

Analýza regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji



Košický samosprávny kraj

1. Úvod

Proces regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji sa vyvíja v súvislosti so zmenami na trhu práce, ktoré sú spôsobené globalizáciou a technologickými zmenami. Cieľom analýzy je zistiť, ako sa tieto zmeny prejavujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno ovplyvniť.

Košický samosprávny kraj je jedným z najväčších samosprávnych krajov na Slovensku. Jeho územie pokrýva približne 10% územia Slovenska a má viac ako 1 milión obyvateľov. V rámci analýzy sa zameriame na trh práce v tomto kraji a na jeho vývoj v posledných rokoch.

Podľa zákona č. 302/2001 Z.z. o samosprávnych kraji je samosprávny kraj zodpovedný za poskytovanie základných služieb občanom a za zabezpečenie ich vzdelávania a odbornej prípravy. V rámci analýzy sa zameriame na to, ako tieto služby fungujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno zlepšiť.

Analýza trhu práce v Košickom samosprávnom kraji je dôležitou súčasťou stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Cieľom analýzy je zistiť, ako sa trh práce vyvíja v tomto kraji a ako ho možno ovplyvniť. V rámci analýzy sa zameriame na to, ako tieto zmeny prejavujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno ovplyvniť.

Zapojení partneri analýzy sú Košický samosprávny kraj, Košická univerzita, Košický podnikateľský zväzok a Košický zväzok študentskej mládeže. Cieľom analýzy je zistiť, ako sa trh práce vyvíja v tomto kraji a ako ho možno ovplyvniť. V rámci analýzy sa zameriame na to, ako tieto zmeny prejavujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno ovplyvniť.

Analýza trhu práce v Košickom samosprávnom kraji je dôležitou súčasťou stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Cieľom analýzy je zistiť, ako sa trh práce vyvíja v tomto kraji a ako ho možno ovplyvniť. V rámci analýzy sa zameriame na to, ako tieto zmeny prejavujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno ovplyvniť.

Analýza trhu práce v Košickom samosprávnom kraji je dôležitou súčasťou stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Cieľom analýzy je zistiť, ako sa trh práce vyvíja v tomto kraji a ako ho možno ovplyvniť. V rámci analýzy sa zameriame na to, ako tieto zmeny prejavujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno ovplyvniť.

Analýza trhu práce v Košickom samosprávnom kraji je dôležitou súčasťou stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Cieľom analýzy je zistiť, ako sa trh práce vyvíja v tomto kraji a ako ho možno ovplyvniť. V rámci analýzy sa zameriame na to, ako tieto zmeny prejavujú v Košickom samosprávnom kraji a ako ich možno ovplyvniť.



Košice, jún 2005

Analýza regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji



Košický samosprávny kraj

Košice, jún 2005

Názov: Analýza regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji

Vydavateľ: Košický samosprávny kraj

Kontaktná osoba: Ing. Zuzana Jusková,

tel.: 055 726 82 21

e-mail: juskova.zuzana@kosice.regionet.sk

www.kosice.regionet.sk

Grafická príprava a sadzba: Mgr. Svetozár Šomšák

Fotografie: S. Šomšák, J. Grinvalský, R. Klik



Projekt č. 2002/000.610-15 „Rozvoj Strategických Akčných Plánov a Budovanie Partnerstva na Regionálnej, Subregionálnej a Miestnej Úrovni“, bol spolufinancovaný Európskou Úniou.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Autori a spoluautori | 4 |
| 1. Zadanie projektu a jeho ciele | 4 |
| 1.1 Prepojenie s relevantnými stratégiami/politikami | 5 |
| 1.2 Metodológia | 6 |
| 2. Profil regiónu | 7 |
| 2.2 Vybrané makroekonomické ukazovatele | 7 |
| 2.3 Kľúčové ukazovatele zamestnanosti regiónu | 10 |
| 3. Ponuka regionálneho trhu práce | 11 |
| 3.1. Demografia/Populácia | 11 |
| 3.2. Štruktúra nezamestnanosti v regióne | 13 |
| 3.3 Znevýhodnené skupiny a rodová rovnosť | 14 |
| 3.4. Ponuka vzdelávania v regióne | 20 |
| 3.4.1 Vysoké školstvo | 20 |
| 3.4.2 Stredné školstvo | 21 |
| 3.4.3 Ďalšie vzdelávanie | 22 |
| 4. Dopyt regionálneho trhu práce | 25 |
| 4.1 Štruktúra regionálnej ekonomiky | 25 |
| 4.2 Štruktúra zamestnanosti v regióne | 30 |
| 4.3 Zamestnanecký profil a rozvoj ľudských zdrojov v regióne | 34 |
| 4.4 Voľné pracovné miesta v regióne | 36 |
| 5. Faktory a inštitúcie pôsobiace v regióne | 40 |

1. Zadanie projektu a jeho ciele

Projekt vychádza zo Zmluvy o poskytovaní grantu pre decentralizovaný program Európskeho spoločenstva SR 2002/000.610-15, podľa schváleného finančného memoranda 2002 a Memoranda o porozumení o implementácii grantovej schémy rozvoja ľudských zdrojov, komponent 1.

Názov projektu:

Rozvoj strategických akčných plánov a budovanie partnerstva, sub-regionálnej a lokálnej úrovne.

Hlavným cieľom projektu je príprava alebo doplnenie už existujúcich socio-ekonomických plánov zahŕňajúcich strategické akčné plány zamestnanosti na regionálnej úrovni a podpora vytvárania partnerských štruktúr.

Špecifické ciele:

- I. Pripraviť strategické akčné plány pre RLZ v KSK na obdobie 2005 – 2006 tak, aby boli v súlade s prioritami ESF. Ich obsah by mal zodpovedať „piatim oblastiam ESF politiky“.
- II. Vytvoriť model funkčného partnerstva.

Výsledkami projektu by malo byť:

- zlepšené plánovanie a RLZ v existujúcich organizáciách,
- zlepšené prepojenie medzi vzdelaním a trhom práce,
- efektívnejšia podpora trhu práce,
- zabezpečenie prístupu k práci, tréningom a vzdelaniu pre znevýhodnené skupiny ľudí ako sú dlhodobo nezamestnaní, absolventi, ženy po materskej dovolenke, invalidi a pod.
- identifikované prioritné smery RLZ, v ktorých sa bude odražať špecifickosť košického samosprávneho kraja.

Autori:

Ing. Pavol Hric; doc. RNDr. Oto Hudec, CSc.; Ing. Zuzana Jusková; Ing. Mária Kokardová; RNDr. Andrej Steiner, CSc.; Ing. Ján Petr; prof. Ing. Gejza Timčák, CSc.; Ing. Nataša Urbančíková, CSc.; Ing. Zuzana Záborská

Spolupracovali:

Mgr. Martin Bötcher; Ing. Mária Cengelová; Ing. Dušan Daniel; PhDr. Daniela Jutková; Mgr. Andrea Kacsmariková; PaedDr. Vladimír Klein; JUDr. Michal Komara; Ing. Júlia Kostolná; Ing. Milan Polča; Ing. Monika Rusnačková; Ing. Peter Ťapák

1.1 Prepojenie s relevantnými stratégiami/politikami

V zmysle Lisabonskej stratégie má každý členský štát EÚ povinnosť každoročne vypracovať a predkladať EK Národný akčný plán zamestnanosti (NAPZ). V ňom má zohľadniť jednak priority Európskej stratégie zamestnanosti (European Employment Strategy), a tiež regionálne (sub-národné) návrhy a riešenia. Takýmto spôsobom má byť zaručená prepojenosť priorít a súčinnosť na všetkých úrovniach.

EK na rok 2005 zdôrazňuje tri základné ciele:

- Európska únia má byť atraktívnejšie miesto na investície a prácu.
- Majú sa zvýšiť vedomosti a posilniť inovatívnosť pre trvalý rast.
- Má sa vytvoriť viac a lepších pracovných miest.

Tieto ciele sú premietnuté aj do NAPZ Slovenska na roky 2004 – 2006, ktorý pozostáva z troch hlavných častí:

1. Kontext národnej politiky zamestnanosti – pokrok pri naplňaní troch prierezových cieľov.
2. Špecifické zásady zamestnanosti a odporúčania.
3. Partnerstvo a riadenie.

Vypracovanie Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v KSK (SREZ KSK) priamo nadväzuje na 10 zásad zamestnanosti z NAPZ (aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych; tvorba pracovných miest a podnikanie; riešenie zmeny a podpora adaptability a mobility na trhu práce; podpora ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania; zvýšenie ponuky pracovníkov a podpora aktívneho starnutia; rodová rovnosť; podpora integrácie a boj proti diskriminácii ľudí znevýhodnených na trhu práce; stimuly na zvýšenie atraktívnosti práce; premena nedeklarovanej práce na riadne zamestnanie; riešenie regionálnych nerovností v zamestnanosti).

Súčasne podstatou SREZ sú odporúčania EK pre Slovensko a to:

- zvýšenie adaptačnej schopnosti pracovníkov a podnikov,
- prilákanie väčšieho počtu ľudí na trh práce,
- viac a efektívnejšie investície do ľudského kapitálu.

Projekt svojím obsahom nadväzuje na Národný rozvojový plán, predovšetkým na jeho prílohu, ktorou je Sektorový operačný program SOP Ľudské zdroje. Pretože problematika ľudských zdrojov má prierezový charakter k všetkým oblastiam života obyvateľov regiónu, projekt má vzťah, väčšou alebo menšou mierou, aj k ostatným operačným programom (SOP Priemysel a služby, OP Základná infraštruktúra a SOP Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka). Hlavné prepojenie je k globálnemu cieľu SOP Ľudské zdroje, ktorým je „Rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile“. Možnosti a potreby rozvoja ľudských zdrojov vy-

chádzajú z Programového vyhlásenia vlády SR a zo Stratégie podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce. Úzky vzťah má projekt aj k OP ZI najmä k prioritě – Budovanie a rozvoj informačnej spoločnosti pre verejný sektor.

V Pláne hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja sú relevantné priority definované nasledovne:

Globálny cieľ č. 5 – Posilňovanie sociálneho kapitálu a inštitucionálnej spolupráce

■ **Špecifický cieľ č. 1** – Rozvoj sociálnej oblasti a podpora marginalizovaných skupín

Opatrenie č. 1: Podpora rozvoja bývania

Opatrenie č. 2: Vytvorenie sústavy indikátorov na zabezpečenie priebežného monitorovania marginalizovaných skupín obyvateľstva

Opatrenie č. 3: Vypracovanie stratégie na podporu rozvoja marginalizovaných skupín obyvateľstva

Opatrenie č. 4: Vytvorenie stratégie spoločenskej a priestorovej integrácie rómskeho etnika

■ **Špecifický cieľ č. 2** – Rozvoj vzdelávacích služieb

Opatrenie č. 1: Podporovať rozvoj základnej – štandardnej školskej sústavy

Opatrenie č. 2: Rozvoj a podpora doplnkového vzdelávania a rekvalifikácie

Opatrenie č. 3: Prepojenie vzdelávania, vedy, výskumu, vývoja s praxou

Okrem horeuvedených dokumentov sa pri zostavovaní SREZ berú do úvahy všetky aktuálne legislatívne a strategické materiály na rôznych úrovniach a ich použitie je indikované v texte.

1.2 Metodológia

Metodológia prípravy analýzy súčasného stavu RLZ vychádza z nasledujúcich východiskových predpokladov:

- Vybraté ukazovatele sa sledujú na úrovni bývalých okresov – NUTS IV (pokiaľ je to možné) a uvádza sa sumárny údaj za celý kraj.
- Hlavné ukazovatele za kraj je možné porovnať s údajmi za iné kraje.
- Ukazovatele sa sledujú za obdobie 2001 – 2003 a používajú sa koncoročné údaje.

Analýza je rozdelená do troch oblastí

1. analýza ponuky regionálneho trhu práce,
2. analýza dopytu regionálneho trhu práce,
3. analýza faktorov a inštitúcií pôsobiacich v regióne.

a využíva nasledujúce údaje:

- Demografická analýza a projekcia do budúcnosti.
- Štruktúra zamestnanosti v kraji podľa veľkosti (veľké, malé a stredné podniky, živnostníci), sektora a miesta aktivity (priestorová štruktúra).
- Regionálna štatistika ceny práce.
- Štruktúra uchádzačov o zamestnanie (UoZ) – vzdelanostná, veková, podľa dĺžky evidencie, podľa profesie, znevýhodnené skupiny a iné.
- Rovnosť príležitostí (platové rozdiely podľa pohlavia, zastúpenie žien v manažérskych pozíciách, telesne postihnutí, znevýhodnené skupiny, atď.).
- Potreby v oblasti rozvoja LZ veľkých, malých a stredných podnikov – odbornosť, vzdelanie, kvalifikácia, zručnosti a znalosti.
- Proces zamestnávania nových pracovníkov – sprostredkovanie práce, efektívnosť úradov práce, poradenských a sprostredkovateľských agentúr.
- Využívanie ďalšieho vzdelávania, spokojnosti na strane účastníkov kurzov. a zamestnávateľov.
- Prekážky pre zamestnávanie na strane zamestnávateľov.
- Využívanie praxí, sezónnej práce, flexibilného a skráteného pracovného času.
- Úspešné praktiky.
- Ponuka vzdelávacích inštitúcií so sídlom v Košickom kraji podľa typu vzdelávania, priestorového umiestnenia, počtu žiakov/štvudentov. Analýza (SŠ a VŠ) kvalifikácií a nerovnováhy dopytu a ponuky.
- Uplatnenie a možnosti uplatnenia absolventov vysokých a stredných škôl v kraji.
- Efektívnosť rekvafikačných kurzov prostredníctvom úradov práce a vzdelávacích projektov (PHARE RELZ, ESE, Leonardo...).
- Ponuka celoživotného vzdelávania – formálneho, neformálneho vzdelávania – všetky ostatné formy, inštitúcie celoživotného vzdelávania, kľúčoví poskytovatelia, kľúčové akreditované programy.
- Súčasná infraštruktúra – úrady práce, podpora bývania,

dopravy do zamestnania, sociálnych a zdravotníckych služieb personálne a poradenské centrá, sprostredkovateľské agentúry (aj sprostredkovania práce v zahraničí).

- Faktory a inštitúcie pôsobiace na trh práce.
- Systém poradenstva a výberu školy a povolania pre žiakov a študentov ZŠ, SŠ, VŠ.

Pri realizácii analýzy boli použité:

- a) sekundárne údaje získané z už existujúcich materiálov na úrovni KSK a na republikovej úrovni. Ako hlavné zdroje boli použité údaje zo Štatistického úradu SR, Úradu práce a sociálnych vecí SR, Úradu informácií a prognóz školstva, Programu hospodárskeho a sociálneho rozvoja KSK, Ministerstva školstva SR a i.
- b) primárne údaje získané za účelom spracovania uvedenej analýzy. Pri ich získaní bol použitý:
 - kvantitatívny prieskum – realizácia dotazníkového prieskumu,
 - kvalitatívny prieskum – realizácia hĺbkových pohovorov a skupinových pohovorov, prieskum WEB stránok.

Analýza z primárnych údajov bola realizovaná formou:

- a) dotazníkového prieskumu u 137 respondentov v KSK,
- b) hĺbkových pohovorov u vybratých hlavných zamestnávateľov v KSK,
- c) skupinového pohovoru s vybratými aktérmi vplyvajúcimi na infraštruktúru podporujúcu zamestnanosť v KSK,
- d) dotazníkového prieskumu u vybratých fakúlt v rámci KSK,
- e) hĺbkových pohovorov s prorektorom Technickej univerzity (TU) a prodekanmi fakúlt TU,
- f) analýzy vybratých WEB stránok fakúlt.

Predložená analýza je doplnená tzv. predikciou trendov (Príloha VI). Prognózy rozvoja ľudských zdrojov KSK do roku 2010 vychádzajú zo štatistických modelov a z dostupných štatistických súborov získaných pri sčítaní obyvateľstva v roku 2001 a riešia prognózu demografie, vzdelania, odvetvovej zamestnanosti a vývoja nezamestnanosti. Prognózy vývoja nezamestnanosti sú spracované tiež podľa odvetví, z ktorých nezamestnaní pochádzajú. Základom modelovania uvedených prognóz je demografický model, v ktorom sa očakáva pokles prirodzeného prírastku obyvateľstva v KSK. Napriek tomuto poklesu sa očakáva nárast ekonomicky aktívneho obyvateľstva, pretože počet vstupujúcich na trh práce je ešte pomerne vysoký a posuv hranice odchodu do dôchodku znamená zväčšenie počtu ekonomicky aktívnych. Pribudne tak počet zamestnaných seniorov. V odvetvovej zamestnanosti sa očakáva nárast zamestnaných predovšetkým v priemysle a finančných odvetviach. Vývoj nezamestnaných bude mať pokles a bude sa týkať väčšiny odvetví, okrem poľnohospodárstva a ostatných služieb. Najväčšie poklesy budú v obchode a službách.

2. Profil regiónu

2.1 Všeobecné charakteristiky regiónu

Košický kraj má výhodnú strategickú polohu a dobré dopravné prepojenie s krajinami západnej a východnej Európy. Je tranzitným územím pre prepravu ropy a zemného plynu. Na území je vybudovaná širokorozchodná trať s prekladiskovým terminálom pri Košiciach, v blízkosti hranice s Ukrajinou a Maďarskom je prekladisko tovarov v Čiernej nad Tisou s normálnym a širokým rozchodom koľají, čo vytvára vhodné podmienky na cezhraničnú spoluprácu a obchod. Územie kraja je dobre pokryté telekomunikačnou sieťou analógových a digitálnych prepojení s možnosťou celoplošného pripojenia na internet. Región disponuje vysokokvalifikovanou pracovnou silou, s veľkým podielom obyvateľstva s úplným stredoškolským vzdelaním a vyšším vzdelaním technického a univerzitného smeru (až 50 % obyvateľstva kraja). V regióne sú zastúpené priemyselné odvetvia so silnou tradíciou, počnúc strojárskym a hutníckym priemyslom až po textilný a elektrotechnický priemysel, vrátane poľnohospodárskej a potravinárskej výroby a cestovného ruchu, s technickým a ľudským potenciálom pre ich ďalší rozvoj. Región je charakteristický pestrým národnostným a multikulturálnym zložením obyvateľstva.

Sociálno-ekonomická charakteristika Košického kraja

Košický kraj s počtom obyvateľov 766 000 (evidovaných k 31. 12. 2003), čo predstavuje 14,3 % z počtu obyvateľov SR, má rozlohu 6 752 km², čím zaberá 13,8 % územia SR. Hustota 113,5 obyvateľov na km² je mierne nad priemerom SR (109,7). Na území sa nachádza 17 obcí so štatútom mesta (Gelnica, Košice, Moldava nad Bodvou, Medzev, Michalovce, Strážske, Veľké Kapušany, Rožňava, Dobšiná, Sobrance, Spišská Nová Ves, Krompachy, Spišské Vlachy, Trebišov, Čierna nad Tisou, Kráľovský Chlmec, Sečovce) a 442 obcí. Stupeň urbanizácie v kraji dosahuje 56,5 %, z čoho takmer jedna tretina obyvateľov žije v meste Košice. Najnižší stupeň urbanizácie je v okresoch Košice-okolie (13 %), Gelnica (21 %), a Sobrance (27 %). Prirodzený prírastok obyvateľov zaznamenal v roku 2003 1469 osôb, s najvyšším podielom v okrese Košice-okolie, s počtom 1003 osôb.

Životná úroveň obyvateľov, ale aj rozvoj podnikateľského prostredia závisí od stupňa vybudovania technickej infraštruktúry. Patria sem ukazovatele stupňa napojenia obyvateľov na vodovodnú a kanalizačnú sieť, kde v porovnaní s rokom 2002 resp. 2001 došlo iba k miernemu zlepšeniu. Podľa údajov VVaK Košice k 31. 12. 2003 na verejnú vodovodnú sieť bolo napojených 79,2 % obyvateľov.

Nepriaznivejšia situácia je v napojenosti obyvateľov na verejnú kanalizačnú sieť. V Košickom kraji je na kanalizačnú sieť napojených v priemere iba 57,6 % obyvateľov. Z hľadiska prírodných daností Košického kraja, vytvárania nových pracovných miest i tvorby HDP dôležité postavenie v hospodárstve Košického kraja má cestovný ruch. Kladne možno hodnotiť, že od roku 1999 turistická návštevnosť Košického kraja mala stúpajúcu tendenciu. Opačný vývoj nastal v roku 2003, keď sa zaznamenal pokles návštevnosti (o 7,4 %). V roku 2003 Košický kraj navštívilo spolu 294 467 turistov, z toho zahraničných bolo 97 698, t. j. 33,2 %. Pokles oproti roku 2002 nastal v skupine u zahraničných (o 12 %), ale i domácich návštevníkov (o 6 %). Tento vývoj bol dôsledkom nedostatočnej úrovne poskytovaných služieb, technickej a sociálnej infraštruktúry, absencie komplexných turistických produktov (Gotická cesta – nefunkčná, Tokajská vína cesta – rozbieha sa, Železná cesta – nedostatok financií na realizáciu).

Doprava – Cestná doprava

Cez územie Košického kraja vedú významné cestné ťahy a koridory:

- TINA koridor VA – diaľnica D1 (v smere Žilina – Poprad – Prešov – Košice – Vyšné Nemecké/hranica s Ukrajinou),
- Rýchlostná cesta R4 (Vyšný Komárnik hranica Poľsko/SR – Svidník – Prešov – Košice – hranica SR/Maďarsko – Miskolc – Budapešť),
- Rýchlostná cesta R2 (hranica ČR/SR – Trenčín – Zvolen – Rožňava – Košice).

Košický kraj má najnižší podiel diaľnic v SR. Vláda SR v marci 1999 schválila Konceptiu rozvoja diaľničnej infraštruktúry a s ňou aj harmonogram postupu prác na roky 1999 – 2002. Týmto boli vytvorené podmienky na pokračovanie výstavby diaľničnej siete avšak s nevyhnutnými obmedzeniami oproti predchádzajúcim zámerom. To sa odráža aj v plánovaných cestách: južný ťah, rýchlostná komunikácia R2 (Čierna n/Tisou – Košice – Rožňava – Zvolen) alebo napojenie na Miskolc.

Doprava – Železničná doprava

Košickým krajom prechádzajú železničné koridory medzinárodného významu:

- Žilina – Košice – Čierna nad Tisou ako súčasť európskeho transmodálneho koridoru V, zaradená do dohody AGTC a AGC ako trasa E 40,
- Krakov – hranica Poľsko/SR – Prešov – Košice – hranica SR/Maďarsko – Miskolc – Budapešť zaradená do dohody AGTC ako koridor C-30/1 (severojužný železničný koridor),
- Košice – Zvolen pripravovaná na zaradenie do AGTC.

Významným železničným uzlom regiónu je krajské mesto Košice, ktorým prechádzajú medzinárodné a IC trate v smere západ – východ a sever – juh a tiež železničná prekládková stanica medzinárodného významu s normálnou a širokorozchodnou traťou v Čiernej nad Tisou.

Doprava – Letecká doprava

Medzinárodné letisko majú Košice (vzdialené 14 km od centra mesta). Je to druhé najväčšie letisko na Slovensku.

Energetická a telekomunikačná infraštruktúra

Košický kraj disponuje vlastnou energetickou infraštruktúrou. Najvýznamnejším energetickým zdrojom regiónu je kombinovaná uhoľná a plynová elektrárň SE – Elektrárne Vojany (EVO I a EVO II) s inštalovaným výkonom 12 x 110 MW. Hlavným distribútorom elektrickej energie v kraji je Východoslovenská energetika (VSE) Košice.

Hospodárstvo

Najsilnejšie zastúpenými sektormi hospodárstva v Košickom kraji sú priemysel, služby, poľnohospodárstvo a stavebníctvo. V regióne je zastúpených vyše 45 tisíc ekonomicky aktívnych subjektov, z čoho takmer 75 % tvoria podnikatelia. Najvyššie zastúpenie je v okresoch Košice, Michalovce a Spišská Nová Ves. Podiel podnikov so zahraničným vlastníctvom dosahuje 8 %. V oblasti priemyslu je región charakteristický spracovateľským priemyslom: výrobou kovov, chemických výrobkov, papiera a tlačiarenskej výroby. Rozvoj v kraji zaznamenávajú malé, resp. stredné podniky v súkromnom vlastníctve. Významným impulzom rozvoja podnikateľského sektora je aj zvyšovanie podielu firiem so zahraničným, alebo medzinárodným vlastníctvom.

Oblasť poľnohospodárstva má silné zastúpenie najmä vo Východoslovenskej nížine. Z celkových 338,7 tis. ha poľnohospodárskej pôdy pripadá na ornú pôdu 210,2 tis. ha, vlnice 3,1 tis. ha, záhrady 3,7 ha, ovocné sady 1,8 tis. ha a trvalé trávne porasty 109,1 tis. ha. Prírodné podmienky regiónu sú vhodnými predpokladmi pre rozvoj poľnohospodárskej výroby, vinohradníctva (Sobranecká a Tokajská vinohradnícka oblasť), zeleninárstva a ovocinárstva (južné oblasti kraja). *Tabuľka 2.1 popisuje všeobecné charakteristiky KSK v rozmedzí rokov 2001 až 2003.*

| Ukazovateľ | Popis | 2001 | 2002 | 2003 | Zdroj |
|---|--|-------|-------|-------|-------|
| <i>Územno-priestorové charakteristiky</i> | | | | | |
| Celková rozloha | Rozloha v kilometroch štvorcových | 6 753 | 6 752 | 6 752 | ŠÚ SR |
| Počet obyvateľov | Počet obyvateľov v tisícoch | 765 | 766 | 766 | ŠÚ SR |
| Hustota obyvateľstva | Počet obyvateľov na km ² | 113,5 | 113,7 | 113,8 | ŠÚ SR |
| Počet sídelných jednotiek (obce + mestá) | Celkový počet sídelných jednotiek | 439 | 460 | 461 | ŠÚ SR |
| Počet miest | Celkový počet miest | 17 | 17 | 17 | ŠÚ SR |
| Stupeň urbanizácie | Podiel obyvateľov miest na celkovom počte obyvateľov | 56,7 | 56,5 | 56,4 | ŠÚ SR |

Tabuľka 2.1: Popis všeobecných charakteristík KSK

2.2 Vybrané makroekonomické ukazovatele

Hrubý domáci produkt kraja (HDP) bol v roku 2002 141 591 mil (r. 2001, 132 854 mil.). Aj keď v tomto prípade ukazovateľ HDP na obyvateľa (173 439 – r. 2001, 184 342 – r. 2002) zaznamenal absolútny nárast, v porovnaní so SR znamená pokles (r. 2001 – 92,4 %, r. 2002 – 90,5 %).

