzal len okres Trenčín. V porovnaní s predchádzajúcim rokom sa situácia zhoršila, keď v celoslovenskom priemere stúpol podiel evidovaných nezamestnaných so ZPS o 0,06 percentuálneho bodu a v Trenčianskom kraji o 1,08 percentuálneho bodu. V porovnaní so stavom k 30.6.2001 medzi okresmi Trenčianskeho kraja najvyšší nárast zaznamenal okres Prievidza (1,52 %). Najvýraznejší pokles zaznamenal okres Myjava (-0,43%)

Podľa štatistických výkazov nahlásili zamestnávateľia v Trenčianskom kraji na okresné úrady práce celkom 2 033 voľných pracovných miest. Z uvedeného počtu bolo 431 miest pre absolventov a 29 pre občanov sa ZPS.

V členení podľa KZAM najvyšší podiel z celkového počtu evidovaných nezamestnaných predstavuje KZAM 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci 29,77% (12 187 osôb),

KZAM A – osoby bez pracovného zaradenia 25,02 % (10 239 osôb) a KZAM 7 – remeselníci, kvalifikovaní pracovníci spracovania, výroby a opravy 17,32% (7 090 osôb). Táto štruktúra evidovaných nezamestnaných podľa KZAM na okresných úradoch práce Trenčianskeho kraja dlhodobo pretrváva.

V štruktúre evidovaných nezamestnaných podľa OKEČ sú najpočetnejšími skupinami:

OKEČ 20 – spracovateľský priemysel (31,84 % z celkového počtu EN) OKEČ 75 – verejná správa, obrana (16,04 %) a OKEČ 45 – stavebníctvo (13,99 %).

**Tabuľka : Štruktúra nezamestnanosti v Trenčianskom kraji v r. 2001**

Ukazovateľ	03/2001	06/2001	09/2001	12/2001
<b>Miera EN (%)</b>	13,59	12,38	12,01	12,77
<b>MN z celkového počtu EN (%)</b>	14,43	13,28	12,97	13,73
<b>Stav EN</b>	43 019	39 587	38 661	40 931
<b>Stav disp. počtu EN</b>	40 254	36 797	35 901	37 866
<b>Stav PPvN</b>	10 123	8 365	8 360	9 743
<b>Stav EN – ženy</b>	17 573	17 335	17 432	17 471
<b>Stav EN – ZPS</b>	3 258	3 143	3 366	3 484
<b>Stav EN -absolventi</b>	2 588	2 644	3 062	2 387
<b>Stav EN – mladiství</b>	519	522	540	444

*Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie*

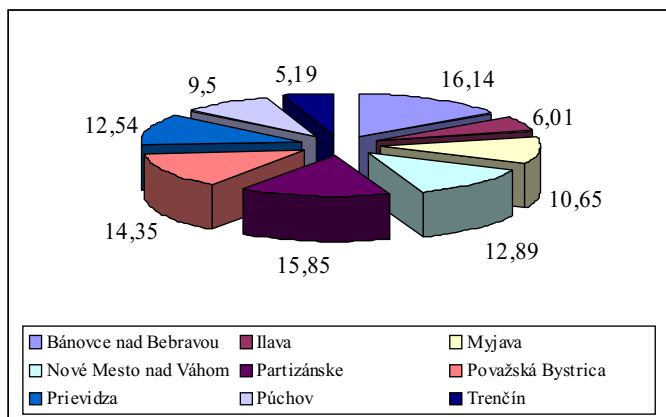
## Vývoj nezamestnanosti v roku 2002

K 31.12.2002 evidovali okresné úrady práce v pôsobnosti KÚP Trenčín celkom 36 743 osôb. V porovnaní s rovnakým obdobím roku 2001 (40 931 osôb) klesol počet evidovaných nezamestnaných o 4 188 osôb. Celoslovenská miera nezamestnanosti počítaná z disponibilného počtu nezamestnaných dosiahla ku koncu roku 17,45 %, čo predstavuje oproti predchádzajúcemu roku pokles o 1,18 percentuálneho bodu. Trenčiansky kraj vykázal ku koncu roku mieru nezamestnanosti 10,91 %, čo je výrazne pod priemerom SR.

V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roku (12,70 %) pokles miery nezamestnanosti v Trenčianskom kraji predstavuje 1,79 percentuálneho bodu. Najvýraznejší pokles v porovnaní s rokom 2001 zaznamenali v roku 2002 okresy Myjava (-5,16 percentuálneho bodu), Partizánske (-2,49 percentuálneho bodu) a Púchov (-2,47 percentuálneho bodu).

V Trenčianskom kraji sa pod celoslovenskou mierou nezamestnanosti pohybujú všetky okresy. Dlhodobu najvyššiu mieru nezamestnanosti k 31.12.2002 vykazujú okresy Bánovce nad Bebravou 16,14% a Partizánske 15,85%.

Mieru nezamestnanosti podľa jednotlivých okresov Trenčianskeho kraja za rok 2002 znázorňuje graf:



K 31.12.2002 evidovali okresné úrady práce Trenčianskeho kraja celkom 9 249 poberateľov podpory v nezamestnanosti, čo predstavuje podiel 25,17% z celkového počtu evidovaných nezamestnaných v Trenčianskom kraji. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel druhý najvyšší. Podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti za SR je 17,80%. Osem z deviatich okresov Trenčianskeho kraja dosiahlo úroveň tohto ukazovateľa nad celoslovenský priemer. Pod jeho úrovňou sa nachádza okres Partizánske s podielom 16,40 %. Najvyšší podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti dosiahol okres Ilava s 38,90 %.

V období IV. Štvrťroka 2002 bola novopriznaná podpora 6 409 osobám a zrušená 4 469 osobám.

V priebehu roku okresné úrady práce zaevidovali celkom 44 240 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie. Z uvedeného počtu bolo 18 632 žien, čo je 42,12% z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných a 1 611 osôb so ZPS s podielom z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných 3,64%. Z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných bolo 3 794 osôb uvoľnených z pracovného pomeru z organizačných dôvodov, čo predstavuje 8,58%.

Z evidencie úradov práce bolo vyradených celkom 48 428 osôb. Z uvedeného počtu bolo prostredníctvom úradu práce umiestnených 10 128 evidovaných nezamestnaných (20,91 %), čo je o 6 340 umiestnených osôb menej ako v roku 2001. Vyradených pre nespoluprácu s úradom práce bolo 4 310 osôb (8,90 %).

Zo vzdelanostnej štruktúry evidovaných nezamestnaných je najvyšší podiel zo vzdelanostnej skupiny 2,3 – vyučení bez maturity (42,58 %) a skupiny 1,0 – osoby so základným, resp. nedokončeným základným vzdelaním (22,52 %). Evidovaný nezamestnaný týchto vzdelanostných skupín 0,1,2,3 predstavujú spolu 65,10 % z celkového počtu. Najvyšší počet z uvedených skupín je v evidencii okresných úradov práce Bánovce nad Bebravou (69,31 %), Prievidza (68,75 %) a Nové Mesto nad Váhom (68,09 %)

### **Vzdelanostná štruktúra EN v %**

<b>Vzdelanie</b>	<b>BN</b>	<b>IL</b>	<b>MY</b>	<b>NM</b>	<b>PE</b>	<b>PB</b>	<b>PD</b>	<b>PU</b>	<b>TN</b>	<b>Kraj</b>
<b>9,8</b>	2,63	5,11	2,85	3,17	2,68	3,40	3,29	3,56	6,53	<b>3,54</b>
<b>7,6</b>	15,75	20,79	18,13	16,84	18,67	19,96	15,64	16,47	20,50	<b>17,67</b>
<b>5</b>	2,09	2,92	3,98	2,88	2,75	3,36	3,01	3,14	5,13	<b>3,17</b>
<b>4</b>	10,22	11,45	8,03	9,02	8,52	12,91	9,30	11,09	15,64	<b>10,52</b>
<b>3,2</b>	48,67	40,99	43,10	42,07	40,72	41,85	43,85	43,86	36,62	<b>42,58</b>
<b>1,0</b>	20,64	18,74	23,90	26,02	26,66	18,54	24,90	21,86	15,76	<b>22,52</b>

### **Vzdelanostná skupina**

**0** – bez vzdelania, nedokončené vzdelanie

**1** – základné vzdelanie

**2** – vyučenie

**3** – úplné stredné bez maturity

**4** – úplné stredné s maturitou

**5** – úplné stredné všeobecné

**6** – úplné stredné odborné s maturitou

**7** – vyššie vzdelanie

**8** – vysokoškolské vzdelanie

**9** – vedecká výchova

*Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie*

Najpočetnejším vekovým intervalom evidovaných nezamestnaných je interval 20 – 24 rokov. 6 927 osôb v tomto veku predstavuje 18,85% z celkového počtu. Druhým najpočetnejším je interval 45 – 49 rokov, v ktorom je evidovaných 4 846 osôb, čo predstavuje 13,19% z celkového počtu osôb evidovaných na okresných úradoch práce Trenčianskeho kraja.

Z celkového počtu 36 743 evidovaných nezamestnaných je dlhodobo v evidencii, nad 12 mesiacov 13 324 osôb, čo predstavuje 36,26%. Najvyšší podiel dlhodobo evidovaných nezamestnaných vykazuje okres Bánovce nad Bebravou (46,75 %) a najnižší okres Ilava (21,16 %). Krátkodobo evidovaných nezamestnaných do 3 mesiacov doby evidencie je

10 544 osôb, čo je 28,70% z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. Najvyšší podiel krátkodobo evidovaných nezamestnaných vykazujú okresy Ilava 41,04%, Trenčín 35,76% a Púchov 33,93%.

V členení podľa KZAM najvyšší podiel predstavuje KZAM 9 – pomocní a nekvalifikovaný pracovníci 29,98% (11 016 osôb), KZAM A – osoby bez pracovného zaradenia 24,44% (8 980 osôb) a KZAM 7 – remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia, opravári 16,91% (6 213 osôb). Táto štruktúra dlhodobo pretrváva v Trenčianskom kraji.

V štruktúre evidovaných podľa OKEČ sú najpočetnejšími skupinami OKEČ 20 – spracovateľský priemysel (29,31%), OKEČ 75 – verejná správa, obrana (17,19%) a OKEČ 45 – stavebníctvo (13,95%).

V evidencii okresných úradov práce bolo 3 231 osôb so ZPS, čo predstavuje 8,79 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel najvyšší. Pod celoslovenským priemerom (5,66 percentuálneho bodu) sa v Trenčianskom kraji nachádza len okres Trenčín. V porovnaní so stavom k 31.12.2001 v celoslovenskom priemere stúpol podiel evidovaných nezamestnaných so ZPS o 0,16 percentuálneho bodu a v Trenčianskom kraji o 0,28 percentuálneho bodu. V porovnaní so stavom k 30.6.2002 medzi okresmi najvyšší nárast zaznamenali okresy Myjava (0,68 percentuálneho bodu) a Partizánske (0,52 percentuálneho bodu). Najvýraznejší pokles zaznamenal okres Ilava (-0,94 percentuálneho bodu).

V evidencii bolo 3 488 evidovaných absolventov, čo predstavuje 9,49 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. V porovnaní s predchádzajúcim rokom stúpol počet evidovaných absolventov o 1 101.

Okresné úrady práce vykázali 13 324 osôb, ktoré sú v evidencii dlhodobo, nad 12 mesiacov. Z celkového počtu evidovaných nezamestnaných to predstavuje 36,26%. Dlhodobo evidovaných žien bolo 5 963, čo je 38,35% z celkového počtu žien. Nad 24 mesiacov bolo evidovaných celkom 6 261 osôb hľadajúcich zamestnanie, čo je 17,04% z celkového počtu evidovaných nezamestnaných.

Podľa štatistických výkazov zamestnávateľa nahlásili celkom 2 676 voľných pracovných miest. Z uvedeného počtu bolo 445 miest pre absolventov a 118 pre občanov so ZPS.

## **Vývoj nezamestnanosti v roku 2003**

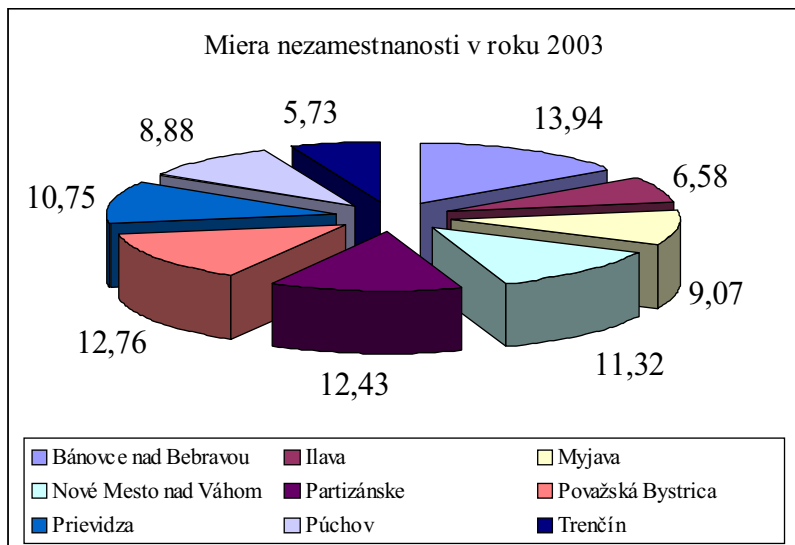
K 31.12.2003 evidovali okresné úrady práce v pôsobnosti KÚP Trenčín celkom 31 541 osôb. V porovnaní s rovnakým obdobím roku 2002 (36 743 osôb) klesol počet evidovaných nezamestnaných o 5 202 osôb. Celoslovenská miera nezamestnanosti počítaná z disponibilného počtu nezamestnaných dosiahla ku koncu roku 15,2 %, čo predstavuje oproti predchádzajúcemu roku pokles o 2, 25 percentuálneho bodu. Trenčiansky kraj vykázal ku koncu roku mieru nezamestnanosti 9,87%, čo je výrazne pod priemerom SR.

V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roku (10,91%) pokles miery nezamestnanosti predstavuje 1,04 percentuálneho bodu. Najvýraznejší pokles v porovnaní s rokom 2002 zaznamenali v roku 2003 okresy Partizánske (-3,42 percentuálneho bodu), Bánovce nad Bebravou



( - 2,2 percentuálneho bodu), Prievidza (-1,79 percentuálneho bodu), Považská Bystrica ( -1,59 percentuálneho bodu), Myjava (-1,58 percentuálneho bodu), a Púchov (-0,62 percentuálneho bodu).

V Trenčianskom kraji sa pod celoslovenskou mierou nezamestnanosti pohybujú všetky okresy. Dlhodobu najvyššiu mieru nezamestnanosti k 31.12.2003 vykazujú okresy Bánovce nad Bebravou 13,94 % , Považská Bystrica 12,76 % a Partizánske 12,43 %.



K 31.12.2003 evidovali okresné úrady práce Trenčianskeho kraja celkom 9 943 poberateľov podpory v nezamestnanosti, čo predstavuje podiel 30,57 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných v Trenčianskom kraji. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel druhý najvyšší. Podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti za SR je 20,80 %. Všetkých deväť okresov Trenčianskeho kraja dosiahlo úroveň tohto ukazovateľa nad celoslovenský priemer. Najvyšší podiel poberateľov podpory v nezamestnanosti dosiahol okres Trenčín s 46,61 %, Ilava s 40,19 % a Myjava s 34,98 %.

V priebehu roku okresné úrady práce zaevidovali celkom 57 780 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie. Z uvedeného počtu bolo 19 956 žien, čo je 34,53 % z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných a 2 304 osôb so ZPS s podielom z celkového počtu novoevidovaných nezamestnaných 3,98 %.

Z evidencie úradov práce bolo vyradených celkom 38 543 osôb. Z uvedeného počtu bolo prostredníctvom úradu práce umiestnených 14 064 evidovaných nezamestnaných (36,48 %), čo je o 3 936 umiestnených osôb viac ako v roku 2002. Vyradených pre nespoluprácu s úradom

práce bolo 3 876 osôb (10,05 %).

Zo vzdelanostnej štruktúry evidovaných nezamestnaných je najvyšší podiel zo vzdelanostnej skupiny 2 – vyučení bez maturity 13 243 EN (41,98 %) a skupiny 1,0 – osoby so základným, resp. nedokončeným základným vzdelaním 6 695 EN (21,22 %). Evidovaní nezamestnaní týchto vzdelanostných skupín 0,1,2 predstavujú spolu 63,2% z celkového počtu. Najvyšší počet z uvedených skupín je v evidencii okresných úradov práce Bánovce nad Bebravou, Prievidza, Považská Bystrica a Nové Mesto nad Váhom.

#### ***Vzdelanostná štruktúra EN – počet v jednotlivých okresoch***

<b>Vzdelanie</b>	<b>BN</b>	<b>IL</b>	<b>MY</b>	<b>NM</b>	<b>PE</b>	<b>PB</b>	<b>PD</b>	<b>PU</b>	<b>TN</b>	<b>Kraj</b>
<b>9,8</b>	106	166	40	132	132	170	315	82	196	<b>1339</b>
<b>7,6</b>	519	895	220	578	626	950	1116	394	696	<b>5994</b>
<b>5</b>	72	61	55	109	86	138	177	56	118	<b>872</b>
<b>4</b>	299	246	158	338	327	546	678	255	480	<b>3327</b>
<b>3,2</b>	1529	843	621	1666	1566	1936	2861	957	1373	<b>13352</b>
<b>1,0</b>	614	342	298	1038	971	807	1631	459	535	<b>6695</b>

#### **Vzdelanostná skupina**

**0** – bez vzdelania, nedokončené vzdelanie

**1** – základné vzdelanie

**2** – vyučenie

**3** – úplné stredné bez maturity

**4** – úplné stredné s maturitou

**5** – úplné stredné všeobecné

**6** – úplné stredné odborné s maturitou

**7** – vyššie vzdelanie

**8** – vysokoškolské vzdelanie

**9** – vedecká výchova

*Zdroj: ÚPSVaR, vlastné spracovanie*

Najpočetnejším vekovým intervalom evidovaných nezamestnaných je interval do 24 rokov. 7 031 osôb v tomto veku predstavuje 21,61 % z celkového počtu. Druhým najpočetnejším je interval nad 50 rokov, v ktorom je evidovaných 6 758 osôb, čo predstavuje 20,77 % z celkového počtu osôb evidovaných na okresných úradoch práce Trenčianskeho kraja.

Z celkového počtu 31 541 evidovaných nezamestnaných je dlhodobá v evidencii, nad 12 mesiacov 10 516 osôb, čo predstavuje 33,34 %. Najvyšší podiel dlhodobá evidovaných nezamestnaných vykazuje okres Bánovce nad Bebravou 1 253 osôb (39,91 %) a najnižší okres Ilava 452 osôb (21,35 %). Krátkodobá evidovaných nezamestnaných do 3 mesiacov doby evidencie je 11 323 osôb, čo je 34,81 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. Najvyšší podiel krátkodobá evidovaných nezamestnaných vykazujú okresy Ilava 893 osôb, čo predstavuje 42,18 %, Púchov 904 osôb čo je 41,10 % a Trenčín 1 385 osôb čo je 40,75 %.

V členení podľa KZAM najvyšší podiel predstavuje KZAM 9 – pomocní a nekvalifikovaný

pracovníci 25,92 % (8 177 osôb), KZAM A – osoby bez pracovného zaradenia 19,23 % (6 068 osôb) a KZAM 7 – remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia, opravári 18,10 % (5 712 osôb). Táto štruktúra dlhodobo pretrváva v Trenčianskom kraji.

V evidencii okresných úradov práce k 31.12.2003 bolo 2 618 osôb so ZPS, čo predstavuje 8,30 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb. V celoslovenskom porovnaní je tento podiel najvyšší. V porovnaní so stavom k 30.6.2002 medzi okresmi najvyšší nárast zaznamenali okresy Trenčín o 56 EN so ZPS a Púchov o 35 EN so ZPS. Najvýraznejší pokles zaznamenal okres Považská Bystrica o 62 EN so ZPS.

V evidencii bolo 1 900 evidovaných absolventov, čo predstavuje 6,02 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. V porovnaní s predchádzajúcim rokom klesol počet evidovaných absolventov o 1 588.

Okresné úrady práce vykázali 10 516 osôb, ktoré sú v evidencii dlhodobo, nad 12 mesiacov. Z celkového počtu evidovaných nezamestnaných to predstavuje 33,34 %. Dlhodobo evidovaných žien bolo 4 307, mužov bolo 6 209. Nad 24 mesiacov bolo evidovaných celkom 1 422 osôb hľadajúcich zamestnanie, čo je 4,5 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných.

Podľa štatistických výkazov zamestnávateľa nahlásili celkom 2 469 voľných pracovných miest.