Zamestnanosť za sledované obdobie 2001 – 2003 v podstate stagnuje (12,7 % – r. 2001 a 12,8 – r. 2002) a nezamestnanosť v tomto období stúpla (zo 17,6 na 18,1 %). Mierne sa vyrovnáva so slovenským priemerom priemerná mesačná mzda (rok 2003, 14 138 – kraj, 14 365 – SR).

Vo všetkých odvetviach je zrejмый pokles v porovnaní s trendom SR. Ako príklad možno uviesť v kraji dominantné odvetvie priemyslu (130 202 mil. s 12,1 % podielom v roku 2001 a 145 636 mil. s 10,9 % podielom v roku 2002). *Tabuľka 2.2 udáva vybrané makroekonomické ukazovatele kraja v rokoch 2001 – 2003.*

| Ukazovateľ | Popis | 2001 | 2002 | 2003 | Zdroj | |
|------------|-----------------------------------|--|---------------------|-------------------|------------------|-------|
| 1 | Hrubý domáci produkt (HDP) | Regionálny HDP v bežných cenách (prípadne medziročný rast) | 132 854 mil | 141 591 mil | | ŠÚ SR |
| 2 | Hrubý domáci produkt na obyvateľa | Regionálny HDP v bežných cenách a porovnanie zo SR (prípadne EÚ 15) | 173 439 92,4 % | 184 342 90,5 % | | ŠÚ SR |
| 3 | Zamestnanosť | Počet zamestnaných podľa Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) v tisícoch a podiel na zamestnanosti v SR (v %) | 273 12,7 % | 270 12,5 % | 274 12,6 % | ŠÚ SR |
| 4 | Nezamestnanosť | Podľa VZPS v tisícoch a podiel na nezamestnanosti v SR (v %) | 86 17,3 % | 87 18,3 % | 86 18,7 % | ŠÚ SR |
| 5 | Priemerná mesačná mzda | Aj porovnanie so SR | 11 771 SR 12 365 | 13 054 13 511 | 14 138 14 365 | ŠÚ SR |

Tabuľka 2.2: Vybrané makroekonomické ukazovatele v KSK



2.3 Klúčové ukazovatele zamestnanosti regiónu

Z celkového počtu obyvateľov 766 000 (evidovaných k 31. 12. 2003) je 526 400 vo veku od 15 – 64 rokov (viď Tabuľka 2.3). Z toho počet zamestnaných je 274 000. Zamestnanosť len veľmi mierne stúpa (v krátkom sledovanom období skôr stagnuje). Miera ekonomickej aktivity obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov je 52 %. Je pomerne nižšia než je priemer SR (60,7 %). Z toho vyplýva aj vysoký počet nezamestnaných k celkovému počtu ekonomicke aktívneho obyvateľstva (24 %). Dynamika (trend) nárastu nezamestnaných sa však spomaľuje. Vysoká je miera nezamestnaných v kategórii mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov (43,6 % v tejto kategórii).

Najväčšiu zamestnanosť má sledovaná skupina vo veku od 25 do 54 rokov (70 %). K celkovému počtu obyvateľov majú najväčšiu zamestnanosť pracujúci na plný úväzok (52 %). Mierne sa zvyšuje zamestnanosť v službách (podiel 61,2 % aj v priemysle (podiel 36,4 %). Naopak v poľnohospodárskom sektore je zreteľný pokles z podielu 7,3 % na 4,9 %.

Z pohľadu pohlavia z celkového počtu mužov 372 000 je 152 000 zamestnaných. Vyjadrené mierou ekonomickej aktivity populácie vo veku od 15 – 64 rokov je to 58 %. Zamestnanosť tejto populácie vo veku 25 až 54 je až 75 % (k celkovému počtu obyvateľov tejto kategórie). Miera nezamestnanosti mužov (k ekonomicke aktívnemu počtu obyvateľstva) je 23,6 čo je výrazne nad priemerom SR. Zamestnanosť v službách a priemysle je približne vyrovnaná (v pomere 46 % : 47 %).

Populáciu žien (394 000) možno charakterizovať mierou ekonomickej aktivity (vo veku od 15 – 64 rokov) v podiele 46,1 % a mierou nezamestnanosti 24,5 %. V tomto prípade je len mierne vyššia ako ju majú muži (23 %). Pomerne vysoký podiel zamestnaných žien oproti mužom je v službách. S pomerom 80 % v službách a 23 % v priemysle so stúpajúcim trendom.

| Ukazovateľ | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| | SR | Kraj | SR | Kraj | SR | Kraj |
| 1 Celková populácia (v tisícoch) | 5380 | 765 | 5384 | 766 | 5389 | 766 |
| 2 Populácia vo veku od 15 – 64 | 3724 | 524 | 3728 | 526 | 3733 | 526 |
| 3 Celková zamestnanosť (v tisícoch) | 2135 | 273 | 2147 | 270 | 2167 | 274 |
| 4 Celková nezamestnanosť (v tisícoch) ŠŮ | 495 | 86 | 473 | 87 | 458 | 86 |

Tabuľka 2.3: Klúčové ukazovatele zamestnanosti v KSK (EUROSTAT)



3. Ponuka regionálneho trhu práce

Ponuka trhu práce je charakterizovaná kombináciou viacerých údajov. Jedná sa o:

3.1 Demografia, populácia

3.2 Štruktúra nezamestnanosti v regióne

3.3 Znevýhodnené skupiny a rodová rovnosť

3.4 Ponuka vzdelávania v regióne

3.1 Demografia/populácia

Všeobecné charakteristiky KSK v oblasti demografie sú uvedené v Tabuľke 3.1

Tabuľka 3.2 charakterizuje veľkostnú skupinu obcí podľa počtu obyvateľov podľa jednotlivých okresov. V oblasti demografického vývoja sú zaznamenané (aj keď nie veľké) absolútne prírastky obyvateľstva s mierne stúpajúcim trendom (rok 2001 – 1 328, rok 2003 – 1 469) s koeficientom 1,91 na tisíc obyvateľov. Migračné saldo – 86 obyvateľov v roku 2003 je v celku priaznivé. Veková štruktúra a štruktúra podľa dosiahnutého vzdelania je uvedená v Prílohe III (Tabuľka 1). Z hľadiska národnostného zloženia je poradie s najväčším zastúpením slovenská, maďarská, rómska, česká a ukrajinská národnosť.

a) Sídlna štruktúra podľa počtu obyvateľov je uvedená v Prílohe III (Tabuľka 2)

Celkový počet sídelných jednotiek je 461. Kraj zdôrazňuje unikátnu, hustú sídelnú štruktúru SR s prevahou malých obcí s menej ako 1000 resp. 2 000 obyvateľmi (počet 407), ktoré tvoria 88 % z celkového počtu obcí a býva v nich viac ako jedna tretina obyvateľov. Napriek tomu, že v súčasnosti v celkovej populácii dominuje mestské obyvateľstvo (56,4 %) stále je veľmi významný podiel obyvateľstva vo vidieckych sídlach (43,6 %). V EU je podiel obyvateľov miest 82,7 %. 12 sídiel má viac ako 10 000 obyvateľov. Najviac sídiel má okres Košice okolie (102) a Trebišov (76), najmenej (mimo Košice I až IV) má okres Gelnica (16). Z týchto dôvodov tu existuje široké spektrum špecifických problémov jednotlivých územných oblastí ako napr. jednostranná orientácia na poľnohospodárstvo, útlm baníctva (Rožňava, Spišská Nová ves) a stavebníctva, zbrojnej výroby (Gelnica), nedostatočná infraštruktúra, nezamestnanosť a výskyt chudoby, ktoré súvisia so sociálno-priestorovými aspektmi. Niektoré oblasti vyžadujú preto systémové a komplexné riešenie.

b) Veková štruktúra obyvateľstva je uvedená v Prílohe III (Tabuľka 1)

Z pohľadu vekovej štruktúry je možno sledovať mierny klesajúci trend skupiny obyvateľstva v predproduktív-

| Všeobecné charakteristiky | | | | |
|--|---|------------|------------|------------|
| Ukazovateľ | Popis | 2001 | 2002 | 2003 |
| Demografia | | | | |
| Počet obyvateľov | Počet obyvateľov v tisícoch | 765 | 766 | 766 |
| Hustota obyvateľstva | Počet obyvateľov na km ² | 113,5 | 113,7 | 113,8 |
| Počet obyvateľov vo veku od 15 – 64 | V tisícoch | 524 | 526 | 526 |
| Počet sídelných jednotiek (obce + mestá) | Celkový počet sídelných jednotiek | 439 | 460 | 461 |
| Počet miest | Celkový počet miest | 17 | 17 | 17 |
| Stupeň urbanizácie | Podiel obyvateľov miest na celkovom počte | 56,7 | 56,5 | 56,4 |
| Celkový prírastok obyvateľstva | Absolútny prírastok/úbytok (na 1000 obyv.) | 1 328/1,73 | 1 366/1,78 | 1 469/1,91 |
| Saldo zahraničného sťahovania | Počet osôb | - 88 | - 331 | - 86 |
| Migrácia | pristťahovaní/ukazovateľ na 1000 obyvateľov | 2 189/2,86 | 2 358/3,07 | 2 473/3,22 |
| | vystťahovaní/ukazovateľ na 1000 obyvateľov | 2 277/2,97 | 2 689/3,51 | 2 559/3,33 |

Tabuľka 3.1: Všeobecné demografické charakteristiky KSK

| Okresy | 1 – 1999 | 2 000 – 4 999 | 5 000 – 9 999 | 10 000 a viac |
|------------------|------------|---------------|---------------|---------------|
| Gelnica | 16 | 3 | 1 | 0 |
| Košice I | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Košice II | 4 | 2 | 0 | 2 |
| Košice III | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Košice IV | 2 | 2 | 0 | 2 |
| Košice-okolie | 102 | 11 | 1 | 0 |
| Michalovce | 74 | 2 | 1 | 1 |
| Rožňava | 57 | 3 | 1 | 1 |
| Sobrance | 46 | 0 | 1 | 0 |
| Spišská Nová Ves | 27 | 6 | 2 | 1 |
| Trebišov | 76 | 3 | 2 | 1 |
| Spolu | 407 | 33 | 9 | 12 |
| | | | | 461 |

Tabuľka 3.2: Veľkostná skupina obcí podľa počtu obyvateľov (2003)

nom veku (20 % – 2001, 19,2 % – 2003). Zaujímavý je % pokles obyvateľov vo vekovej skupine od 64 rokov a viac (11 % – 2001, 10,8 % – 2003) voči celkovému počtu obyvateľov. Nie je však absolútny, ten je stúpajúci (81798 v roku 2001, 82931 v roku 2003). Podiel skupiny obyvateľov v produktívnom veku vzrástol (65 % – 2001, 65,9 % – 2003) presunom z vekovej skupiny 0 – 14 rokov.

Skupina 60 až 64 rokov zostáva stabilná a tvorí 4 %. Faktom je, že % pokles vo vekovej skupine 0 až 15 rokov sleduje celoslovenský trend starnutia obyvateľstva. Dôkazom je absolútny pokles obyvateľov vo vekovej skupine 15 až 19 rokov (64706 – 2001, 63925 – 2002, 62 897 – 2003).

c) **Štruktúra obyvateľstva podľa dosiahnutého vzdelania**

Pre analýzu boli použité pracovné údaje o vzdelanostnej štruktúre obyvateľstva získané z rôznych podkladov. Vzhľadom k určitým rozdielom v absolútnych hodnotách je preto charakteristika formulovaná v pomernom vyjadrení vo vzťahu k údajom zaznamenaným v uvedenej tabuľke za celé Slovensko. Údaje vzdelanostnej štruktúry sa týkajú len časti pracujúceho (zamestnanci) obyvateľstva.

Z porovnávaní vyplýva, že v kraji je podstatne vyšší podiel obyvateľstva so základným vzdelaním než je priemer SR. Vyplýva to z početného zastúpenia rómskeho obyvateľstva a zaostávania východnej časti regiónu. Pomerne dobrú úroveň podielu dosahuje vzdelanostná skupina s maturitou (ktorá dosahuje priemer SR). Skupina s vysokoškolským vzdelaním má však menší podiel než je priemer SR.



3.2 Štruktúra nezamestnanosti v regióne

Štruktúra nezamestnanosti v Košickom kraji závisí od stupňa urbanizácie, ponuky pracovných príležitostí, vzdialenosti od dochádzkových centier, od štruktúry populácie a množstva ďalších faktorov. V porovnaní s údajom o nezamestnanosti za SR je miera nezamestnanosti v Košickom kraji v posledných troch rokoch približne o 6 percentuálnych bodov vyššia (je dôležité rozlišovať medzi údajmi publikovanými ŠÚ SR, ktorý uskutočňuje výberové zisťovanie pracovných síl a údajmi úradov práce sociálnych vecí a rodiny). Miera evidovanej nezamestnanosti je definovaná ako podiel počtu disponibilného UoZ (uchádzačov o zamestnanie) k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu vyjadrený v percentách.

Celkový počet nezamestnaných v KSK (z prehľadu počtu osôb podľa doby evidencie v mesiacoch) je 89 629 obyvateľov, čo z celkového počtu obyvateľov v produktívnom veku 507 185 (65,9 %) predstavuje 17,7 % nezamestnanosť (vzťahované k roku 2003). Podľa údajov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny najnižšiu mieru evidovanej nezamestnanosti podľa údajov k februáru 2005 dosahujú okresy Košice I (11,26 %), Košice II (11,81 %), Košice III (11,70 %) a Košice IV (10,66 %). Dlhodobo najhoršia situácia je v okresoch Rožňava (26,27 %), Trebišov (26,25 %), Sobrance (24,75 %) a Košice-okolie (23,31 %), ktoré sa nachádzajú v prvej desiatke okresov s najvyššou nezamestnanosťou na Slovensku. Pritom priemerná evidovaná miera nezamestnanosti za Košický kraj je 19,46 % a za Slovensko 13,08 %. To svedčí o zlom postavení Košického kraja v rámci Slovenska aj o výrazných rozdieloch medzi jednotlivými okresmi v rámci kraja.

Najväčší počet nezamestnaných (v absolútnom vyjadrení) bez vzdelania je v okrese Sobrance. U populácie so základným vzdelaním je situácia najhoršia v okresoch Košice-okolie, kde dosahuje takmer 5 300 osôb a v okresoch Trebišov, Michalovce, Rožňava a Sobrance, kde presahuje 3000. Podobne zle sú na tom tie isté okresy v prípade populácie s učňovským vzdelaním. Dôležitý je aj údaj o počte nezamestnaných vysokoškolsky vzdelaných ľudí - najväčší počet nezamestnaných z nich je vedený v okrese Michalovce a najmenší v Gelnici. Podľa postavenia v predchádzajúcom zamestnaní približne 70 % osôb bolo podľa KZAM zaradených do skupín: 9 – pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci a A – osoby bez pracovného zaradenia.

Štruktúra nezamestnanosti je následne popísaná so zreteľom na vybraté charakteristiky:

- Nezamestnaní podľa dĺžky evidencie
- Nezamestnaní podľa vzdelania
- Nezamestnaní podľa KZAM
- Nezamestnaní podľa OKEČ

a) Nezamestnaní podľa dĺžky evidencie (viď Príloha III, Tabuľka 3)

Z prehľadu tabuľky vyplýva klesajúci trend nezamestnaných (v rokoch 2001 až 2003) podľa dĺžky evidencie vo všetkých sledovaných mesačných evidenčných kategóriách. Výnimku tvorí skupina dlhodobo nezamestnaných v kategórii od 12 do 24 mesiacov (kde došlo k nárastu v roku 2002 a potom k rapídному poklesu. Najpočetnejšiu skupinu tvorí kategória nezamestnaných s dĺžkou evidencie do 6 mesiacov, najmenšiu skupina od 6 do 12 mesiacov.

b) Nezamestnaní podľa vzdelania (viď Príloha III, Tabuľka 4)

Najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných tvoria obyvatelia s najnižším dosiahnutým stupňom vzdelania (vyučný list a základná škola). Je to 58483 obyvateľov, čo činí 65 % z celkového počtu nezamestnaných v roku 2003. Zaujímavý je malý podiel nezamestnaných obyvateľov bez vzdelania. Je možno predpokladať, že ich väčšia časť je mimo evidencie. Pomerne malé zastúpenie má skupina s vyšším vzdelaním. Na druhej strane z tabuľky vyplýva aj malý nárast nezamestnaných z radov s vysokoškolským a vedeckým vzdelaním (majú však len 2,7 % zastúpenie).

c) Nezamestnaní podľa KZAM (viď Príloha III, Tabuľka 5)

Rozbor tejto tabuľky potvrdzuje predchádzajúci prehľad a konštatovanie, že najväčšiu skupinu nezamestnaných tvoria pomocní a nekvalifikovaní robotníci a osoby bez pracovného zaradenia (triedy KZAM 9, 0, A). Tí svojím počtom 59 908 nezamestnaných tvoria skupinu so 67 % podielom z celkového počtu nezamestnaných v roku 2003. U všetkých tried je možno badať mierny pokles (alebo v niektorých prípadoch počet stagnuje).

Triedy 1, 2 a 3 (kde sa z väčšej miery vyžaduje vysokoškolské vzdelanie) tvoria 6 % podiel na celkovej nezamestnanosti v roku 2003. Zbytok tvoria triedy 4, 5, 6, 7 a 8 s 27 % podielom. Pozornosť si zasluhuje trieda 7 (remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia a opravári, kde je zrejмый trend vývoja výroby spotrebného tovaru (lacný tovar a drahé služby) a nevhodné zameranie ako pozostatok z minulej doby (bez rekvalifikácie).

d) Nezamestnaní podľa OKEČ (viď Príloha III, Tabuľka 6)

Podľa kategorizácie OKEČ (pri hodnotení stavu v roku 2003) v časti A až I najväčšiu skupinu nezamestnaných tvoria triedy A (poľnohospodárstvo, poľovníctvo a les-

3.3 Znevýhodnené skupiny a rodová rovnosť

né hospodárstvo) s 13 % podielom a D (spracovateľský priemysel) tiež s 13,1 % podielom z celkového počtu 60 266 nezamestnaných v roku 2003. Ich úroveň takmer dosahuje trieda F (stavebníctvo) a za ním G (obchod, oprava motorových vozidiel a spotrebného tovaru). Tie však naznačujú väčší trend klesania v rokoch 2001 až 2003.

Z druhej skupiny si je možno všimnúť triedu L (verejná správa, obrana, povinné sociálne poistenie), ktorá násobne prevyšuje ostatné triedy. Táto trieda svojím počtom 15 946 tvorí 26 % podiel na celkovej nezamestnanosti podľa OKEČ. U tejto skupiny možno tiež pozorovať kolísavý trend počtu nezamestnaných, čo súvisí s legislatívnymi zmenami v administratíve. Druhú skupinu so 14,3 % podielom tvorí trieda O (ostatné verejné, sociálne a osobné služby). Táto skupina má stúpajúci trend počtu nezamestnaných (7 783 – 2001, 8 349 – 2002, 8 590 – 2003).

V prístupe k pracovným príležitostiam na súčasnom trhu práce sú v KSK (v zhode s celkovou situáciou v SR) znevýhodnené nasledujúce skupiny občanov z a) aspektu veku: mladiství a absolventi škôl, občania po 50 roku veku; b) aspektu pohlavia: ženy, najmä ženy po materskej dovolenke, c) aspektu etnickej príslušnosti: občania rómskej národnosti, d) aspektu zdravotného stavu: občania so ZPS, e) aspektu vzdelania: bez ukončeného základného, resp. stredného vzdelania.

Zdravotne postihnuté osoby sú síce na trhu práce chránené legislatívou zákazom diskriminácie podľa zdravia a pod., avšak v praxi je ich zamestnateľnosť na trhu práce problematická, zamestnávateľia predpokladajú u tejto skupiny častú a dlhodobú práceneschopnosť. Od roku 2001 celkový počet zdravotne postihnutých nezamestnaných postupne klesá (5 507 v roku 2001 – až po 3 442 v roku 2004). Z dlhodobého hľadiska je predpoklad, že sa počet zdravotne postihnutých občanov bez práce zvýši vzhľadom na potrebu Sociálnej poisťovne postupne prehodnocovať invalidné dôchodky v najbližších rokoch z dôvodu legislatívnych úprav v tejto oblasti.

Mladiství – osoby do 18 rokov – sú rizikovní pre trh práce najmä z hľadiska veku, nedostatku praktických zručností. Takmer vo všetkých prípadoch ide o osoby so základným vzdelaním, príp. bez vzdelania. Z dlhodobého hľadiska dochádza k znižovaniu ich počtu, avšak je to ovplyvnené skôr

| Územie-kritérium | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|--------------------|---------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Gelnica | 3,89 | 4,29 | 4,27 | 4,29 | 14,18 | 3,30 | 10,10 | 4,17 | 6,37 |
| Košice I | 7,78 | 5,03 | 4,31 | 5,45 | 2,50 | 5,82 | 5,11 | 4,58 | 4,22 |
| Košice II | 9,48 | 6,50 | 5,30 | 7,02 | 1,35 | 9,92 | 3,52 | 5,04 | 4,30 |
| Košice III | 4,52 | 3,10 | 2,28 | 3,49 | 0,27 | 5,92 | 0,45 | 3,13 | 2,47 |
| Košice IV | 7,34 | 4,97 | 4,26 | 5,42 | 0,26 | 6,57 | 4,09 | 7,02 | 5,00 |
| Košice-okolie | 14,39 | 15,76 | 17,14 | 15,91 | 12,52 | 14,23 | 16,69 | 14,63 | 13,50 |
| Michalovce | 14,85 | 16,97 | 17,43 | 16,88 | 19,85 | 16,13 | 6,58 | 18,07 | 19,92 |
| Rožňava | 8,79 | 10,80 | 11,67 | 9,93 | 4,45 | 8,48 | 9,08 | 12,24 | 7,93 |
| Sobrance | 3,05 | 3,86 | 3,82 | 3,72 | 1,32 | 3,15 | 3,52 | 4,32 | 5,95 |
| Spišská Nová Ves | 11,74 | 11,49 | 11,10 | 11,19 | 28,78 | 10,47 | 11,69 | 10,03 | 14,07 |
| Trebišov | 14,16 | 17,22 | 18,42 | 16,70 | 14,54 | 16,04 | 29,17 | 16,75 | 16,24 |
| Košický kraj (%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Košický kraj (abs) | 36 9647 | 88 986 | 48 892 | 40 161 | 5 840 | 5 673 | 881 | 12 700 | 4 740 |

Tabuľka 3.3: Pohľad na pracovnú silu v KSK (percentuálny podiel okresov)

Legenda: A – Percento ekonomicky aktívnych obyvateľov; z toho percento uchádzačov o zamestnanie; B – celkom, C – dlhodobo nezamestnaní, D – ženy, E – bez vzdelania, F – absolventi škôl, G – mladiství, H – nad 50 rokov, I – so ZPS

populačným poklesom, než zlepšovaním ich pozície na trhu práce.

Osoby nad 50 rokov sú ťažšie zamestnateľné na trhu práce z dôvodu, že na trhu práce sú najmä pre nové investičné aktivity preferovaní mladší záujemcovia o prácu, dlhodobo nielen skryto, ale v niektorých prípadoch aj z objektívnych dôvodov (nižšia počítačová, jazyková gramotnosť). Priemerný podiel osôb nad 50 rokov za Košický kraj spolu je 17 % a v jednotlivých okresoch sa pohybuje od 14 % do 21 %.