Štruktúru nezamestnanosti v Trenčianskom kraji za rok 2003 znázorňuje tabuľka:

**Štruktúra nezamestnanosti v Trenčianskom kraji v r. 2003**

Ukazovateľ	03/2003	06/2003	09/2003	12/2003
<b>Miera EN (%)</b>	10,20	8,72	8,32	9,87
<b>Stav EN</b>	34 398	32 497	28 199	32 524
<b>Stav disp. počtu EN</b>	30 459	29 213	27 452	29 474
<b>Stav PPvN</b>	9 205	7 018	7 217	9 943
<b>Stav EN – ženy</b>	14 223	12 963	12 850	14 121
<b>Stav EN – ZPS</b>	2 966	2 597	2 446	2 618
<b>Stav EN -absolventi</b>	2 919	3 304	3 172	2 671
<b>Stav EN – mladiství</b>	175	163	177	141

### 3.1.4 Aktívne opatrenia regionálneho trhu práce

#### Aktívna politika trhu práce v Trenčianskom kraji v roku 2000

Financovanie aktívnej politiky trhu práce v roku 2000 prebiehalo v dvoch kategóriách:

- ostatné aktívne opatrenia,
- realizácia dohodnutých verejnoprospešných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných.

Rozpísaný objem finančných prostriedkov na ostatné aktívne opatrenia v roku 2000 dosiahol čiastku 64 901 tis. Sk a v porovnaní s rokom 1999 zaznamenal nárast o 28 833 tis. Sk. Tento nárast bol spôsobený hlavne vyšším objemom účelovo určených finančných prostriedkov oproti roku 1999 na ZPS.

Dňa 1.8.2000 vstúpila do platnosti novela zákona o zamestnanosti č. 245/2000, ktorou bol ustanovený § 91a), ktorý umožňuje vytvorenie verejnoprospešných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných (DVPPMDN) financovaných z prostriedkov štátneho rozpočtu.

Pre Trenčiansky kraj boli schválené na financovanie DVPPMDN finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu vo výške 109 175 tis. Sk, čo predstavuje pri maximálnej výške príspevku 4 846,- Sk vrátane odvodov na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie vytvorenie 4 506 pracovných miest.

K 31.12.2000 v rámci Trenčianskeho kraja bolo uzatvorených 527 dohôd na vytvorenie 3 892 dohodnutých verejnoprospešných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných. Z predpokladaného počtu 4 553 DVPPMDN vytvorené VPP miesta predstavujú 84,1%.

Dohody v zmysle § 91a) boli uzatvorené najmä s obcami, nadáciami, farskými úradmi, domovmi dôchodcov, technickými službami obcí a občianskymi združeniami. Najväčší záujem o zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných prejavili obecné úrady, nakoľko verejnoprospešné práce rôzneho charakteru vykonávali samotní obyvatelia jednotlivých obcí. Vzhľadom na ročné obdobie, išlo skôr o pracovné miesta s nižšou pridanou hodnotou.

V rámci nových opatrení aktívnej politiky trhu práce boli v roku 2000 v najväčšej miere uplatňované nástroje podpory vytvárania nových pracovných miest.

Na úrovni Trenčianskeho kraja sa v najväčšej miere uplatňovala podpora vytvárania najmä krátkodobých verejnoprospešných pracovných miest.

V období roka 2000 okresné úrady práce Trenčianskeho kraja uzavreli zmluvy s 23 vzdelávacími zariadeniami, ktoré v pôsobnosti KÚP Trenčín uskutočnili 60 rekvalifikačných kurzov, do ktorých bolo zaradených 540 evidovaných nezamestnaných. Do jednotlivých kurzov bolo v roku 2000 zaradených 40,9% záujemcov z celkového počtu prihlásených. V hodnotenom období bolo ukončených 49 rekvalifikačných kurzov, v ktorých ukončilo rekvalifikáciu 384 evidovaných nezamestnaných. Úspešnosť zamestnania sa po absolvovaní rekvalifikačného kurzu bola 22,0%, čo znamená, že sa k tomuto dátumu zamestnalo 84 absolventov rekvalifikačných kurzov.

V roku 2000 neboli v Trenčianskom kraji čerpané finančné prostriedky na udržanie existujúcich pracovných miest.

V roku 2000 KÚP Trenčín nevyhlásil verejnú súťaž na vypracovanie projektu oživenia zamestnanosti v zmysle § 96 Zákona NR SR č. 387/1996 o zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Osobitná pozornosť bola v roku 2000 venovaná občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou. Finančné prostriedky vyčlenené na financovanie nových aktivít na trhu práce v rok 2000 získané z odvodov za neplnenie povinného podielu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v súlade s § 114, ods. 2 zákona NR SR č. 387/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov boli rozpísané okresom Trenčianskeho kraja do výšky zostatku k 30.11.1999, čo predstavuje objem 35 986 tis. Sk. Tieto finančné prostriedky boli vyčlenené na podporu pracovného uplatnenia občanov so ZPS s využitím všetkých nástrojov APTP.

V roku 2000 poskytli OÚP Trenčianskeho kraja z uvedeného objemu príspevkov v celkovej výške 10 999 tis. Sk na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska pre celkom 78 pracovných miest pre občanov so ZPS a poskytli príspevok v celkovej výške 1 290 tis. Sk na úhradu prevádzkových nákladov už existujúcich chránených dielní, resp. pracovísk.

### **Aktívna politika trhu práce v Trenčianskom kraji v roku 2001**

Financovanie aktívnej politiky trhu práce v roku 2001 prebiehalo v týchto kategóriách:

- ostatné aktívne opatrenia,
- realizácia dohodnutých verejnoprospešných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných,
- financovanie projektov „Program podpory zamestnávania mladých ľudí“ a „Program individualizovaných služieb zamestnanosti“.

Objem finančných prostriedkov na aktívne opatrenia v roku 2001 dosiahol čiastku 127 677 tis. Sk a v porovnaní s rokom 2000 zaznamenal nárast o 62 776 tis. Sk.

Dohodnutých verejnoprospešných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných, ktoré boli vytvorené v roku 2000 a ktorých financovanie pokračovalo aj v roku 2001, bolo v Trenčianskom kraji celkom 597, z toho 75% tvorili pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou.

K 31.12.2001 uzatvorili okresné úrady práce Trenčianskeho kraja celkom 527 dohôd na vytvorenie nových 3 828 dohodnutých verejnoprospešných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných, čo z predpokladaného počtu 4 553 DVPPMDN tieto novovytvorené verejnoprospešné pracovné miesta predstavujú 84,1%.

Z hľadiska štruktúry dohodnutých pracovných miest sa v roku 2001 vyskytli problémy pri obsadzovaní pracovných miest najmä v kvalifikovaných profesiách a tiež pri preobsadzovaní zamestnancov na DVPPMDN, kedy zamestnávateľia nemohli v dohodnutej lehote obsadiť vytvorené pracovné miesta ďalším dlhodobo nezamestnaných pre nevhodnú profesnú štruktúru evidovaného nezamestnaného, chýbajúcu prax, vzdelanie, osobnostné vlastnosti, pracovné návyky a pod.

V čerpaní aktívnej politiky trhu práce (bez financovania DVPPMND) boli v roku 2001 v najväčšej miere uplatňované nástroje podpory vytvárania nových pracovných miest.

Na úrovni Trenčianskeho kraja sa v roku 2001 v najväčšej miere uplatňovala podpora vytvárania najmä krátkodobých verejnoprospešných pracovných miest a podpora samozamestnávania v zmysle stanovených kritérií jednotlivých okresných úrad práce Trenčianskeho kraja.

V roku 2001 okresné úrady práce Trenčianskeho kraja zahájili 288 nových rekvalifikačných kurzov, do ktorých bolo zaradených 2 516 evidovaných nezamestnaných. Do jednotlivých kurzov bolo v roku 2001 zaradených 49,1% záujemcov z celkového počtu prihlásených. Úspešnosť zamestnania sa po absolvovaní rekvalifikačného kurzu bola 18,7%, čo znamená, že sa zamestnalo 347 absolventov rekvalifikačných kurzov, z toho prostredníctvom nástrojov APTP 54 osôb.

Osobitná pozornosť bola v roku 2001 venovaná občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou. Finančné prostriedky vyčlenené na financovanie nových aktivít na trhu práce v roku 2001 získané z odvodov za neplnenie povinného podielu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v súlade s § 114, ods. 2 zákona NR SR č. 387/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov boli rozpísané okresným úradom práce Trenčianskeho kraja v objeme 49 345 tis. Sk. Tieto finančné prostriedky boli vyčlenené na podporu pracovného uplatnenia občanov so ZPS s využitím všetkých nástrojov APTP.

### **Aktívna politika trhu práce v Trenčianskom kraji v roku 2002**

Na aktívnu politiku trhu práce bol v roku 2002 pre úrady práce Trenčianskeho kraja (okrem účelovej dotácie zo ŠR - § 86, § 90a, § 91a) rozpísaný rozpočet vo výške 478 574 tis. Sk. Z rozpísaného rozpočtu bolo v roku 2002 čerpané 337 629 tis. Sk.

V priebehu roka 2002 bolo v okresoch Trenčianskeho kraja otvorených 518 rekvalifikačných kurzov, do ktorých bolo zaradených 5 218 evidovaných nezamestnaných v celkovej dohodnutej sume na kurzovné 49 204 404,- Sk. Z celkového počtu zaradených evidovaných nezamestnaných bolo 1 327 žien, 220 absolventov, 22 mladistvých, 373 občanov so ZPS a 830 dlhodobo evidovaných nezamestnaných. Po ukončení rekvalifikačných kurzov sa na trhu práce umiestnilo 1 658 rekvalifikantov, čo predstavovalo 37%-nú úspešnosť zamestnania.

Najefektívnejšími z nástrojov APTP na riešenie zamestnávania občanov so ZPS je dlhodobo poskytovanie príspevku na zriadenie a prevádzku CHD a CHP v zmysle § 107, § 108 a § 110 – príspevok na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov CHD a CHP – zákona NR SR č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Ďalšími najvyužívanějšími nástrojmi APTP pre občanov so ZPS je aj vytváranie dohodnutých verejnoprospešných pracovných miest (§91) a rekvalifikácia.

K 31.12.2002 bolo v evidencii okresných úradov práce 3 231 osôb so ZPS, čo predstavuje 8,79% z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb. V celoslovenskom porovnaní (5,66%) je tento podiel stále najvyšší.

Okresné úrady práce Trenčianskeho kraja na základe dohôd uzatvorených v roku 2002 finančne podporili zamestnávanie občanov so ZPS v celkovej výške 44 814 tis. Sk na vytvorenie 304 dohodnutých pracovných miest pre občanov so ZPS. Na úhradu prevádzkových nákladov chránených dielní, resp. pracovísk, v ktorých bolo podporených 242 pracovných miest, sa vynaložilo celkovo 6 299 tis. Sk.

Z vynaložených finančných prostriedkov na nástroje APTP - § 107, § 108 a § 110 v roku 2002 v celkovej sume 51 112 806,- Sk boli na:

- § 107 – na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska zamestnávateľom poskytnuté príspevky v sume 42 921 137,- Sk, čím bolo vytvorených 288 pracovných miest pre občanov so ZPS.
- § 108 – na zriadenie chráneného pracoviska občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou poskytnuté príspevky v sume 1 893 000,- Sk, čím bolo vytvorených 16 pracovných miest pre občanov so ZPS – samostatne zárobkovo činných.

### **Aktívna politika trhu práce v Trenčianskom kraji v roku 2003**

Cieľom bolo vytváranie nových pracovných príležitostí, udržiavanie existujúcich a príprava evidovaných nezamestnaných v rámci vytvárania miest pri vstupe priamych investícií v SR.

Prostredníctvom rekvalifikačných kurzov sa vzdelávali evidovaní nezamestnaní v profesiách, ktoré boli požadované na trhu práce a o ktoré požiadali evidovaní nezamestnaní so zámerom dosiahnutia čo najväčšej úspešnosti uplatnenia sa na trhu práce.

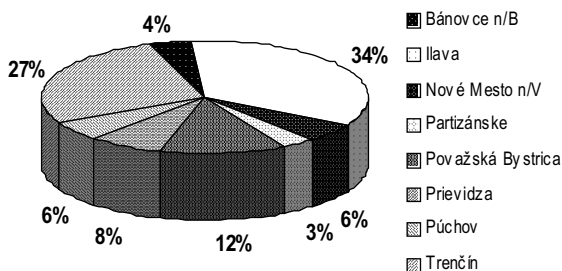
Pri vytváraní pracovných miest sa kládol dôraz na dĺžku trvania pracovného miesta. Prioritou však bolo aj riešenie občanov so zdravotným postihnutím, v rámci pracovných miest na dobu určitú. Nakoľko v evidencii boli neustále veľké počty dlhodobo evidovaných občanov, okresné úrady práce týchto riešili prostredníctvom zamestnávania u zamestnávateľov na dobu určitú, hlavne prostredníctvom nástroja APTP - § 91a DVPPMDN (dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto dlhodobo nezamestnaného).

Snahou každého úradu bolo v roku 2003 vytváranie pracovných príležitostí pre občanov so ZPS v rámci chránených dielní (CHD) a chránených pracovísk (CHP). Ak už takéto miesta existovali, úrad práce podporil ich trvanie pomocou finančného príspevku na úhradu prevádzkových nákladov.

## 3.2 DOPYTOVÁ STRANA TRHU PRÁCE - ZAMESTNANECKÝ PROFIL A ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV V TSK

V Trenčianskom kraji bolo dotazníkom oslovených 500 zamestnávateľov elektronickou poštou a 250 písomne. Výsledok **kladne reagujúcich** zamestnávateľov je nasledovný:

región	počet zamestnávateľov	počet zamestnancov
Bánovce n/B.	6	3720
Ilava	50	3515
Nové M. n/V.	8	2389
Partizánske	5	1588
Pov. Bystrica	18	3235
Prievidza	11	9940
Púchov	8	8150
Trenčín	39	7772
spolu	145	40309



Z dotazníkov boli spracované údaje o **formách zamestnania** k 30.09.2004:

forma zamestnania	muži	ženy
plný úväzok	23568	16007
čiastočný úväzok	181	524
dohoda/brigáda	636	711
sezónna práca	174	54
iná forma	58	54
spolu	24617	17350

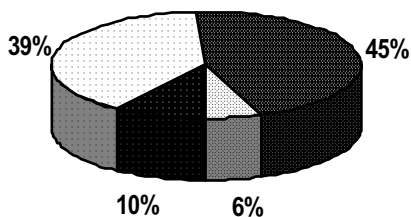


Z dotazníkov boli zistené údaje o **oblastiach zamestnania** k 30.09.2004:

oblasť zamestnania	počet pracovníkov	oblasť zamestnania	počet pracovníkov
riadenie/manažment	1135	personalistika	351
financie/účtovníctvo	1012	výroba/služby	30588
nákup/zasobovanie	773	výskum a vývoj	1238
marketing/predaj/odbyt	993	logistika/doprava	1093
		iné	3126
spolu	40309		

Pracovníci v sledovaných firmách majú nasledovný **stupeň dosiahnutého vzdelania**:

stupeň dosiahnutého vzdelania	počet zamestnancov	% z celkového počtu
VŠ	4153	10
SŠ a SOŠ	15569	39
SOU a OU	17949	45
ZŠ a neukončené ZŠ	2638	6
spolu	40309	100

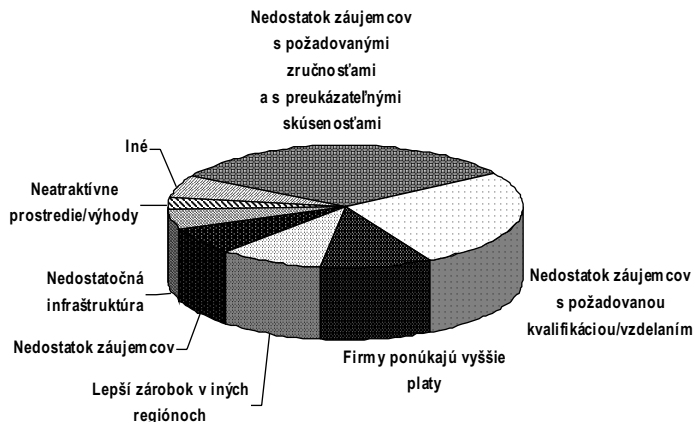


**Veková štruktúra** zamestnancov v Trenčianskom kraji:

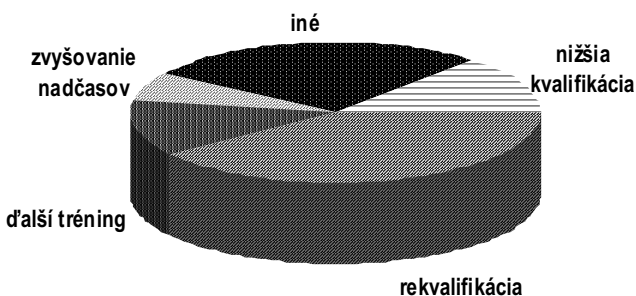
veková hranica	počet zamestnancov	% z celkového počtu
15 - 24	4031	9
25 - 54	32929	83
55 a viac	3349	8
spolu	40309	100

Za dve najvýznamnejšie príčiny problémov pri **prijímaní nových zamestnancov** označili zamestnávateľia nedostatok záujemcov s požadovanou kvalifikáciou/vzdelaním a nedostatok záujemcov s požadovanými zručnosťami a preukázateľnými skúsenosťami.

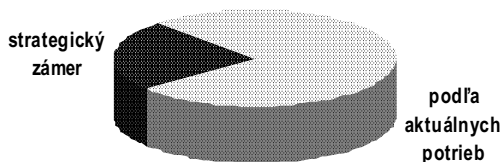
Naproti tomu sa nedostatok záujemcov o prácu vyrovnal príčinám, spojeným s mzdovým ohodnotením - ostatné firmy ponúkajú vyššie platy a možnosť lepšieho zárobku v iných regiónoch. Nedostatočná infraštruktúra v regióne z hľadiska mobility bola menej významnou príčinou problémov pri prijímaní nových pracovníkov.



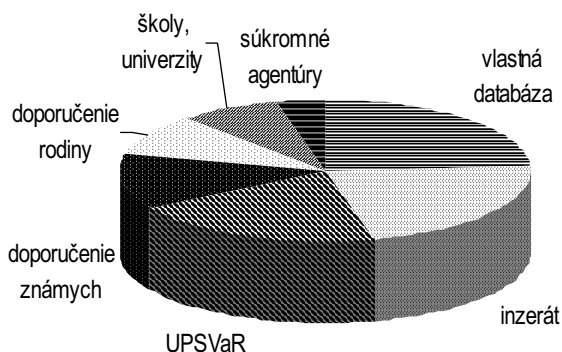
Problémy s **nedostatkom pracovníkov** riešia zamestnávatelia najčastejšie rekvalifikáciou existujúcich zamestnancov. Až potom prijímajú nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a následne poskytujú ďalší tréning externou vzdelávacou organizáciou a zvyšujú nadčasy.



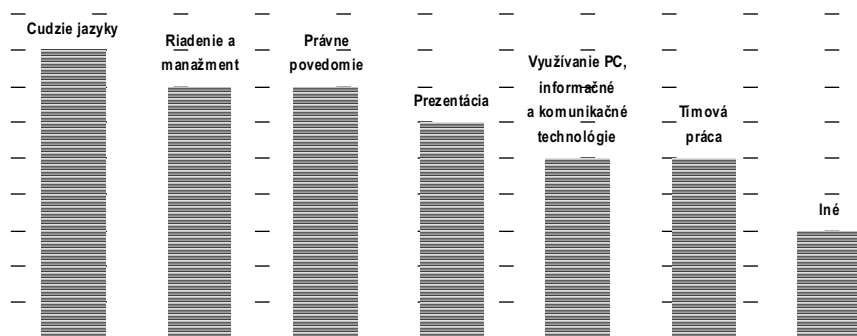
Až 76% zamestnávateľov prijíma nových zamestnancov „ad hoc“, t.j. **podľa aktuálnych potrieb**. Ostatní riadia personálny proces prijímania nových pracovníkov v súlade so strategickým zámerom firmy.



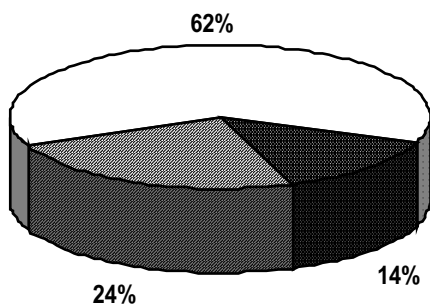
Ako najefektívnejšie **spôsoby prijímania nových pracovníkov** sa hodnotia vlastné firemné databázy záujemcov, inzercia v novinách a ponuka z úradov práce.



Ako **najproblémovejšie oblasti pri prijímaní pracovníkov** sa vyhodnotili znalosti cudzích jazykov, naproti tomu v tímovej práci a ovládaní PC/IT boli najmenšie rezervy, prípadne najnižšie požiadavky.



Podľa názoru viac ako polovice zamestnávateľov sa počet ich zamestnancov nebude v priebehu najbližšieho roka meniť. Štvrtina predpokladá nárast a 14% pokles ich počtu.



## 4. SWOT ANALÝZA A ANALÝZA PROBLÉMOV

**SWOT analýza je procesom identifikovania silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb.** Na jej základe môže spoločnosť prikočiť k určeniu strategického plánovacieho procesu. Aby systém cieľového riadenia fungoval, musia ciele spĺňať požiadavky.

Táto SWOT analýza identifikuje silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia, ktoré vyplývajú z analýzy ekonomickej a sociálnej situácie a analýzy lokálneho trhu práce v Trenčianskom kraji. Rovnako prihliada a akceptuje nosné indikatívne črty rámcových dokumentov ako:

- Európska politika zamestnanosti,
- Lisabonská stratégia pre Slovensko,
- Národný rozvojový plán,
- Stratégia konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky,
- Národný plán zamestnanosti,
- Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR (November 2001),
- Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2002 a 2003,
- Správa o plnení záverov a priorít z dokumentu „Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR“ za rok 2001,

Podstatnou pre vypracovanie predloženej SWOT analýzy trhu práce v Trenčianskom kraji bola analýza lokálnych trhov práce v jednotlivých okresoch Trenčianskeho kraja, indikované trendy a závery vyplývajúce z analýzy zozbieraných a vyhodnotených primárnych a sekundárnych štatistických zistení a aktívne opatrenia regionálneho trhu práce.

### Silné stránky

- nižšia miera nezamestnanosti ako je priemerná úroveň slovenskej ekonomiky,
- nízke pracovné náklady, priaznivý vývoj produktivity práce,
- relatívna úroveň stredoškolského vzdelania v pomere k reálnym súčasným podmienkam dopytovej strany trhu práce,
- priaznivá veková štruktúra,
- široká sieť vzdelávacích a tréningových zariadení.

### Slabé stránky

- miera nezamestnanosti, najmä nezamestnanosť mladých ľudí bez praxe a dlhodobá nezamestnanosť,
- silne segmentovaný trh práce s lokálnymi rozdielmi v nezamestnanosti,
- nízka úroveň podpora aktívneho stárnutia,
- nízka úroveň mobility a flexibility pracovnej sily,
- vysoká úroveň sociálnej segregácie a význam znevýhodnených skupín,
- nedostatočná prepojenosť medzi systémom vzdelávania a potrebami trhu práce,

- nízka úroveň vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily v pomere k priemeru v slovenskej ekonomike,
- nedostatočné vzdelávanie pracovníkov pôsobiacich vo verejných službách,
- absencia jednotnej ucelenej regionálnej stratégie celoživotného vzdelávania.

## Príležitosti

- vytváranie nových pracovných miest vo väzbe na vznik priemyselných parkov a zón, vytvorenie logistických a subdodávateľských firiem pre rozvíjajúci sa priemysel na Považí, ktoré budú náročné na sofistikovanú pracovnú silu,
- využitie potenciálu vysokých škôl v Trenčianskom kraji, najmä Trenčianskej univerzity AD v Trenčíne, ktorá má perspektívnu heterogénnu štruktúru orientovanú študijnými programami ako Ľudské zdroje a personálny manažment, Verejná správa, Mechatronika pre automobilový priemysel, Konštrukcia a výroba špeciálnej techniky a podobne,
- vytváranie spoločne koordinovaného súboru nástrojov politiky zamestnanosti,
- efektívna a účinná aplikácia navrhnutého systému akčných plánov zamestnanosti na regionálnej a lokálnej úrovni,
- intenzívnejšia spolupráca súkromného podnikateľského sektora a systému vzdelávania v gescii TSK s cieľom obsahovej inovácie učebných osnov k súčasným a budúcim požiadavkám trhu práce,
- podpora celoživotného vzdelávania ako základu transformácie na znalostnú ekonomiku a udržateľný rozvoj.

## Ohrozenia

- zväčšenie nerovností na trhu práce a rast dlhodobej nezamestnanosti,
- prehlbovanie štrukturálnych rozdielov medzi ponukou a dopytom na trhu práce v rámci TSK,
- zvyšovanie marginality znevýhodnených skupín, prehlbovanie sociálnej nerovnováhy,
- odliv kvalifikovanej pracovnej sily.

**Všeobecné ciele** vyplývajúce zo SWOT analýzy môžeme zhrnúť do nasledovných kľúčových bodov:

- a) podpora vytvárania nových pracovných miest na regionálnej a lokálnej úrovni, ktorá smeruje najmä do oblasti súkromného sektora ( veľkí zamestnanávatelia, malé a stredné podnikanie, samozamestnanie, prípadne rodinné zamestnanie v cestovnom ruchu a ďalších službách ),
- b) nové pracovné miesta bude prevažne obsadzovať miestna pracovná sila, je to dôsledok nízkej pracovnej mobility, vysokých nákladov na dopravu do zamestnania a nedostatočnej sociálnej a technickej infraštruktúry,
- c) dôraz na adaptabilnosť pracovnej sily v pracovnom zaradení, rast kvalifikačnej štruktúry,
- d) znižovanie rodovej nerovnosti na lokálnom trhu práce.

## Vytváranie nových pracovných príležitostí

- propagácia regiónu z hľadiska získavania investícií a zakladania nových firiem,
- rozširovanie existujúcej podnikateľskej štruktúry v perspektívnych odvetviach, resp. v odvetviach vysokou hodnotou pridanou spracovaním – scientifikácia produkcie, kvalifikovaná

pracovaná sila, príjmová zložka z poskytnutého výrobného faktora,

- podpora vytvárania tzv. rodinného zamestnania v sektore služieb, napr. podpora rozvoja cestovného ruchu, spracovanie stratégie cestovného ruchu v regióne z hľadiska jeho konkurencieschopnosti,
- migrácia pracovnej sily za pracovnými príležitosťami v susedných regiónoch a lokalitách, zabezpečenie dostatočnej sociálnej a technickej infraštruktúry pre pracovnú silu dochádzajúcu za prácou – mobilita pracovnej sily.

### **Adaptabilnosť pracovnej sily**

- typovanie rekvalifikačných programov pre zamestnancov, ktorí sú potenciálne ohrození stratou zamestnania,
- poradenstvo o existujúcich voľných pracovných príležitostiach a perspektívach trhu práce z hľadiska ďalšieho vývoja a smerovania odvetvovej skladby v regióne a následne kvalifikačných potrieb.

### **Znižovanie sociálnej nerovnosti**

- angažovanie a sústredenie sociálnych partnerov,
- priebežné školenia a monitoring zevýhodnených skupín,

Základná stratégia Trenčianskeho samosprávneho kraja je definovaná v Pláne hospodárskeho a sociálneho rozvoja, ktorý vychádza zo strategických prístupov:

- aktivizácia nedostatočne využitého ľudského potenciálu a hospodárskeho potenciálu,
- znižovanie regionálnych disparít a pomoc ekonomicky slabším oblastiam.

Jedným zo špecifických cieľov je rozvíjanie ľudských zdrojov v regióne a zvyšovanie ich adaptability.





## 5. FORMULÁRE OPATRENÍ LAP

Pre tvorbu strategických akčných plánov zamestnanosti na regionálnej, subregionálnej a miestnej úrovni Projektový tím TSK na základe vyhodnotenia primárnych a sekundárnych údajov trhu práce v Trenčianskom kraji, návrhu aktívnych opatrení trhu práce a celého radu odborných a špecializovaných pripomienok, podnetov a iniciatív partnerov projektu a širšieho okolia definuje tri skupiny zásad s plánovanými opatreniami. Zásady a opatrenia vychádzajú zámierov a cieľov projektu, politík na regionálnej, národnej a európskej úrovni (viď Príloha II. – schéma 1 a Indikačný diagram v prílohe III.). Prierezové ciele LAPZ vychádzajú z kľúčových politík ako NAPZ a EES, spracované sú systémom intervečnej logiky v maticiacich logického rámca (viď Príloha III.). Komplexne sú horizontálne priority, zásady a opatrenia spracované pomocou stromovej štruktúry (viď Príloha IV. ).

### **Prierezové ciele (horizontálne priority) NAPZ:**

1. Úplná zamestnanosť,
2. Zvyšovanie kvality a produktivity práce,
3. Posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie.

### **Prierezové ciele (horizontálne priority) LAPZ:**

1. Vytváranie nových efektívnych pracovných príležitostí,
2. Znižovanie mikroregionálnych a lokálnych disparít trhu práce,
3. Podpora systému CZV a adaptability pracovnej sily,
4. Pomoc najzraniteľnejším skupinám.

Zásady a plánované opatrenia LAPZ:

Zásada č. 1:

#### **Lokálne partnerstvo**

Plánované opatrenia:

- 1.1 Vytvorenie lokálneho partnerstva pre účely zamestnanosti,
- 1.2 Sústrdenia sociálnych partnerov.

Zásada č. 2:

#### **Zvyšovanie kvalifikačných predpokladov a potrieb**

Plánované opatrenia:

- 2.1 Systém vzdelávacích a rekvalifikačných programov pre nezamestnaných v závislosti na vývoji trhu práce,
- 2.2 Špeciálne poradenstvo a odborné vedenie.

Zásada č. 3:

#### **Rovnosť príležitostí**

Plánované opatrenia:

- 3.1 Zvyšovanie zručností osôb s rodičovskými povinnosťami

Zásada č. 4:

#### **Flexibilita a adaptabilita pracovnej sily**

Plánované opatrenia:

- 4.1 Systém karierného poradenstva na stredných školách v Trenčianskom kraji,
- 4.2 Zvyšovanie zručností pracovníkov v existujúcich firmách – produktivita práce.

**Formát prehľadu opatrenia** – viď Prílohu VII.



## 6. BUDOVANIE PARTNERSTVA

Rozvoj Partnerstiev na miestnej úrovni („miestny rozvoj“) možno definovať ako kolektívne úsilie a snahu spoločenstva (verejnosti) o zlepšenie miestnych hospodárskych a sociálnych podmienok ako aj podmienok životného prostredia. Relevantné subjekty v regióne dokážu aktívne prispieť k rozvoju zamestnanosti, ak majú v sebe schopnosť vytvoriť partnerstvo a následne stratégiu. LAPZ nie sú vo svojej podstate dokumenty, ale procesy rôznorodých aktivít, ktoré realizujú subjekty na regionálnej, subregionálnej a lokálnej úrovni. LAPZ pomáhajú rozvoju zamestnanosti v tých oblastiach, na ktoré EES a národné politiky nemajú dosah.

LAPZ budú efektívne a strategické len za fungovania inštitútu Lokálneho Partnerstva.

### 6.1 ŠTRUKTÚRA PARTNERSTVA

Vytvorená štruktúra partnerstva v rámci grantovej schémy má široký základ, aby mohla obsiahnuť kompetencie a funkcie poradných orgánov, pracovných skupín a podvýborov.

V oblasti Rozvoja ľudských zdrojov na regionálnej, sub-regionálnej a lokálnej úrovni zodpovedá nasledovnému:

- sektorovému usporiadaniu s rovnocenným zastúpením verejného, súkromného a tretieho sektora,
- žiaden sektor nemá v Rade Partnerstva väčší počet miest ako ostatné dva sektory spolu;
- počet členov v Rade Partnerstva je 15,
- každý sektor má pridelené 4 miesta na úrovni Rady Partnerstva.

### 6.2 CIELE PARTNERSTVA

- v rámci cieľov projektu zameriavať sa na ľudí, ktorí sú sociálne vylúčení, ľudí dlhodobo nezamestnaných a ľudí, ktorým hrozí, že sa stanú dlhodobo nezamestnanými,
- prostredníctvom Plánu hospodárskeho a sociálneho rozvoja na miestnej úrovni definovať strategický prístup k riešeniu na regionálnej a lokálnej úrovni problémov,
- umožniť pružnejšiu reakciu na nové problémy a otázky, ktoré sa môžu vyskytnúť na regionálnej a miestnej úrovni,
- podporovať kolektívny postup na regionálnej a miestnej úrovni pri podpore činností, ktorých prínosom pre nezamestnaných je to, že im zabezpečia pracovné miesta,
- podporovať a podnecovať rozvoj holistického prístupu k potrebám ľudí, ktorí sú sociálne vylúčení, ľudí, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní a ľudí, ktorým hrozí, že sa stanú dlhodobo nezamestnanými,
- prostredníctvom koordinácie rôznych orgánov, agentúr, skupín a podnikov podporovať identifikáciu a stanovenie nových príležitostí pre hospodársku činnosť,
- prostredníctvom spoluúčasti všetkých sektorov a najmä sociálnych partnerov podporovať rozvoj miestneho hospodárstva.

Vytvorené partnerstvá zvyšujú rozvojový potenciál v rámci rozvoja ľudských zdrojov, resp. časti zamestnanosť a to možnosťou získavania finančných zdrojov pre zabezpečenia aktivít a opatrení lokálnych akčných plánov v zmysle ďalších dokumentov ako PHaSR Trenčianskeho samosprávneho kraja, Národného akčného plánu zamestnanosti a Európskej politiky zamestnanosti v podmienkach Novej ekonomiky a Lisabonskej stratégie. Samozrejme, existujú v svojom priestore tiež ostatné lokálne stratégie. Našou úlohou bolo, aby LAPZ neboli ich priamym konkurentom, ale zhodnocovateľom ich medzivýsledkov, prípadne návodom pre ďalšiu činnosť.

Partnerstvo je problematickým, zložitým a náročným vzťahom, nakoľko spája ľudí a organizácie z rôznych prostredí, zázemí a záujmov. Plnenie kolektívnych cieľov a zámerov zahŕňa kolektívny prístup a kolektívny postup, ktoré povedú ku kolektívnym výsledkom.

## 6.3 IDENTIFIKÁCIA PARTNEROV

Princíp budovania Partnerstva reflektuje na podmienky zmiešaného typu ekonomiky a jeho sektorové usporiadanie. V zmiešanom hospodárstve vedľa seba kooperujú: verejný sektor, súkromný sektor a tretí sektor. Do popredia v zmiešanej ekonomike vstupujú otázky spojené s ekonomickými činnosťami a ich rozdelením a financovaním v rámci súkromného alebo verejného sektora. Prečo štát (vláda) ovplyvňuje ekonomiku prostredníctvom verejného sektora. Ak máme otázku, treba dať aj odpoveď. Joseph E. Stiglitz význam tejto otázky zdôraznil a poukázal na to, že v civilizovaných štátoch činnosť vlády výrazne ovplyvňuje životnú úroveň všetkých obyvateľov. Štát dotuje vybrané druhy potravín, zdravotníctvo, školstvo, kultúru, priamo zamestnáva značnú časť pracujúcich, ovplyvňuje ceny mnohých produktov, spotrebiteľov ovplyvňuje výškou daní, dotované sú verejné komunikácie, železnice. Obce sa starajú o odvoz odpadkov, kanalizáciu, zabezpečujú pitnú vodu, čistotu ovzdušia, atď.

Verejným sektorom rozumieme tu oblasť spoločenskej reality, resp. subsystém jednotlivých sfér spoločenského života, ktorá sa nachádza vo verejnom vlastníctve, v ktorej sa z politického hľadiska rozhoduje verejnou voľbou a uplatňuje sa v nej verejná kontrola, pričom účelom fungovania verejného sektora je naplňovanie verejného záujmu a správa vecí verejných. Verejný sektor je produktom hospodárskej politiky štátu.

Verejný sektor funguje v rámci tzv. zmiešanej ekonomiky, kde vedľa seba koexistuje súkromný sektor, verejný sektor a tretí sektor. V tejto súvislosti vzniká základná otázka a to: Prečo existuje verejný sektor? Väčšina prác, ak tento problém výslovne rieši, spája základnú príčinu existencie verejného sektora s javom známym ako tzv. trhové zlyhanie, kde toto zlyhanie je považované za dôvod vládneho zásahu.

Odborná literatúra zvyčajne tieto základné dimenzie verejného sektora:

- Verejný sektor je tá časť ekonomiky, ktorá je financovaná prostredníctvom verejných financií. Podstata verejného sektora tu splyva s verejnými financiami.
- Verejný sektor je tá časť ekonomiky, ktorá je riadená prostredníctvom orgánov verejnej správy. Verejný sektor je takto stotožnený s verejnou správou.

- Verejný sektor, je tá časť ekonomiky, v ktorej sa rozhoduje prostredníctvom verejnej voľby. Verejný sektor sa odvodzuje od teórie verejnej voľby.
- Verejný sektor je tá časť ekonomiky, ktorá podlieha verejnej kontrole. Verejný sektor sa tu podmieňuje existenciou verejnej kontroly.

Z ekonomického hľadiska súvisí vznik verejného sektoru s existenciou zmiešanej ekonomiky, ktorá vzniká v dôsledku prirodzenej absencie trhu v niektorých sférach ekonomického života.

### ***Základné rozlišovacie aspekty verejného a súkromného sektora***

<b>Sektor</b>	<b>Verejný sektor</b>	<b>Súkromný sektor</b>
<b>Účel</b>	Verejný záujem	Súkromný záujem
<b>Organizácia</b>	Orgány verejného sektora	Súkromná aktivita
<b>Funkcia</b>	Výkon verejného sektora	Súkromné zábery a ciele

*Prameň: vlastné spracovanie*

Určujúcim rozlišovacím znakom pre existenciu verejného sektora je verejný záujem, ktorý nie je vždy v súlade so súkromným záujmom. Verejný záujem sa veľmi často používa, platná právna úprava ho výslovne obsahovo nevymedzuje. Verejný záujem (spoločenský záujem) je takým druhom záujmu, ktorý má nadindividuálny charakter. Jeho nositeľom (garantom, realizátorom) je sociálny subjekt. Sociálny subjekt naplňa spoločnosťou uznané ciele a potreby. Verejný záujem je činiteľom spoločenskej integrity sociálneho subjektu. Z uvedených poznatkov možno urobiť súhrn nasledovne:

- verejný záujem má normatívny obsah,
- vyžaduje určit spoločenské ciele,
- určit rozsah verejného záujmu, resp. pojmu verejnosť.

### **6.3.1 Potenciál a členenie partnerstva**

Potenciál partnerstva sa sústreďuje na zastúpenie širokej škály záujmov, zvyšovanie disponibilných zdrojov na politiku lokálnej zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov v regióne, primárne a sekundárne uspokojovanie regionálnych a lokálnych potrieb, na inováciu tvorivosť pri regionálnom rozvoji.

Partnerstvo projektový tím poňal ako úzku spoluprácu všetkých zainteresovaných zložiek zúčastnených na sociálnom a ekonomickom rozvoji, najmä na podmienke vytvárania trvalej pridanej hodnoty rastom a podporou zamestnanosti. Pripravený princíp partnerstva má za úlohu, aby každý subjekt partnerstva sa sústredil na svoje možnosti, kompetencie a prirodzené dispozície a prednosti.

## Sektorové členenie partnerstva

Verejný sektor	Súkromný sektor	Tretí sektor
Štátna správa	Obchodné komory	MVO
Samospráva	Únia živnostníkov	NZO
Úrady práce	Zamestnávateľa	Občianske združenia
Štatistický úrad	Malí a strední podnikatelia	
Stredné školy	Banky	
Vysoké školy	Poist'ovne	
Sociálna poisťovňa		
Zdravotné poisťovne		

Projektový tím pripravil zoznam potenciálnych partnerov, ktorý boli pravidelne pozývaní na partnerské stretnutia, vzájomné konzultácie, semináre a workshopy pri príprave dokumentu LAP. Zoznam potencionálnych partnerov, ktorí aktívne reagovali uvádzame v tabuľke.

### Potenciálne partnerstvo

Verejný sektor	Súkromný sektor	Tretí sektor
Mestá a obce TSK	SPOK v Trenčíne	TraRA v Trenčíne
ŠÚ SR – Krajská správa Trenčín	ZPS, Krajská rada v Trenčíne	RRA v Prievidzi
ÚPSVaR v Trenčíne	SŽK, Krajská rada v Trenčíne	RA TSK, n.o.
ÚPSVaR v Prievidzi	personálni manažéri najväčších	Združenie pre rozvoj
ÚPSVaR v Považskej Bystrici	zamestnávateľov	regiónu Horná Nitra
ÚPSVaR v Bánovciach nad B.	súkromné vzdelávacie strediská	Viediecky parlament TK
ÚPSVaR v Novom Meste nad V.		Euroregión Biele – Biele
Krajský školský úrad v Trenčíne		Karpaty
Odbory Úradu TSK		RPIC Trenčín
TnU AD v Trenčíne		RPIC Prievidza
Vysoká škola manažmentu v Trenčíne		Akadémia vzdelávania v Trenčíne

## 6.3.2 Rada partnerstva a jej zloženie

Partnerstvo na regionálnej a miestnej úrovni na svoje aktivity má možnosť získať zdroje priamo z programov EÚ.