Absolventi podľa vymedzenia zákona o zamestnanosti platného do konca januára 2005 boli osobami do jedného roka od ukončenia školy. Štatisticky sa však sledovali a naďalej sledujú aj údaje o absolventoch do dvoch rokov od ukončenia strednej alebo vysokej školy, čo je najbližšie k aktuálnemu, špecifickému vymedzeniu absolventa v zmysle zákona o službách zamestnanosti. Celkový počet nezamestnaných absolventov sa za posledné štyri roky pohyboval medzi 4 000 až 7 000. Dlhodobo nezamestnané osoby sú osoby evidovane

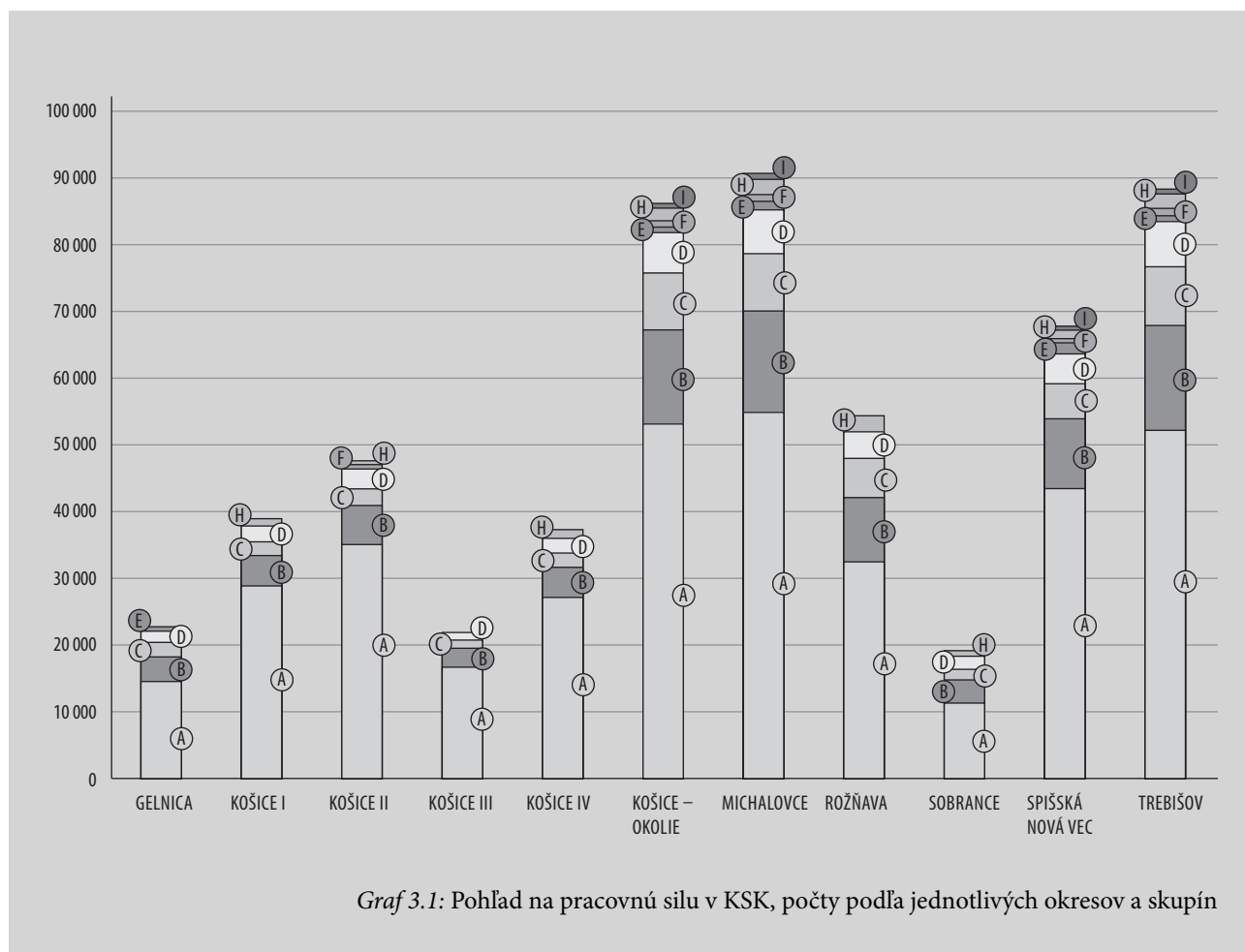
né na ÚP ako uchádzači o zamestnanie s dobou evidencie nad 12 mesiacov. Za posledné 4 roky počet dlhodobo nezamestnaných kolíše medzi 44 000 – 52 000. V absolútnom vyjadrení je najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných osôb v okrese Trebišov, kde dosahuje takmer 8 500, v relatívnom vyjadrení je na prvom mieste okres Košice-okolie (64 %).

V súhrnnej Tabulke 3.3 je možné vidieť, čím sú jednotlivé okresy z hľadiska nezamestnanosti typické. Tabuľka vyjadruje v percentách v každom stĺpci, koľkými percentami sa okres podieľa na nezamestnanosti v danej skupine. Zároveň je vidieť kritické skupiny pre každý okres podľa zodpovedajúceho riadku.

Graf 3.1 zase poskytuje porovnanie okresov z hľadiska štruktúry skupín nezamestnaných, a to podľa evidovaného počtu v každej skupine.

Rodová rovnosť

Stratégia uplatňovania rodového hľadiska – gender mainstreaming – vošla v ostatnom období do povedomia



Graf 3.1: Pohľad na pracovnú silu v KSK, počty podľa jednotlivých okresov a skupín

prostredníctvom politiky Európskej únie. V zamestnanosti žien patrí Košický kraj na predposledné miesto, čo vyplýva najmä z úpadku poľnohospodárskej výroby a zániku mnohých družstiev. V priemyselnej výrobe je tiež medzi poslednými, čo poukazuje na nízky počet funkčných priemyselných podnikov. Vysoké zastúpenie majú ženy v sociálnom zabezpečení a verejnej správe. V školstve sú na treťom mieste hneď za Prešovským krajom a počtom 19 483 predstavujú najpočetnejšiu skupinu zamestnaných žien podľa odvetvia ekonomickej činnosti. Tretie miesto v početnosti patrí odvetviu zdravotníctva a sociálnej práce – 12 552 žien, z celkového počtu 78 602 zamestnaných žien Košického kraja.

Vo výške priemernej nominálnej mesačnej mzdy žien je Košický kraj – 12 817 Sk na druhom mieste za Bratislavským (18 596 Sk). Nedosahuje však ani priemernú mzdu v rámci SR (15 335 Sk) a je veľmi vzdialená od európskeho priemeru (35 599 Sk). V rámci odvetví ekonomickej činnosti je najvyššia mzda vo finančnom sprostredkovaní – 21 218 Sk, v plynárenstve a vodnom hospodárstve, kde však pracuje len vyše 3 600 žien. Najnižšie príjmy sú v poľnohospodárstve – 8 863 Sk, ktoré však predpokladá aj dopestovanie si vlastných potravín a v obchode, v hoteloch a reštauráciách a v školstve – 11 485 Sk a v zdravotníctve a sociálnej oblasti – 11 689 Sk.

V porovnaní s celkovým počtom zamestnaných – 164 303 v kraji, ženy predstavujú skoro polovicu zamestnancov – 78 602 (47,8 %). Najvyšší počet zamestnancov je evidovaných v okrese Košice II vďaka US STEEL, a. s. a u žien okres Košice I – 15 994 žien, pretože v centre Košíc sú koncentrované obchody, pošty, školy a zdravotnícke zariadenia.

Druhým najsilnejším okresom v oblasti zamestnanosti žien je okres Košice II – 11 678, čo tiež ovplyvnili US STEEL, a. s., školy a zdravotnícke zariadenia umiestnené v okrese. Z mimokošických okresov má v zamestnanosti žien najpočetnejšie zastúpenie okres Michalovce s počtom 11 353 žien.

Najpočetnejšie zastúpenie žien podľa tried klasifikácie zamestnaní je v skupine Technickí, zdravotníci, pedagogickí pracovníci a pracovníci v príbuzných odboroch (30,4 %), a ako vedeckí, odborní a duševní pracovníci (18,7 %). Pritom ženy ako technickí, zdravotníci a pedagogickí pracovníci sú najviac zastúpené v odvetviach finančného zabezpečenia

(67,3 %), vo verejnej správe a v sociálnom zabezpečení (59,3 %), a v zdravotníctve a sociálnej pomoci (51,9 %).

Ako vedeckí, odborní, duševní zamestnanci sú ženy evidované najviac v školstve – 47 % a ďalej v plynárenstve a vodnom hospodárstve – 17,2 %.

V roku 2004 bol až 25 % rozdiel medzi priemernou mzdou mužov a žien, muži – 20 377 Sk a ženy 14 388 Sk. Rozhodujúcou príčinou, že ženy v štatistickom priemere zarábajú menej ako muži, je rôzna štruktúra povolání žien a mužov. Zároveň na najnižších funkčných štruktúrach je zamestnaných viac žien ako mužov. Komplikovanú situáciu majú predovšetkým staršie ženy, ktoré majú vo veku 50 až 60 rokov oveľa nižšie pozície ako muži. Na najvyšších pozíciách so zodpovedajúco vysokými platmi je výrazne menej žien ako mužov. V *Tabulke 3.4* sú uvedené platové rozdiely v závislosti od pohlavia.

Značné rodové odlišnosti sa však prejavujú už vo výbere vzdelania. Dievčatá dávajú prednosť humanitným smerom štúdiá a chlapci technickému. Kritická situácia je najmä v štúdiu pedagogických smerov. Tým sa rodové stereotypy ešte prehlbujú aj s perspektívou do budúcnosti. Je evidentné, že prevažne feminizované odvetvia s výnimkou peňažníctva a poisťovníctva sú zároveň odvetviami s najnižšou priemernou mzdou.

V reprezentatívnom prieskume zamestnávateľov realizovanom v rámci projektu boli sledované aj otázky rodovej rovnosti. Preukázalo sa podľa očakávania, že muži dominujú v pozíciách stredného a operatívneho manažmentu (pomer 36:64 percent v prospech mužov) a ešte viac v pozíciách vyššieho manažmentu (pomer 22:78 percent v prospech mužov). Typické ženské povolania podľa prieskumu sú v oblasti financií/účtovníctva a ľudských zdrojov/personalistiky (ženy tvoria viac ako 80 percent). Na druhej strane muži dominujú v distribúcii/logistike/doprave (86 %) a vo výrobe/službách (62 %) a riadení (65 %). Podľa prieskumu má 11 % organizácií vypracovaný plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti, čo je potrebné chápať tak, že sa touto témou v organizácii vôbec zaoberajú. Zároveň iba 21 % organizácií uvádza, že má vypracovaný plán rozvoja ľudských zdrojov.

Na Slovensku a aj v Košickom kraji je nedostatok organizácií, ktoré sa venujú profesionálne problematike rovnosti

| Pohlavie | Počet zamestnancov | Počet organizačných jednotiek | Priemerná mesačná hrubá mzda | Základná mzda | Prémie a odmeny | Príplatky a doplatky | Náhrady mzdy | Ostatné mzdové zložky | Peňažné plnenia zo zisku | Priemerná mesačná čistá mzda |
|----------|--------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|--------------|-----------------------|--------------------------|------------------------------|
| Spolu | 73 479 | 248 | 18 085 | 11 649 | 1 740 | 1 462 | 1 787 | 1 448 | 28 | 14 003 |
| Muži | 45 218 | 245 | 20 377 | 12 740 | 2 107 | 1 740 | 2 004 | 1 785 | 36 | 15 629 |
| Ženy | 28 261 | 242 | 14 388 | 9 888 | 1 148 | 1 012 | 1 435 | 904 | 15 | 11 380 |

Tabulka 3.4: Údaje o priemernej mesačnej mzde a jej jednotlivých zložkách podľa pohlaví (2. štvrtrok 2004)

žien a mužov. Verejnosť a štátne, verejnoprávne inštitúcie, samospráva a aj podnikateľský sektor nevenujú tejto problematike dostatočnú pozornosť, a preto je nevyhnutné podporovať túto agendu a medializovať problematiku.

V KSK existuje viacero mimovládnych organizácií zaoberajúcich sa problematikou rovnosti príležitostí. Mnohé ženy sa aktivizujú aj v pobočkách celoslovenských ženských organizácií a hnutí ako: Ženský parlament Slovenska, Iniciatíva Urobme to!, Slovenská spoločnosť pre rodinu a zodpovedné rodičovstvo, Profesionálne ženy, atď. Pôsobnosť ženských mimovládnych organizácií sa podľa predloženého zoznamu koncentruje hlavne do väčších miest. Je preto nevyhnutné: vyhľadávať aktivistky na vidieku, posilňovať sieť informačných a poradenských centier, v spolupráci so vzdelávacími inštitúciami zvyšovať vzdelanostnú úroveň žien.

Charakteristika postavenia rómskej minority v KSK

Veľká časť rómskeho etnika v súčasnosti trpí marginalizáciou na trhu práce. Informácií o pozícii Rómov na trhu práce nie je dostatok. Podľa údajov Národného úradu práce, ktorý až do roku 1999 zaznamenával aj etnické údaje o nezamestnaných, tvoria Rómovia približne 20 % zo všetkých nezamestnaných. Uvádza sa, že nezamestnanosť Rómov je veľmi vysoká, podľa odhadov 70 – 80 %, v niektorých lokalitách dosahuje úroveň blízku 100 %.

Medzi najdôležitejšie faktory marginalizácie až vylúčenia z pracovného trhu patria:

- nízka vzdelanostná a kvalifikačná úroveň; vysoká miera nezamestnanosti a s tým súvisiaca devastácia ľudského kapitálu a strata pracovných návykov.
- prítomnosť skrytej diskriminácie voči rómskemu etniku zo strany majority,
- nízky status bývania, životných podmienok a nevyhovujúci zdravotný stav.

V rámci nezamestnanosti sa tak sformoval fenomén etnickej špecifickej rómskej nezamestnanosti, ktorej rozsah, ako aj sociálne dosahy sú väčšie a hlbšie ako u majoritného obyvateľstva. Charakter ponuky práce a neschopnosť časti obyvateľstva na túto ponuku reflektovať spôsobuje, že výrazná skupina ľudí je naďalej odkázaná len na pomoc v hmotnej núdzi. Práva a povinnosti občanov v oblasti prístupu k zamestnaniu sú zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov upravené na občianskom, a nie na etnickom, náboženskom, resp. inom princípe, pričom dôraz je kladený na skupiny občanov, ktoré sú na trhu práce. To znamená, že zamestnávanie Rómskych komunít bolo a je riešené iba v rámci niektorej zo skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ak spĺňajú charakteristiky týchto skupín.



Rómovia v KSK sú v súčasnosti zamestnaní prevažne ako pomocní robotníci. Dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile na trhu práce klesá. Okrem toho získavajú v lepšom prípade iba príležitostnú prácu alebo sa dostávajú do priestoru šedej ekonomiky. Veľká časť rómskych obyvateľov vykonáva nekvalifikovanú prácu. Vysoká nezamestnanosť do značnej miery kopíruje oblasti, charakterizované vysokým percentom nezamestnanosti, nižším sociálnym statusom obyvateľov a vysokým percentom obyvateľstva Rómskeho pôvodu, žijúceho v uzavretých komunitách – osadách.

V súčasnosti neexistujú na Slovensku, a teda ani v KSK, oficiálne štatistické údaje o etnickom zložení obyvateľstva. Podľa odhadu Štatistického úradu SR na Slovensku žije v súčasnosti do 400 tisíc Rómov, z nich asi 60 % na území Košického a Prešovského kraja. Najväčšia koncentrácia Rómov na Slovensku je tradične v oblasti Gemera, Spiša a v okolí Košíc. Rómska populácia je podstatne mladšia ako nerómska populácia.

Slovenská republika pristúpila k podpísaniu prístupového dokumentu Dekáda inklúzie Rómov. Túto iniciatívu vyhlásila Svetová banka, OSN a Európska komisia. Zapojilo sa do nej osem európskych krajín. Prvým výsledkom tejto iniciatívy v SR je vytvorenie Akčných plánov na začlenenie rómskej komunity do spoločnosti. Program Dekády sa zameriava na štyri prioritné oblasti: *vzdelávanie, zamestnanosť, zdravie a bývanie* a tri vzájomne súvisiace témy: *chudoba, diskriminácia a rodová rovnosť*.

Hlavnými zámermi v oblasti zamestnanosti Rómov sú:

- rovnaké zaobchádzanie so všetkými občanmi bez ohľadu na etnický pôvod
- zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie na trhu práce

Problematikou riešenia záležitostí rómskych komunít sa zaoberá Úrad splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity. V gescii tohto úradu, MPSVR a za pomoci medzinárodných inštitúcií bolo vypracovaných viacero cenných štúdií a akčných plánov na riešenie alarmujúceho stavu. Regionálne kancelárie v Spišskej Novej Vsi a v Košiciach boli zriadené tak, aby ich sieť efektívne pokrývala oblasti s najväčšou koncentráciou sociálne vylúčeného rómskeho obyvateľstva. Výsledky zatiaľ nie sú príliš zreteľné. Je evidentné, že problémy sa musia riešiť v medzinárodnej, národnej a krajskej súčinnosti.

Problémy so zamestnanosťou Rómov sa odvíjajú samozrejme od vzdelania týkajúce sa všetkých vekových kategórií.

Prevažná absencia predškolskej prípravy, nedostatočné zastúpenie rómskych detí vo výchovno-vzdelávacom procese, ich nadmerné zastúpenie v špeciálnych školách prispeli a prispievajú k prehĺbeniu sociálneho vylúčenia. Nie je známe, aké percento rómskych detí postúpi na strednú školu. Dostupné odhady naznačujú, že oproti celkovej populácii ide o veľmi nízke percento. Je zjavné, že na stredné školy postupuje iba zlomok rómskych detí a na vysokých školách ich študuje minimum. Podmienkou vytvárania priestoru pre integráciu Rómov do spoločnosti významne podmieňuje zmena negatívnych postojov časti majoritného obyvateľstva, ktorú je možné dosiahnuť aj systematickou zmenou obsahu vzdelávania. Ľudský rozvoj s dôrazom na marginalizovanú rómsku komunitu sa v súčasnosti v rezorte školstva realizuje v troch základných rovinách:

- príprava učiteľa, asistenta učiteľa, vychovávateľa, atď. ako jedného z rozhodujúcich činiteľov realizácie zmien,
- tvorba učebníc, metodických príručiek pre učiteľov, poskytnutie učebných pomôcok a ďalších materiálov potrebných na výchovno-vzdelávací proces a oboznámenie rodičov,
- kurikulárna transformácia zabezpečujúca zmenu jednostrannej orientácie na materiálne vzdelanie, s cieľom transmisie čo najväčšie množstvo učebnej látky, smerom k vzdelaniu formálnemu, ktorého cieľom je celostný rozvoj osobnosti žiaka, pri akceptácii jeho individuálnych osobitostí a potrieb, s orientáciou na rozvíjanie základných kompetencií.

Úrad KSK pripravil v roku 2003 Program zlepšenia socio-ekonomických podmienok občanov žijúcich v stave hmotnej a sociálnej núdze, založený na Systémovej intervenčnej stratégii, ktorý však nebol v zastupiteľstve posudzovaný.

V KSK pôsobia inštitúcie, mimovládne organizácie a nadácie pôsobiace v tejto oblasti – divadlo Romathan, Romintegra, Rómsky skauting, ETP-Slovensko, Rómska tlačová agentúra, Nadácia dobrá rómska víla Kesaj, cirkevné organizácie a pod. Jednou z najrozsiahljších aktivít je Humanitárny, sociálny program pre Rómov, ktorý vykonáva nezisková organizácia ETP Slovensko v rámci dohody s Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM) v Spišskom okrese.

V súvislosti s rómskou minoritou je často medializovaná najmä úroveň ich bývania. Patria k nim napr. unimobunky, bytovky s odlišným štandardom bývania, mestské getá a rómske osady. Úrad splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity uskutočnil sociografické zisťovania za jednotlivé kraje. Podľa neho sa v KSK nachádza v súčasnosti 168

| Okres | KE I | SNV | SO | RV | MI | GA | TV | KS |
|-------------|------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|
| Počet osád | 1 | 30 | 11 | 34 | 7 | 7 | 20 | 47 |
| Počet obyv. | 273 | 12 548 | 876 | 3 134 | 1 397 | 2 260 | 5 561 | 11 526 |

Tabuľka 3.5: Počet osád a obyvateľov podľa okresov KSK

rómskych osád, z toho 99 v obci alebo jej okraji a 69 mimo obce. Spolu je evidovaných približne 4 700 rómskych obydľí vo forme murovaných domov a chatrčí, v ktorých žije asi 7 400 rodín (Tabuľka 3.5).

Počet projektov podporených Úradom vlády SR v KSK v rokoch 2001 – 2004:

Z domácich aj zahraničných finančných zdrojov boli ďalej podporené v sledovanom období najmä projekty orien-

| | | |
|------|--------------|--------------------------------|
| 2001 | 12 projektov | podporené sumou: 3 680 500 Sk |
| 2002 | 16 projektov | podporené sumou: 5 250 990 Sk |
| 2003 | 25 projektov | podporené sumou: 15 504 655 Sk |
| 2004 | 8 projektov | podporené sumou: 2 716 000 Sk |

tované na vzdelávanie. K významným projektom v KSK patrili projekty Phare 1999, 2000, 2001 a 2002 zamerané na zlepšenie postavenia života Rómov v SR (Phare 1999 – Program tolerancie k menšinám; Phare 2000 Zlepšenie podmienok seberealizácie Rómov vo vzdelávacom systéme; Phare 2001 – Podpora rómskej menšiny v oblasti vzdelávania; Phare 2002 – Ďalšia integrácia rómskych detí v oblasti výchovy a vzdelávania a zlepšenia životných podmienok).

V súčasnosti sa realizujú v KSK napríklad projekty podporené z Fondu sociálneho rozvoja v rámci grantových výziev Zvýšenie zamestnatelnosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie a Rozvoj lokálnej infraštruktúry napríklad na zriadenie Rómskych komunitných centier v Drahnove, veľkých Kapušanoch, Sečovciach.

V Tabuľke 3.6 sú uvedené aj niektoré príklady podporených projektov KSK z projektov PHARE, ESF, a EQUAL, ktoré sa priamo alebo nepriamo dotýkajú rómskej problematiky:

| | |
|---|---|
| Košický samosprávny kraj | Výskum špecifik pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v Košickom kraji. |
| EsFem, o. z. Košice | Rod, práca a priestor (priestorové súvislosti rodových rozdielov vo vzťahu k zamestnanosti a trhu práce). |
| Občianske združ. Dôstojný život, Spišská Nová Ves | Zvýšenie zamestnatelnosti Rómov v spišskom regióne |
| Mesto Trebišov | Zlepšenie zamestnatelnosti nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou a bez kvalifikácie a zvýšenie flexibility miestneho trhu práce v Trebišove |
| Košický samosprávny kraj | MAXIM – Marginalizácia a Xenofóbia – Identifikácia mechanizmov predchádzania vylúčenosti prostredníctvom zvyšovania zamestnanosti a zamestnatelnosti Rómov formou partnerskej spolupráce súkromného a verejného sektora |
| ETP Slovensko – Centrum pre udržateľný rozvoj | Zapájanie mimovládnych organizácií do sociálnej ekonomiky |

Tabuľka 3.6: Významné projekty zamerané na riešenie zamestnanosti Rómov v KSK

3.4 Ponuka vzdelávania v regióne

3.4.1 Vysoké školy

V Košickom kraji pôsobia priamo so sídlom v Košiciach 3 univerzity (Technická univerzita, Univerzita P. J. Šafárika a Univerzita veterinárneho lekárstva) a 3 pobočky univerzít (Žilinská univerzita, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre a Ekonomická univerzita Bratislava majú v Košiciach vysunuté pracoviská resp. fakultu). Na VŠ v kraji študuje spolu 22 005 študentov, ktorí môžu študovať v rámci bakalárskeho štúdia (65 študijných programov), inžinierskeho/magisterskeho štúdia (74 študijných programov), doktorandského štúdia (55 študijných programov). V Prílohe III, Tabuľka 9 je uvedený úplný zoznam VŠ v KSK podľa zamerania a odborov vzdelávania.

Vysoké školstvo v KSK vo svojej primárnej ponuke (Bc, Ing., Mgr., PhD) produkuje ľudské zdroje uplatniteľné najmä v procese výskumu, vývoja a riadenia technologických procesov, v oblasti starostlivosti o zdravie ľudí aj zvierat ako aj v oblasti ekonomiky, tvorby životného prostredia, v oblasti prírodných vied, pedagogike i v ďalších oblastiach. V niektorých smeroch sú absolventi VŠ vychovávaní pre celé Slovensko (napr. baníctvo, veterinárne lekárstvo).

Uplatnenie a možnosti uplatnenia absolventov VŠ

a) Profil absolventov vysokých škôl

Profily absolventov sú uvedené v Prílohe III, Schéma 1. Z Prílohy I. je vidieť, že všetky podniky (respondenti dotazníkového prieskumu) najčastejšie zamestnávajú pracovné sily s titulom Ing., a to na každej úrovni riadenia a aj v prevádzkach. Titul Bc, Mgr. (a PhD) sa v praxi ešte dostatočne neujali.

b) Nezamestnanosť

Nezamestnaných je každoročne okolo 6 000 absolventov (Tabuľka 3.7). Ich počet medziročne kolíše v rozmedzí 12 – 18 %. Sú to vysoké hodnoty a hovoria o nízkej absorpčnej kapacite trhu pracovných síl, ako aj o malej ochote pracovnej sily k mobilite. Príloha III, Tabuľka 9 ukazuje rozdelenie nezamestnaných absolventov v jednotlivých okresoch kraja. Najviac ich bolo v okrese Michalovce a Trebišov. Materiály z úradov práce sú uvedené v Prílohe III, Tabuľka 10.

| Rok | Počet nezamestnaných absolventov |
|------|----------------------------------|
| 2002 | 6 054 |
| 2003 | 6 878 |
| 2004 | 5 673 |

Tabuľka 3.7: Nezamestnaní absolventi v KSK

Z primárneho prieskumu realizovaného na vybraných fakultách v rámci KSK (Príloha II) vyplýva, že fakulty nesledujú zamestnanosť absolventov a čísla uvedené v Tabuľke 3.8 sú len odhadom. Jedine HF TU uviedla, že v prípade jej absolventov 65 – 70 % pracuje mimo odbor.

| Vysoké školy | 2003 (%) | 2004 (%) |
|--------------|----------|----------|
| HF TU | 15 – 30 | 18 – 36 |
| EKF TU | 11 – 22 | 10 – 21 |
| FBERG TU | 10 – 21 | neudané |
| UVL | 5 – 11 | 9 – 17 |
| LF UPJŠ | 6 – 13 | 4 – 9 |
| PF UPJŠ | 4 – 9 | 5 – 11 |

Tabuľka 3.8: Pravdepodobné percento nezamestnaných absolventov

c) Uplatnenie absolventov

Možnosti uplatnenia absolventov v dotazníku uvádzali iba HF aj FEI TU Košice. Absolventi týchto fakúlt sa najviac uplatňujú na slovenských trhoch vo veľkých podnikoch (Tabuľka 3.9).

| FEI TUKE | HF TUKE |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| Siemens Business Services, Bratislava | U. S. Steel Košice |
| IBM Slovakia, Bratislava | Závody SNP, Žiar nad Hronom |
| Molex, Kechnec | Slovalco, Žiar nad Hronom |
| U. S. Steel Košice | Železiarne Podbrezová. |

Tabuľka 3.9: Uplatnenie absolventov FEI a HF na slovenských trhoch

Prieskum poukázal na to, že vysoké percento absolventov sa uplatnilo aj mimo svojho odboru, čo môže byť jednak signál pre posilnenie všeobecnej časti VŠ štúdia a jednak to môže hovoriť o flexibilitate absolventov VŠ. V kraji je nízky záujem o absolventov doktorandského štúdia (PhD), čo je dané veľmi slabým výskumným záujemom priemyslu u nás. Počet študujúcich v tejto forme štúdia predstavuje max. 2,9 % počtu obyvateľov KSK, čo je veľmi nízke percento.

d) Predpokladaný vývoj uplatnenia absolventov

Na základe dotazníkového prieskumu je (v prípadoch, keď tento údaj bol vyplnený) je trend spoločenskej potreby absolventov VŠ narastajúci. Takto pre akademický

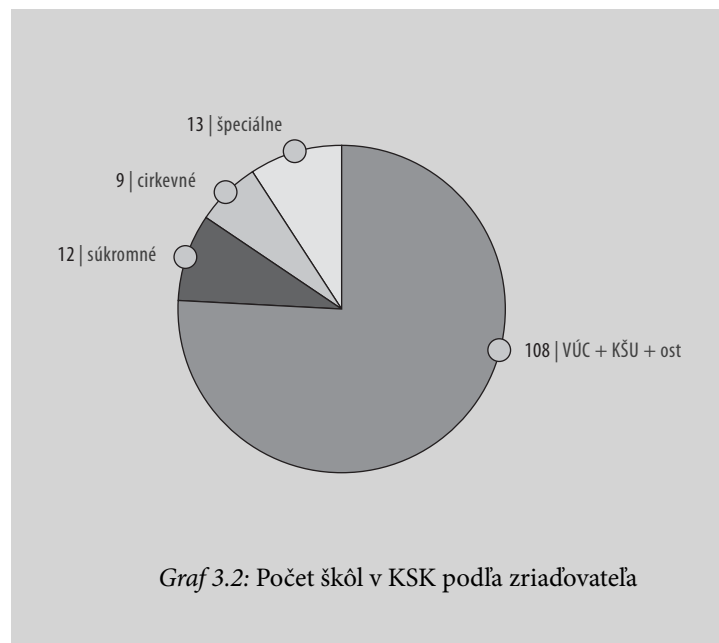
rok 2005 – 2006 v prípade PF UPJŠ bol predpokladaný dvojnásobný nárast u odborov matematika, fyzika a informatika. HF TU predpokladá u odborov hutníctvo 100 % nárast, u materiálového inžinierstva 400 % nárast a u priemyselnej keramiky 300 % nárast. V prípade EkF TU nárast bol predpokladaný v 2 odboroch, ale odhad nebol kvantifikovaný. V prípade Právnickej fakulty UPJŠ počítajú s konštantným počtom absolventov (cca 200).

Z hľadiska stratégie rozvoja LZ je potrebné vytvoriť podmienky pre spoľahlivejšie dokumentovanie potrieb trhu práce a sledovať účinky zmien v štruktúre učebných osnov VŠ na uplatniteľnosť absolventov.

3.4.2 Stredné školy

Sieť stredných škôl v Košickom kraji tvorí 142 škôl, t. j. 15,33 % z celkového počtu škôl v SR, s celkovým počtom žiakov 47 188, čo predstavuje 14,4 % žiakov v SR (údaje UIPS k 30. 09. 2004 – viď Príloha III, Tabuľka 11). Zoznam stredných škôl v KSK podľa typu škôl je uvedený v *Tabuľke 3.10*. Počet škôl podľa ich zriaďovateľa znázorňuje *Graf 3.2*.

Presnejšie informácie o počte a zameraní odborov podľa jednotlivých typov škôl a okresov sú uvedené v Prílohe III., Tabuľka 12 a Tabuľka 13 poskytnutých odborom školstva Ú KSK.



Graf 3.2: Počet škôl v KSK podľa zriaďovateľa

| Typ školy | Počet škôl | Počet žiakov | Počet odborov | Pôsobnosť |
|-------------------------------------|------------|--------------|--|---|
| Gymnázium | 34 | 14 679 | 2 – 10 štud. odborov | 22 v pôsobnosti KSK, 1 v pôsobnosti obce, 2 bilingválne gymnázia v pôsobnosti KŠÚ, 4 súkromné, 5 cirkevných |
| Stredné odborné školy | 48 | 14 952 | 173 štud. odborov | 15 priemyselných škôl v pôsobnosti KSK – 6 728 žiakov, 11 ekonomických škôl – 4 331 žiakov, 5 poľnohospodárskych škôl – 1 089 žiakov, 3 umelecké školy – 432 žiakov, 3 dievčenské školy – 432 žiakov, 4 zdravotnícke školy – 1 405 žiakov |
| Združené stredné školy | 7 | 4 187 | 35 štud. odborov 19 učeb. odborov | 6 škôl KSK – 3 531 žiakov, 1 cirkevná – 656 žiakov |
| Stredné odborné učilišťa a učilišťa | 40 | 12 492 | 130 štud. odborov 139 učeb. odborov | z toho KSK 28 SOU a 7 učilišť – 10 650 žiakov, 2 SOU súkromné – 571 žiakov, 2 SOU cirkevné – 421 žiakov, 1 SOU Železnice SR – 850 žiakov |
| Špeciálne školy | 13 | 878 | | KŠÚ: 1 SOŠ pre teles. postihnutých – 48 žiakov, 1 SOU pre teles. postihnutých – 14 žiakov, 8 OÚ a U pre mentálne postihnutých – 765 žiakov, 3 praktické školy pre mentálne postihnutých – 51 žiakov |

Tabuľka 3.10: Zoznam stredných škôl v KSK podľa typu škôl

Z koncepcného materiálu Úradu KSK „Súčasný stav a dlhodobý zámer rozvoja stredného školstva KSK“ vyplýva, že dôsledkom dlhodobej absencie základnej stratégie rozvoja regiónu košického kraja (po roku 1989) sieť stredných odborných škôl a stredných odborných učilíšť nezodpovedá reálnym potrebám rozvoja regiónu.

Pri tom v štruktúre zamestnancov podnikov a firiem (ako vyplýva z dotazníkového prieskumu viď Príloha I) pracuje až 42,98 % ľudí s úplným, najmä technickým stredoškolským vzdelaním a 35,04 % s SOU a OU vzdelaním, čo poukazuje na významnosť stredoškolského vzdelania na trhu práce.

Preto cieľom decentralizácie odborného vzdelávania z národnej úrovne na samosprávu – vyššie územné celky, je zvýšenie relevancie odborného vzdelávania voči potrebám zamestnávateľov v regióne, rozhodovanie o štruktúre odborného vzdelávania, sieti škôl, ale i o decentralizácii finančných prostriedkov. Naväzujúcim krokom je v súčasnosti prebiehajúci proces racionalizácie a optimalizácie siete stredných škôl v KSK v zmysle Koncepcie racionalizácie a optimalizácie siete SŠ v rámci jednotlivých okresov kraja.

Uplatnenie a možnosti uplatnenia absolventov stredných škôl

a) Profil absolventa

Z Koncepcie rozvoja výchovy a vzdelávania v SR (projekt Milénium) vyplýva, že profily sú málo flexibilné a neumožňujú rýchle reagovanie na trh práce. Pričom je dôležité uviesť, že profil absolventa je jedným z faktorov ovplyvňujúcich štandard stredoškolského odborného vzdelávania spolu s požiadavkami štátu a regiónu na úroveň vzdelávania, ako aj s potrebami trhu práce a tiež požiadavkami rodičov a žiakov (Príloha III, Schéma 1).

Na základe výsledkov primárneho prieskumu realizovaného na stredných školách (Príloha II), ako aj na základe pohovorov so zástupcami odboru školstva Úradu KSK je však možné konštatovať, že tvorba profilov absolventov v kraji je viac formálnym postupom a nie efektívnym a systémovým procesom približujúci sa potrebám trhu práce.

b) Nezamestnanosť a uplatnenie absolventov

Nezamestnanosť absolventov stredných škôl sledovaná odborom školstva Úradu KSK z údajov KÚP sa za roky 2002/2003 a 2003/2004 pohybuje spolu pri počte sledovaných 99 škôl od 2 do 100 %.

Najvyššia nezamestnanosť absolventov Stredných odborných učilíšť (SOU) za uvedené obdobie je v SOU Nižná Slaná (100 %), SOU poľnohospodárske Medzev (94 %), SOU poľnohospodárske Košice-Barca (94 %), SOU strojárské Michalovce (91 %), SOU železničné Čierna nad Tisou (89 %). V rámci stredných priemysel-

ných škôl (SPŠ) je najviac nezamestnaných absolventov v sledovanom období zo škôl SPŠ strojnícka Spišská Nová Ves (88 %), SPŠ L. Štúra Michalovce (80 %). Najpriaznivejšia situácia je s uplatnením absolventov gymnázií. Produkujú absolventov s vysokou úspešnosťou prijatia na VŠ a to od 80 do 100 %. U väčšiny gymnázií sa percento nezamestnaných absolventov pohybuje pod hranicou 20 %. Obchodné a hotelové akadémie (OA a HA) svojim ekonomickým zameraním pripravujú absolventov pre potreby podnikateľskej sféry, no napriek tomu je uplatnenie absolventov týchto škôl pomerne nízke, počet nezamestnaných absolventov sa pohybuje nad 31 %, pričom je potrebné uviesť fakt, že veľa absolventov týchto škôl sa zamestnáva v zahraničí. Nepriaznivé čísla uplatnenia absolventov vykazujú aj stredné poľnohospodárske školy (SPoŠ) a dievčenské odborné (DOŠ) školy. Výsledky za tieto školy sú podobné ako u stredných odborných učilíšť.

Podiel nezamestnaných absolventov jednotlivých typov škôl z celkového počtu absolventov SŠ za sledované dvojročné obdobie 2002 – 2004 je uvedený v Prílohe III. Graf 1 a Graf 2.

c) Predpokladaný vývoj uplatnenia absolventov

Zo záverov primárneho prieskumu na SŠ KSK vyplýva (Príloha II), že:

- zlepšovanie podmienok zamestnatelnosti absolventov gymnázií aj toho nízkeho % neprijatých na VŠ predpokladajú v zlepšovaní jazykových a IKT zručností.
- SOŠ uvádzajú zlepšovanie uplatnenia a zvyšovanie zamestnanosti absolventov najmä v oblastiach hutníctva (škola uvádza, že už dnes nie je schopná uspokojiť požiadavky hlavného zamestnávateľa US Steel), automobilového priemyslu, elektrotechnického priemyslu, služieb cestovného ruchu a obchodu (kde školy, najmä OA, uvádzajú vysoké percento uplatnenia absolventov ale v zahraničí), stavebníctva vo väzbe na predpokladané dobudovanie technickej infraštruktúry regiónu, informačných služieb, sociálnej a zdravotnej starostlivosti (novovytvorená služba a vzdelávanie zdravotný asistent v súvislosti so „starnutím regiónu“).
- SOU a učilišťa uvádzajú možnosti zvyšovania uplatnenia absolventov tiež v oblastiach automobilového priemyslu, v oblasti služieb v cestovnom ruchu (spoločné stravovanie – dopyt po týchto profesiách je v zahraničí) a v oblasti odevníctva (až 100 % zamestnateľných absolventov). Dopyt je po zručnostiach ako zvärač, murár, tesár, maliar, inštalatér. Perspektívu vidia učilišťa v profesiách obchodný pracovník a odborníci pre elektrotechnické a informačné technológie. Generačný problém (výmena generácií) umožňuje zvýšenie uplatniteľnosti v príslušných profesiách v rámci ŽSR a v profesiách pekáč, mlynár.

V ostatných oblastiach uvádzajú SOŠ i SOU závislosť na novovytvorených pracovných príležitostiach, na zmenených podmienkach štátu (najmä pre rozvoj malého a stredného podnikania) a na rozvoji investícií v regióne.

3.4.3 Ďalšie vzdelávanie

Trh celoživotného vzdelávania v KSK ponúka širokú škálu vzdelávacích programov. Podľa prieskumu zamestnávateľa využívajú formy ďalšieho a celoživotného vzdelávania ponúkané najmä súkromnými organizáciami (51 %), nasledujú školy a univerzity (16 %) a vlastné zariadenia (13 %). Zamestnávateľa zároveň rozvoj ľudských zdrojov analyzujú (84 %) a plánujú (52 %), čo môže byť podnetom pre skvalitňovanie ponuky ďalšieho vzdelávania.

Fungovanie celoživotného a ďalšieho vzdelávania je v súčasnosti v regióne ponechané na vzťahy ponuky a dopytu trhu. Systémovo sa nevyhodnocuje spätná väzba a účinnosť vzdelávania na trh práce a zvyšovanie zamestnateľnosti a zamestnanosti.

Z Konceptie celoživotného vzdelávania v rámci SR (na úrovni regiónu neexistuje koncepcia celoživotného vzdelávania) vyplýva, že zatiaľ (okrem akreditácie vzdelávacích programov MŠ SR) neexistuje účinný systém hodnotenia kvality vzdelávania, ktorý by monitoroval kvalitatívnu úro-

veň poskytovania služieb v tejto oblasti. Rovnako nie sú vytvorené podmienky (legislatíva, nástroje) pre jasnejšie prepojenie formálneho a neformálneho vzdelávania v obsahu vzdelávania, jeho organizačnej a hodnotiacej štruktúry, pre zmeny v systéme prípravy odborníkov – metodikov, lektorov, trénerov ale aj manažérov programov zameraných na rozvoj ľudských zdrojov, pre sprostredkovanie a rozširovanie informácií o možnostiach vzdelávania i pre zmeny v oblasti financovania neformálneho vzdelávania.

Ďalšie vzdelávanie poskytované VŠ

Údaje o realizovanom ďalšom vzdelávaní VŠ podchytené UIPS Bratislava, sú uvedené v Prílohe III, Tabuľka 15. Z údajov UIPS a z dotazníkov rozoslaným VŠ vyplýva, že väčšina fakúlt nesleduje priebeh projektov realizovaných na katedrách a pracoviskách. V prípade UPJŠ bol uvedený najväčší počet vzdelávacích projektov. V roku 2004 v rámci projektov zameraných na ďalšie vzdelávanie sa u nich vyškolilo 430 osôb. Príloha III, Tabuľka 15 uvádza prehľad aktivít v ďalšom vzdelávaní na UPJŠ a TU Košice. Uskutočnené kurzy boli 12 až 416 hodinové a vzdelávania sa v rokoch 2002 – 2003 zúčastnilo 1142 osôb. Najviac osôb na jednom kurze sa zúčastnilo v prípade kurzu FEI „Výroba a prenos elektrickej energie (240 h)“, ktorého sa v r. 2003 zúčastnilo 210 osôb.



Tabuľka 3.11 ukazuje trend vývoja dĺžky a počtu kurzov ako aj počtu frekventantov, z ktorej tiež vyplýva, že v prípade TU je trend poskytovať kratšie kurzy a zvyšovať počty absolventov.

V roku 2003 kurzami prešlo v prípade UPJŠ a TU 4 207 frekventantov. O vplyve kurzov celoživotného vzdelávania na uplatnenie sa na trhu pracovných síl sa respondenti vyjadrovali neurčito, čo svedčí opäť o nedostatočnom povedomí kvality ďalšieho vzdelávania poskytovaného VŠ. Z hľadiska rozvoja celoživotného vzdelávania je zaujímavý fakt, že iba 0,5 % obyvateľov KSK absolvovalo celoživotné vzdelávanie poskytované týmito VŠ.

Ďalšie vzdelávanie poskytované SŠ

Celoživotné a ďalšie vzdelávanie nadväzuje na formálne stredoškolské vzdelávanie a to formou:

- nadstavbového štúdia – je určené pre uchádzačov, ktorí získali stredné odborné vzdelanie,
- pomaturitného štúdia – je určené pre uchádzačov, ktorí získali úplné stredné vzdelanie,
- rekvalifikačných kurzov – sú určené pre záujemcov, bez ohľadu na ich predchádzajúce vzdelanie,
- vzdelávacích projektov zameraných na rozvoj ľudských zdrojov – určené pre študentov, absolventov, pedagógov.

Nadstavbové štúdium ponúka spolu 106 študijných odborov. Najviac odborov je v oblasti strojárstva a výroby a montáže zariadení (15), v oblasti spoločného stravovania (11) a v oblasti odevníctva (9) – viď Príloha III, Tabuľka 16). Pomaturitné štúdium ponúka spolu 59 študijných odborov a z nich viac odborov je v oblasti cestovného ruchu (4) a sociálne-právnej činnosti (4). Rekvalifikačné kurzy sa realizujú najmä v spolupráci s príslušnými úradmi práce, avšak na veľký počet pripravených akreditovaných rekvalifikačných kurzov pripadá veľmi málo uchádzačov, najmä z dôvodu nízkeho záujmu.

Z primárneho prieskumu na SŠ viac príležitostí na rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom EÚ fondov úspešnejšie (zo všetkých typov SŠ) využívajú SOŠ (Príloha II). Najviac sa stredné školy zapájali do projektov v rámci programov Leonardo, Socrates, program Otvorená škola a Infovek. Pri všetkých uvedených formách ďalšieho vzdelávania školy riešia problémy s ťažkopádnosťou existujúcich mechanizmov a nástrojov škôl pružne reagovať na požiadavky rýchlo sa meniaceho trhu práce (viď Príloha II). Pri tom jedným

z dôležitých ukazovateľov pre posilnenie ďalšieho vzdelávania zistených v rámci dotazníkového prieskumu so zamestnávateľmi je, že zamestnávatelia sa snažia riešiť problémy pri nedostatku zamestnancov s požadovanou kvalifikáciou najmä rekvalifikáciou a to hlavne svojich zamestnancov (42,5 %) a pri prijatí nových zamestnancov ich následným zaškolením (37,19 %). Údaje zo spracovania spätnej väzby z ďalšieho vzdelávania na stredných školách sa štatisticky systémovo nesledujú a nevyhodnocujú a nie je v súčasnosti možné objektívne uvádzať efektívnosť ďalšieho a celoživotného vzdelávania poskytovaného strednými školami.

Ďalšie vzdelávanie poskytované inými subjektami

Poskytovateľmi vzdelávania, ktoré je v časovom rozsahu 100 hodín a viac už zaujímavé z hľadiska posilňovania zamestnateľnosti (cca 2 týždňové vzdelávacie programy) sú najmä ziskové organizácie (s. r. o.; a. s. a sččo) v počte 58 a neziskové organizácie (n. o. a o. z.) v počte 10 z celkového počtu poskytovateľov akreditovaného vzdelávania 84. Vzdelávacie akreditované programy v celkovom počte 247 (viď Príloha III, Tabuľka 17), ktoré tieto subjekty ponúkajú, je možné rozdeliť podľa zamerania na:

- Podnikateľské zručnosti (ponúka 21 organizácií).
- Informatika, IT technológie, práca s počítačom, informačné systémy (23 organizácií).
- Ekonomika a účtovníctvo (23 organizácií).
- Projektový manažment (4 organizácie).
- Manažment a marketing ponúka (8 organizácií).
- Administratívne a kancelárske zručnosti, asistentské práce (11 organizácií).
- Odborné činnosti a zručnosti – remeslá, konkrétne profesie (20 organizácií).
- Cestovný ruch (3 organizácie)
- Sociálna práca a sociálna starostlivosť (4 organizácie).
- Štúdium jazykov (5 organizácií).
- Osobnostný rozvoj (6 organizácií).
- Vzdelávanie pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou (3 organizácie).

V súčasnosti sa využívajú najmä jazykové kurzy, legislatíva, mzdová a personálna problematika, PC zručnosti, ekonomika a účtovníctvo, dane, manažérske vzdelávanie a odborné školenia. Javí sa, okrem uvedených a využívaných vzdelávacích programov, väčšia potreba a posilnenie manažérskych, riadiacich, komunikačných a marketingových zručností.

| Rok | UPJŠ | | | TU | | |
|------|--------------|-------------|-------------------|--------------|-------------|-------------------|
| | Počet kurzov | počet hodín | počet absolventov | Počet kurzov | počet hodín | počet absolventov |
| 2002 | neudané | neudané | neudané | 17 | 2070 | 440 |
| 2003 | 11 | 198 | 3693 | 18 | 1683 | 514 |

Tabuľka 3.11: Trend vývoja kurzov na UPJŠ a TU

4. Dopyt regionálneho trhu práce

Dopyt regionálneho trhu práce je charakterizovaný kombináciou viacerých údajov. Následne je popísaná:

- 4.1 Štruktúra regionálnej ekonomiky
- 4.2 Štruktúra zamestnanosti v regióne
- 4.3 Zamestnanecký profil a rozvoj ľudských zdrojov v regióne
- 4.4 Volné pracovné miesta v regióne

4.1 Štruktúra regionálnej ekonomiky

Prehľady o štruktúre a charakteristikách trhu práce v KSK sú uvedené v Prílohe IV (Grafy 1 – 11). Grafy popisujú rozdelenie zamestnávateľov a počty zamestnancov v jednotlivých odvetviach v rámci 11 okresov KSK.

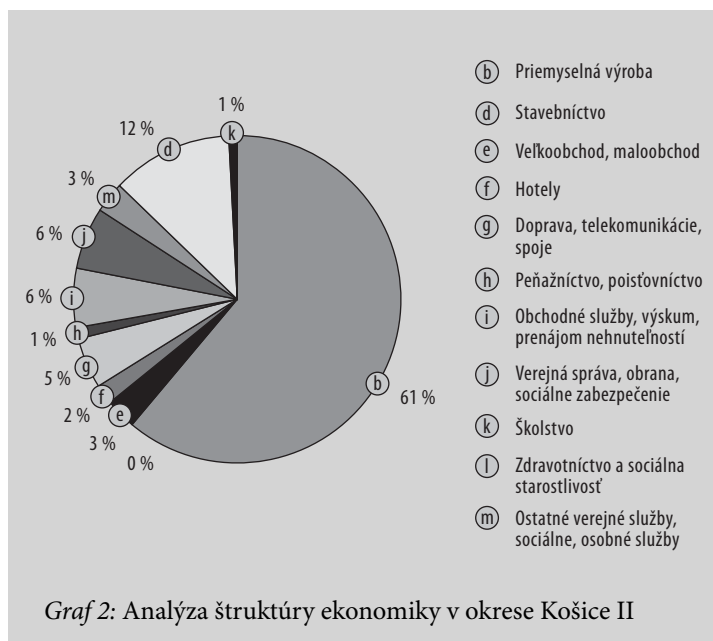
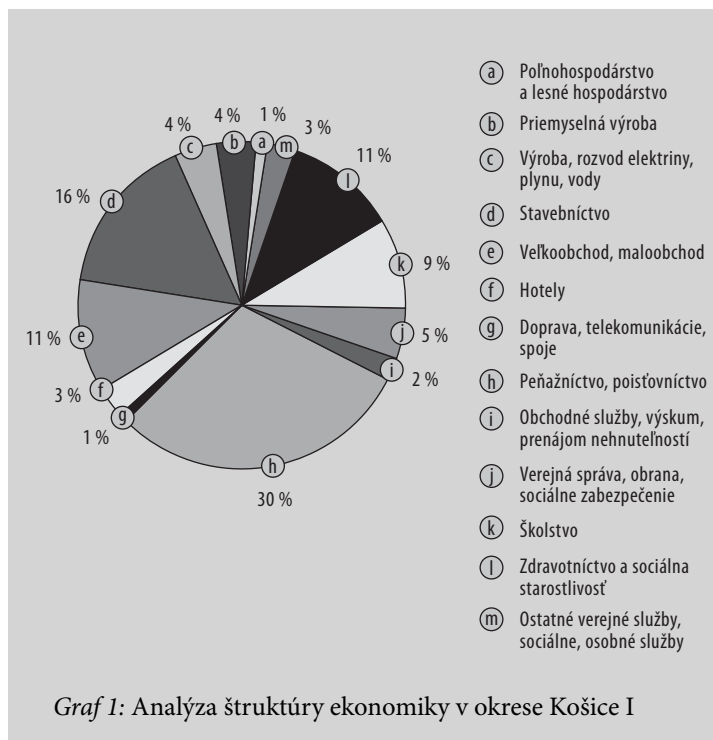
Následne sú zobrazené podielové pohľady z hľadiska štruktúry v týchto sledovaných oblastiach:

- a) priemyselná výroba,
- b) poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo,
- c) výroba, rozvod elektriny, plynu, vody,
- d) stavebníctvo,
- e) veľkoobchod, maloobchod,
- f) hotely,
- g) doprava, telekomunikácie, spoje,
- h) peňažníctvo, poisťovníctvo,
- i) obchodné služby, výskum, prenájom nehnuteľností,
- j) verejná správa, obrana a sociálne zabezpečenie,
- k) školstvo,
- l) zdravotníctvo a sociálne starostlivosť,
- m) ostatné verejné služby, sociálne, osobné.