### Štruktúra Rady partnerstva

- **Zástúpenie verejného sektora**
  - ÚPSVaR Považská Bystrica
  - FSEV TnU AD v Trenčíne
  - Krajská organizácia ZMOS
  - SPŠ Odevná Trenčín
- **Zastúpenie súkromného sektora**
  - Dupres, s.r.o. Dubnica n/V.
  - Makyta, a.s. Púchov
  - SOPK Trenčín
  - RPIC Trenčín
  - ATOP SR Trenčín
  - Inštitút vzdelávania, s.r.o. Trenčín
  - Akadémia vzdelávania Trenčín
- **Zastúpenie tretieho sektora**
  - ERVES, n.o. Dubnica n/V.
  - RA TSK, n.o.
  - Združenie Vlára Váh
  - Združenie mikroregiónu Horná Nitra

### Forma partnerstva

- **neformálna** - založená na vzájomnom rešpektovaní sa, angažovanosti, bez obmedzení. Forma Partnerstva je dynamický proces, ktorý sa vyvíja postupne pri vzájomnom spoznávaní sa a budovaní vzájomnej dôvery. Nevýhodou takejto formy je uplatnenie finančnej pomoci z jednotlivých fondov a programov. Výhodou môže byť jednoduchosť smerom do vnútra aj navonok.
- **formálna** - inštitucionalizovaná na základe platnej legislatívy (občianske združenie, nezisková organizácia, nadácia apod.). Výhodou takejto formy je uplatnenie finančnej pomoci z jednotlivých fondov a programov EÚ, neýhodou môže byť nejednoznačnosť smerom do vnútra aj navonok.





# PRÍLOHY

- Príloha I.      **HARMONOGRAM ČINNOSTÍ - PRIEBEH PROJEKTU  
(PLÁNOVANÉ A DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY)**
- Príloha II.     **POSTAVENIE PARTNERSTVA A INŠTITUCIONÁLNE  
ZABEZPEČENIE**
- Príloha III.    **RÁMCOVÁ MATICA A INTERVENČNÁ LOGIKA**
- Príloha IV.    **STROMOVÁ ŠTRUKTÚRA CIEĽOV**
- Príloha V.     **PLÁNOVANÉ ZÁSADY A OPATRENIA**
- Príloha VI.    **FORMÁT PREHĽADU OPATRENIA**
- Príloha VII.   **ZAMESTNANOSŤ V TSK**



# PRÍLOHA I. - HARMONOGRAM ČINNOSTÍ - PRIEBEH PROJEKTU (PLÁNOVANÉ A DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY)

## 1. Analýza trhu práce

### Aktivity

#### A1 Analýza problémov potrieb kľúčových aktérov

- zamestnanosť, nezamestnanosť v Trenčianskom kraji (september – december 2004, krátkodobí špecialisti)
- vzdelávanie – štruktúra, trendy (september – december 2004, krátkodobí špecialisti, dlhodobý špecialista)

#### A2 Príprava dotazníkového prieskumu (december 2004, špecialisti, koordinátor)

#### A3 Profil regiónu (september – december 2004, dlhodobí špecialisti)

#### A4 Študijné a pracovné stretnutia (september 2004 – marec 2005)

### Výsledky

#### A1 Identifikácia trendov (január 2005)

#### A2 Prieskumné štúdie (január – február 2005)

#### A3 Tvorba štruktúry analýzy regionálneho trhu práce

## 2. Verejná diskusia

### Aktivity

#### A5 Spätná väzba

#### A6 Workshopy s partnermi (plánovaný počet 15 regionálnych workshopov) členovia PT

### Výsledky

#### A6 spolupráca s UPSVaR pri realizácii regionálnych workshopov a tréningov

## 3. Budovanie partnerstva

### Aktivity

#### A7 Inštitucionálne partnerstvo (január – máj 2005, projektový manažér, dlhodobý špecialista, krátkodobí špecialisti)

#### A8 Stretnutia s partnermi (január – máj 2005)

### Výsledky

#### A7 Rada partnerstva (jún 2005)

## **4. Lokálne akčné plány**

### **Aktivita**

**A9** Stratégie zamestnanosti (apríl 2005, členovia PT)

### **Výsledky**

**A9** Stromová štruktúra cieľov, Matica logického rámca, Intervenčná logika

## **5. Záverečná konferencia**

### **Aktivita**

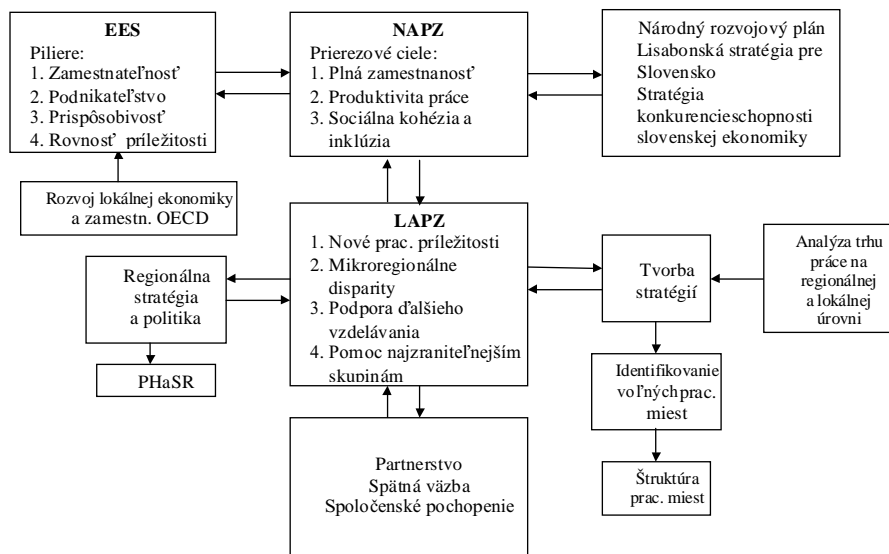
**A10** Príprava a distribúcia pozvánok (máj 2005, koordinátor PT)

**A11** Prezentácia a posúdenie projektu (jún 2005, členovia PT)

### **Výsledky**

**A11** Finálny dokument

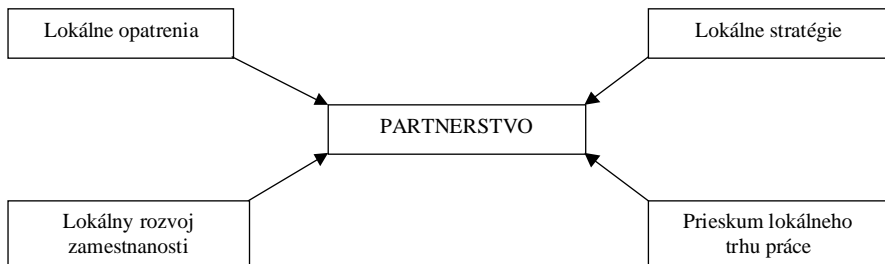
# PRÍLOHA II. - POSTAVENIE PARTNERSTVA A INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE



**Ciele**

**Inštitucionálne zabezpečenie**

**Aktivity**





# PRÍLOHA III. - RÁMCOVÁ MATRICA A INTERVENČNÁ LOGIKA

## Strategický akčný plán zamestnanosti a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a lokálnej úrovni

Grantová schéma Rozvoj ľudských zdrojov, Finančné memorandum Phare 2002, SR 2002/000-610-15

### Popis projektu

Rozvoj a plánovanie stratégií zamestnanosti, budovanie regionálnych a lokálnych partnerstiev

### Hlavné zámery projektu

- Definovať prístupy k tvorbe LAPZ (stratégie zamestnanosti) v Trenčianskom kraji pri súčasnej koordinácii bázičských dokumentov nadnárodnej a národnej úrovne a PHaSR TSK.
- Riešenie zamestnanosti na regionálnej a lokálnej úrovni
- Vytvorenie predpokladov partnerstva na regionálnej a lokálnej úrovni za účelom rozvoja zamestnanosti a implementácie projektov ESF, SOP Ľudské zdroje

### Globálny cieľ

Vytvorenie strategického modelu zamestnanosti na regionálnej a lokálnej úrovni prostredníctvom koncepcne a udržateľne riadeného partnerstva.

### Hlavné ciele

- Vytváranie nových efektívnych prac. príležitostí
- Znižovanie mikroregionálnych a lokálnych disparít
- Podpora systému GZV a adaptability pracovnej sily
- Pomoc najzraniteľnejším skupinám.

### Aktivity projektu

- Stratégie a akčné plány
- Budovanie partnerstiev
- Organizácia workshopov, seminárov a tréningov
- Záverečná konferencia

### Program projektu

1. Prípravná fáza pre tvorbu LAPZ
2. Plánovaná fáza
3. Verejná diskusia
4. Budovanie partnerstva
5. Formuláre opatrení LAPZ – stratégie

## Zloženie projektového tímu

Projektový manažér – Ing. Ján Pristach

Projektový koordinátor – Mgr. Eugen Finkei

Dlhodobý špecialista I. – Mgr. Janka Oriešková

Dlhodobý špecialista II. – Ing. Jozef Habánik, PhD.

Krátkodobý špecialista I. – Ing. Peter Sika, PhD.

Krátkodobý špecialista II. – Mgr. Mária Hazuchová

Krátkodobý špecialista II. – Ing. Jana Pašmíková

Krátkodobý špecialista IV. – Ing. Daniel Lajčin

Krátkodobý špecialista V. – Ing. Ľuboš Modranský

Asistent-účtovník – Viera Ďuríková

## Všeobecný prístup

Trenčiansky kraj 605 182 obyvateľov, mieru zamestnanosti 62%, mieru nezamestnanosti 11%. Z hľadiska ľudského potenciálu je Trenčiansky kraj značne heterogénny. Podiel produktívnej zložky obyvateľstva v absolútnom vyjadrení klesá. Kraj má necelých 11% obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním a takmer 37% obyvateľov má úplné stredné vzdelanie. Len pre porovnanie najvypelší kraj v rámci SR, Bratislavský kraj má 26% ekonomicky aktívnych obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním.

Podľa návrhu finančného memoranda Európskej komisie na plánovacie obdobie 2007 – 2013, ktorý predpokladá rozdelenie zdrojov na politiku kohézie EÚ 336.2 mld. EUR sa budú alokovať prostriedky nasledovne:

- 51.7% členské štáty EÚ pred ostatným rozšírením,
- 41.7% nových 10 členských štátov,
- 6.6% Rumunsko a Bulharsko.

Novinkou má byť vytvorenie a definovanie nového cieľa: Regionálna konkurencia a zamestnanosť. Zruší sa podpora pre regióny postihnuté štrukturálnymi problémami, podpora by mala smerovať do projektov Lisabonskej stratégie. Ak chceme využiť výzvy Lisabonskej stratégie bude nevyhnutné sa zapojiť do budovania jednotného trhu, informačnej spoločnosti založenej na poznatkoch, udržateľného rozvoja vrátane enviromentálnych priorít a rozvoja ľudského kapitálu. Ciele EÚ v Lisabonskej stratégii:

- v roku 2010 dosiahnuť celkovú mieru zamestnanosti 70%,
- v roku 2010 dosiahnuť mieru zamestnanosti žien 60%,
- v roku 2010 dosiahnuť mieru zamestnanosti starších pracovníkov 50%,
- do roku 2010 zvýšiť vek odchodu do starobného dôchodku v priemere o 5 rokov,
- odstraňovať bariéry obmedzujúce mobilitu pracovnej sily vo vnútri členských štátov a rovnako medzi nimi,
- podporovať prístup k celoživotnému vzdelávaniu,
- eliminovať stav chudoby.



Európska stratégia zamestnanosti (EES) schválená v novembri 1997 na summite v Luxemburgu zadefinovala ciele a horizontálne priority politiky zamestnanosti:

- podpora malého a stredného podnikania podnikania,
- mobilita trhu práce a pracovnej sily,
- celoživotné vzdelávanie,
- podpora aktivity pracovnej sily vo vyššom veku,
- rodová rovnosť,
- boj proti diskriminácií na trhu práce,
- rast ekonomickej atraktívnosti práce,
- pravidelné zamestnanie,
- riešenie regionálnych disparít v zamestnanosti.

Národné akčné plány rozvoja zamestnanosti sa stali základom prípravy posilnenia významu regionálnych či lokálnych záujmov v oblasti odstraňovania nezamestnanosti a možnosti čerpať podporu z Európskeho sociálneho fondu (ESF). Projekty a čerpanie prostriedkov z fondu sú podmienené vypracovaním LAP a to je úloha projektového tímu.

Projektový tím Trenčianskeho samosprávneho kraja začal svoju v septembri 2004 určením východísk projektu a nosných tém. Nosné témy vychádzali z metodického usmernenia Technickej asistencie projektu a Príručky pre rozvoj partnerstiev a tvorbu akčných plánov rozvoja zamestnanosti (projekt č. SR 9808-04-02).

Nosné témy boli definované nasledovne:

- Vypracovanie stratégie rozvoja ľudských zdrojov a akčných plánov rozvoja zamestnanosti v kontexte PHaSR TSK a Národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2004 – 2006,
- Budovanie partnerstiev a ich význam pre formulovanie stratégie rozvoja ľudských zdrojov,
- Organizácia workshopov, seminárov a tréningov,
- Informovanosť a konzultácie s odbornou verejnosťou,
- Spolupráca s ďalšími aktérmi ORR TSK a TA projektu.

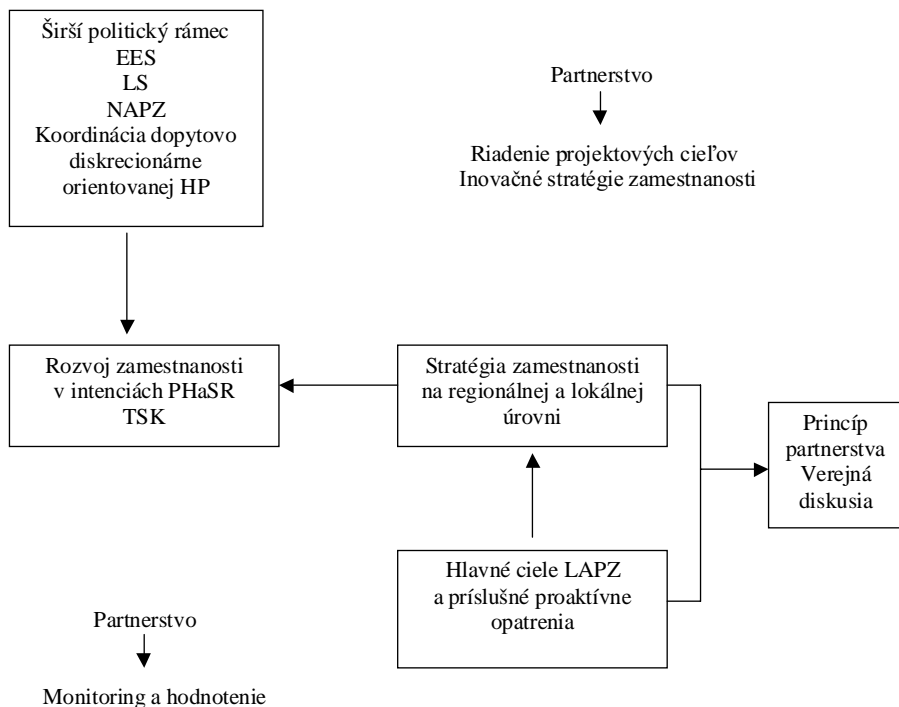
Grantová schéma „Rozvoj ľudských zdrojov“ Phare 2002 má na regionálnej a miestnej úrovni vyšpecifikovať problémy trhu práce v nadväznosti na ľudský kapitál a ľudský potenciál na spomínanej úrovni a vytvorí priestor pre samotných partnerov projektu na možnosti podávania projektov a čerpania prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu v nasledujúcom plánovacom období. Dynamické zmeny a procesy prebiehajúce v produkčnej sfére ekonomiky pod tlakom globálnych procesov znamenajú pre trh práce v regionálnom chápaní nasledovné poznatky:

- pracovná sila v regiónie versuz jednotný európsky trh,
- systém vzdelávacích programov versuz reakcia na technologické a štruktúrne zmeny,
- kvalifikačná štruktúra versuz inovácie a rozvoj.

Vertikálna štruktúra procesov a vzťahov medzi Európskou stratégiou zamestnanosti a jej piliermi (Zamestnatelnosť, Podnikateľstvo, Prispôsobivosť a Rovnosť príležitostí), Národným akčným plánom zamestnanosti s jeho prierezovými cieľmi a opatreniami, ktoré sa majú každoročne prehodnocovať v zmysle uznesenia EK a prípravou lokálnych akčných plánov zamestnanosti tvorí mechanický reťazec nevyhnutných axiém. Identická štruktúra národného a regionálneho plánu predurčuje a vymedzuje myšlienku vyrovnaní nerovnováhy medzi dopytom a ponukou na trhu práce za súčinnosti partnerstva súkromného a verejného sektora v regiónoch.

Tvorba regionálnych a lokálnych akčných plánov zamestnanosti je založená na princípe trvalého partnerstva. Partnerstvo vo sfére podpory rozvoja zamestnanosti a zníženia nezamestnanosti, zvýšenia kvalifikačných predpokladov, zručností a mobility pracovnej sily, vytváranie príležitostí na tzv. samozamestnávanie.

### Indikačný diagram



Intervenčná logika	Indikátory	Prostriedky	Predpoklady
Celkový cieľ	Model zamestnanosti a budovanie partnerstva	Definovanie cieľov	Riadenie projektového cyklu
Účel	LAPZ	Identifikácia kľúčových trendov	Znalosť problematiky
Výsledky	Analýza trhu práce	Zber primárnych a sekundárnych údajov	Štatistické prieskumy, dotazníky
Aktivity	Prostriedky	Náklady	Monitoring

Intervenčná logika	Indikátory	Prostriedky	Predpoklady
Prierezový cieľ	Vytváranie nových efektívnych príležitostí	Lokálne partnerstvo	Spracovanie projektu
Účel	Určenie cieľovej skupiny	Identifikácia potrieb	Poznanie potenciálu územnej jednotky
Výsledky	Analýza pracovných príležitostí v regióne	Prieskum zamestnávateľov v regióne	Osobný kontakt
Aktivity	Prostriedky	Náklady	Monitoring

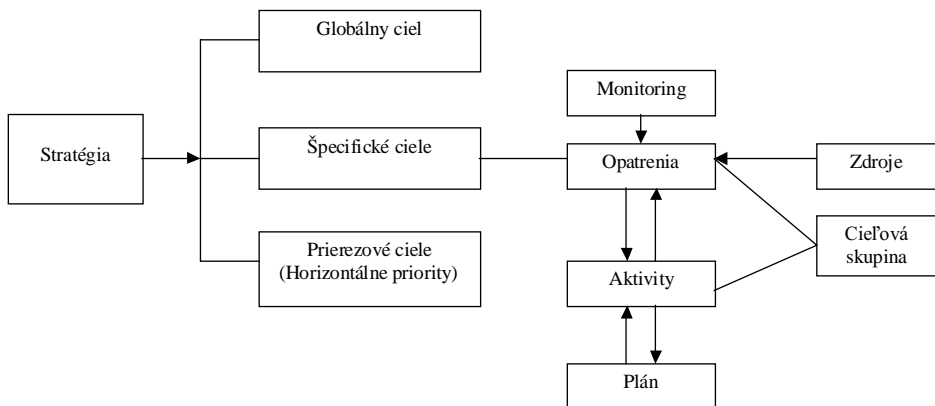
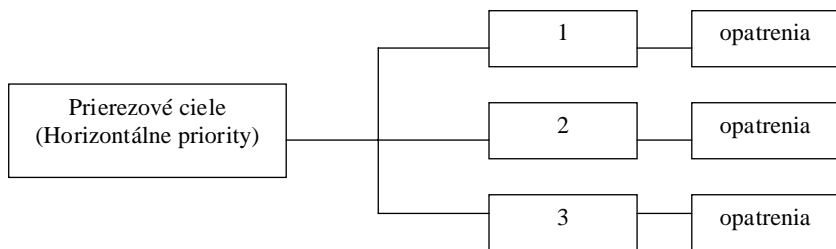
<b>Intervenčná logika</b>	<b>Indikátory</b>	<b>Prostriedky</b>	<b>Predpoklady</b>
Prierezový cieľ	Znižovanie lokálnych disparít trhu práce	Politika trhu práce	Spracovanie projektu
Účel	Pomoc ekonomiky neaktívnym	Efektívna aplikácia proaktívnych opatrení trhu práce	Nástroje regionálnej politiky
Výsledky	Analýza mikroregionálnych príležitostí	Mikroregionálny prieskum	Štatistické prieskumy
Aktivity	Prostriedky	Náklady	Monitoring

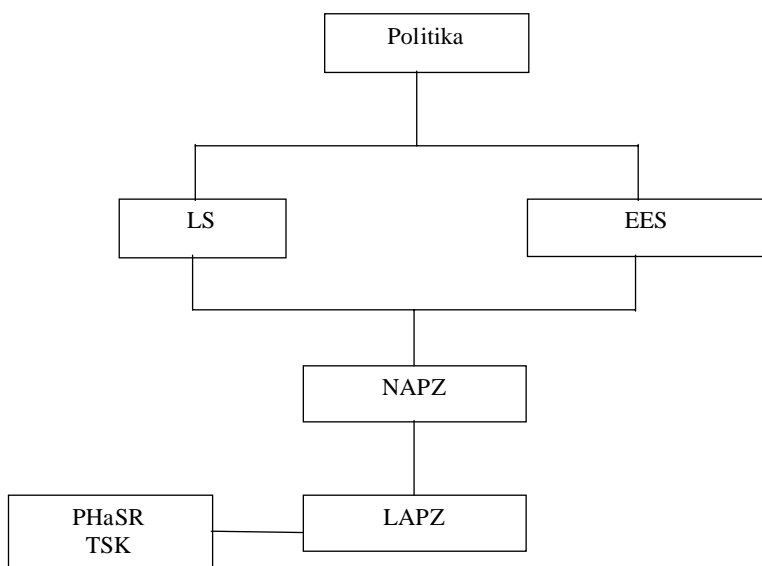
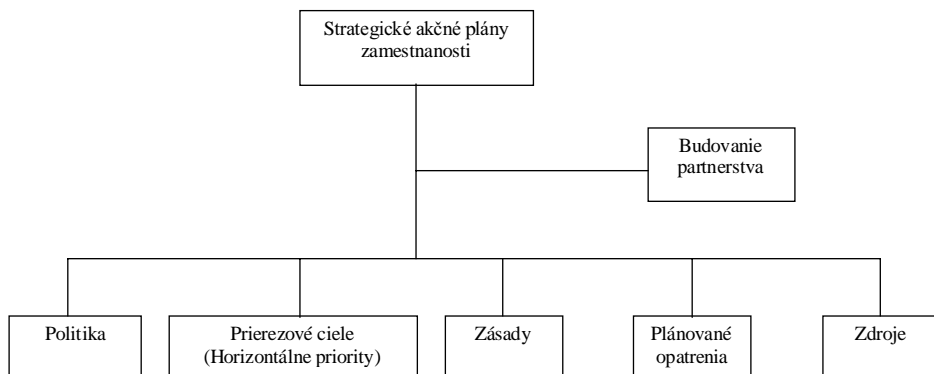
<b>Intervenčná logika</b>	<b>Indikátory</b>	<b>Prostriedky</b>	<b>Predpoklady</b>
Prierezový cieľ	CZV a adaptabilita pracovnej sily	Aplikácia nových moderných foriem vzdelávania	Spracovanie projektu
Účel	Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov (pracovnej sily)	Identifikácia kľúčových trendov	Sieť vzdelávacích agentúr a dostupnosť siete škôl
Výsledky	Analýza poskytovateľov služieb ďalšieho vzdelávania v regióne	Prieskum realizovaných programov ďalšieho vzdelávania	Osobný kontakt, dotazník
Aktivity	Prostriedky	Náklady	Monitoring

Intervenčná logika	Indikátory	Prostriedky	Predpoklady
Prierezový cieľ	Pomoc najzraniteľnejším skupinám	Aktivity odborného vedenia a poradenstva	Aktivačné programy
Účel	Posilnenie sociálnej inklúzie	Uľahčenie vstupu, resp. návratu na trh práce	Aktívna politika trhu práce
Výsledky	Analýza skupín ohrozených sociálnym vylúčením	Spolupráca s partnermi (UPSVaR, SP)	Štatistický prieskum
Aktivity	Prostriedky	Náklady	Monitoring

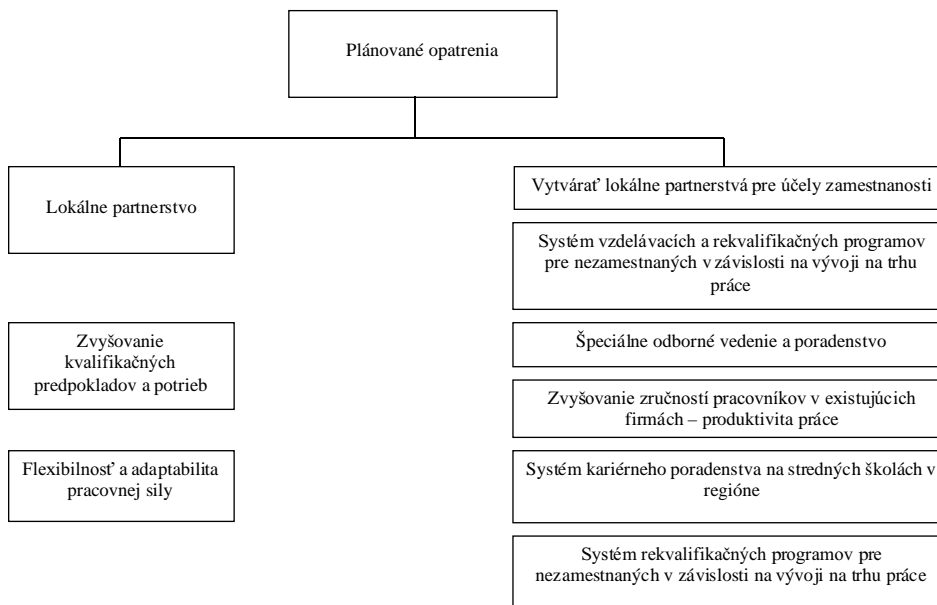


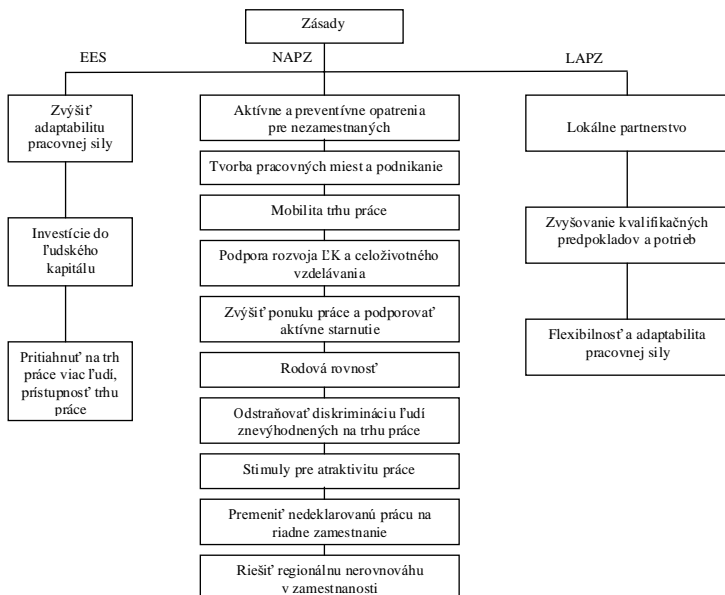
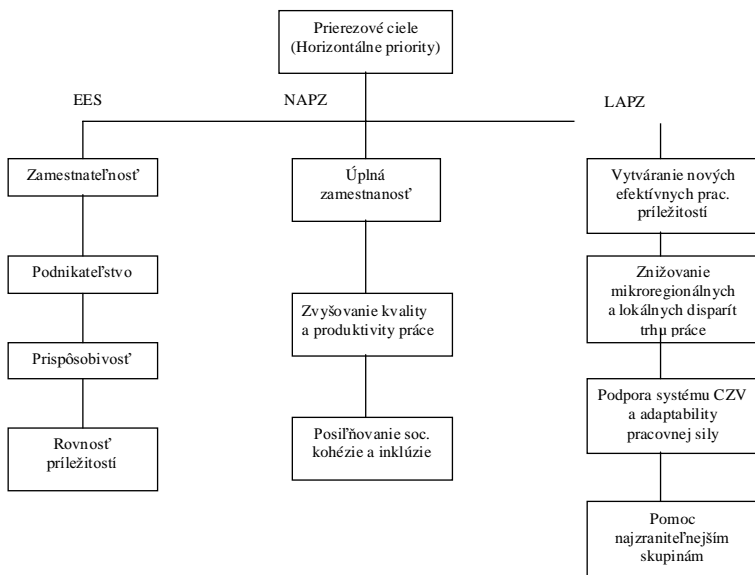
# PRÍLOHA IV. - STROMOVÁ ŠTRUKTÚRA CIEĽOV



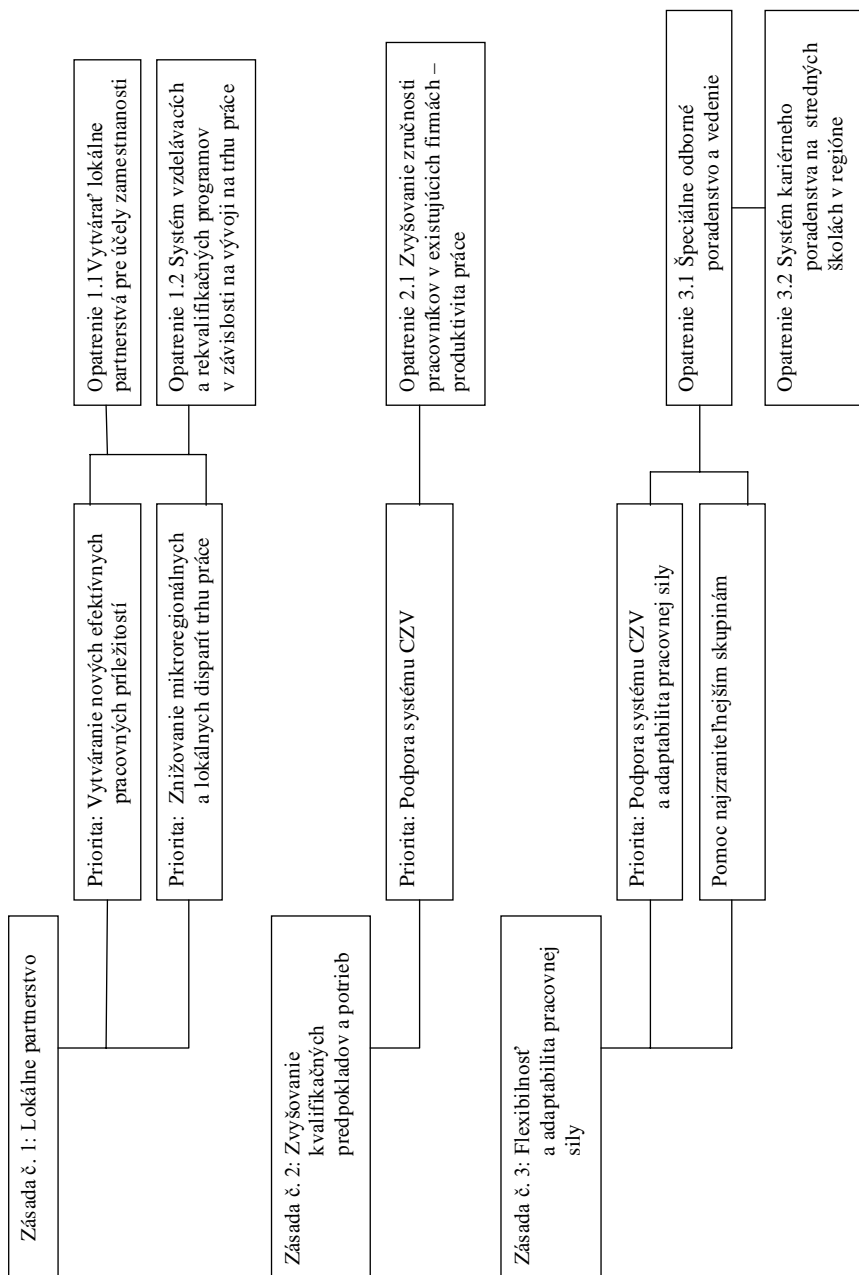








# PRÍLOHA V. - PLÁNOVANÉ ZÁSADY A OPATRENIA





## PRÍLOHA VI. - FORMÁT PREHLADU OPATRENÍ

<b>Zásada č. 3</b>	Rovnosť príležitostí
<b>Regionálna priorita</b>	Rovnosť príležitostí
<b>Opatrenie č.3.1</b>	Príprava osôb s rodinnými povinnosťami pre vstup na trh práce
<b>Odôvodnenie</b>	<p>Cieľová skupina– osoby s rodinnými povinnosťami osamelé matky / osamelí otcovia – má z dôvodu rodinných povinností a prispôbovaniu svojej pracovnej kariéry rodinným príslušníkom, výraznejšie sťaž návrat na trh práce. Aktéri vytvárania možností uplatňovania sa na práce – zamestnávateľa, veľmi často neposkytujú možnosti zaradiť sa pracovného procesu, čo zdôvodňujú slabším výkonom a častejšou absenciou v práci z dôvodu starostlivosti o choré deti. O to viac to posudzujú hlavne pri osamelých rodičoch, keďže sami znášajú dvojnásobné zaťaženie. Zamestnávateľa nemajú záujem vytvárať podmienky efektívne zosúladienie rodinného a pracovného života. Preto na trhu práce vznikla u tejto cieľovej skupiny stagnácia aktívneho prístupu a patia voči takýmto zamestnávateľom. Na strane zamestnávateľov existujú predsudky, ktoré často vedú k vytvoreniu diskriminácií a zábrane prijímať do zamestnania osoby s rodinnými povinnosťami. Je potrebné, aby sa tieto nerovnosti v regióne znižovali. Cieľom je, aby nevstupovali do evidencie úradu práce a nestávali sa nezamestnanými, ale aby ešte v procese intenzívnej starostlivosti o deti mali priestor pre riešenie svojej profesijnej orientácie, dostatok informácií a získali prehľad. Ďalšou prioritou je zmapovať zamestnávateľov v regióne, vytvoriť analýzu ktorých z nich sú ochotní v rámci svojich výrobných programov a podnikateľských činností vytvárať pracovné miesta pre cieľovú skupinu. Intenzívnou komunikáciou je potrebné s nimi vytvoriť spoluprácu, motivovať ich k vytváraniu podmienok pre zamestnávanie tejto cieľovej skupiny</p>
<b>Ciele</b>	<p>? uľahčiť osobám s rodinnými povinnosťami návrat na trh práce prostredníctvom vzdelávacích aktivít, ktorými si zvýšia hodnotu pracovného potenciálu, získajú nové odborné zručnosti a znalosti, ktoré im zvýšia možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Činnosťami orientovanými na zamestnávateľov odstrániť prekážky nerovnosti tejto skupiny a motivovať zamestnávateľov k vytváraniu sociálnych podmienok pre zamestnanie tejto skupiny v regióne,</p> <p>? zabezpečenie vytvorenia podmienok osobám s rodinnými povinnosťami efektívne zosúladienie rodinného života s pracovným a umožniť im plynulý prechod do pracovného prostredia,</p> <p>? poskytnutie informácií uvedenej cieľovej skupine skôr ako ukončí materskú dovolenku inováčnym prístupom, vlastnou dobrovoľnou aktivitou účastníkov priamo v komunite ich blízkeho okolia, za účasti ich detí a tým zabrániť potenciálnej evidencii na úrade práce,</p> <p>? v procese intenzívnej starostlivosti o deti vytvorenie priestoru pre riešenie ich profesionálnej orientácie informovaním o daniach na trhu práce,</p> <p>? stretávaním znižovať sociálnu izoláciu osôb s rodinnými povinnosťami a zvyšovať sociálnu interakciu medzi novými i cudzími osobami v cieľovej skupine, výmena skúseností a informácií o životnej etape akou je materstvo a starostlivosť o maloleté deti,</p> <p>? motivačnými programami zvýšiť sebavedomie, sebaistotu účastníkov pri následnom hľadaní zamestnania.</p>

Aktivity a projektové zámery	Realizátori/partneri
<p>1. Vytvorenie databázy cieľovej skupiny účastníkov</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: databázu cieľovej skupiny budú tvoriť účastníci v počte 100 osôb, ktorí sa budú zúčastňovať vzdelávacích programov v rámci projektu,</li> <li>- rozsah aktivity: databáza bude tvorená počas jedného mesiaca v rámci oslovovania účastníkov, teda v rozsahu jedného mesiaca</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu.</li> </ul> <p>2. Monitoring účastníkov, analýza ich potrieb a požiadaviek, vedomostí – schopností – zručností</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: analýza účastníkov projektu, zistenie ich potrieb a požiadaviek, inventúra ich vedomostí – schopností – zručností s cieľom zaradenia do jednotlivých podskupín pre ďalšie skupinové vzdelávania,</li> <li>- rozsah aktivity: realizácia v priebehu dvoch mesiacov v rozsahu cca 30 minút na jedného účastníka,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu.</li> </ul> <p>3. Monitoring, komunikácia a oslovenie zamestnávateľov, vytvorenie spolupráce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: cieľom je osloviť zamestnávateľov, u ktorých sa zistia požiadavky na pracovníkov a zároveň zmapujú podmienky pre tvorbu pracovných miest pre občanov s rodinnými povinnosťami, snahou bude vyhľadávať pracovné miesta pre rodičov s malými deťmi, vytvárania pre nich pracovných podmienok, prispôsobenie pracovnej doby vzhľadom na rodičovské povinnosti,</li> <li>- rozsah aktivity: realizovanie aktivity bude prebiehať v trvaní 13 mesiacov po zrealizovaní monitoringu cieľovej skupiny a získaní ich inventúry, teda v období od štvrtého mesiaca realizácie projektu až do ukončenia projektu, mesačne sa oslovia 3 zamestnávateľia, teda celkom bude snaha nadviazať spoluprácu s 39 zamestnávateľmi v regióne, ktorým sa projekt predstaví a súčasne aj samotní účastníci s dosiahnutým vzdelaním, pracovnými a odbornými schopnosťami a ďalšími možnosťami zvyšovania si svojej odbornosti na vzdelávacích kurzoch počas realizácie projektu,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu.</li> </ul> <p>4. Vzdelávacia aktivita „Práca s počítačom s podporou využívania internetových prostriedkov“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: vzdelávacia aktivita je zameraná na získanie zručností pre základnú obsluhu a ovládanie práce s počítačom, pre zdokonalenie sa práce s internetom, pre získanie zručností pri využívaní pracovných portálov na hľadanie si zamestnania,</li> <li>- rozsah aktivity: realizácia v priebehu dvoch mesiacov v rozsahu 70 hodín na jedného účastníka, stretnutia 5 hodín denne dvakrát v týždni, súbežne pre 4 skupiny účastníkov v počte 1 skupina = 25 účastníkov, počet absolventov aktivity bude 100 osôb,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivita bude zabezpečená dodávateľským spôsobom.</li> </ul> <p>5. Vzdelávacia aktivita „Účtovníctvo“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: vzdelávacia aktivita je zameraná na získanie vedomostí a znalostí v oblasti metodiky podvojného účtovníctva, jednoduchého účtovníctva, daňovej sústavy a práce s osobným počítačom, taktiež získanie zručností pri konkrétnych účtovných príkladoch z praxe,</li> <li>- rozsah aktivity: realizácia bude v priebehu 6 mesiacov v rozsahu 306 hodín na</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Súkromný sektor – vzdelávacia firma</li> <li>• Partner – Materské centrum</li> </ul>

Aktivity a projektové zámery	Realizátori/partneri
<p>6. Vzdelávacia aktivita „Manažér sociálnej starostlivosti a práce“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: obsahom aktivity sú moduly zamerané na opatrovateľstvo a starostlivosť o zdravie a estetika, cieľom je získať komplexné poznatky a praktické skúsenosti v oblasti opatrovateľskej starostlivosti ako i sociálne zručnosti,</li> <li>- rozsah aktivity: realizácia v priebehu 5 mesiacov rozsahu 319 hodín na jedného účastníka, stretnutia 5 hodín denne dvakrát v týždni, pre skupinu účastníkov v počte 25 osôb,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivita bude zabezpečená dodávateľským spôsobom.</li> </ul> <p>7. Aktivita zameraná na overenie počítačových znalostí účastníkov projektu formou ECDL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: aktivita ECDL – je zameraná na overenie počítačových znalostí účastníkov projektu, ECDL je systém určený pre kvalifikáciu v základných zručnostiach pri práci s počítačom, pre účastníkov projektu prinesie formálne preukázateľnú úroveň schopností práce s počítačom a taktiež následne výhodnejšiu pozíciu pri výbere zamestnania a splnení pracovných požiadaviek, účastníkom bude poskytnutý index ECDL – licenčný doklad, ktorý oprávňuje uchádzača využiť systém ECDL a je podkladom pre vydanie Osvedčenia ECDL, ktoré bude vydané účastníkom po absolvovaní 7 tematických oblastí systému ECDL,</li> <li>- rozsah aktivity: aktivita bude realizovaná v priebehu 4 mesiacov pre 4 skupiny účastníkov po 15 osôb, celkom absolvuje 60 osôb, rozsah je závislý od individuálneho prístupu a schopností každého účastníka,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivita bude zabezpečená dodávateľským spôsobom.</li> </ul> <p>8. Publicita pre projekt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: obsahovať bude publicitu realizovania činností, aktivít, informácií o centre, ich programe, akciách, podujatiach, informácie o štrukturálnych fondoch a informácie o celom projekte,</li> <li>- rozsah aktivity: aktivita bude realizovaná každé 3 mesiace projektu – štvrťročne</li> <li>- metodológia: tvorba letákov, informačných bulletinov, vlastná prezentácia v centre na vývesných a informačných tabuliach, informácia v médiách,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu.</li> </ul> <p>9. Aktivita orientovaná na ochranu životného prostredia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- popis aktivity: aktivity budú zamerané na ochranu životného prostredia v blízkosti komunity, ktorej sa realizuje projekt, cieľom je budovanie pozitívneho vzťahu k prírode a jej ochrane účastníkov projektu a ich detí, k zlepšovaniu prostredia, súčasťou budú nielen vzdelávacie aktivity v tejto oblasti, rôzne aktivity environmentálneho centra, ale snahou bude realizovať konkrétne aktivity vedúce k zlepšovaniu životného prostredia – úprava lesov, výsadby, úpravy zelene, čistenie okolia, plôch a vodných tokov a ďalšie aktivity, ktoré budú závislé od samotného prístupu a záujmu účastníkov projektu, 2 stretnutia zamerané na témy: 1 – úvod do problematiky životného prostredia a poznávanie prírody a hry, 2 – praktická ochrana prírody,</li> <li>- rozsah aktivity: 2 stretnutia počas realizácie projektu v rozsahu 3 hodiny / 1 aktivita v spolupráci s environmentálnymi centrami,</li> <li>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Súkromný sektor – vzdelávacia firma</li> <li>• Partner – Materské centrum</li> </ul>