Výsledky analýzy pre jednotlivé okresy KSK sú nasledujúce:

Okres Košice I

V okrese Košice I (Graf 1) je zrejماً prevaha organizácií s verejnými aktivitami. Dominuje školstvo a verejná správa, ktoré spolu so zdravotníctvom a ostatným službami predstavuje 35%. Najväčší samostatný podiel má oblasť dopravy, telekomunikácií a spojov (30 %). Vysoký 11 % je podiel výroby a rozvodov energií a vody, peňažníctvo (9 %) a len 3 % priemyselná výroba.

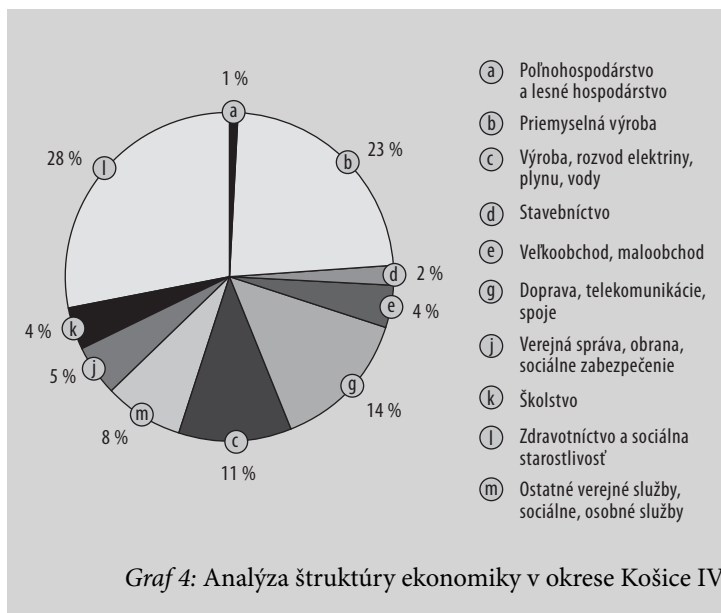
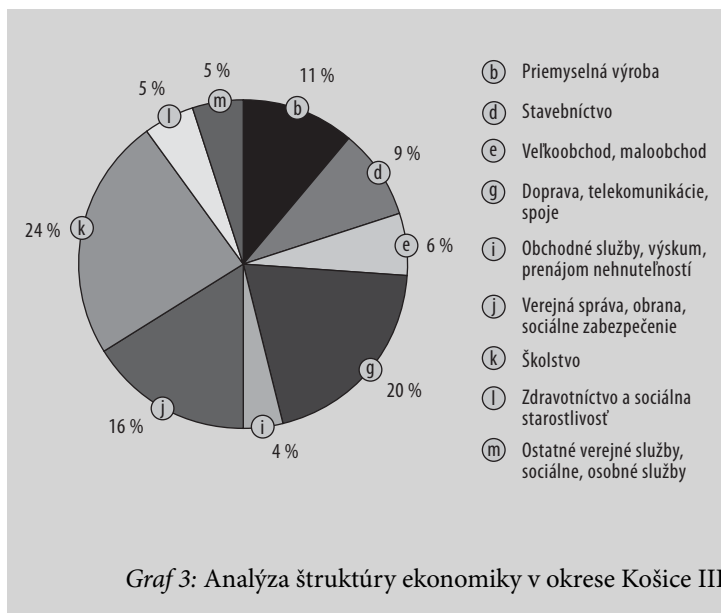


Okres Košice II

Absolútna 61 % prevaha priemyslu v okrese Košice II (Graf 2) je daná existenciou US Steel. Druhou najväčšou oblasťou je zdravotníctvo a sociálna starostlivosť (12 %). Približne v rovnakom pomere sú obchodné služby a verejná správa (po 6 %). Malý podiel majú ostatné verejné služby (len 1 %).

Okres Košice III

V okrese Košice III (Graf 3) dominuje oblasť školstva (24 %). Druhou oblasťou je doprava, telekomunikácie a spoje (20 %). Tretou je verejná správa (16 %). Dobré zastúpenie má priemyselná výroba (11 %). Prevládajú však malé firmy. Relatívne dobrý pomer má veľko a maloobchod (6 %) a prenajímanie nehnuteľnosti (4 %).

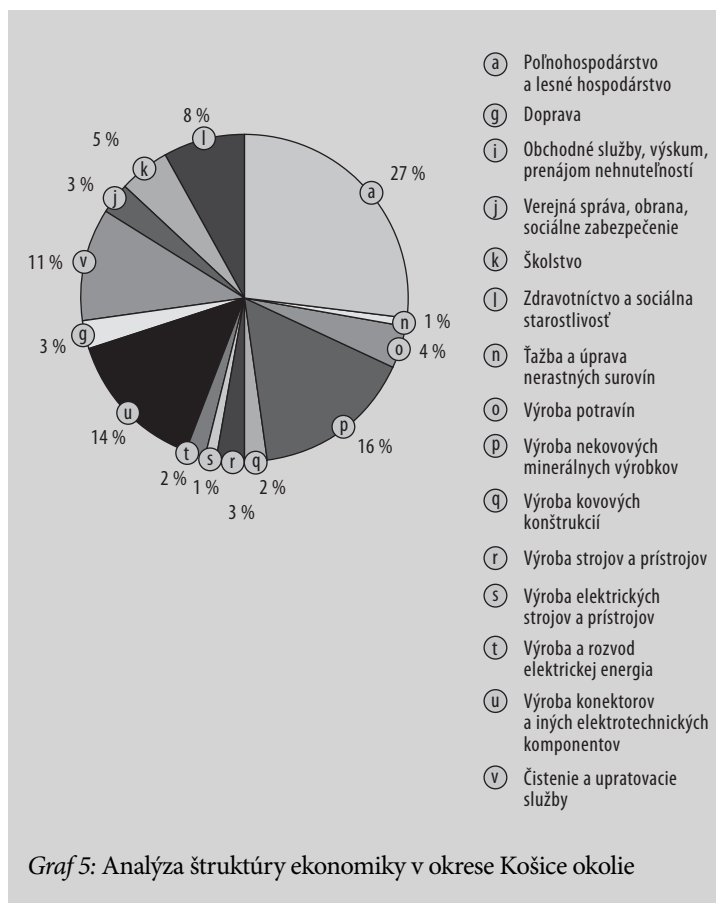


Okres Košice IV

V okrese Košice IV (Graf 4) má najväčší podiel oblasť zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (28 %). Druhou oblasťou je priemyselná výroba. I v tomto prípade prevládajú malé firmy. Veľký podiel má (14 %) má doprava, telekomunikácie a spoje a výroba a rozvod energií a vody. Verejná správa má 5 % podiel.

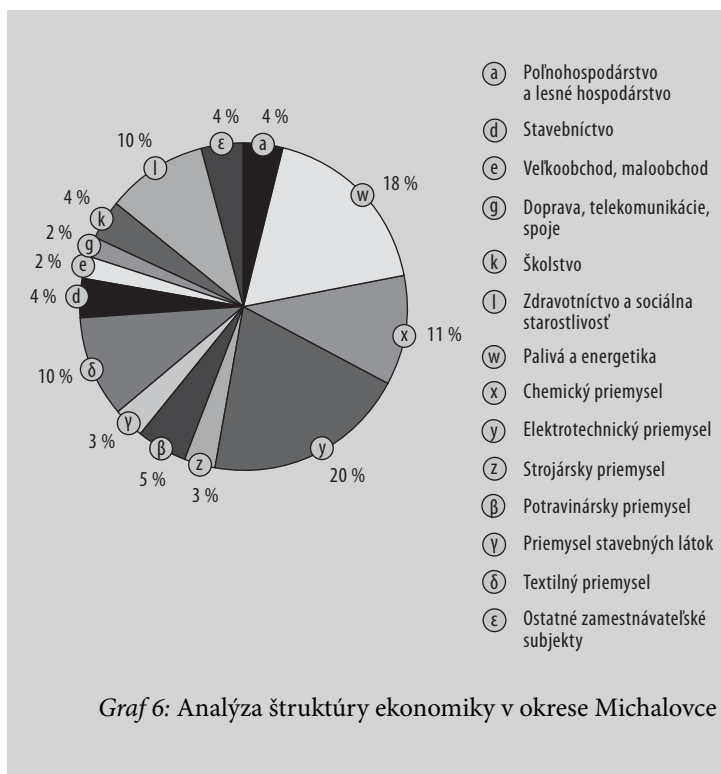
Okres Košice okolie

Okres Košice okolie (Graf 5) s vidieckym charakterom má typicky najväčší podiel (27 %) v poľnohospodárstve. 16 % podiel má výroba nekovových minerálnych výrobkov a 14 % výroba elektrotechnických komponentov. Spolu oblasť priemyslu je najväčšia a tvorí 44 % podiel. Zaujímavý je 11 % podiel činnosti čistenie a upratovacie služby.



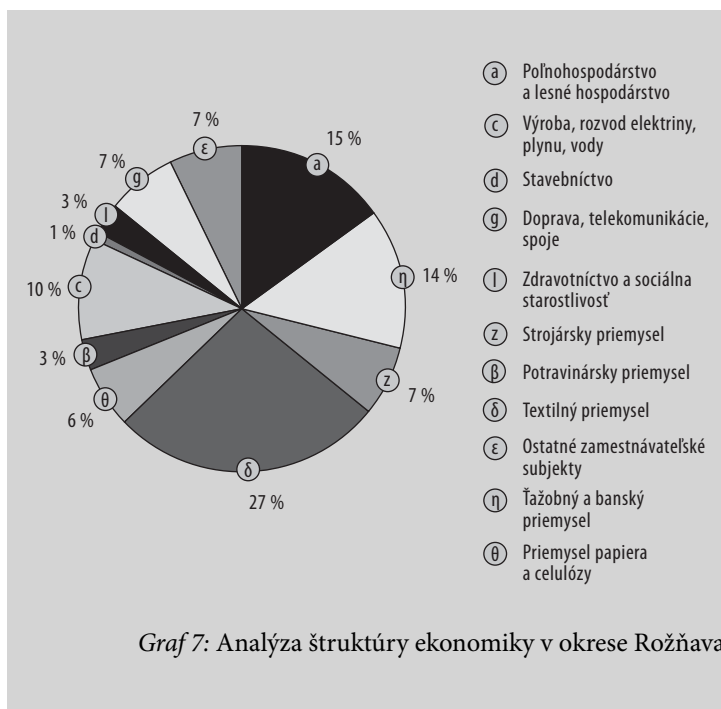
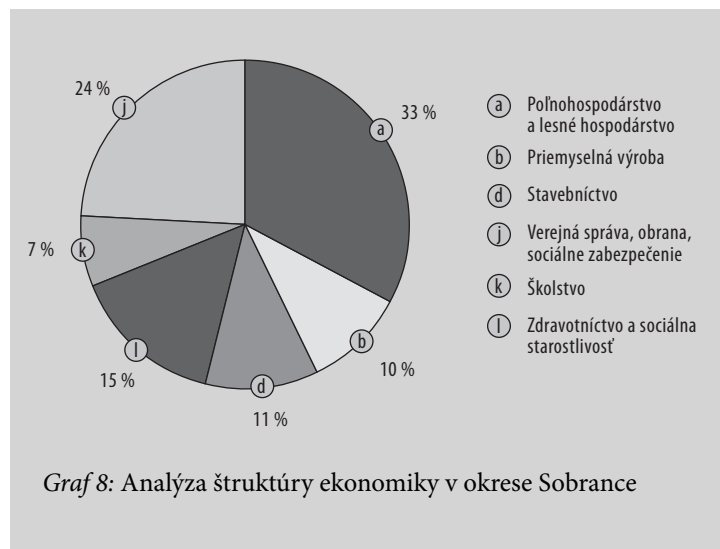
Okres Michalovce

Okres Michalovce (Graf 6) má najväčší podiel v oblasti elektrotechnického priemyslu (20 %), palív a energetiky 18 % a chemickom priemysle (11 %) so zastúpením väčších firiem. Ďalej je to textilný (10 %) a potravinársky priemysel (5 %). Spolu priemysel tvorí viac ako 56 %, čím sa približuje k podielu okresu Košice II. >>



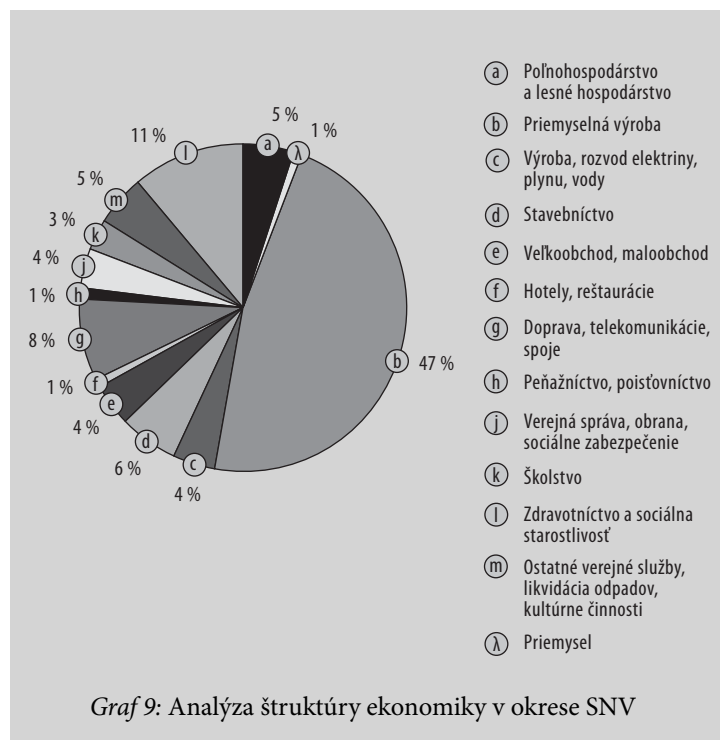
Okres Sobrance

Okres Sobrance (Graf 8) sa vyznačuje najväčším podielom poľnohospodárstva a lesného hospodárstva (33%). Druhou oblasťou je verejná správa, ďalej nasleduje zdravotníctvo a sociálna oblasť. Verejná oblasť má spolu 46 % podiel. Priemysel tvorí 21 %.



Okres Rožňava

V okrese Rožňava (Graf 7) dominuje textilný priemysel 27 %. Podiel poľnohospodárstva a lesného hospodárstva je 15 %. Veľký podiel má ťažobný priemysel (14 %). Priemysel spolu so strojárstvom (7 %), výrobou papiera a celulózy (6 %) a výrobou energií s vodu (10 %) tvorí až 64 % podiel, čo je viac ako okres Košice II.

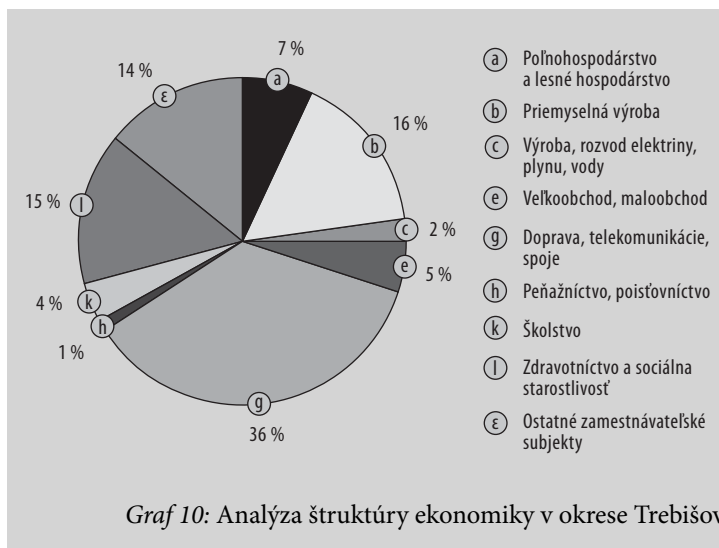


Okres Spišská Nová Ves

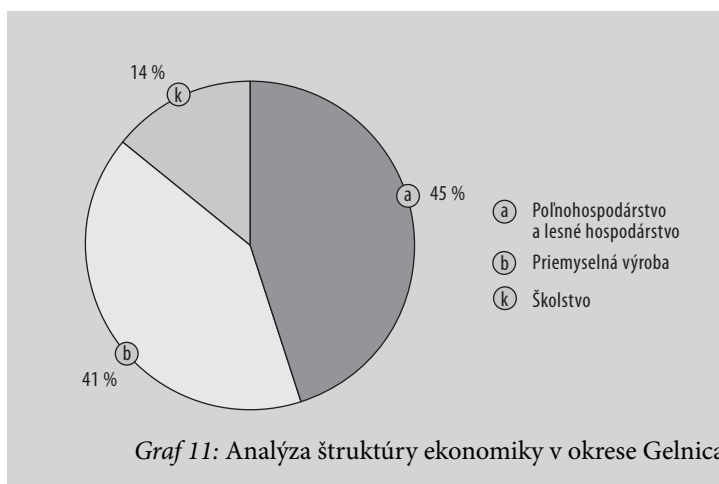
Okres Spišská Nová Ves (Graf 9) má tretí najväčší podiel v priemysle (48 %). Spolu priemysel tvorí 58 %. 8 % podiel má doprava, telekomunikácie a spoje. Verejná oblasť má najväčšie zastúpenie v oblasti zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (11 %). Verejná správa spolu má 23 % podiel.

Okres Trebišov

V okrese Trebišov (Graf 10) dominuje doprava, spoje a telekomunikácie (až 36 % podiel). Polnohospodársky charakter okresu postihuje len 7 % podielom. Priemysel tvorí 18 % podiel. Verejná oblasť spolu má spolu 19 % (školsťvo 4 %, zdravotníctvo 15 %). Presne nezaraďené subjekty tvoria 14 % podiel.



Graf 10: Analýza štruktúry ekonomiky v okrese Trebišov



Graf 11: Analýza štruktúry ekonomiky v okrese Gelnica

Okres Gelnica

Najchudobnejší okres Gelnica (Graf 11) má 46 % podiel v oblasti poľnohospodárstva, lesného hospodárstva a 41 % podiel priemyslu. 14 % podiel je v oblasti školstva. Celkovo organizácia zamestnávajú 2 161 zamestnancov. Ostatné oblasti sú len veľmi málo rozvinuté.

Z jednotlivých prehľadov sú zrejme rozdiely v štruktúre zamestnanosti v jednotlivých okresoch KSK. Ako málo rozvinutú štruktúru trhu práce majú predovšetkým najzostalejšie okresy Sobrance a Gelnica. Územie miest Košíc dominuje. Okres Spišská Nová Ves má primeranú štruktúru vo vzťahu k porovnávaniu celého regiónu KSK. Je zrejme, že rozvoj a bohatšie rozvinutie štruktúry do jednotlivých sektorov si vo všetkých okresoch vyžaduje okrem ekono-

mickej oblasti aj oblasť ostatných verejných a osobných služieb obyvateľstva. Stručné zhodnotenie štruktúry ekonomiky regiónu je vykonané podľa jednotlivých sektorov:

Priemyselná výroba

V oblasti priemyslu má dominantné postavenie okres Košice II aj v absolútnom počte so 16 440 zamestnanými tak aj v 61 % podiele tohto sektoru. Svojím podielom ho síce prevyšuje okres Rožňava (s väčším zastúpením ľahkého priemyslu) so 64 % podielom, ale len s 2 579 zamestnancami. Ďalším okresom s najvyšším podielom 58 % zamestnaných v priemysle je Spišská Nová Ves ale s celkovým počtom 7 612 zamestnaných. Najnižší počet zamestnaných má okres Gelnica v počte 889 (vzhľadom na počet obyvateľov tohto okresu), aj keď podiel priemyslu je 41 %. Najväčší podiel (11 %) chemického priemyslu je v okrese Michalovce.

Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo

Najväčší podiel zamestnaných v oblasti poľnohospodárstva má okres Sobrance (33 %) s celkovým počtom 712 zamestnaných. Druhým je okres Košice okolie s 27 % podielom ale s väčším počtom (1203) zamestnancov. Za ním nasleduje okres Rožňava s 15 % podielom a so 647 zamestnancami. Okres Rožňava má skoro ten istý počet (643 zamestnancov) s 5 % podielom. V okrese Michalovce má silné zastúpenie aj potravinársky priemysel so 688 zamestnaných.

Výroba, rozvod elektriny, plynu, vody

Okres Michalovce má najväčší podiel (18 %) zamestnaných v oblasti výroby a rozvodov energií a vody s počtom 2 308 (oblasť palív a energetiky). Druhým z hľadiska podielu je okres Košice I s 11 % podielom ale 3 232 zamestnancami. Silné zastúpenie vo vzťahu k ostatným okresom má aj okres Rožňava s 10 % s 432 zamestnancami. V ostatných okresoch je zamestnanosť v tejto oblasti veľmi malá a má lokálne zameranie.

Stavebníctvo

Dominantné postavenie z hľadiska počtu zamestnancov má okres Košice I síce len s 9 % podielom ale 2 493 zamestnancami. Okres Košice III má tiež 9 % podiel, ale len 107 zamestnancov. Okres Košice IV má 2 % podiel a 185 zamestnancov. Okres Košice okolie má 732 zamestnaných so 16 % podielom v oblasti výroby nekovových a minerálnych výrobkov. S najväčším počtom zamestnaných v tomto sektore nasledujú okresy Spišská Nová Ves (750 zamestnancov a 6 % podiel), Michalovce (617 zamestnancov a 4 % podiel a Sobrance (236 zamestnancov a 11 % podiel).

Veľkoobchod, maloobchod

I v tomto prípade najväčší počet zamestnancov má okres Košice I s 1 466 zamestnancami a 5 % podielom. Druhým je okres Košice II so 756 zamestnancami a 3 % podielom. Ďalej nasledujú okresy Spišská Nová Ves s 495 zamestnancami a 5 % podielom, Trebišov s 475 zamestnancami a 5 % podielom a Košice IV s 388 zamestnancami a 4 % podielom. K tejto rade možno doplniť okres Michalovce s 266 zamestnancami a len s 2 % podielom tohto sektoru.

Hotely

Z hľadiska významu sú uvedené len dva najvýznamnejšie okresy. Okres Košice I s 1 474 zamestnancami a 2 % podielom tohto sektoru. Druhým je okres Košice II so 608 zamestnancami a 2 % podielom. U ostatných okresoch bola táto oblasť zahrnutá do časti ostatné verejné a osobné služby.

Doprava, telekomunikácie a spoje

Najväčší počet zamestnaných v tomto sektore má okres Košice I s 8 361 zamestnancami a 30 % podielom. Ďalej nasleduje Trebišov s 3 734 zamestnancami a 36 % podielom. Okres Košice II má 1 382 zamestnaných s 5 % podielom. Okres Košice III má 20 % podiel a len 244 zamestnaných, okres Košice IV má 1 326 zamestnaných a 14 % podiel. Spišská Nová Ves má 1 033 zamestnaných a 8 % podiel. Posledný okres s väčšou zamestnanosťou sú Michalovce (314 a 2 % podiel).

Peňažníctvo, poisťovníctvo

I v tomto prípade má táto oblasť najväčšie zastúpenie v dvoch okresoch Košíc. Okres Košice I má 278 zamestnaných s 1 % podielom a okres Košice II 335 zamestnaných tiež s 1 % podielom. Okres Spišská Nová Ves má 166 zamestnaných, tiež s 1 % podielom. Najmenej zamestnaných v sledovanom rade je okres Trebišov so 70 zamestnanými a tiež s 1 % podielom tohto sektoru v rámci okresu.

Obchodné služby, výskum, prenájom nehnuteľnosti

Táto oblasť je sústredená hlavne v dvoch okresoch Košíc. Dominuje okres Košice II s 1 661 zamestnanými a 6 % podielom. V okrese Košice I je to 861 zamestnaných v tejto oblasti s 3 % podielom sektoru. Okres Košice III má 4 % podiel so 44 zamestnanými (zameranie na nehnuteľnosti a prenájom).

Verejná správa, obrana a sociálne zabezpečenie

Aj keď dominujú okresy Košíc, je v tejto oblasti rovnomernejšie zastúpenie tohto sektoru aj v ostatných okresoch v pomere k obyvateľstvu. Najviac zamestnaných je v okrese Košice I s 1 546 zamestnanými a 6 % podielom. Druhým je okres Spišská Nová Ves s 501 zamestnancami a 4 % podielom. Vysoký podiel má okres Sobrance (24 %) so 498 zamestnancami. Okres Košice III má 420 zamestnancov a 3 % podiel a okres Košice II 205 zamestnancov so 16 % podielom.

Školstvo

Tento sektor je najrovnomernejšie zastúpený vo vzťahu k počtu obyvateľstva. Počtom zamestnaných dominuje okres Košice I s 4.496 zamestnanými a 16 % podielom. Nasleduje okres Košice II so 731 zamestnanými a 3 % po-

dielom. Michalovce má 585 zamestnaných a 4 % podiel. Trebišov 404 zamestnaných a 4 % podiel. Spišská Nová Ves má 363 a 3 % podiel. Košice III 304 zamestnaných s 20 % podielom. Okres Gelnica má práve toľko ako Košice III alebo Rožňava (304) a to 303 zamestnaných ale 14 %.

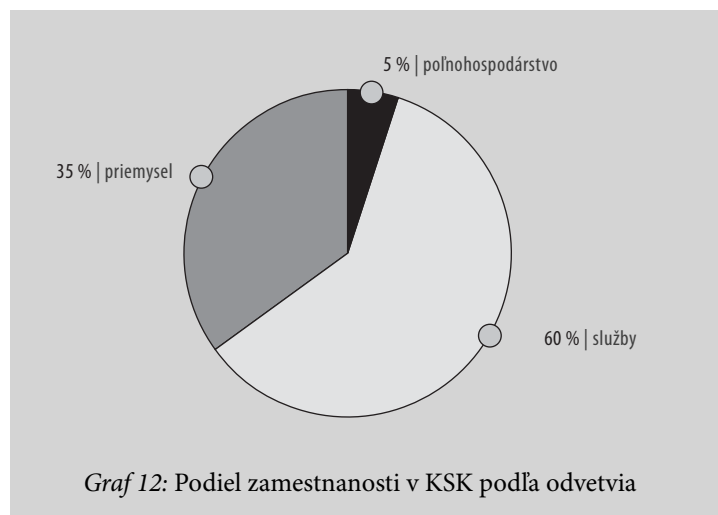
Zdravotníctvo a sociálne starostlivosť

V tejto oblasti dominuje okres Košice II s 3 387 zamestnanými a 12 % podielom. Druhý v poradí je okres Košice IV s 2 549 zamestnancami, ale s najväčším podielom sektoru vo vzťahu k ostatným okresom (28 % podiel). Nasledujú okresy Spišská Nová Ves s 1 453 zamestnancami a 11 % podielom, Trebišov s 1 490 zamestnanými a 15 % podielom, Michalovce s 1 416 zamestnanými a 10 % podielom, Košice I s počtom 1 229 zamestnanými a 4 % podielom. Zaujímavý je okres Košice III len so 67 zamestnancami.

Ostatné verejné služby, sociálne, osobné

Aj keď najväčší počet zamestnaných vykazuje okres Trebišov 1 407 zamestnaných s 14 % podielom sú tu zahrnuté aj iné verejné sektory. Okres Košice I má 1 109 zamestnaných a 4 % podiel v tomto sektore. Okres Košice III len 68 zamestnaných a 5 % podiel. V rámci okresu Košice okolie sú zahrnuté (489 zamestnaných a 11 % podiel) čistenie a upratovacie služby. Okres Michalovce má evidovaných 629 zamestnaných a 4 % podiel v tomto sektore a okres Spišská Nová Ves 643 z 15 % podiel sektoru v rámci okresu.

Celkový prehľad štruktúry zamestnanosti podľa hlavných sektorových oblastí (služby, priemysel a poľnohospodárstvo) v rámci KSK znázorňuje Graf 12 s % znázorneným (rok 2003) a Tabuľka 1, ktorá zobrazuje trend v rokoch 2001 až 2003.



| Podiel zamestnaných v % v jednotlivých sektoroch KSK | | 2001 | 2002 | 2003 | |
|--|----------------------------------|------------|------|------|------|
| 1. | Zamestnanosť v službách | Podiel (%) | 59,7 | 59,1 | 60,1 |
| 2. | Zamestnanosť v priemysle | Podiel (%) | 33 | 34,5 | 35,0 |
| 3. | Zamestnanosť v poľnohospodárstve | Podiel (%) | 7,3 | 6,4 | 4,9 |

Tabuľka 1: Podiel zamestnaných v % v jednotlivých sektoroch

4.2 Štruktúra zamestnanosti v regióne

Prehľady o štruktúre zamestnanosti v KSK sú uvedené v Prílohe IV (Tabuľka 1 – 11). Celkovo je možno konštatovať mierny trend znižovania podielu zamestnanosti vo verejnom sektore voči súkromnému (143 000 k 113 000 zamestnaných v roku 2001 na pomer 129 000 zamestnaných ku 123 000 v roku 2003). Mierne prevažujúci pomer v prospech verejného sektoru nie je cieľovo sledovaný stav v SR. Je zrejmé, že trend v prospech súkromného sektoru bude pokračovať aj do budúcnosti v súvislosti s ďalšou privatizáciou verejného sektoru.

Výraznejší trend je možno badať pri sledovaní pomeru medzi službami a priemyslom v prospech služieb. Oblasť poľnohospodárstva má relatívne stagnujúci resp. len veľmi malý pokles. Je potrebné poznamenať, že v rámci regiónu KSK sú v jednotlivých okresoch výrazné rozdiely v obidvoch globálnych pohľadoch.

Pre formulovanie záverov analýzy sú skúmané počty organizácií podľa počtu zamestnancov, počty organizácií podľa právnej formy, podľa jednotlivých odvetví a to aj s väzbou na štruktúru mesačných nákladov práce na zamestnanca a geografické rozloženie centier zamestnanosti. Ďalej sú uvedené pohľady na zamestnanosť podľa pohlavia, pracujúci podľa veku, podľa vzdelania, podľa OKEČ aj s porovnaním vývoja zamestnanosti podľa OKEČ (+/- v %) a zamestnanosť podľa typu pracovného úväzku. Rozbor

zamestnanosti vo vzťahu ku globálnym charakteristikám je podporený prehľadom o štruktúre organizácii podľa právnej formy a veľkosti skupiny podľa počtu zamestnancov.

a) Pracujúci podľa veku (Tabuľka 2)

Veková štruktúra pracujúcich od 20 – 24 rokov až po 50-54 rokov je vcelku vyrovnaná a predstavuje od 11 % do 15 %. Podstatne nižšie percento predstavuje vek 55 – 59 rokov (4,7 %), čo poukazuje na nízku zamestnanosť tejto vekovej kategórie. Veľmi nízke percento zamestnaných je vo vekovej kategórii 60 a viac roční. V troch hlavných vekových kategóriách 15 – 24 je 11,6 %, 25 – 49 je 71,6 % a 50 a viac 16,9 %.

b) Zamestnanosť podľa OKEČ (Tabuľka 3)

Najrozvinutejším odvetvím v kraji je spracovateľský priemysel (27,6 %), čo predstavuje takmer 1/3 zamestnaných. Výraznejšie zastúpenie má stavebníctvo 9 %, obchod 13,1 % a doprava 7,2 %.

- OKEČ A poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesné hospodárstvo,
- OKEČ B rybolov, podniky pre chov rýb, služby v rámci rybolovu,
- OKEČ C ťažba nerastných surovín,
- OKEČ D spracovateľský priemysel,
- OKEČ E výroba a rozvod elektriny, plynu, vody,

| | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|--------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | SR | Kraj | SR | Kraj | SR | Kraj |
| 15 – 19 | 25,7 | 3,0 | 25,2 | 3,0 | 20,9 | 2,5 |
| 20 – 24 | 223,8 | 26,8 | 220,8 | 26,4 | 229,1 | 27,4 |
| 25 – 29 | 292,5 | 35,1 | 302,3 | 36,2 | 304,1 | 36,4 |
| 30 – 34 | 270,3 | 32,4 | 266,9 | 32,0 | 274,7 | 32,9 |
| 35 – 39 | 305,9 | 36,7 | 300,5 | 36,0 | 307,2 | 36,8 |
| 40 – 44 | 326,8 | 39,2 | 327,5 | 39,3 | 331,1 | 39,7 |
| 45 – 49 | 324,5 | 38,9 | 327,3 | 39,2 | 329,7 | 39,5 |
| 50 – 54 | 342,7 | 41,1 | 243,2 | 29,1 | 244,1 | 29,2 |
| 55 – 59 | 93,1 | 11,1 | 93,5 | 11,2 | 101,5 | 12,1 |
| 60 – 64 | 12,7 | 1,5 | 14,6 | 1,7 | 15,1 | 1,8 |
| 65 a viac roční | 5,7 | 0,6 | 5,2 | 0,6 | 7,2 | 0,8 |
| Spolu | | | | | | |
| 15 – 24 | 249,5 | 29,9 | 245,9 | 29,5 | 250 | 30 |
| 25 – 49 | 1519,9 | 182,3 | 1524,6 | 182,9 | 1546,8 | 185,6 |
| 50 – 54 ž (59 m) | 315,1 | 37,8 | 315,8 | 37,8 | 320,5 | 38,4 |
| 55 ž (60 m) a viac roční | 39,2 | 4,7 | 40,6 | 4,8 | 47,3 | 5,6 |

Tabuľka 2: Pracujúci v KSK podľa veku

| | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|----------------|--------|--------|--------|--------|---------------|---------------|
| | SR | Kraj | SR | Kraj | SR | Kraj |
| A + B | 130,6 | 15,6 | 131,4 | 15,7 | 124,6 + (0,7) | 14,9 + (0,08) |
| C | 22,2 | 2,6 | 21,4 | 2,5 | 18,7 | 2,2 |
| D | 553,6 | 66,4 | 573,5 | 68,8 | 570 | 68,4 |
| E | 53,1 | 6,3 | 46,1 | 5,5 | 45,4 | 5,4 |
| F | 169,5 | 20,3 | 176 | 21,1 | 194,9 | 23,3 |
| G | 255,7 | 30,6 | 271,5 | 32,5 | 270 | 32,4 |
| H | 71,6 | 8,5 | 68,5 | 8,2 | 79,5 | 9,5 |
| I | 162,1 | 19,4 | 154,4 | 18,5 | 149,4 | 17,9 |
| J | 38,3 | 4,5 | 39,8 | 4,7 | 43,6 | 5,2 |
| K | 104,3 | 12,5 | 103,3 | 12,3 | 108,7 | 1,0 |
| L | 157,8 | 18,9 | 149,7 | 17,9 | 159,7 | 19,1 |
| M | 168,9 | 20,2 | 162,8 | 19,5 | 158,9 | 19,0 |
| N | 143,6 | 17,2 | 141,5 | 16,9 | 152,9 | 18,3 |
| O | 87 | 10,4 | 79,1 | 9,4 | 77 | 9,2 |
| P | 4,7 | 0,5 | 7,9 | 0,9 | 8 | 0,9 |
| Q | (0,5) | (0,06) | (0,4) | (0,04) | (0,9) | (0,1) |
| Nezistené | (0,5) | (0,06) | (0,2) | (0,02) | (1,9) | (0,2) |
| Sektory | | | | | | |
| (A + B) | 130,6 | 15,6 | 131,4 | 15,7 | 125,3 | 15,0 |
| (C – F) | 798,3 | 95,7 | 816,9 | 98,0 | 829 | 99,4 |
| (G – Q) | 1194,3 | 143,3 | 1178,6 | 141,4 | 1208,3 | 144,9 |
| Nezistené | (0,5) | (0,06) | (0,2) | (0,02) | (1,9) | (0,2) |

Tabuľka 3: Zamestnanosť podľa OKEČ

OKEČ F stavebníctvo,
OKEČ G obchod, oprava motorových vozidiel a spotrebného tovaru,
OKEČ H pohostinstvo a ubytovanie,
OKEČ I doprava, skladovanie a spoje,
OKEČ J peňažníctvo a poisťovníctvo,
OKEČ K nehnuteľnosti, prenájom nehnuteľ, služby pre podniky, výskum a vývoj,
OKEČ L verejná správa, obrana, povinné sociálne poistenie,
OKEČ M školstvo,
OKEČ N zdravotníctvo, veterinárne a sociálne činnosti,
OKEČ O ostatné verejné, sociálne a osobné služby,
OKEČ P súkromné domácnosti s domácim personálom,
OKEČ Q exteritoriálne organizácie a spolky.

Na doplnenie pohľadu je v nasledujúcej Tabuľke 4 uvedený globálny prehľad celkovej zamestnanosti v absolútnej hod-

note a percentuálnych podieloch podľa vekovej skupiny a podľa sektorového pohľadu a časového horizontu v rokoch 2001 až 2003.

c) Počet organizácií podľa počtu zamestnancov (Tabuľka 5)

Z prehľadu tabuľky v sledovanom období v rokoch 2002 a 2003 je zrejмый trend nárastu počtu organizácií s počtom zamestnancov v intervale od 0 do 9 (takmer o 6 %). Skupina malých podnikov je teda v súčasnosti dominujúca. Najväčší počet organizácií tejto kategórie je v okresoch Košice (Košice I až IV, 62 %).

Ešte väčší nárast 7,2 % (r. 2001 – 2002) je v skupine organizácií od 10 do 19 zamestnancov. Tu dominujú košické okresy. Najmenšie počty organizácií sú v okresoch Rožňava a Sobrance. V kraji došlo k úbytku veľkých podnikov z 10 na 8. Veľké podniky (nad 1000 zamest-

| | | | 2001 | 2002 | 2003 |
|---|----------------------------------|-------------|------|------|------|
| 1 | Zamestnanosť | Počet | 273 | 270 | 274 |
| 2 | vo veku od 15 do 64 | Počet | 272 | 270 | 274 |
| 3 | 15 – 64 | Podiel (%) | 51,9 | 51,3 | 52 |
| 4 | 15 – 24 | Podiel (%) | 22,9 | 21,5 | 24,1 |
| 5 | 25 – 54 | Podiel (%) | 69,9 | 69,5 | 69,4 |
| 6 | 55 – 64 | Podiel (%) | 17,8 | 19,0 | 19,3 |
| 7 | Zamestnanosť v službách | Podiel (%i) | 59,7 | 59,1 | 60,1 |
| 8 | Zamestnanosť v priemysle | Podiel (%) | 33 | 34,5 | 35,0 |
| 9 | Zamestnanosť v poľnohospodárstve | Podiel (%i) | 7,3 | 6,4 | 4,9 |

Tabuľka 4: Podiel zamestnaných v tis. od 15 – 64 r. k celkovému počtu obyvateľov v KSK

| 2002 | | | | | | | |
|------------------|-------|---------|---------|----------|-----------|-----------|--------------|
| Okres | 0 – 9 | 10 – 19 | 20 – 49 | 50 – 249 | 250 – 499 | 500 – 999 | 1 000 a viac |
| Gelnica | 63 | 7 | 10 | 14 | 0 | 0 | 0 |
| Košice I | 1 719 | 154 | 35 | 37 | 9 | 2 | 3 |
| Košice II | 793 | 81 | 24 | 22 | 6 | 3 | 3 |
| Košice III | 179 | 12 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Košice IV | 1 037 | 121 | 42 | 41 | 4 | 3 | 1 |
| Košice – okolie | 397 | 50 | 21 | 32 | 4 | 0 | 0 |
| Michalovce | 524 | 62 | 38 | 47 | 6 | 2 | 2 |
| Rožňava | 299 | 39 | 24 | 14 | 3 | 1 | 0 |
| Sobrance | 68 | 14 | 6 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| Spišská Nová Ves | 509 | 70 | 43 | 34 | 4 | 2 | 1 |
| Trebišov | 461 | 55 | 19 | 24 | 3 | 0 | 0 |
| Spolu | 6 049 | 665 | 265 | 270 | 40 | 13 | 10 |
| 2003 | | | | | | | |
| Okres | 0 – 9 | 10 – 19 | 20 – 49 | 50 – 249 | 250 – 499 | 500 – 999 | 1 000 a viac |
| Gelnica | 77 | 8 | 12 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| Košice I | 1 789 | 166 | 40 | 37 | 7 | 2 | 3 |
| Košice II | 838 | 86 | 22 | 27 | 7 | 3 | 2 |
| Košice III | 189 | 13 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Košice IV | 1 153 | 132 | 49 | 40 | 4 | 4 | 0 |
| Košice – okolie | 427 | 51 | 24 | 27 | 1 | 2 | 0 |
| Michalovce | 549 | 67 | 38 | 42 | 6 | 2 | 2 |
| Rožňava | 312 | 45 | 21 | 14 | 3 | 2 | 0 |
| Sobrance | 69 | 14 | 8 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Spišská Nová Ves | 522 | 75 | 36 | 34 | 5 | 1 | 1 |
| Trebišov | 469 | 59 | 23 | 24 | 4 | 0 | 0 |
| Spolu | 6 394 | 716 | 274 | 261 | 37 | 16 | 8 |

Tabuľka 5: Počet organizácií podľa počtu zamestnancov

| Rok | Obchodné spoločnosti | | | Vybrané PO | Š. p. | Družstvá | Ostatné podniky | Neziskové organizácie | | |
|------|----------------------|-------|----------|---------------|-------|----------|--------------------|-----------------------|-----|------------|
| | Ostatné | a. s. | s. r. o. | | | | | RO | PO | Ostatné NO |
| 2002 | 42 | 447 | 5981 | 48 | 4 | 172 | 618 | 455 | 179 | 3887 |
| 2003 | 38 | 449 | 6374 | 47 | 3 | 166 | 629 | 451 | 182 | 4301 |

Tabuľka 6: Počet organizácií podľa právnej formy

nancov) sú v okresoch Košice (5 subjektov), dva v Michalovciach a jeden v Spišskej Novej Vsi. Za sledované roky (2002 – 2003) došlo k celkovému nárastu počtu organizácií v kraji zo 7 312 na 7 706 čo predstavuje 5,2 % nárast.

d) Počet organizácií podľa právnej formy

(Tabuľka 6)

Z pohľadu právnej formy v skupine obchodných spoločností došlo v kraji k nárastu podnikateľských subjektov zo 6 470 v roku 2002 na 6 861 v roku 2003, čo predstavuje 6,7 %. Najväčšiu skupinu tvoria podniky s právnou formou s. r. o. (6 374 subjektov v roku 2003, čo je takmer 93 %.

V skupine štátnych podnikov došlo k poklesu o jeden podnik (zo 4 na 3). Podobne je registrovaný pokles v skupine družstiev (zo 172 na 166). Nárast je pozorovateľný aj u neziskových organizácií 4 521 na 4 934, čo je nárast o 8,4 %.

4.3 Zamestnanecký profil a rozvoj ľudských zdrojov v regióne

Vzhľadom k tomu, že v súčasnosti neexistuje oficiálne na národnej či regionálnej úrovni štandardný popis zamestnaneckých profilov pre jednotlivé profesie či pozície, tzn. že ani nie je sledovaná ich zmena v závislosti od zmeny podmienok na trhu a vo vzdelávacom procese, údaje k tejto časti boli extrahované z realizovaného dotazníkového prieskumu zameraného na potreby zamestnávateľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch a okresoch Košického samosprávneho kraja v 137 organizáciách z čoho bolo 95 ziskových a 36 neziskových (Príloha I). Nasledujúce konštatovania sú skôr zamerané na súčasný stav než na prognózu vývoja v budúcnosti.

Z Tabuľky 7 vyplýva, že percentuálne významnými kategóriami v KSK sú robotníci/remeselníci, administratíva a výkonný odborný personál.

Rozdelenie zamestnaných podľa vzdelania odráža jednak skutočnosť, že je minimálny záujem, resp. minimálny počet pracovných pozícií pre zamestnancov so ZŠ resp. bez základného vzdelania a najväčší o stredoškolsky vzdelaných ľudí. To samozrejme nevylučuje možnosť, pre budúcnosť, zamestnávať na pozíciách, kde sa vyžaduje stredoškolské vzdelanie aj pracovníkov s VŠ (viď Graf 13).

Znevýhodnenými skupinami na trhu zamestnanosti sú mladí s nedostatkom skúseností a starší, ktorí síce oplývajú skúsenosťami, ale nespĺňajú kvalifikačné požiadavky a sú často menej „rekvalifikovateľní“ (viď Graf 14).

Ako najčastejšie problémy pri prijímaní zamestnancov uvádzajú respondenti (Príloha I) nedostatočné jazykové znalosti (46,3 %) a slabé znalosti z oblasti riadenia a manažmentu (42,11 %). Ako iné problémy sa uvádzajú nedostatočná aktivita a zodpovednosť pracovníkov, lepšia mzdová ponuka zo strany iného zamestnávateľa, odborné vedomosti. Nie nevýznamnou slabinou je aj zručnosť plne využívať IKT (viď Tabuľka 8).

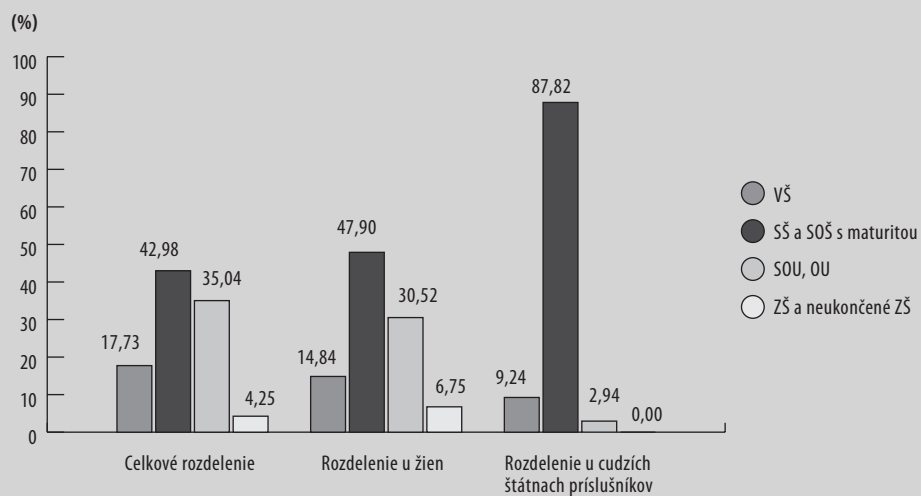
Z hľadiska riešenia nedostatku žiadaných zručností a vedomostí na trhu práce, zatiaľ jednoznačne prevláda u zamestnávateľov rekvalifikácia vlastných zamestnancov, zaškolenie nových zamestnancov a využitie nových technológií bez potreby takeého množstva kvalifikovaných pracovníkov (viď Tabuľka 9).

| | SPOLU | Z toho ženy | Z toho muži |
|---|----------|-------------|-------------|
| Vyšší manažment | 1,85 % | 22,06 % | 77,94 % |
| Stredný a operatívny manažment | 5,52 % | 36,10 % | 63,90 % |
| Administratíva | 15,82 % | 46,44 % | 53,56 % |
| Výkonný odborný personál (inžinieri, technici a pod.) | 10,51 % | 30,79 % | 69,21 % |
| Robotníci/remeselníci | 51,37 % | 32,43 % | 67,57 % |
| Pomocný personál | 7,19 % | 50,16 % | 49,84 % |
| Ostatné | 7,75 % | 51,87 % | 48,13 % |
| Spolu | 100,00 % | 37,27 % | 62,73 % |

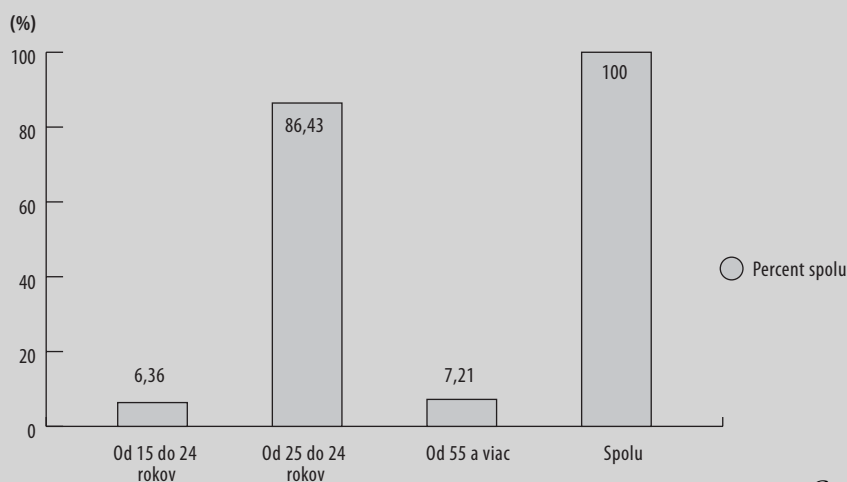
Tabuľka 7: Percentuálne zastúpenie zamestnancov podľa kategórií

| | Významná | Stredná | Mierna |
|---|----------|---------|---------|
| Zručnosti tímovej práce | 12,20 % | 46,34 % | 41,46 % |
| Prezentačné zručnosti | 8,57 % | 65,71 % | 25,71 % |
| Jazykové znalosti | 46,30 % | 38,89 % | 14,81 % |
| Využívania PC, informačných a komunikačných technológií | 16,67 % | 50,00 % | 30,95 % |
| Riadenie a manažment | 42,11 % | 39,47 % | 18,42 % |
| Právne povedomie | 19,44 % | 50,00 % | 30,56 % |

Tabuľka 8: Problémy pri prijímaní nových zamestnancov a ich významnosť



Graf 13: Štruktúra zamestnancov podľa vzdelania



Graf 14: Veková štruktúra zamestnancov

| | |
|--|---------|
| Znížením produkcie/výroby | 2,50 % |
| Obmedzením rozvojových plánov | 1,67 % |
| Rekvalifikáciou existujúcich zamestnancov | 42,50 % |
| Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a ich zaškolením | 37,19 % |
| Prijatím nových zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a poskytnutím | 14,88 % |
| Využitím nových technológií (znížením potreby pracovnej sily) | 20,66 % |
| Zlepšením platových/pracovných podmienok | 14,88 % |
| Zvýšením nadčasov | 13,22 % |
| Sub-dodávky/outsourcing/personálny lízing | 15,97 % |

Tabuľka 9: Spôsoby riešenia problémov pri nedostatku vhodných zamestnancov s požadovanou kvalifikáciou

V oblasti rozvoja ľudských zdrojov 72 % respondentov uvádza, že súčasťou ich podnikateľského plánu je aj plán rozvoja ľudských zdrojov. 84 % respondentov uvádza, že analyzuje potreby vzdelávania a rozvoja pracovníkov. Zamestnávateľia analyzujú potreby vzdelávania svojich zamestnancov hlavne na základe požiadaviek vyplývajúcich z novej legislatívy (34,3 %), ako druhý najčastejší spôsob uvádzajú vzdelávanie na základe rozhodnutia manažérov. Pravidelné stretnutia medzi jednotlivcami a manažérmi organizuje len 16,43 % respondentov. 52 % zamestnávateľov uvádza, že má vytvorený ročný plán vzdelávania zamestnancov. Vklad do vzdelávania zamestnancov v prepočte na počet zamestnancov predstavuje približne 227 Sk na zamestnanca a rok. Zamestnávateľia udávajú spolu 4 465 školení v roku 2004. Ako hlavné oblasti, na ktoré boli zamerané kurzy sa prevažne udávajú: cudzí jazyk, legislatívne zmeny, mzdová a personálna problematika, PC zručnosti, ekonomika a manažérske zručnosti.