Aktivity a projektové zámery		Realizátori/partneri				
<p>10. Aktivita zameraná na službu starostlivosti o deti – opatrovateľstvo v centre</p> <p>- popis aktivity: aktivitou bude zabezpečené opatrovanie detí počas realizovania rôznych aktivít zameraných pre rodičov – cieľové skupiny osôb, aby sa neobmedzene mohli zúčastňovať vzdelávacích aktivít, v prípade potreby vybavovania si rôznych skutočností, v procese hľadania si zamestnania,</p> <p>- rozsah aktivity: aktivita bude zabezpečená počas celej doby projektu v trvaní 16 mesiacov.</p> <p>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu v spolupráci s materským centrom.</p> <p>11. Štatistické vyhodnotenia, výstupná analýza, umiestnenie na trhu práce</p> <p>- popis aktivity: obsahovať bude všetky údaje o zrealizovaných aktivitách, činnostiach, podujatiach, počty zúčastnených účastníkov projektu na jednotlivých akciách, počty o umiestnených osôb cieľových skupín na trhu práce, počty vytvorených pracovných miest prostredníctvom prevádzkovania jednotlivých centier a iné,</p> <p>- rozsah aktivity: celá aktivita prebehne posledný mesiac realizovania projektu</p> <p>- inštitucionálne zabezpečenie: aktivitu zabezpečí predkladateľ projektu v spolupráci s materským centrom.</p>		<ul style="list-style-type: none"><li>Súkromný sektor – vzdelávacia firma</li><li>Partner – Materské centrum</li></ul>				
Cieľové skupiny	<p>- zamestnané ženy,</p> <p>- osoby s rodinnými povinnosťami,</p> <p>- osamelé matky / osamelí otcovia.</p> <p>Dôvodom výberu uvedených cieľových skupín je nielen predchádzanie nezamestnanosti žien a mužov vracajúcich sa na trh práce po materskej alebo rodičovskej dovolenke, ale taktiež realizovanie podporných aktivít zameraných na zvýšenie adaptability žien na nové požiadavky trhu práce, uľahčenie prístupu žien k vzdelaniu, rekvalifikáciám, celoživotnému učeniu a zvýšenie lepšieho rozvoja pracovnej kariéry žien.</p>					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"><li>NDP, OP</li></ul>					
Reg./miestne stratégie	<ul style="list-style-type: none"><li>PHSR kraja, konkrétneho mesta alebo obce</li></ul>					
Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"><li></li></ul>					
Indikatívny finančný plán 2004 - 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozp.	Reg./miestne	Iné	Realizátori
4156 680	3 948 846					207 834
Fin. nástroj:	Napr. SOP EŽ opatrenie 3.3	GS Phare REŽ 2003				



<b>Monitoring a hodnotenie</b>				
<i>Úroveň ukazovateľov</i>	<i>Ukazovateľ</i>	<i>Zdroj overenia</i>	<i>Východisk. stav</i>	<i>Cieľový stav</i>
<i>Výstupy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet účastníkov projektu – osôb cieľových skupín</li> <li>Vzdelávacia aktivita „Práca s počítačom“</li> <li>Vzdelávacia aktivita „Účtovníctvo“</li> <li>Vzdelávacia aktivita „Manažér sociálnej starostlivosti a práce“</li> <li>Aktivita zameraná na overenie PC znalostí formou ECDL</li> <li>Počet aktivít zameraných na životné prostredie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezenčné listiny</li> <li>Prezenčné listiny, osvedčenia</li> <li>Prezenčné listiny, osvedčenia</li> <li>Prezenčné listiny, osvedčenia</li> <li>Prezenčné listiny, osvedčenia</li> <li>Prezenčné listiny, osvedčenia</li> <li>Prezenčné listiny</li> </ul>	100 100 25 25 60 2	100 100 25 25 54 2
<i>Výsledky</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet umiestnených po absolv. vzdeláv. aktivít</li> <li>Počet získaných a oslovených zamestnávateľov k spolupráci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvorené PM, pracovné zmluvy</li> <li>Formulár z návštevy</li> </ul>	15 39	10 25
<i>Dopady</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miera úspešnosti umiestnených osôb s rodinnými povinnosťami jeden rok po prijatí pomoci – bude monitorovaná po roku prijatia pomoci</li> <li>Zvýšenie miery pripravenosti osôb s rodinnými povinnosťami na zamestnanie po odchode z programu – bezprostredne nastúpi do zamestnania bez evidencie na ÚPSVAR-e-monitorované po uplynutí projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pracovné zmluvy</li> <li>? Predbežné prísluby zamestnávateľov</li> </ul>	40 20	30 15

Zásada č. 1	Lokálne partnerstvo					
Regionálna priorita	Vytváranie nových efektívnych pracovných príležitostí					
Opatrenie č.1.1	Systém vzdelávacích a rekvalifikačných programov v závislosti na vývoji na trhu práce					
Odôvodnenie	Pracovná sila je negatívne ovplyvnená metódami, postupmi a pracovnými návykmi z minulosti. Zručnosti ( jazyková vybavenosť, počítačová gramotnosť, pracovná mobilita, zmena technologických postupov a podobne ) sa ukazujú ako jeden z hlavných problémov regionálneho a lokálneho trhu práce, ktorý má na jednej strane určitý potenciál, no na druhej strane časť pracovnej sily je nedostatočne pripravená na rastúce požiadavky zamestnávateľov.					
Ciele	Vytvoriť systém vzdelávacích a rekvalifikačných programov „šitých na mieru“ podľa individuálnych potrieb cieľových skupín a tie rozvinúť do moderných foriem vzdelávania. Potreby vzdelávania koordinovať v rámci vytvoreného partnerstva medzi verejným a súkromným sektorom v regióne.					
Aktivity a projektové zámery						
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oslovenie cieľovej skupiny prostredníctvom printovej inzercie a prieskumu zamestnávateľov.</li><li>• Úvodné informačné tréningy pre cieľovú skupinu, princíp celoživotného vzdelávania.</li><li>• Rekvalifikačné kurzy, vzdelávacie školenia a tréningy.</li><li>• Poradenstvo pre cieľovú skupinu o príležitostiach na regionálnom a lokálnom trhu práce.</li></ul>						
Realizátori/partneri						
<ul style="list-style-type: none"><li>• Verejný sektor TSK, UPSVaR, TnU AD</li><li>• Súkromný sektor Vybrané firmy, Vzdelávacia agentúra</li></ul>						
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zamestnanci vybraných partnerských firiem.</li><li>• Nezamestnaní vybraní UPSVaR.</li></ul>					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"><li>• SOP Ľudské zdroje, NRP, NAPZ</li></ul>					
Reg./miestne stratégie	<ul style="list-style-type: none"><li>• PHSR TSK, LAPZ</li></ul>					
Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lisabonská stratégia, EES</li></ul>					
Indikatívny finančný plán 2004 - 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozp.	Reg./miestne	Iné	Realizátori
Fin. nástroj:	Napr. SOP ĽZ opatrenie 3.3	GS Phare REZ 2003				

**Monitoring a hodnotenie**

<i>Úroveň ukazovateľov</i>	<i>Ukazovateľ</i>	<i>Zdroj overenia</i>	<i>Východisk. stav</i>	<i>Cieľový stav</i>
<i>Výstupy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vzdelávacie aktivity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezenčné listiny</li> </ul>	200	200
<i>Výsledky</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet zamestnaných, ktorí si zvýšili kvalifikáciu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pracovné zmluvy</li> </ul>	80	80
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet nezamestnaných, ktorí si zvýšili kvalifikáciu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezenčné listiny, osvedčenia</li> </ul>	120	120
<i>Dopady</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Počet nezamestnaných, ktorí našli uplatnenie na trhu práce po skončení realizácie projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vyradenie z evidencie</li> </ul>	120	60



## PRÍLOHA VII. - ZAMESTNANOSŤ V TSK

### VÝVOJ EKONOMICKEJ AKTIVITY OBYVATEĽSTVA A MIERY EKONOMICKEJ AKTIVITY ZA ROKY 2000 – 2003

Celkový vývoj na trhu práce v Trenčianskom kraji v období 2000 – 2003 bol v značnej miere determinovaný vývojom počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov. Počet ekonomicky aktívnych obyvateľov oproti roku 2000 v roku 2001 vzrástol o 2,6 tis.osôb, t.j. o 0,9%. V roku 2002 došlo k poklesu ekonomicky aktívnych obyvateľov oproti predchádzajúcemu roku, a to o 3,4 tis. osôb, čo predstavuje 1,2 %. V roku 2003 sa počet zvýšil o 1,5 tis. osôb, t.j. o 0,5 % oproti roku 2002. Pozitívne na tomto vývoji je, že v štruktúre ekonomicky aktívnych obyvateľov, v tomto období sa výrazne znížil počet nezamestnaných. V porovnaní s rokom 2000, kedy počet nezamestnaných osôb bolo 44,1 tis., v roku 2003 nezamestnaných osôb bolo o 17,1 tis. menej. To znamená, že v roku 2003 nezamestnaných osôb v Trenčianskom kraji bolo 27 tis., čo predstavovalo mieru nezamestnanosti 9,2 %.

Nadväzne na tendencie vo vývoji počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov sa vyvíjala i miera ekonomickej aktivity obyvateľov. Oproti roku 2000 bol v roku 2003 zaznamenaný jej pokles a to o 0,3%.

#### *Bilancia ekonomickej aktivity obyvateľstva v tis.*

<b>Ukazovateľ</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Obyvateľstvo spolu	608,8	604,9	603,4	602,1
<b>Ekonomicky aktívne obyvateľstvo</b>	<b>294,1</b>	<b>296,7</b>	<b>293,3</b>	<b>294,8</b>
pracujúci	247,8	254,0	258,3	266,9
nezamestnaní	44,1	39,8	33,1	27,0
<b>Miera ekonomickej aktivity v %</b>	<b>59,6</b>	<b>59,6</b>	<b>59,0</b>	<b>59,3</b>
Miera nezamestnanosti v %	15,0	13,4	11,3	9,2

*Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

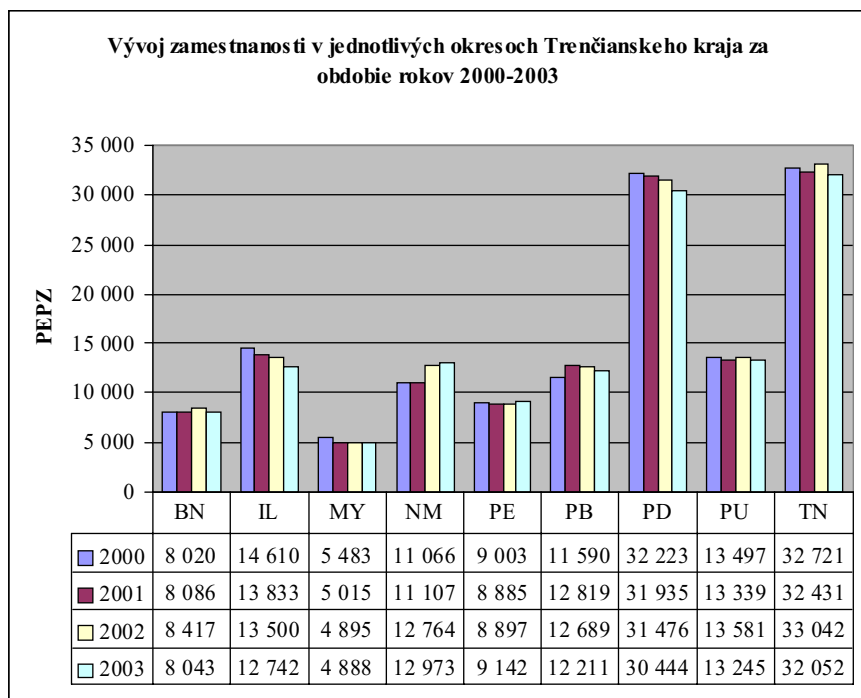
### VÝVOJ CELKOVEJ ZAMESTNANOSTI

Z hľadiska ekonomickej štruktúry orientácia Trenčianskeho kraja má priemyselno-poľnohospodársky charakter.

Ešte v roku 2000 bolo zamestnaných v kraji 140 870 osôb. Odvtedy nastáva pokles na 137 959 zamestnancov v roku 2003. V absolútnom vyjadrení to znamená pokles v období rokov 2000-2003 o 2 911 osôb, čo predstavuje 2,1 %.

Na celkovej zamestnanosti SR sa Trenčiansky kraj podieľal 11,0%. Z územného hľadiska

bola dlhodobou najvyššia koncentrácia zamestnancov v okrese Trenčín, kde v roku 2003 bolo zamestnaných 23,7 %, čo z celkového počtu zamestnancov Trenčianskeho kraja predstavuje 32 636. Pri porovnávaní vývoja zamestnanosti jednotlivých okresov Trenčianskeho kraja najvyšší úbytok priemernej evidenčnej zamestnanosti za obdobie rokov 2000 – 2003 zaznamenal okres Ilava (12,8 %) a okres Prievidza (5,9 %). Pritom pokles priemernej evidenčnej zamestnanosti za celý Trenčiansky kraj v sledovanom období predstavoval len 2,1 %. Naopak najstabilnejší vývoj zamestnanosti bol v okrese Nové Mesto nad Váhom, kde prírastok priemernej evidenčnej zamestnanosti v sledovanom období bol 17,1 %.



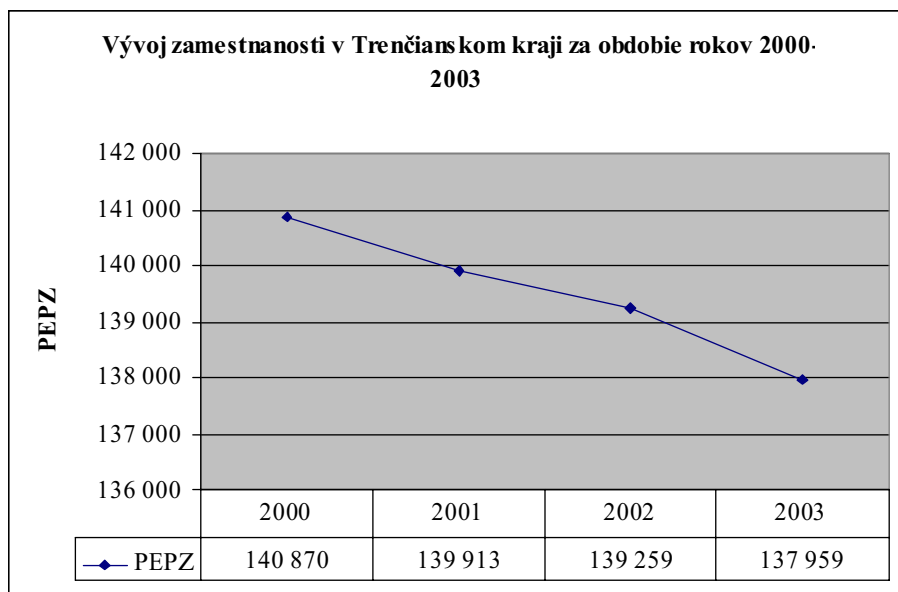
Údaje o počte zamestnancov sú za podniky s 20 a viac zamestnancami, vrátane ostatných neziskových organizácií bez ohľadu na počet zamestnancov.

**Priemerný evidenčný počet zamestnancov v okresoch Trenčianskeho kraja**

Okres	2000 priem. ev. počet zamest.	Podiel na SR v %	2001 priem. ev. počet zamest.	Podiel na SR v %	2002 priem. ev. počet zamest.	Podiel na SR v %	2003 priem. ev. počet zamest.	Podiel na SR v %
Bánovce n/B.	8 191	0,6	8 235	0,6	8 417	0,7	8 208	0,7
Ilava	14 815	1,1	14 067	1,1	13 500	1,0	12 923	1,0
Myjava	5 646	0,4	5 121	0,4	4 895	0,4	4 963	0,4
Nové Mesto n/V.	11 251	0,8	11 308	0,9	12 764	1,0	13 170	1,0
Partizánske	9 197	0,7	9 078	0,7	8 897	0,7	9 311	0,7
Považská Bystrica	11 854	0,9	13 103	1,0	12 689	1,0	12 497	1,0
Prievidza	32 732	2,4	32 346	2,4	31 474	2,4	30 809	2,4
Púchov	13 710	1,0	13 547	1,0	13 581	1,0	13 442	1,1
Trenčín	33 474	2,5	33 108	2,5	33 042	2,6	32 636	2,6
<b>Trenčiansky kraj</b>	<b>140 870</b>	<b>10,5</b>	<b>139 913</b>	<b>10,6</b>	<b>139 259</b>	<b>10,8</b>	<b>137 959</b>	<b>11,0</b>

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Za sledované obdobie, roky 2000-2003, priemerný evidenčný počet zamestnancov v podnikoch s 20 a viac zamestnancami predstavuje pokles. Dokumentuje to graf, ktorý vyjadruje priemerný evidenčný počet zamestnancov /fyzické osoby/ v Trenčianskom kraji.



V odvetvovej štruktúre z hľadiska ekonomických činností v období rokov 2000 – 2003 najvýraznejší podiel zamestnanosti v kraji pripadol na **priemysel**. Všetky okresy vykazujú najvyššiu zamestnanosť práve v tomto odvetví. Prvé miesto z tohto pohľadu má okres Púchov s 81 %. Na druhom mieste so 69 % je okres Bánovce nad Bebravou a Nové mesto nad Váhom.

Odvetvie priemyslu dosiahlo najintenzívnejšiu rast v zamestnanosti. Oproti roku 2000, kedy podiel zamestnaných osôb v priemysle dosiahol 67 739, za štyri roky tento počet vzrástol o 7 486 a dosiahol tak hodnotu 75 225 osôb (54 %). Do roku 2003 bol zaznamenaný každoročný nárast zamestnanosti v tomto odvetví. Napriek tomu v sledovanom období bol zaznamenaný nárast zamestnanosti v priemysle o 11 %. Svedčí to aj o tom, že priemysel má naďalej dominantné postavenie v štruktúre zamestnanosti kraja.

**Poľnohospodárstvo** Trenčianskeho kraja má 4 % podiel, čo predstavuje 5 800 zamestnancov. V porovnaní s rokom 2000 sa počet zamestnancov znížil o 1 841 osôb.

Z nevýrobných odvetví najviac zamestnancov pracovalo v **školstve** 15 071, čo predstavuje 12 % podiel na zamestnanosti kraja. Školstvo je druhým najvýznamnejším odvetvím v kraji z pohľadu zamestnanosti, aj keď v sledovanom období tu bol zaznamenaný pokles o 681 osôb.

Najviac, takmer 16 % obyvateľov okresu Myjava, pracuje v odvetví školstva. Na druhom mieste s 13 % je okres Ilava. V ostatných okresoch sa podiel zamestnanosti pohybuje okolo 11 %. Najmenší podiel v tomto rezorte má okres Púchov (9 %).

Druhým dôležitým nevýrobným odvetvím, ktoré zamestnáva pomerne veľký počet ľudí je odvetvie **zdravotníctva**. Najvyššia zamestnanosť v tomto rezorte je v okrese Považská Bystrica (11 %). Po nej nasleduje okres Myjava 10 %, a okres Trenčín 10 %. Počet zamestnaných v odvetví zdravotníctva predstavoval v roku 2000 hodnotu 10 230 osôb. Každoročne sa počet osôb zamestnaných v tomto odvetví znižoval. Do roku 2003 klesol o 1 047 a dosiahol tak hodnotu 9 183 osôb. Toto odvetvie sa v roku 2003 podieľalo na celkovej zamestnanosti kraja 7 %.