4.4 Voľné pracovné miesta v regióne

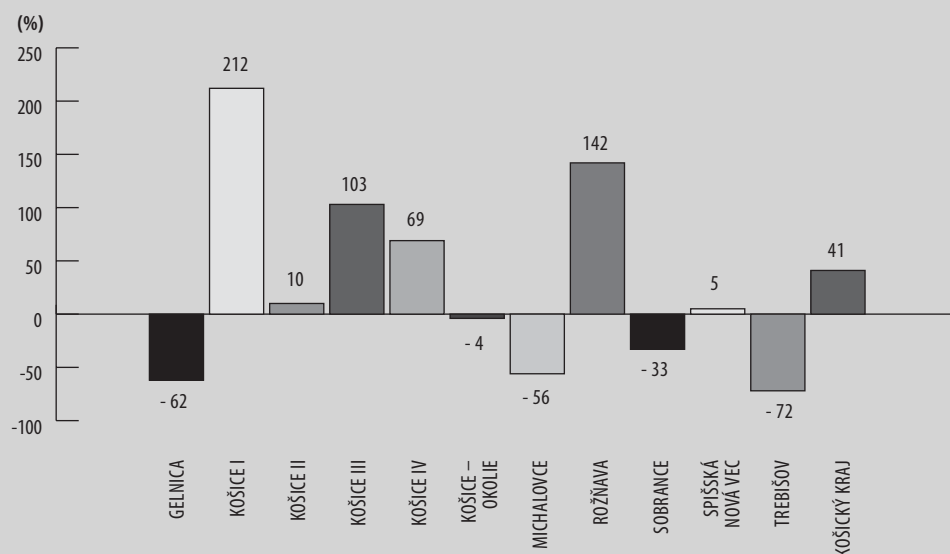
Úroveň ponuky pracovných príležitostí, ktoré sú k dispozícii v regióne, sa dá čiastočne identifikovať z niektorých informačných zdrojov, súkromných i verejných, neexistuje však komplexná informácia o ponuke aktuálnych voľných pracovných miest v rámci SR, ani v jednotlivých regiónoch. Najväčší jobserver v rámci Slovenska (www.profesia.sk) má v súčasnosti v ponuke cca 180 voľných pracovných miest v rámci Košického kraja, z toho 2/3 v krajskom meste. Viaceré z nich však nie sú obmedzené iba na región KSK. Internetová ponuka a časť súkromných sprostredkovateľov práce má k dispozícii zväčša ponuky pracovných miest v zamestnaniach so zameraním na služby, obchod, ale hlavne v zamestnaniach s vyššími kvalifikačnými nárokmi ako napr. marketing, manažment, techniku, informatiku, programovanie, účtovníctvo a pod. Úrady práce ponúkajú väčšinou robotnícke kvalifikované profesie.

Spoločným charakteristickým znakom všetkých zdrojov ponúk pracovných príležitostí je nedostatok pracovných miest v pomocných alebo nekvalifikovaných profesiách v protiklade s vysokým počtom nezamestnaných občanov v regióne uchádzajúcich sa o takúto zamestnanie.

Štátne zamestnanecké služby v SR od roku 2005 nemajú zverejňovanú spoločnú ponuku voľných pracovných miest na oficiálnej www stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (www.upsvar.sk). Jednotlivé úrady práce ponúkajú voľné pracovné miesta individuálne v rámci informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb. Ponuka miest nahlásených alebo vyhľadaných u miestnych i ďalších zamestnávateľov v rámci SR je síce nižšia oproti minulým rokom, je však doplnená o pracovné miesta vyhľadané v ČR. Pracovné miesta v ďalších krajinách EÚ sú v portfó-

| Okres | Voľné miesta 12/2002 | Voľné miesta 12/2003 | Voľné miesta 10/2004 |
|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Gelnica | 89 | 66 | 25 |
| Košice I | 74 | 78 | 243 |
| Košice II | 102 | 251 | 276 |
| Košice III | 48 | 32 | 65 |
| Košice IV | 86 | 251 | 424 |
| Košice-okolie | 312 | 172 | 165 |
| Michalovce | 230 | 106 | 47 |
| Rožňava | 200 | 326 | 788 |
| Sobrance | 18 | 15 | 10 |
| Spišská Nová Ves | 105 | 159 | 167 |
| Trebišov | 77 | 134 | 38 |
| Košický kraj spolu | 1 341 | 1 590 | 2 248 |

Tabuľka 10: Voľné pracovné miesta v jednotlivých okresoch KSK v rokoch 2002 – 2004

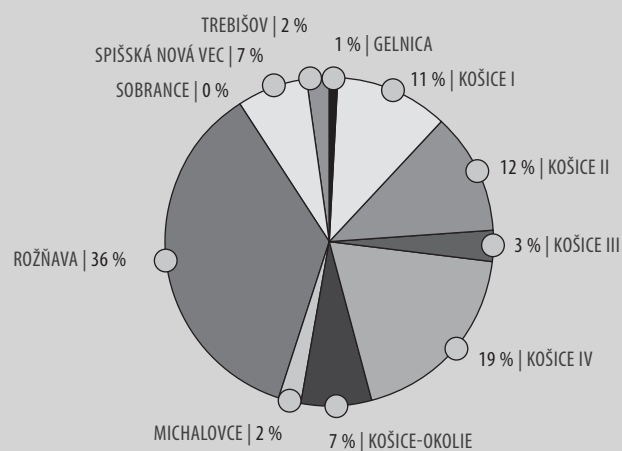


Graf 15: Zmena ponuky voľných pracovných miest na ÚPSVR v KSK v priebehu roku 2004

liu poradenských služieb EURES-systému, do ktorého boli slovenské úrady práce zapojené po vstupe SR do EÚ od 1. 5. 2004 (zverejnené na stránke ÚPSVaR).

Sú tu však aj iné, extenzívne faktory ako napr. snaha o zvýšenie produktivity práce v dôsledku zvýšeného konkurenčného tlaku, prechodná stagnácia tvorby nových pracovných miest u niektorých ťahúnov rozvoja zamestnanosti (na Spiši – Embraco Spišská Nová Ves, Panasonic Krompachy), reforma štátnych podnikov v sieťových odvetviach, v nevýrobných službách. Nový zákon o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. 2. 2004 zrušil nahlasovaciu povinnosť v oblasti voľných pracovných miest pre zamestnávateľské subjekty. Objem nahlásených voľných pracovných miest sa aj z toho dôvodu znížil zhruba na polovicu minuloročnej úrovne. Navyše evidencia ponuky voľných pracovných príležitostí zahŕňa v nových legislatívnych podmienkach trhu práce aj požiadavky o sprostredkovanie vhodných zamestnancov od zamestnávateľov z iných regiónov, takže domáce voľné pracovné miesta sú ešte nižšie. Z týchto dôvodov preto aj evidovaná ponuka voľných miest v jednotlivých okresoch nezodpovedá reálnym možnostiam miestnej ekonomiky, nakoľko je skreslená o vyhľadane voľné pracovné miesta mimo vlastného okresu. Tabuľka 10 ukazuje vývoj voľných pracovných miest v jednotlivých okresoch KSK v rokoch 2002 – 2004.

V dôsledku izolovaného ponúkajú voľných pracovných miest a možným duplicitám niektorých pracovných príležitostí v okresoch bola za kraj dosiahnutá vyššia ponuka



Graf 16: Voľné pracovné miesta v KSK podľa údajov ÚPSVaR (október 2004)

pracovných príležitostí než v minulých rokoch, keď zamestnávateľia v rámci povinného nahlasovania miest navštevovali najbližšie pracoviská bývalého Národného úradu práce. Časť požiadaviek na obsadenie voľných miest súvisí so zvýšenou fluktuáciou najmä v službách a obchode a časť navyšenia počtu voľných miest súvisí napr. v okrese Rožňava s vyššie uvedeným skutočným nárastom zamestnanosti v miestnom priemysle. Graf 15 ukazuje vývoj ponuky voľných pracovných miest v KSK priebehu roka 2004.

Tento vývoj v ponuke pracovných príležitostí, ktoré boli nahlásené Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v KSK týmto zmenil okresné podiely na celkovej krajskej ponuke a v nových podmienkach už nevyjadrujú skutočný potenciál dopytovej stránky trhu práce regiónu. Graf 16 dokumentuje voľné pracovné miesta v KSK v októbri 2004, pričom z celkového počtu 2 248 miest je najvyšší počet v okrese Rožňava (36 %), nulový počet miest uvádza okres Sobrance.

Štruktúra voľných pracovných miest nahlásených na ÚPSVaR v Košickom kraji od začiatku roka 2004 podľa najčastejšie požadovaných profesií bola nasledovná:

- Gelnica – zámočník, koordinátor aktívnej činnosti, šička, učiteľ ZŠ, čašník.
- Košice I. – IV. – poradcovia vo finančných sprostredkovateľských službách, obchod. zástupcovia, reklamní pracovníci, policajti PVS, účtovníci, odborní lekári, učitelia odborných predmetov, zdrav. sestry, kuchári, čašníci, predavači, šičky, majstri stavebnej výroby, odborné stavebné robotnícke profesie, zvárači, vodiči medzinárodnej kamiónovej dopravy, elektromontéri, záhradníci, sklad. robotníci, údržbári.
- Košice-okolie – poistní makléri, betonári, obsluha čerpacej stanice.
- Michalovce – majstri NC dielne, psychologovia, učitelia cudzích jazykov, čašníci, predavači, murári, zvárači, sústružníci, zlievači, vodiči, konštruktéri, technologovia.
- Rožňava – operátori, sprievodcovia, učitelia, čašníci, kuchári, predavači, elektrikári, odborné strojárské a stavebné profesie, vrátane murárov, potravinárski robotníci, šičky, montážni robotníci, zvárači, vodiči, koordinátori aktívnej činnosti.
- Sobrance – učitelia, kuchári, murári, elektromechanici, traktoristi, šičky.
- Spišská Nová Ves – koordinátor aktívnej činnosti, kuchár, predavač, prac. bezpečnostné služby, stavebné a strojárské robotnícke profesie, montážne robotnícke profesie v priemysle.
- Trebišov – zdravotné sestry, murári, zvárači, zámočníci, automechanici, stolári, polyvalentní robotníci, čalúnníci, vodiči.

Z primárneho prieskumu (Príloha I) vyplynulo, že v súčasnosti sú voľné pracovné miesta pre profesie – elektromechanik, horizontár CNC strojov, informatik, programátor a správca sietí, učiteľ angličtiny, knihovník, majster, metrológ, murár, odborný lesný robotník, opatrovateľ, predajca automobilov, predavač, projektant-architekt, stavebný robotník, špeciálny pedagóg, učiteľ, vedúci umeleckej prevádzky, vodič, elektrokonštruktér, mechanik operátor, nástrojár, obrábač kovov, ošetrovateľ zvierat, prijímací technik, skladník, technolog, tesár, tréner, vodič lesnej techniky, záhradník, zvárač, automechanik, klampiar, vychovávateľ, výskumný a vývojový pracovník, účtovník, zámočník, zvárač, upratovač. Z „vysokoškolských“ pozícií sa významnejšou mierou uvádzajú len informatici, programátori a správcovia sietí.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny na území KSK zabezpečujú verejné sprostredkovateľské služby pre zamestnávateľov v podmienkach dobrovoľného nahlasovania voľných pracovných miest. Okrem toho úrady aktívne hľadajú pracovné miesta u zamestnávateľov, ktorí majú pracoviská na území svojej pôsobnosti, ale aj z iných lokalít v rámci SR a Českej republiky na základe ponúk:

- v rámci monitoringu zamestnávateľov (nepravidelne osobne, telefonicky, pravidelnou dotazníkovou-písomnou formou),
- z jobserverov,
- z vývesiek,
- z médií.

Individuálne skúsenosti jednotlivých úradov so spoluprácou so zamestnávateľmi sú nasledovné:

- Košice (okresy K1, K2, K3, K4, KS)
Úrad signalizuje znížené návštevy zamestnávateľov za účelom nahlásenia voľných pracovných miest, preto pristúpil k osobným návštevám zamestnávateľov, i k intenzívnejšej telefonickej, písomnej a elektronickej forme oslovenia zamestnávateľov. Napriek tomu má zaznamenaný znižujúci sa počet nahlásení voľných miest. Zamestnávateľom prekáža administratíva spojená s nahlasovaním miest, väčší záujem prejavujú o zverejnenie vlastných pracovných miest na výveskách v priestoroch úradu a na internete. Kladne hodnotia osobné návštevy zamestnancov úradu, majú zvýšený záujem o informácie najmä prostredníctvom informačných materiálov a osobnej konzultácie, záujem narastá aj o výberové konania priamo na úrade. Z nástrojov aktívnych opatrení trhu práce majú najväčší záujem o aktivačné práce a absolventskú prax. Vcelku však môžeme považovať úroveň spolupráce v oblasti prijímania znevýhodnených občanov za slabú z dôvodu, že zamestnávatelia aj napriek početným informáciám o príspevkoch na vytvárané pracovné miesta nemajú jasnú znalosť o mechanizme tejto finančnej podpory. Príčiny nezájmu však vidí úrad v nevýhodných podmienkach poskytovania týchto príspevkov. Podľa zamestnávateľov je stanovený príliš vysoký záväzok doby zamestnávania týchto občanov v čoraz zložitejších trhových podmienkach a tiež neatraktívna výška príspevkov. Väčší záujem zo strany zamestnávateľov by bol o krátkodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie.

- Michalovce (MI, SO)
Úsek spolupráce so zamestnávateľmi realizuje agendu podobne ako iné úrady v nových sťažených podmienkach zrušeného nahlasovania voľných pracovných miest. Väčšinou žiadajú o spolupráce tí istí zamestnávatelia. Zamestnávateľov mimo územia svojej pôsobnosti zatiaľ neoslovovali.
- Rožňava (RV)
Zamestnanci úradu na úseku agendy voľných miest začali v rámci regiónu medzi prvými uplatňovať nové

formy spolupráce so zamestnávateľmi: burzy práce (1x mesačne), osobné návštevy zamestnávateľov, medializovanie voľných pracovných miest (Profesia, Uj-Szó, regionálne médiá), využívanie štrukturovaných profesných životopisov, poskytovanie iných informácií o aktivitách úradu, aktívne vyhľadávanie voľných pracovných miest mimo okresu, vrátane Českej republiky a Maďarska. Dlhoroční klienti úradu – zamestnávatelia kladne ocenili nový prístup úradu k spolupráci.

- Spišská Nová Ves (SN, GL)
Úrad zaznamenal zníženie ponuky voľných pracovných miest vhodných pre sprostredkovanie zamestnania. Z toho dôvodu pristúpil v roku 2004 k novým formám spolupráce so zamestnávateľmi, zorganizoval prvú burzu práce za účasti 20 zamestnávateľov a agentúr. Záujem zamestnávateľov bol o burzu pôvodne oveľa vyšší, žiadali organizovať ďalšie burzy práce, dokonca aj podľa profesií. Úrad bude túto požiadavku akceptovať a bude burzy organizovať podľa potreby po celý kalendárny rok. V regióne v súčasnosti vznikajú nové firmy za účasti zahraničných partnerov, s ktorými je spolupráca zložitejšia z dôvodu účasti tretích osôb pri sprostredkovaní, ale aj z dôvodu neznalosti tunajšej legislatívy v oblasti zamestnanosti a situácie na trhu práce. Väčšinou predpokladajú sprostredkovanie vhodných zamestnancov bezodkladne. Niekedy dochádza k vytváraniu pracovných príležitostí bez predchádzajúcej konzultácie s úradom o voľných ľudských zdrojoch pre tieto investičné aktivity, a preto dochádza k situáciám, že úrad nemôže uspokojiť požiadavky na obsadenie miest z dôvodu nedostatku uchádzačov o zamestnanie v požadovaných profesiách. Dodatočne preto úrad navrhuje zabezpečiť, ak je to možné, vopred cielené vzdelávanie formou zaučenia. Komunikácia so zamestnávateľmi je osobná, písomná, telefonická aj elektronická. Najviac preferujú návštevy vo firme, výberové konania priamo na pôde firmy za účasti zamestnanca úradu. Administratívny proces nahlasovania miest však vnímajú zväčša negatívne (tlačivá, číselníky a pod.). Zamestnávateľom sa pri každej príležitosti pripomínajú možnosti finančnej podpory v prípade zamestnania znevýhodnených občanov. Je však o to nízky záujem.
- Trebišov (TV)
Skúsenosti úradu sú podobné ako v iných regiónoch.

5. Faktory a inštitúcie pôsobiace v regióne

Na zlepšenie kvalifikovanosti a využitia existujúcich ľudských zdrojov v KSK vplýva viacero faktorov. Na mnohé z nich nemajú miestne inštitúcie, miestne autority ani obyvateľstvo regiónu buď žiadny vplyv, alebo ich môžu ovplyvniť v minimálnej miere (napr. iba pri konkrétnom jednorázovom akte ako sú voľby do EP, NR SR, lobing a iné). Naopak existuje rad faktorov, ktoré sú miestnymi iniciatívami ovplyvniteľné. Jednotlivé faktory sú zrejme z Prílohy V (Graf 1), ktorý zobrazuje infraštruktúru podporujúcu zamestnanosť. Časť faktorov je uvedená a popísaná v časti 2: Popis regiónu. Nižšie sú detailnejšie popísané ostatné faktory, ktoré majú zásadný vplyv na RLZ v KSK:

Národné aktivity

Aktivity na úrovni vlády SR priamo ovplyvňujú úroveň zamestnanosti v KSK. Deklarovaným cieľom Vlády SR je vytvoriť predpoklady na zníženie miery nezamestnanosti na úroveň okolo 10 % okrem iného aj cestou:

- podpory malého a stredného podnikania,
- podpory vstupu zahraničných investorov,
- podpory inovačného rozvoja a rozvoja ľudského kapitálu,
- zníženia sadzby dane z príjmov právnických osôb,
- zníženia odvodového zaťaženia podnikateľskej sféry.

Päť článkov exekutívy (Ministerstvo hospodárstva, Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja, Ministerstvo financií, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo pôdohospodárstva) má vo svojej agende priamo zahrnuté vytváranie podmienok pre zvyšovanie zamestnanosti.

1. Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky (MH SR)

Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania (NADSME) spolupracuje pri realizácii svojich regionálnych aktivít predovšetkým prostredníctvom siete Regionálnych poradenských a informačných centier (RPIC), Podnikateľských inovačných centier (BIC) a Centier prvého kontaktu (CPK).

Z Tabuľky 5.1 vidieť, že z celkového počtu 622 udelených grantov na aktivity riadené NADSME bolo v KSK umiestnených 68 (10,9 %). KSK bolo najúspešnejšie pri získavaní grantov v projekte Kvalita (15 % celkovo pridelených grantov) a projekte Rozvoj cestovného ruchu (14,3 % celkovo pridelených grantov). Naopak v oblastiach Inovácie a technológie KSK nezískalo žiadnu grantovú podporu.

Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO)

V KSK bolo umiestnených 1 056,8 mil. USD priamych zahraničných investícií (9,6 % investícií v SR), pričom stav priamych zahraničných investícií v KSK v roku 2003 zaznamenal 4,3 násobný nárast. Príloha V (Tabuľka 1) ukazuje stav priamych zahraničných investícií v KSK a jednotlivých regiónov SR k 31. 03. 2004 a vývoj stavu priamych zahraničných investícií (PZI) v KSK (Príloha V, Tabuľka 2).

Slovenská agentúra pre cestovný ruch (SACR)

Zatiaľ čo v priebehu roku 2001 boli pre KSK pridelených viac ako 10 miliónov korún, v priebehu roku 2002 to už bolo len približne 4,6 milióna korún. V rámci programu podpory pri vydávaní regionálnych turistických sprievod-

| Grantová schéma | Udelené granty | Z toho KSK | % |
|---|----------------|------------|------|
| Programy a grantové schémy pre podnikateľov | | | |
| Program Kvalita | 312 | 47 | 15,1 |
| Transfer technológií | 36 | 2 | 5,6 |
| Inovácie a technológie | 6 | 0 | 0 |
| Rozvoj priemyslu, K1 | 108 | 10 | 9,3 |
| Rozvoj cestovného ruchu K1 | 36 | 2 | 5,6 |
| Poradenstvo a vzdelávanie MSP | 38 | 1 | 2,6 |
| Programy a grantové schémy pre verejný sektor | | | |
| Rozvoj inovácií a technológií | 2 | 0 | 0 |
| schémy rozvoja priemyslu, K2 | 11 | 0 | 0 |
| Rozvoj cestovného ruchu, K2 | 66 | 5 | 7,6 |
| Rozvoj cestovného ruchu, K2, II | 7 | 1 | 14,3 |

Tabuľka 5.1: Prehľad o udelených grantoch z NADSME (zdroj: www.nadsme.sk, 2004)

cov a máp v r. 2003 nebol ani jeden z 10 schválených projektov realizovaný v KSK. Vo výzve TDGS 2002/000.610-14 z roku 2004 KSK získal projekty na podporu Gotickej cesty vo výške 37 000 EUR a na skvalitnenie informačných služieb a podpory mesta Dobšiná vo výške 12000 EUR.

2. Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR (MVRR SR)

MVRR SR spolupracuje pri realizácii svojich regionálnych aktivít predovšetkým prostredníctvom siete Regionálnych rozvojových agentúr (RRA). V Tabuľke 5.2 sú uvedené schválené žiadosti v rámci Programu pomoci de minimis v rok 2003 a schválené žiadosti v rámci programu Phare CBC SR-HU 2002, z ktorých vyplýva, že KSK získalo 24,5 % schválených grantov a 28 % pridelených finančných prostriedkov.

3. Ministerstvo financií SR (MF SR)

MF SR poskytuje podporu jednotlivým regiónom formou priamych dotácií. V tejto oblasti má KSK výrazné rezervy. Tabuľka 5.3 ukazuje získanie štátnej pomoci vo forme priamych dotácií, z ktorej je zrejmé, že KSK nezískal žiadnu štátnu dotáciu z celkovej pridelennej sumy 14 744,8 milióna SK pre SR v roku 2003.

4. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR)

V predstupovom aj v súčasnom období je prostredie ľudských zdrojov ovplyvňované dvomi typmi projektov:

- národnými projektmi,
- dopytovo orientovanými projektmi.

V Košickom kraji sa realizuje veľký počet projektov, z nich mnohé sú priamo zamerané na rozvoj ľudských zdrojov

a viaceré ďalšie sa priamo alebo nepriamo rozvoja ľudských zdrojov dotýkajú. Zdroje priamo ovplyvňujúce prostredie a rozvoj ľudských zdrojov plynú do kraja z národných aj grantových projektov.

V súčasnosti sa prostriedky rozdeľujú na národnej úrovni a preto regionálna samospráva ovplyvňuje ich použitie:

- priamo: podávaním a realizáciou projektov a v partnerskej spolupráci s organizáciami v kraji,
- nepriamo: presadzovaním priorít a opatrení v strategických dokumentoch napomáhajúcim rozvoju ľudských zdrojov v kraji.

Meranie efektívnosti vynaložených finančných prostriedkov na regionálnej úrovni je takmer nemožné. Na začiatku roku 2005 je obtiažne vôbec získať úplný prehľad o projektoch realizovaných v jednotlivých krajoch. Regionálna samospráva je v ťažkej pozícii, ak sa snaží využiť synergické efekty plynúce z realizovaných projektov, mnohé z nich existujú izolovane od hlavného prúdu regionálnych aktivít a regionálna samospráva má minimum informácií o ich obsahu a prínose.

Národné projekty

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Riadiaci orgán pre Európsky sociálny fond, realizuje národné projekty prostredníctvom inštitúcií:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V rámci národných projektov realizovaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR ide zväčša o nárokové príspevky pridelené jednotlivcom, tzv. konečným užívateľom, v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V kraji sú za realizáciu národných projektov zod-

| | Program pomoci de minimis | | | PHARE CBC |
|-----|---------------------------|---------|---------------------------|-----------|
| | počet | mil. Sk | vytvorené pracovné miesta | počet |
| SR | 114 | 90,0 | 564 | 10 |
| KSK | 28 | 25,4 | 157 | 0 |

Tabuľka 5.2: Schválené žiadosti v rámci Programu pomoci de minimis na rozvoj okresov s vysokou mierou nezamestnanosti (rok 2003) a schválené žiadosti v rámci programu Phare CBC SR – HU 2002 (zdroj: www.build.gov.sk)

| | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|-----|-------|----------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|
| | počet | mil. Sk | počet | mil. Sk | počet | mil. Sk | počet | mil. Sk |
| SR | 120 | 2 030,3 | 65 | 890 | 68 | 5 438,3 | 59 | 14 744,8 |
| KSK | 10 | *1 417,5 | 2 | 6,5 | **1 | 1 360 | 0 | 0 |
| % | 8,3 | 69,8 | 3,1 | 0,7 | 1,5 | 25 | 0 | 0 |

povedné pracoviská Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. ich detašované pracoviská.

- Fond sociálneho rozvoja. Fond sociálneho rozvoja finančne podporuje projekty zamerané na zvýšenie zamestnanosti a začlenenie rizikových a marginalizovaných skupín i komunit do spoločnosti. Národný projekt VI – Zvýšenie zamestnatelnosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie, realizovaný Fondom sociálneho rozvoja, je zameraný na podporu budovania lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie a mikroprojektov v komunitách. Zahŕňa aktivity v oblasti sociálnej ekonomiky, rozličné motivačné a aktivačné programy, vrátane psychologických a sociálnych služieb.

Národné projekty realizované Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR:

- NP I. Podpora zamestnávania s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce
- NP II. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
- NP III. Vzdelávanie a príprava pre trh práce
- NP IV. Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi
- NP V. Zvýšenie zamestnatelnosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie
- NP VI. Zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských služieb
- NP VII. Zvýšenie rozsahu a kvality sprostredkovateľských služieb
- NP VIII. Absolventská prax

V rámci národných projektov riadených Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR ide zväčša o nárokové príspevky pridelené jednotlivcom, tzv. konečným užívateľom, v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Projekty sa realizujú na celom území Slovenskej republiky s výnimkou Bratislavského kraja.

Fond sociálneho rozvoja:

Fond sociálneho rozvoja je štátna príspevková organizácia zriadená Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a jeho činnosť je financovaná z Európskeho sociálneho fondu. Fond sociálneho rozvoja vznikol preto, aby pomáhal. Podporuje vznik projektov, ktoré pomáhajú zaradiť sa do spoločnosti tým, ktorých chudoba vytlačila až na jej okraj. Fond sociálneho rozvoja je definovaný aj ako Národná podporná štruktúra pre iniciatívu EQUAL.

Zatiaľ boli realizované dve grantové výzvy a to grantová výzva FSR /2004/01 Zvýšenie zamestnatelnosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie. V okresoch Trebišov, Spišská Nová Ves a Gelnica, Rožňava, Michalovce

a Sobrance, Košice bolo na mikroprojekty prerozdelených 22 710 091 Sk a na projekty partnerstiev 10 370 550 Sk. Spolu bolo v Košickom kraji prerozdelených 33 080 641 Sk, ktorými bolo podporených 74 projektov. V rámci grantovej výzvy FSR/2004/02 Rozvoj lokálnej infraštruktúry bolo v okresoch Trebišov, Spišská Nová Ves a Gelnica, Rožňava, Michalovce a Sobrance, Košice predložených spolu 33 projektov s predpokladanými nákladmi vo výške 25 000 000 Sk. Detailný rozpis projektov uvádza Príloha V, Tabuľka 3: Projekty realizované v KSK s podporou Fondu sociálneho rozvoja.

Dopytovo orientované projekty

Pri dopytovo orientovaných projektoch sú konečnými prijímateľmi/ príjemcami pomoci tretie subjekty (stredné/ stredné odborné školy, vysoké školy, univerzity, výskumné a vzdelávacie inštitúcie, mimovládne neziskové organizácie, obchodné komory, odborové zväzy a združenia zamestnávateľov, malé a stredné podniky, samosprávne kraje a miestna samospráva, inštitúcie štátnej a verejnej správy, regionálne poradenské a informačné centrá, a pod.).

Dopytovo orientované projekty sú realizované prostredníctvom výziev na predkladanie projektov. Výzvy na predkladanie projektov vyhlasuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako Riadiaci orgán, resp. Ministerstvo školstva SR ako Sprostredkovateľský orgán pod Riadiacim orgánom.

Hlavnými zdrojmi podpory dopytovo orientovaných projektov boli alebo sú:

1. PHARE: Grantové schémy zamerané na rozvoj ľudských zdrojov financované z predvstupového fondu Európskej únie.
2. Európsky sociálny fond (ESF): vyhlasuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako Riadiaci orgán, resp. Ministerstvo školstva SR ako Sprostredkovateľský orgán pod Riadiacim orgánom
3. EQUAL: Financovanie iniciatívy spoločenstva Equal je realizované formou grantov Európskeho sociálneho fondu (ESF). Cieľom Equalu je podporovať nové prostriedky v boji proti všetkým formám diskriminácie a nerovnostiam v súvislosti s trhom práce prostredníctvom nadnárodnej spolupráce.

V Tabuľke 5.4 je uvedený počet projektov schválených na realizáciu v KSK uvedené podľa jednotlivých finančných nástrojov, stav ku koncu marca 2005.

| Finančný nástroj | Počet projektov |
|-----------------------------------|-----------------|
| PHARE pre oblasť ľudských zdrojov | 45 |
| Európsky sociálny fond | 26 |
| EQUAL | 15 |

Tabuľka 5.4: Počet projektov schválených na realizáciu v KSK

Zoznamy projektov PHARE, ESF a EQUAL sú uvedené v Prílohe V, Tabuľky 4, 5, a 6.

Prínos jednotlivých realizovaných a v súčasnosti realizujúcich sa projektov bude možné zhodnotiť až po ukončení programovacieho obdobia.

5. Ministerstvo pôdohospodárstva SR (MP SR)

Dotácie MP SR pre KSK predstavujú v priemere len okolo 12 % ročne v priebehu rokov 2000 až 2003 (viď Tabuľka 5.5).

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----|---------|----------|---------|---------|
| | mil. Sk | mil. Sk | mil. Sk | mil. Sk |
| SR | 7 960,3 | 5 401,93 | 8 473,3 | 8 128,7 |
| KSK | 969,29 | 583,48 | 1 085,3 | 1 066,7 |
| % | 12,05 | 10,8 | 12,8 | 13,1 |

Tabuľka 5.5: Dotácie na poľnohospodársku prvovýrobu
(zdroj: www.mpsr.sk)

Legislatíva

Jednou z najväčších prekážok, ktoré „bránia“ vytvoreniu nových pracovných miest najmä u malých a stredných podnikateľov, je výška odvodov do Sociálnej poisťovne a na zdravotné poistenie. Podľa § 128 odsek 4 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, neplatí zamestnávateľ poistné na invalidné poistenie na zamestnanca, ktorý ma pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a za zamestnanca, ktorý je dôchodkovo poistený po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok. Toto je v súčasnosti jediná úľava pre zamestnávateľov na odvodoch. Mnohí podnikatelia tvrdia, že práve zníženie odvodovej povinnosti by prispelo k zvýšeniu vytvárania pracovných miest.

Zvyšovanie zamestnanosti je zakotvené aj vo väčšine EÚ podporovaných aktivít. Zamestnávatelia, ktorí chcú využiť finančné prostriedky zo štrukturálnych fondov Európskej únie, môžu získať viac hodnotiacich bodov projektu, ak deklarujú v projekte vytvorenie nových pracovných miest. Aj keď nie je podmienkou vytvorenie pracovného miesta, je to nespornou výhodou pri podávaní žiadosti o grant.

Legislatíva SR má teda výrazný dopad na podporu podnikania v KSK. Túto ovplyvňujú najmä:

a) Právne predpisy EÚ týkajúce sa štátnej pomoci:

- Nariadenia Komisie č. 1860/2004, 1-2004, 2204-2002, 68-001, 69-2001, 805-99, 1407-2002,
- Usmernenie Spoločenstva o štátnej pomoci na zachranu a reštrukturalizáciu firiem v ťažkostiach,
- Nariadenia Rady č. 1407-2002, 2600-97, 3094-95, 659-99, 70-2001, 994-98, 718-99,
- Rozhodnutie Komisie – spoločný rámec pre poskytovanie info podľa 1407-2002,
- Smernica Rady 96-26,
- Vykonávacie nariadenie 794 z 2004-32004R0794-SK.

b) Zákon 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov, napr § 4, odst. 1, písm. a, § 12

c) Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Zbierky zákonov

d) Zákon č. 595/2003 Z. z. o Dani z príjmov v znení zákona č. 43/ 2004 Z. z., § 33 – Daňový bonus

e) Zákon č. 273/1995 Zbierky zákona o Zdravotnom poistení, § 12 – zníženie odvodov na zdravotné poistenie pre SZČO so zmenenou pracovnou schopnosťou

Tabuľka 5.6 udáva, aké boli dopady legislatívnych zmien na vytvorené pracovné miesta v rokoch 2003 a 2004. Dôvodom poklesu počtu pracovných miest v roku 2004 bolo, že príspevok na vytvorenie pracovného miesta – samozamestnávateľa sa predtým vyplácal zálohovou platbou, v r. 2004 sa vyplácal formou refundácie oprávnených nákladov. Od 1. 1. 2005 sa príspevok opäť vypláca zálohovou platbou.

Regionálna a miestna samospráva

Regionálna a miestna samospráva ovplyvňuje rozvoj zamestnanosti prostredníctvom Programu hospodárskeho a sociálneho rozvoja KSK a rozvojovými plánmi na úrovni miest a obcí. Ďalšou formou je legislatíva, hlavne:

- Zákon 564/2004 Z. z. o rozpočtovom určení výnosu dane z príjmov územnej samospráve a o zmene niektorých zákonov.
- Vládne nariadenie 668/2004 o rozdeľovaní výnosu dane z príjmov územnej samospráve.
- Zákon 609/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákon 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov a o zmenách

| | Začali podnikateľ | Priemer za mesiac | Vytvorené pracovné miesta | Priemer za mesiac |
|---|-------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|
| rok 2003 (v zmysle už neplatného zákona č.387/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov) | 2 518 | 209,8 | 3 611 | 300,9 |
| rok 2004/január-október (v zmysle zákona č.5/2004 Z.z.) | 522 | 52,2 | 458 | 45,8 |

Tabuľka 5.6: Dopady zmien v oblasti podpory podnikania a vytvárania nových pracovných miest
(zdroj www.employment.gov.sk, zdroj: Ústredie PSVR Bratislava)

v sústave územných finančných orgánov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie zákony.

- Zákon 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci.
- Zákon 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Aktivity zamerané na propagáciu kraja

Aktivity zamerané na propagáciu kraja sa sústreďujú na VÚC. Zamerané sú na rozvojový potenciál kraja a turistický ruch a to hlavne na:

- prezentácie kraja na obchodných zastupiteľstvách pri ambasádach SR,
- výrobu a cieľenú distribúciu prezentačných materiálov,
- osobné jednanie s potenciálnymi investormi.

Investície do majetku miestnej a regionálnej samosprávy, podpora investícií

Miestna a regionálna samospráva pri rozvojových projektoch využíva hlavne:

- vlastné zdroje,
- prostriedky z predvstupových a štrukturálnych fondov EÚ,
- úverové zdroje,
- kombinácie.

Miestna a regionálna samospráva zabezpečuje pri rozvojových projektoch inštitucionálnu podporu vrátane koordinačnej súčinnosti aktérov regionálneho rozvoja, najmä pri podpore vstupu zahraničných investícií a podpore endogénneho potenciálu u malých a stredných podnikateľov.

Možnosti vlastných zdrojov miest a obcí, ale i podpory potenciálnych zahraničných investorov sú vzhľadom na napäté rozpočty miestnych samospráv, veľmi obmedzené. Navyše, k lokalizačným požiadavkám podnikov patria o.i. možnos-

ti nadväzovania subdodávateľských vzťahov s inými podnikmi, s poskytovateľmi služieb, verejnými rozhodovacími inštitúciami, dostupnosť vysokokvalifikovanej pracovnej sily (najmä v podnikateľskej a manažérskej oblasti), ako aj vybavenie vyššou infraštruktúrou v oblasti služieb a vzdelania. Tieto podmienky spĺňa iba sídlo kraja a štyri 2 až 3 sídla okresov.

Určitou potenciálnou príležitosťou môže byť skutočnosť, že na prácu intenzívne zameraná výroba/y sú často vhodné vidiecke regióny s lacnou adaptabilnou pracovnou silou a s možnosťou intenzívnejšej podpory štátu prostredníctvom nástrojov štátnej pomoci.

Tabuľka 5.7 dokumentuje schválené projekty k aprílu 2005. Je treba podotknúť, že absorpčná schopnosť Košického regiónu je podstatne vyššia. V Prílohe V, Tabuľka 7 sú uvedené podané projekty k aprílu 2005.

V rámci podpory prílivu investícií vznikli, resp. sú vo fáze prípravy v KSK priemyselné parky podnikateľské inkubátory a technologický park TECHNICOM, pričom z celkového počtu 9 priemyselných parkov v SR sa v KSK nachádzajú 2 (Kechnec a Strážske). Z celkového počtu 7 podnikateľských inkubátorov v SR sa v KSK nachádza 5 (Košice a Spišská Nová Ves, Moldava nad Bodvou, Gelnica). Stav je k 1. 4. 2005.

Podporné organizácie

Medzi podporné organizácie pre oblasť zamestnanosti v KSK patria sprostredkovateľské agentúry a agentúry dočasného, či podporovaného zamestnania (viď Tabuľka 5.8). Významnú úlohu zohrávajú aj organizácie podporujúce podnikanie, ktorých počet a zastúpenie v KSK je uvedené v Tabuľke 5.9 Okrem toho pôsobí v KSK väčšie množ-

| Schválené projekty – vo fáze implementácie | Celkové náklady v Sk (40 SKK/EUR) |
|---|-----------------------------------|
| OPZI 3.1.1 | |
| Zefektívnenie tepelného hospodárstva nemocnice v Michalovciach | 48 000 000 |
| OPZI 3.1.4 Kultúra | |
| Spišská knižnica – Spišská Nová Ves | 18 031 000 |
| PHARE Grantové schémy | |
| ŠKOLY – projektová dokumentácia | 4 131 640 |
| OPZI 3.1.1 – Školstvo | |
| Zlepšenie kvality a podmienok pre vzdelávanie v oblasti Hnil. doliny – Gym. Gelnica | 28 020 000 |
| Skvalitnenie a modernizácia výchovno-vzdelávacieho procesu Pribeník | 24 134 000 |
| SOP PS 1.2 Podpora budovania a rekonštrukcie infraštruktúry | |
| Zriadenie podnikateľského inkubátora v Moldave n/B | 22 737 680 |
| Rozšírenie podnikateľského inkubátora v Spišskej Novej Vsi | 28 365 060 |
| Zriadenie podnikateľského inkubátora v Gelnici | 38 770 890 |

Tabuľka 5.7: Schválené projekty v rámci KSK v apríli 2005

stvo agentúr sprostredkujúcich prácu na komerčnej báze. Výsledky prieskumu u vybratých agentúr (viď Príloha V Tabuľka 8) ukazujú, že najväčšou skupinou hľadajúcou prácu sú stredoškolsky vzdelaní, predovšetkým mladí ľudia, ktorí sa chcú zamestnať v krajinách EÚ. V priemere až 2/3 z nich pritom udávajú, že zoberú akúkoľvek prácu. Tento údaj poukazuje na nepriaznivý trend možnej výraznej migrácie mladej časti populácie KSK za lepšími pracovnými a platovými podmienkami.

Prieskumu realizovaný v KSK (viď Príloha I) hodnotil efektívnosť jednotlivých spôsobov prijímania zamestnancov, z ktorého vyplynulo, že zamestnávateľa využívajú služby sprostredkovateľských agentúr málo (15 %). Na základe údajov 51,5 % zamestnávateľov jednoznačne dáva prednosť vlastnej databáze záujemcov o zamestnanie, 31,3 % prijíma zamestnancov na základe odporúčenia známych alebo zamestnancov. Ako iné spôsoby zamestnávateľa uviedli výberové konanie a prijímanie na základe žiadosti.

Bývanie

Dostatok vhodných bytov a dostupnosť podpory pre podporu bývania je dôležitým faktorom infraštruktúry podporujúcej zamestnateľnosť. Podľa údajov zástupcov realitných kan-

celárii v KSK ponuka značne prevyšuje dopyt. Tabuľka 5.10 porovnáva výšku podpory na bývanie v rámci KSK a SR zo štátneho fondu bývania. Ceny 1 m² bytovej plochy sa v jednotlivých okresoch KSK výrazne líšia. Výrazný je najmä rozdiel medzi Košicami a ostatnými okresnými mestami. Zatiaľ čo cena za 1 m² bytovej plochy v prípade dvojizbového bytu v Košiciach je v rozmedzí od 14,5 – 16,4 (v tis. Sk), cena v Rožňave je 3,6 – 4,8 (v tis. Sk). Z hľadiska nízkej príjmovej štruktúry mnohých mladých rodín v KSK môže byť otázka bývania prekážkou v mobilite pracovnej sily.

Doprava do zamestnania

Medzi miestami, do ktorých obyvatelia regiónu dochádzajú dominuje sídlo VÚC. Mimo okresných miest a Košíc sú iné sídla, ako cieľové stanice ojedinelé. Podľa prieskumu (viď Príloha I) realizovaného v KSK v okrese sídla firmy pracuje až 78 % zamestnancov, 18 % pracuje mimo okresu sídla, ale v rámci kraja, iné kraje Slovenska predstavujú 4 %. Z dotazníka zároveň vyplýva, že väčšina zamestnávateľov sa nezaobera otázkou opatrení na podporu mobility zamestnancov, resp. jej nepripisuje dôležitosť. Len niektoré z nich poskytujú firemný autobus a ubytovacie zariadenie, preplácanie cestovných nákladov, príspevkov na dopravu, či finančnú podporu zo sociálneho fondu.

| | SR | KSK |
|---|-----|-----|
| § 25, 26, 27, 28 – Sprostredkovanie zamestnania za úhradu | 317 | 49 |
| § 29, 30, 31 – Agentúry dočasného zamestnávania | 46 | 1 |
| § 58 – Agentúry podporovaného zamestnávania | 13 | 2 |

Tabuľka 5.8: Organizácie bez zastúpenia miestnej samosprávy (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti)

| | v SR | v KSK |
|--|------|-------|
| RPIC – Regionálne poradenské a informačné centrá | 14 | 3 |
| BIC – Podnikateľské inovačné centrá | 5 | 2 |
| CPK – Centrá prvého kontaktu | 9 | 1 |
| RRA – Regionálne rozvojové agentúry | 27 | 5 |

Tabuľka 5.9: Organizácie s priamym alebo nepriamym zastúpením miestnej samosprávy

| | | počet zmlúv | % | poskytnutá podpora | % | poskytnutý úver | % | poskytnutý NP | % | podporené b. j. | % |
|---------------|-----|-------------|-----|--------------------|------|-----------------|-----|---------------|------|-----------------|------|
| 2001 | KSK | 308 | 7,5 | 299 511,0 | 7,7 | 295 641,0 | 8,1 | 3 870 | 14,6 | 676 | 8,8 |
| | SR | 4 081 | | 3 685 612,3 | | 3 659 189,3 | | 26 423 | | 7 677 | |
| 2002 | KSK | 319 | 7,3 | 521 182 | 10,1 | 516 529 | 10 | 4 653 | 16,1 | 982 | 10,4 |
| | SR | 4 367 | | 5 183 319 | | 5 154 492 | | 28 827 | | 9 464 | |
| 2003 | KSK | 296 | 7,3 | 195 098 | 6,9 | 194 540 | 6,8 | 558 | 14,6 | 515 | 8,6 |
| | SR | 4 063 | | 2 843 981 | | 2 840 155 | | 3 826 | | 5 958 | |
| Spolu za 3 r. | KSK | 923 | 7,4 | 1 015 791 | 8,7 | 1 006 710 | 8,6 | 9 081 | 15,4 | 2 173 | 9,4 |
| | SR | 12 511 | | 11 712 912,3 | | 11 653 836,3 | | 59 076 | | 23 099 | |

Tabuľka 5.10: Štátny fond rozvoja bývania (Podpory postúpené do banky)
V stĺpcoch „poskytnutá podpora, poskytnutý úver, poskytnutý NP“ – údaje v tis. Sk (zdroj: MVRR SR)

Informácie

Rast ekonomiky je možné udržať iba prostredníctvom zvýšenej miery investícií do fyzického a ľudského kapitálu, podporou inovácií a rozšírením využívania IKT, aby sa dosiahol rozvoj a rast produktivity a zamestnanosti. Na Slovensku nie sú výrazné rozdiely vo vybavení domácností IKT medzi jednotlivými krajinami s výnimkou bratislavského kraja, ktorý je vysoko nad priemerom Slovenska a vysoko prevyšuje vo všetkých parametroch ostatné kraje Slovenska. V KSK je vybavených IKT 60,93 % domácností (pevná linka), 58,4 % domácností je vybavených mobilom, 17,24 % PC a 4,59 % Internetom. Výrazne viac ako je výsledok za Slovensko (62,8 % domácností s Internetom) sa vzdelávajú prostredníctvom Internetu v košickom kraji (72 %). Ako hlavná bariéra pretrvávajúceho nedostatku výpočtovej techniky a Internetu v domácnostiach sa udáva nedostatok finančných prostriedkov. Zároveň je treba podotknúť, že na Slovensku s PC vie pracovať 41,6 % populácie staršej ako 18 rokov. Z toho 15,1 % bez akýchkoľvek školení, 16,6 % s rôznymi školeniami a 9,9 % má na prácu s PC vzdelanie. S PC nevie a ani nechce vedieť pracovať s PC 32,3 % populácie. Ďalších 14,8 % síce nevie pracovať s PC, ale radi by sa ešte naučili. Zbývajúcich 11,3 % vie pracovať s PC s pomocou niekoho, kto mu vie v problémoch poradiť.

V oblasti podnikov nad 20 pracovníkov v KSK pripadá 46 PC na jeden podnik, pričom celoslovenský priemer je 52 PC.

97,45 % budov v zriaďovateľskej pôsobnosti KSK ma zavedený Internet. Celkovo je v zriaďovateľskej pôsobnosti KSK 169 budov (kultúrne zariadenia 22, školy a školské zariadenia 113, zdravotnícke zariadenia 6, sociálne zariadenia 28).

Aktívne opatrenia regionálneho trhu práce

Aktívna politika trhu práce sa v zmysle zákona o službách zamestnanosti realizuje prostredníctvom tzv. nástrojov APTP, ktoré majú aj finančný rozmer v poskytovaní príspevkov.

A. V rámci zvyšovania zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie boli v roku 2004 využívané nasledovné nástroje aktívnej politiky trhu práce:

1. § 46 vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie.
V zmysle tohto nástroja aktívnej politiky trhu práce úrad PSVR môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a zájemcovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce. Najviac zaradených UoZ do vzdelávania a prípravy pre trh práce bolo v rámci úradov PSVR Košice (1 107), Rožňava (942), Spišská Nová Ves (933). Celkovo za kraj 4327.
2. § 51 príspevok na vykonávanie absolventskej praxe.
V zmysle tohto nástroja APTP je absolventská prax získavanie zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy. Najviac zaradených UoZ na vykonávanie absolventskej praxe bolo

v rámci úradov PSVR Košice (774), Michalovce (596), Trebišov (571). Celkovo za kraj 2878.

3. § 52 príspevok na aktivačnú činnosť.
Aktivačná činnosť sa vykonáva formou menších obecných služieb pre obec, organizovaných obcou a formou dobrovoľníckych prác organizovaných právnickou alebo fyzickou osobou uvedenou v zákone o službách zamestnanosti. V rámci realizácie aktivačnej činnosti podľa jednotlivých úradov PSVR sa medzi 5 úradov PSVR na Slovensku, ktoré vytvorili a obsadili viac ako 10 000 miest na aktivačnú činnosť dostali tri z kraja: Košice, Rožňava a Trebišov. Celkový počet vytvorených – obsadených miest na aktivačnú činnosť v roku 2004 za kraj bol 50 299.
4. § 53 príspevok na sťahovanie za prácou.
Príspevok na sťahovanie za prácou sa poskytuje ako náhrada preukázaných výdavkov súvisiacich so sťahovaním z miesta trvalého pobytu do miesta výkonu nového zamestnania, ak je miesto výkonu nového zamestnania vzdialené od miesta trvalého pobytu najmenej 30 km. V roku 2004 tento nástroj aktívnej politiky patril medzi najmenej využívané nástroje (iba 51 za celé Slovensko).

B. V rámci podpory vytvárania nových pracovných miest boli v roku 2004 využívané nasledovné nástroje aktívnej politiky trhu práce:

1. § 49 príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť.
V zmysle tohto nástroja sa poskytuje príspevok na úhradu preukázaných nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou. V Košickom kraji bolo vytvorených a obsadených iba 650 pracovných miest na samostatnú zárobkovú činnosť, čo je málo v porovnaní s inými krajinami.
2. § 50 príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.
Príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto. V tomto ukazovateli Košický kraj dominuje na Slovensku so 463 podporenými pracovnými miestami a v rámci neho okresy Michalovce (164) a Spišská Nová Ves (149).
3. § 56 príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie.
Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zriadi chránenú dielňu alebo chránené pracovisko. Z celkového počtu 127 umiestnených uchádzačov o zamestnanie na Slovensku bolo 32 v Košickom kraji, z toho 20 v okrese Michalovce.
4. § 57 príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.
Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím sa poskytuje na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Z celkového

počtu 107 umiestnených uchádzačov o zamestnanie na Slovensku bolo 21 v Košickom kraji, z toho 8 v okrese Spišská Nová Ves.

5. § 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta.

Príspevok na činnosť pracovného asistenta sa poskytuje zamestnávateľovi. Tento nástroj aktívnej politiky patrí medzi menej využívané, iba 18 osôb za celé Slovensko.

V reprezentatívnom prieskume zamestnávateľov realizovanom v rámci projektu boli sledované aj otázky zamestnávania znevýhodnených skupín na trhu práce a spolupráce pri ich zamestnávaní s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Z prieskumu vyplýva, že respondenti zamestnávajú všetky uvedené skupiny, avšak až 53,33 % uvádza, že nezamestnáva osoby s nízkou kvalifikáciou resp. bez vzdelania a nevyužíva v ich prípade ani nástroje aktívnej politiky práce.

Názov: Analýza regionálneho trhu práce v Košickom samosprávnom kraji

Vydavateľ: Košický samosprávny kraj

Kontaktná osoba: Ing. Zuzana Jusková,

tel.: 055 726 82 21

e-mail: juskova.zuzana@kosice.regionet.sk

www.kosice.regionet.sk

Grafická príprava a sadzba: Mgr. Svetozár Šomšák

Fotografie: S. Šomšák, J. Grinvalský, R. Klik

Vydanie: Prvé

Počet strán: 48

Náklad: 10 ks

Rok vydania: 2005

Neprešlo jazykovou úpravou