#### **Počet zamestnancov Trenčianskeho kraja v odvetviach**

<b>Odvetvie</b>	<b>rok 2000</b>	<b>rok 2001</b>	<b>rok 2002</b>	<b>rok 2003</b>
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	7 641	7 348	7 204	6 693
Priemysel	67 739	75 580	75 615	75 843
Stavebníctvo	4 907	4 878	4 698	4 458
Veľkoobchod a maloobchod	7 413	8 289	9 363	8 880
Hotely a reštaurácie	684	684	587	571
Doprava, pošty, telek.	2 714	2 639	2 601	2 448
Peňažníctvo a poisťov	32	17	12	9
Nehnuteľnosti	4 082	3 998	3 643	3 955
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	4 250	4 300	4 479	5 017
Školstvo	15 752	15 405	15 290	15 711
Zdravotníctvo	10 230	10 069	9 754	9 282
Ostatné služby	4 349	4 243	3 748	2 875
<b>Spolu</b>	<b>138 213</b>	<b>137 449</b>	<b>136 993</b>	<b>135 741</b>

*Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie*



# VÝVOJ ZAMESTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH OKRESOCH TRENČIANSKEHO KRAJA

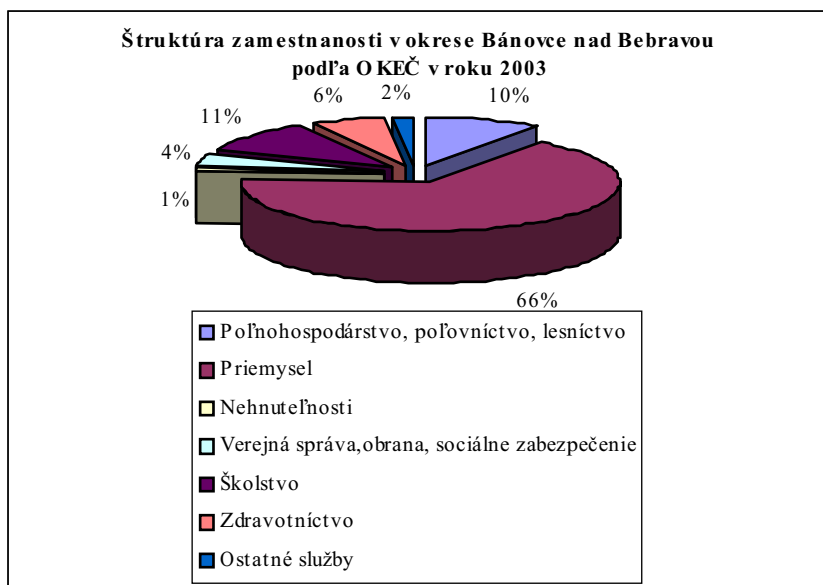
## Okres Bánovce nad Bebravou

Okres Bánovce nad Bebravou sa nachádza v centrálnej časti Trenčianskeho kraja. Západnú časť okresu ohraničuje pohorie Považského Inovca, do severovýchodnej časti zasahujú Strážovské vrchy a zo západu výbežky pohoria Tríbeč. Okres nie je bohatý na nerastné bohatstvo, je tu zaznamenaný len výskyt vápencov, dolomitov a lignitu miestneho významu.

K 31.12.2003 bolo evidovaných 2 720 podnikateľských subjektov, z toho 2 168 fyzických osôb a 522 právnických osôb.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

Najväčší priemerný evidenčný počet zamestnancov v hospodárstve okresu Bánovce nad Bebravou je zamestnaných v priemysle. Ako vyplýva z grafu, odvetvie priemyslu je ťažiskovým odvetvím okresu. V roku 2003 priemysel zamestnával 5 201 osôb, čo znamená, že na celkovej štruktúre zamestnanosti v okrese, mal 66 % podiel. Okrem priemyslu je významným odvetvím aj odvetvie školstva (11%) a odvetvie poľnohospodárstva (10%). Najmenší podiel na celkovej štruktúre zamestnanosti v okrese malo odvetvie nehnuteľností, ktoré predstavovalo iba 1% podiel.



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

V hospodárstve okresu z hľadiska zamestnanosti zohráva kľúčovú úlohu odvetvie priemyslu a odvetvie školstva. Úbytok pracovných príležitostí postihol najmä odvetvie poľnohospodárstva. V odvetvovej štruktúre priemyslu sú dominantné strojárstvo, textilný a potravinársky priemysel. Vývoj zamestnanosti v okrese podľa OKEČ môžeme vidieť v tabuľke.

### *Vývoj zamestnanosti v okrese Bánovce nad Bebravou podľa OKEČ v rokoch 2000-2003*

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	874	825	786	753
Priemysel	4 758	4 911	5 233	5 201
Stavebníctvo	341	317	273	
Nehnuteľnosti	0	0	0	79
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	286	297	280	281
Školstvo	0	0	844	818
Zdravotníctvo	477	451	0	444
Ostatné služby	258	276	200	140
<b>Spolu</b>	<b>8 020</b>	<b>8 086</b>	<b>8 258</b>	<b>8 043</b>

*Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Priemerný evidenčný počet zamestnancov v okrese Bánovce nad Bebravou sa od roku 2000 postupne zvyšoval. Iba v roku 2003 došlo k poklesu o 215 osôb. Na konci roka 2003 bol počet zamestnancov v okrese 8 043, čo v porovnaní s rokom 2000 znamená zvýšenie o 23 osôb.

Najväčší priemerný počet zamestnancov zaznamenal priemysel, kde evidenčný počet zamestnancov úhrnom dosiahol 5 201 osôb. V porovnaní s rokom 2000 to predstavuje zvýšenie o 443 osôb. Negatívny vývoj zaznamenalo aj odvetvie školstva, kde priemerný evidenčný počet zamestnancov v roku 2003 dosiahol 818 osôb, čo predstavuje pokles oproti predchádzajúcemu roku o 26 osôb. Najväčší úbytok zamestnancov bol zaznamenaný v odvetví poľnohospodárstva. V sledovanom období bol priemerný evidenčný počet zamestnancov v poľnohospodárstve úhrnom 670 osôb, čo znamená pokles oproti roku 2000 o 216 osôb.

## Okres Ilava

Okres Ilava sa nachádza v strednej časti Trenčianskeho kraja, v oblasti stredného Považia v Ilavskej kotline. Z prírodných zdrojov sa tu nachádza stavebný kameň, štrkopiesky, vápenec a tehliarske hliny.

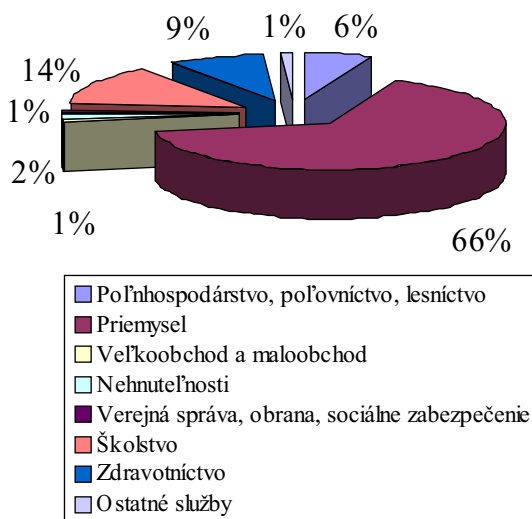
K 31.12.2003 bolo zaregistrovaných 5167 živých podnikateľských subjektov, 2168 fyzických a 552 právnických.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

V okrese Ilava má najväčší podiel na stave zamestnanosti priemysel, ktorý zaznamenával v roku 2003 spolu 7 933 osôb. Toto odvetvie zamestnáva 66 % všetkých zamestnaných.

Významne je v okrese Ilava zastúpené aj odvetvie školstva, kde v roku 2003 pracovalo až 1 364 zamestnancov, čo znamenalo 14% podiel na zamestnanosti. Najmenším podielom na stave zamestnanosti v okrese bolo zastúpené odvetvie nehnuteľností, a to 2%.

Štruktúra zamestnanosti v okrese Ilava podľa OKEČ v roku 2003



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

Okres má silné zastúpenie priemyslu a to i napriek redukcii zamestnanosti v posledných rokoch. Priemysel je koncentrovaný do odvetví strojárstva a elektroniky. Významné výrobné aktivity sú: energia a stavebníctvo. Vyplyva to nasledujúcej tabuľky, ktorá uvádza vývoj zamestnanosti v okrese v rokoch 2000 až 2003.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Ilava podľa OKEČ rokov 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Pol'nohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	654	625	621	588
Priemysel	9 287	8 559	8 035	7 933
Stavebníctvo	145	0	0	
Veľkoobchod a maloobchod	409	517	512	352
Doprava, pošty, telekomunikácie	145	0	146	0
Nehnutelnosti	925	880	849	798
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	299	311	292	345
Školstvo	1 394	1 351	1 373	1 364
Zdravotníctvo	1 062	1 043	989	884
Ostatné služby	280	256	237	133
<b>Spolu</b>	<b>14 610</b>	<b>13 833</b>	<b>13 285</b>	<b>12 742</b>

*Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Od roku 2000 sa v okrese Ilava celková zamestnanosť každoročne znižovala. V roku 2003 bol priemerný evidenčný počet zamestnancov 12742 Oproti roku 2000 to predstavuje pokles o 1868 osôb.

Pokles zamestnanosti zaznamenali takmer všetky odvetvia hospodárstva. Najväčší úbytok zamestnancov bol zaznamenaný v odvetví priemyslu, a to i napriek tomu, že je ťažiskovým odvetvím v okrese. Za sledované obdobie sa počet zamestnancov v priemysle znížil spolu o 1354 osôb. Jediným odvetvím, kde počet zamestnancov bol takmer rovnaký je odvetvie školstva. Mierny pokles bol zaznamenaný iba v roku 2001 a to o 43 osôb.

## Okres Myjava

Okres Myjava sa rozprestiera v juhozápadnej časti Trenčianskeho kraja na západe Slovenska. Na severe ho vymedzuje štátna hranica s Českou republikou. Územie okresu sa rozkladá medzi chrbtami Malých Karpát a Bielych Karpát, uprostred Chvojnickej a Myjavskej pahorkatiny. Územím preteká rieka Myjava.

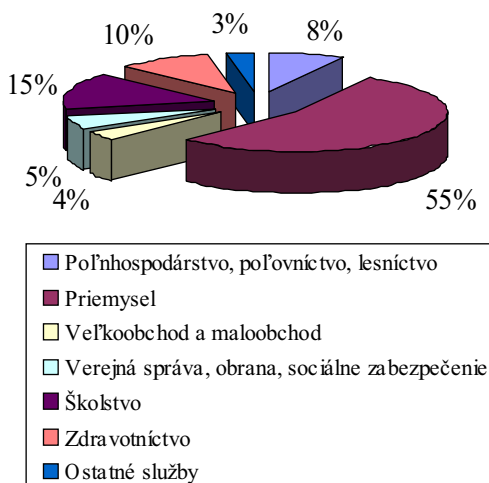
Nerastné suroviny sú zastúpené kameňom a tehliarskymi surovinami. Okres nemá vlastné energetické zdroje a je závislý na ich dovoze.

K 31. 12. 2003 bolo evidovaných 1 956 živých podnikateľských subjektov (1514 fyzických a 442 právnických).

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

Najväčšie zastúpenie v okrese Myjava má priemyselná výroba, ktorá zamestnáva viac ako polovicu zamestnaných v okrese. V roku 2003 pracovalo v priemysle 2 684 zamestnancov a tým priemysel dosiahol 55% podiel na stave zamestnanosti v okrese. Druhým najväčším odvetvím z pohľadu zamestnanosti sa javilo odvetvie školstva so 15% podielom. Najmenší podiel na stave zamestnanosti mala verejná správa spolu s ostatnými službami (3%).

Štruktúra zamestnanosti v okrese Myjava podľa OKEČ v roku 2003



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

Z hľadiska odvetvovej klasifikácie ekonomických činností má v štruktúre zamestnanosti významné miesto priemysel. Najväčší podiel zamestnancov v priemysle bol vo výrobe kovových konštrukcií a kovových výrobkov. Významnými sú aj odvetvie školstva a zdravotníctva. Táto skutočnosť vyplýva z nasledujúcej tabuľky.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Myjava podľa OKEČ rokoch 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	408	446	453	384
Priemysel	3 104	2 542	2 439	2 684
Veľkoobchod a maloobchod	239	210	186	202
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	232	239	216	235
Školstvo	682	684	692	679
Zdravotníctvo	530	538	512	467
Ostatné služby	234	224	183	137
<b>Spolu</b>	<b>5 483</b>	<b>5 015</b>	<b>4 784</b>	<b>4 888</b>

*Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Od roku 2000 priemerný evidenčný počet zamestnancov v okrese Myjava neustále klesal. Do roku 2003 klesol na 4 888 zamestnancov, t.j. o 595 zamestnancov menej ako v roku 2000. Najväčší podiel na zamestnanosti má v súčasnosti priemysel, ktorý zamestnával v roku 2003 spolu 2 684 osôb. Toto odvetvie zaznamenáva priaznivý vývoj až od roku 2003, pretože dovtedy počet osôb zamestnaných v tomto odvetví každoročne klesal. Druhý najväčší podiel na celkovej zamestnanosti má rezort školstva, ktorý v roku 2003 zamestnával 679 osôb.

## Okres Nové Mesto nad Váhom

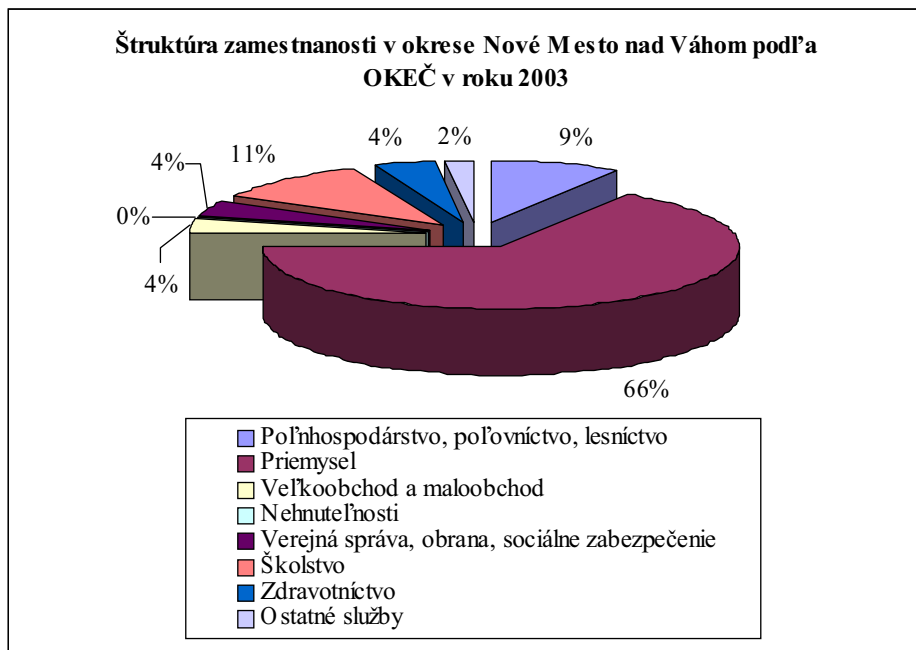
Okres Nové mesto nad Váhom leží v južnej časti Trenčianskeho kraja.

Z geografického hľadiska zaberá územie podhorských oblastí Malých Karpát, Bielych Karpát, Považského Inovca, zasahuje i do chráneného územia Veľká Javorina. Významným tokom je rieka Váh. Medzi prírodné zdroje okresu patria nerudné suroviny ako: štrkopiesky, stavebný kameň a vápenec.

K 31.12.2003 bolo evidovaných 5 053 živých podnikateľských subjektov, 3 642 fyzických osôb a 1 411 právnických osôb.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

V roku 2003 bolo zamestnaných v okrese Nové mesto nad Váhom 66% zamestnancov v priemysle, čo potvrdzuje priemyselný charakter tohto regiónu. Významným odvetvím z pohľadu zamestnanosti je i školstvo, ktoré v roku 2003 zamestnávalo 1 378, čo znamená, že na celkovej zamestnanosti v okrese malo 11% podiel. Poľnohospodárstvo v súčasnosti zamestnáva 9% zamestnancov okresu. Najmenší podiel na zamestnanosti malo odvetvie nehnuteľností.



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

V hospodárstve okresu je rozhodujúcim odvetvím priemysel. V štruktúre priemyslu sú dominujúce odvetvia strojárstva, potravinárstva a spotrebného odevného priemyslu. Pozitívny vývoj bol zaznamenaný aj v odvetví školstva. Tento vývoj, v posledných štyroch rokoch, je možné vidieť v tabuľke .

### *Vývoj zamestnanosti v okrese Nové mesto nad Váhom podľa OKEČ rokov 2000 – 2003*

<b>Odvetvie</b>	<b>rok 2000</b>	<b>rok 2001</b>	<b>rok 2002</b>	<b>rok 2003</b>
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	1 384	1 299	1 235	1 112
Priemysel	6 005	6 138	7 906	8 446
Veľkoobchod a maloobchod	502	416	496	480
Nehnuteľnosti	163	254	179	0
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	419	419	396	433
Školstvo	1 272	1 219	1 196	1 378
Zdravotníctvo	602	593	555	505
Ostatné služby	399	424	289	194
<b>Spolu</b>	<b>11 066</b>	<b>11 107</b>	<b>12 565</b>	<b>12 973</b>

*Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Celková zamestnanosť v okrese Nové mesto nad Váhom za sledované obdobie postupne rástla, aj keď odvetvie poľnohospodárstva zaznamenalo značný úbytok zamestnancov. V roku 2003 bol priemerný evidenčný počet zamestnancov v okrese 12 973 osôb, čo znamená nárast oproti roku 2000 o 1 907 osôb.

Na raste zamestnanosti sa podieľalo najmä odvetvie priemyslu, kde počet zamestnancov každoročne narastal. V sledovanom období počet zamestnancov v priemysle úhrnom dosiahol 8 446 osôb, čo predstavuje oproti roku 2000 zvýšenie o 2 441 osôb. Počet osôb zamestnaných v školstve sa za sledované obdobie zvýšil o 106 osôb. Nepriaznivým vývojom prešlo odvetvie poľnohospodárstva. K 31.12. 2003 bol počet zamestnancov v poľnohospodárstve 1 112 osôb. Ako vo väčšine odvetví aj tu sa počet zamestnancov v sledovanom období znížil.



## Okres Partizánske

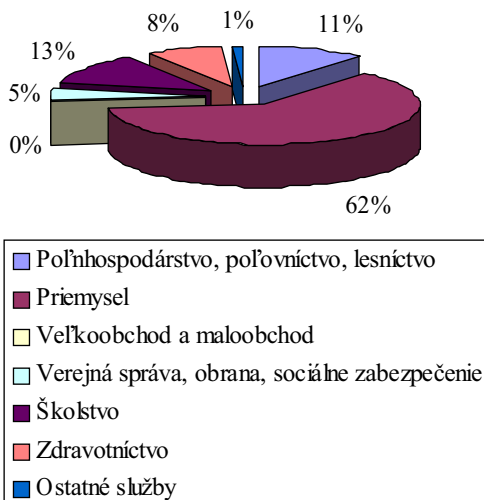
Okres Partizánske sa nachádza v juhovýchodnej časti Trenčianskeho kraja. Okres sa rozprestiera v Nitrianskej pahorkatine. Územím preteká rieka Nitra. Zo surovinových zdrojov sa v okrese nachádzajú ložiská dolomitových pieskov, zdroje vápenca, tehliarskej suroviny a štrkopieskov.

K 31.12.2003 bolo registrovaných 3 605 podnikateľských subjektov. Z uvedeného počtu bolo 2 845 fyzických a 760 právnických osôb.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

Podobne ako v ostatných okresoch Trenčianskeho kraja, aj v okrese Partizánske najväčší priemerný evidenčný počet zamestnancov pracuje v odvetví priemyslu. V roku 2003 pracovalo v priemysle 5 352 zamestnancov, čo znamená, že na celkovej štruktúre zamestnanosti v okrese mal 62 % podiel. Výrazným odvetvím je aj školstvo, ktoré v roku 2003 zamestnávalo 872 osôb.

**Štruktúra zamestnanosti v okrese Partizánske podľa OKEČ v roku 2003**



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

Okres má priemyselno-poľnohospodársky charakter a to i napriek miernemu poklesu počtu zamestnancov v odvetví poľnohospodárstva. Profilujúcim odvetvím je výroba obuvi a spracovanie koží doplnené o strojársky priemysel.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Partizánske podľa OKEČ rokov 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	797	790	800	790
Priemysel	4 963	4 917	4 865	5 352
Veľkoobchod a maloobchod	840	886	0	0
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	291	292	270	297
Školstvo	0	0	888	872
Zdravotníctvo	536	543	501	433
Ostatné služby	220	233	131	67
<b>Spolu</b>	<b>9 003</b>	<b>8 885</b>	<b>8 743</b>	<b>9 142</b>

*Zdroj : ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Priemerný evidenčný počet zamestnancov v hospodárstve sa do roku 2003 výrazne nezmenil. V roku 2002 bol priemerný evidenčný počet zamestnancov 8 743. Oproti roku 2000 to znamená pokles o 260 osôb. V roku 2003 však celková zamestnanosť opäť vzrástla a to o 399 zamestnancov, čo spôsobil najmä prírastok zamestnancov v ťažiskovom odvetví priemyslu.

Odvetviami kde priemerný evidenčný počet zamestnancov za sledované obdobie vzrástol boli: priemysel a verejná správa. V odvetví priemyslu bol od roku 2000 do roku 2003 prírastok 489 osôb a vo verejnej správe 27 osôb.

## Okres Považská Bystrica

Okres Považská Bystrica sa nachádza v severnej časti Trenčianskeho kraja. Rozprestiera sa od hraníc s Českou republikou na severe po Strážovské vrchy na juhu. Myslenú os okresu tvorí rieka Váh. Z nerastných surovín sú tu zásoby vápencov, dolomitov, stavebného kameňa a štrkopieskov.

K 31.12.2003 bolo evidovaných 6 440 živých podnikateľských subjektov: 5 026 fyzických a 1 414 právnických osôb.

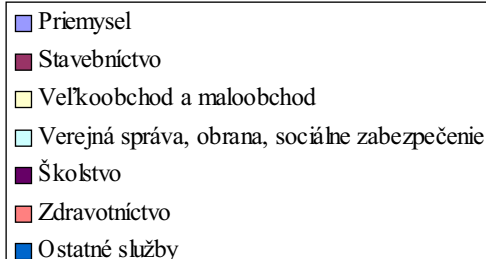
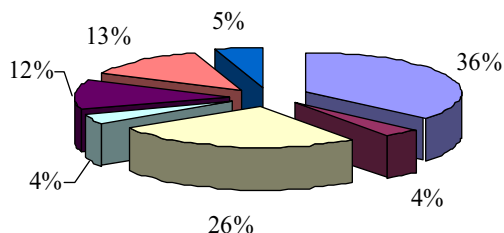
### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

V roku 2003 bolo zamestnaných v okrese Považská Bystrica 36 % zamestnancov v priemysle.

Významným odvetvím hospodárskej štruktúry je i veľkoobchod a maloobchod, ktorý v roku 2003 zamestnával 3 010 osôb, t.j. 26% zamestnancov. Nezaostávalo ani odvetvie školstva s počtom zamestnancov 1 373 (12%) a odvetvie zdravotníctva s 1 416 zamestnancami(13%).

Najmenší priemerný evidenčný počet zamestnancov bol vo verejnej správe, ktorá tvorila 4% podiel z celkovej štruktúry zamestnanosti v okrese.

**Štruktúra zamestnanosti v okrese Považská Bystrica podľa OKEČ v roku 2003**



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

Hospodárstvo okresu je v prevažnej miere zamerané na priemysel s dominanciou strojárskej výroby. Pozitívnym vývojom prešlo i odvetvie školstva a veľkoobchodu a maloobchodu ako je vidieť z tabuľky.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Považská Bystrica podľa OKEČ rokov 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Priemysel	4 471	4 394	4 049	4 199
Stavebníctvo	768	724	626	646
Veľkoobchod a maloobchod	1 614	3 126	3 326	3 010
Peňažníctvo a poisťovníctvo	19	0	0	0
Nehnuteľnosti	0	0	171	0
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	390	389	370	425
Školstvo	1 387	1 375	1 377	1 373
Zdravotníctvo	1 440	1 486	1 472	1 416
Ostatné služby	864	731	760	670
<b>Spolu</b>	<b>11 590</b>	<b>12 819</b>	<b>12 433</b>	<b>12 211</b>

*Zdroj : ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Celková zamestnanosť v okrese Považská Bystrica sa za sledované obdobie mierne zvýšila, a to o 5,2%. Mierne nárast bol v roku 2001, kde priemerný evidenčný počet zamestnancov oproti roku 2000 vzrástol o 1229 osôb. Od roku 2001 zamestnanosť okresu každoročne klesala, až sa dostala na úroveň 12 211 zamestnancov.

Výrazným odvetvím je priemysel, v ktorom v roku 2003 pracovalo 4 199 zamestnancov. Celkový počet osôb pracujúcich v tomto odvetví v porovnaní s rokom 2000 poklesol a to o 272. Počet zamestnancov mierne poklesol i v odvetví zdravotníctva, o 24 osôb.

## Okres Prievidza

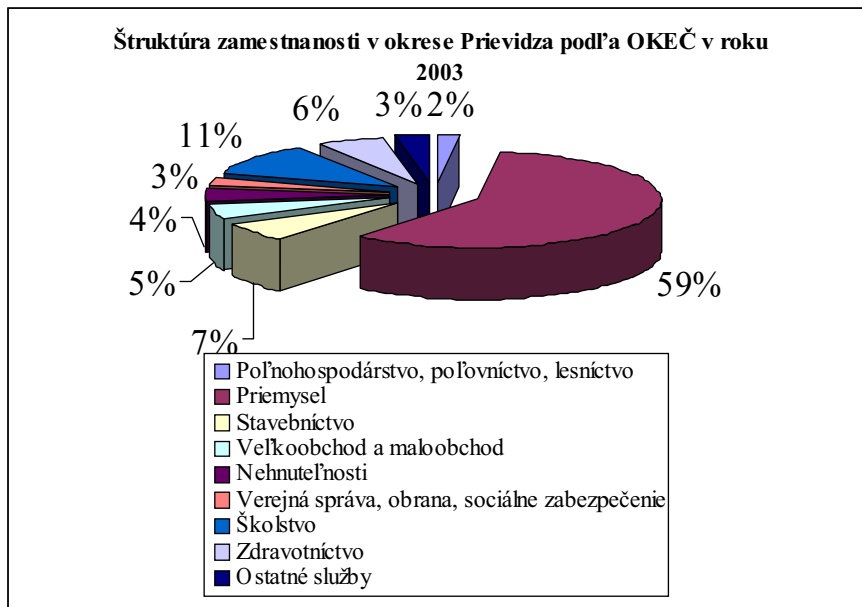
Okres Prievidza sa nachádza v západnej časti Slovenska v Hornonitrianskej kotline, ktorú obklopujú Strážovské vrchy, Kremnické vrchy, Žiar, Vtáčnik, Trábeč a Lúčanská Fatra. Na území okresu sa nachádzajú vodné nádrže v Nitrianskom Rudne, Lazanoch, Handlovej a Kaniaňke. Z palivovo-energetických surovín sa v okrese nachádzajú ložiská hnedého uhlia a lignitu v Handlovskej a Nováckej hnedouhoľnej panve.

Z nerudných surovín sú to hlavne stavebné hmoty.

K 31.12.2003 bolo evidovaných 9 578 podnikateľských subjektov, z toho 7 244 fyzických osôb a 2 334 právnických osôb.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

Z hľadiska odvetvovej klasifikácie ekonomických činností má v štruktúre zamestnanosti významné miesto priemysel, ktorý v roku 2003 zamestnával 17 856 osôb, čo znamenalo až 59 % podiel na celkovej zamestnanosti tohto okresu. Druhý najväčší podiel na celkovej zamestnanosti má rezort školstva, ktorý tvorí 11%. V stavebníctve bolo zamestnaných až 7% všetkých pracujúcich. Okres Prievidza je jediným okresom Trenčianskeho kraja, kde je v takejto miere zastúpené odvetvie stavebníctva. Najmenším podielom sa na celkovej zamestnanosti podieľali ostatné služby, ktoré tvorili iba 3%.



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

Priemyselný charakter okresu je daný uholnými zásobami s nadväzujúcou výrobou elektrickej energie, tepla a produktov chémie. Vývoj zamestnanosti podľa odvetví ekonomickej činnosti v okrese znázorňuje nasledujúca tabuľka.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Prievidza podľa OKEČ rokoch 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	1 156	1 098	1 072	946
Priemysel	18 626	18 894	18 164	17 856
Stavebníctvo	1 914	1 954	2 015	1 971
Veľkoobchod a maloobchod	1 521	1 118	1 336	1 368
Doprava, pošta, telekomunikácie	0	0	839	0
Nehnuteľnosti	972	981	947	981
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	824	816	765	889
Školstvo	3 177	3 109	3 015	3 116
Zdravotníctvo	2 263	2 157	2 066	1 949
Ostatné služby	908	966	835	518
<b>Spolu</b>	<b>32 223</b>	<b>31 935</b>	<b>31 083</b>	<b>30 444</b>

*Zdroj : ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Vývoj zamestnanosti v okrese Prievidza mal negatívny vývoj. Pri hlbšej analýze odvetvovej štruktúry zamestnanosti je vidieť, že najmä zlá situácia v poľnohospodárstve a priemysle vyvolala tento stav. Z údajov vyplýva, že zamestnanosť od roku 2000 poklesla o 1 779 pracovníkov.

Najväčší podiel na zamestnanosti má najmä priemysel, v ktorom v roku 2003 pracovalo 17 856 osôb. Toto odvetvie však nezaznamenalo priaznivý vývoj, pretože počet osôb zamestnaných v tomto odvetví sa od roku 2001 znižoval. Zamestnanosť poklesla o 5,6%.

Ďalším dôležitým odvetvím je školstvo, ktoré je v okrese Prievidza zastúpené veľmi výrazne. V roku 2003 tu pracovalo 3 116 osôb. V oblasti stavebníctva zamestnanosť oproti roku 2000 vzrástla z 1 914 na 1 971 zamestnancov v roku 2003. Nepriaznivým vývojom prešlo odvetvie poľnohospodárstva a zdravotníctva. V týchto odvetviach bol zaznamenaný každoročný pokles zamestnancov.

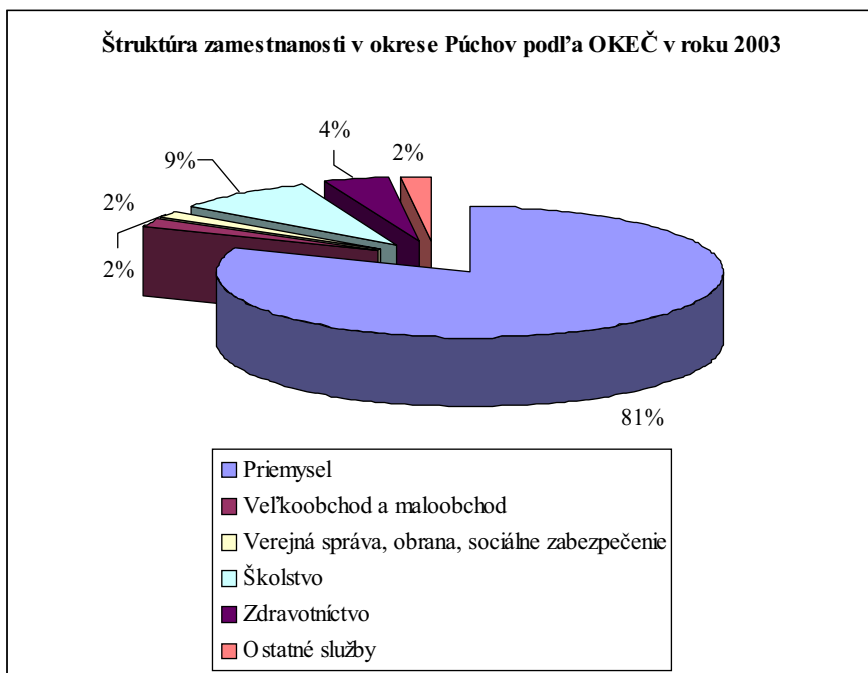
## Okres Púchov

Okres Púchov sa nachádza v oblasti stredného Považia, v severnej časti Trenčianskeho kraja. Územie okresu má prevažne horský charakter, tvorený Strážovskými vrchmi, Bielymi Karpatami a Javorníkmi. Územím preteká rieka Váh. Severnú časť okresu tvorí hranica s Českou republikou. Surovinový potenciál tvoria nerudné suroviny, najmä štrkopiesky, stavebný kameň a dolomity. V okrese sa nachádzajú pramene minerálnych vôd (Nimnica, Nosice).

K 31.12.2003 bolo v okrese evidovaných 3 217 podnikateľských subjektov, 2 378 fyzických a 830 právnických osôb.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

Najväčšie zastúpenie v okrese Púchov má priemyselná výroba, ktorá sa rozhodnou mierou podieľala na zamestnanosti celého regiónu. V roku 2003 v priemysle pracovalo 9 736 zamestnancov, čo tvorí až 81% podiel na celkovej zamestnanosti. Druhým najväčším odvetvím z pohľadu zamestnanosti sa javilo odvetvie školstva so svojím 9% podielom. Rovnakou mierou na štruktúre zamestnanosti sa podieľali odvetvia veľkoobchodu a maloobchodu, verejnej správy a ostatných služieb, každé z nich tvorilo 2% podiel.



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

V hospodárstve okresu, z pohľadu na celkovej produkcii, tvorí kľúčovú úlohu priemysel. Priemyselné kapacity sú koncentrované do chemického a gumárenského priemyslu, sklenárskeho priemyslu, konfekčného priemyslu, strojárenského priemyslu a priemyslu stavebných hmôt.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Púchov podľa OKEČ rokov 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	425	396	0	0
Priemysel	9 832	9 898	9 762	9 736
Stavebníctvo	301		324	
Veľkoobchod a maloobchod	447	192	406	285
Nehnutelnosti	287	224	0	0
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	288	289	266	295
Školstvo	903	0	965	1 068
Zdravotníctvo	409	432	459	479
Ostatné služby	287	340	319	248
<b>Spolu</b>	<b>13 497</b>	<b>13 339</b>	<b>13 382</b>	<b>13 245</b>

*Zdroj : ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

Takmer vo všetkých odvetviach ekonomických činností došlo k znižovaniu počtu pracovníkov. Tento vývoj sa odzrkadlil aj na celkovom stave zamestnanosti. Od roku 2000 sa zamestnanosť neustále znižuje. Mierny nárast bol zaznamenaný iba v roku 2002 (+ 43 osôb).

V roku 2003 bolo v okrese Púchov zamestnaných 13 245 osôb čo je o 252 osôb menej, ako bolo zamestnaných v roku 2000.

K odvetviam kde došlo k zvyšovaniu počtu zamestnancov patrí školstvo a zdravotníctvo. V odvetví školstva sa počet zamestnancov za sledované obdobie zvýšil o 165 osôb a v odvetví zdravotníctva to bolo 70 osôb. Vo všetkých ostatných odvetviach bol zaznamenaný úbytok, najväčší však v priemysle, kde sa počet zamestnancov od roku 2000 znížil o 96.



## Okres Trenčín

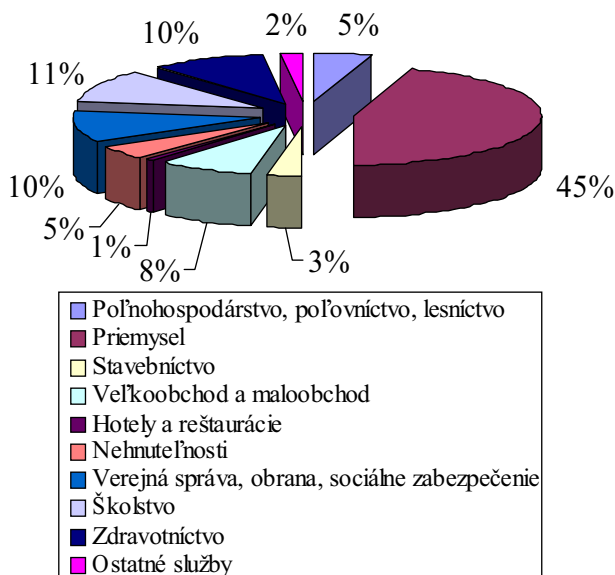
Okres Trenčín sa nachádza v centrálnej časti Trenčianskeho kraja. Surovinovú základňu predstavujú najmä stavebné materiály (napr. dolomity, vápenec, stavebný kameň atď.). Z prírodných zdrojov majú veľké zastúpenie i minerálne a termálne vody.

V okrese Trenčín bolo k 31.12.2003 zaregistrovaných spolu 10 736 podnikateľských subjektov, z toho 7 463 fyzických osôb a 3 273 právnických osôb.

### Štruktúra zamestnanosti v okrese podľa OKEČ

V štruktúre zamestnanosti v okrese Trenčín boli zastúpené takmer všetky odvetvia hospodárstva. Najväčší počet ekonomicky aktívnych obyvateľov okresu je zamestnaných v priemysle, ktorý má 45% podiel v štruktúre zamestnanosti. Okrem priemyslu sú významnými odvetviami školstvo (11%), zdravotníctvo (10%) a verejná správa (10%). Najmenší priemerný evidenčný počet zamestnancov v hospodárstve okresu Trenčín je zamestnaných v odvetví hotely a reštaurácie, ktoré majú na štruktúre zamestnanosti 1% podiel.

Štruktúra zamestnanosti v okrese Trenčín podľa OKEČ v roku 2003



## Vývoj zamestnanosti v odvetviach hospodárstva

Okres Trenčín vzhľadom na jeho ekonomickú štruktúru patrí medzi okresy s priemyselnopoľnohospodárskym charakterom, s dominantným postavením priemyslu. Priemyselná výroba v okrese Trenčín je zastúpená: strojárskym priemyslom, elektrotechnickým priemyslom, sklárskym priemyslom, kožušníckym priemyslom, potravinárskym priemyslom, drevospracujúcim priemyslom a výrobou stavebných hmôt.

### Vývoj zamestnanosti v okrese Trenčín podľa OKEČ rokov 2000 – 2003

Odvetvie	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	1 814	1 734	1 683	1 600
Priemysel	15 116	15 328	15 162	14 438
Stavebníctvo	1 021	997	894	850
Veľkoobchod a maloobchod	1 842	1 825	2 134	2 085
Hotely a reštaurácie	274	276	281	248
Doprava, pošty, telekomunikácie	1 398	1 311	1 208	
Nehnuteľnosti	1 064	1 080	995	1 387
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	1 220	1 248	1 625	1 817
Školstvo	5 161	5 014	4 939	5 043
Zdravotníctvo	2 911	2 826	2 744	2 704
Ostatné služby	899	792	794	768
<b>Spolu</b>	<b>32 721</b>	<b>32 431</b>	<b>32 459</b>	<b>32 052</b>

*Zdroj : ŠÚ SR, vlastné spracovanie*

V štruktúre zamestnanosti okresu Trenčín nastali výrazné zmeny, ktoré značnou mierou ovplyvnili celkový a súčasný stav zamestnanosti. K negatívnemu vývoju zamestnanosti prispelo znižovanie počtu zamestnancov v školstve a v priemysle. Od roku 2000 do roku 2003 sa počet zamestnaných ľudí znížil o 796.

V priebehu rokov 2000 až 2003 došlo k najvýraznejšiemu zníženiu počtu zamestnancov už v spomínaných odvetviach školstva a priemyslu. Odvetvie školstva zaznamenalo v roku 2003 pokles až o 37,3% oproti roku 2000. Podobný nepriaznivý vývoj postihol i odvetvie priemyslu, v ktorom pracovalo v roku 2000 až 15 116 zamestnancov. V roku 2003 to bolo už len 14 438 zamestnancov. K zníženiu počtu pracovníkov došlo aj v poľnohospodárstve (- 214 osôb) a v stavebníctve (- 171 osôb).

Celkovú úroveň zamestnanosti výrazne ovplyvnil vývoj v oblasti verejnej správy, kde je možné pozorovať nárast v priebehu štyroch rokov o 597 zamestnancov. Takisto dobrý vývoj zaznamenala aj oblasť nehnuteľností, kde sa počet zamestnancov zvýšil oproti roku 2000 o 323, čo znamená prírastok o 43,8 %, a oblasť veľkoobchodu a maloobchodu s prírastkom 243 zamestnancov.

## PRÍLOHA VIII. - ZÁVEREČNÁ KONFERENCIA



*Účastníkov konferencie privítal predseda Trenčianskeho samosprávneho kraja Ing. Štefan Štefanec*



*Účastníci konferencie prejavili o problematiku zamestnanosti veľký záujem*



*Projektový tím spoločne s technickým asistentom projektu Ing. Jánom Gramatom zodpovedal mnoho otázok účastníkov konferencie*





*Tlačová konferencia projektového tímu s novinármi*



*Odborná diskusia zodpovedala cieľom konferencie - pritiahnúť do partnerstva čo najviac aktívnych podnikateľov v Trenčianskom kraji*



*Počas prestávok účastníci diskutovali o význame takýchto projektov a ich dopade na regionálnu zamestnanosť*



*Ing. Habánik ako dlhodobý expert projektového tímu vysvetlil stav zamestnanosti v Trenčianskom kraji*



*Ako partner spolupracovala v projekte za Trenčiansku univerzitu Ing. Petrušová*



*Slávnostný ráz konferencie umocnila aj módna prehliadka*



*Najnovšia kolekcia SOU Odevného a textilného v Trenčíne*



### **Autorský tím**

- Ing. Jozef Habánik, PhD.
- Mgr. Janka Oriéšková
- Ing. Peter Sika, PhD.
- Mgr. Mária Hazuchová
- Ing. Jana Pašmíková
- RNDr. Dagmar Petrušová
- Mgr. Eugen Finkei

### **Spracované s podporou Programu PHARE 2002/000.610-15**

Názory vyjadrené v tomto dokumente sú výlučne názormi autorov a nevyjadrujú žiadnam spôsobom oficiálny názor EÚ.

Neprešlo jazykovou úpravou.