

Košický samosprávny kraj

Bod. č. 17

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov Košického samosprávneho kraja 2006-2013 (priority a opatrenia)

Predkladateľ: Ing. Rozália Múdra
Riaditeľka Úradu Košického samosprávneho kraja

Spracovateľ: Ing. Peter Ťapák
Vedúci regionálneho odboru

Apríl 2006

Návrh na uznesenie
zo 4. zasadnutia Zastupiteľstva Košického samosprávneho kraja
konaného dňa 3. apríla 2006 v Košiciach

K bodu č. 17

**Stratégia rozvoja ľudských zdrojov Košického samosprávneho kraja 2006-2013
(priority a opatrenia)**

Uznesenie

Zastupiteľstvo KSK podľa § 3 ods. 2 písm. b) zákona č. 503/2001 Z.z. o podpore regionálneho rozvoja v znení neskorších predpisov

schvaľuje

**Stratégiu rozvoja ľudských zdrojov Košického samosprávneho kraja 2006-2013 do úrovne
priorít a opatrení**

(podľa predložených príloh k uzneseniu – Priority a opatrenia; CD nosič s kompletným znením materiálu Stratégia rozvoja ľudských zdrojov KSK 2006-2013)

Dôvodová správa

K bodu č. 17

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov Košického samosprávneho kraja 2006-2013 (priority a opatrenia)

Vychádzajúc zo zákona č. 416/2001 o prechode niektorých kompetencií z orgánov štátnej správy na obce a na VÚC a taktiež zo zákona č. 503/2001 o podpore regionálneho rozvoja vyplýva, že jednotlivé samosprávne kraje sú zodpovedné za prípravu a implementáciu stratégií a plánov rozvoja zamestnanosti. V tejto súvislosti bolo v decembri 2003 Európskou Komisiou schválené priame udeľovanie grantu konečným prijímateľom – samosprávnym krajom.

Na základe vyššie uvedených skutočností boli v rámci projektu PHARE: „**Rozvoj strategických akčných plánov a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a miestnej úrovni**“ všetkým 8 samosprávnym krajom pridelené finančné prostriedky v rovnakej výške bez potreby kofinancovania zo strany krajov.

Projekt svojim obsahom priamo nadväzuje na Národný rozvojový plán (najmä SOP Ľudské zdroje), Národný akčný plán zamestnanosti (NAPZ) ako aj Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja (globálny cieľ 5).

Počas implementácie projektu bola prostredníctvom Technickej asistencie (tzv. Národný tím) zabezpečená technická koordinácia projektových partnerov medzi národnou, regionálnou a subregionálnou úrovňou. Z národnej úrovne bola daná **jednotná metodológia** a smernice pre implementáciu projektu pre všetky samosprávne kraje.

V rámci implementácie projektu v Košickom kraji bol vytvorený regionálny projektový tím pozostávajúci zo zástupcov Úradu KSK, Technickej univerzity, Agentúry na podporu regionálneho rozvoja a ďalších expertov, ktorý spracoval Strategické akčné plány v úzkej spolupráci s partnermi. Medzi kľúčových partnerov projektu boli zaradené inštitúcie štátnej správy, samosprávy, zástupcovia zamestnávateľov a akademickej obce, mimovládne organizácie, vzdelávacie inštitúcie a poradenské centrá a ďalší relevantní partneri z Košického kraja, ktorí boli vybraní na základe geografického, odborného a sektorového zastúpenia. Implementácia projektu trvala od júna 2004 do apríla 2005 (t.j. 11 mesiacov).

Zastupiteľstvo Košického samosprávneho kraja (ďalej KSK) na svojom zasadnutí v júni 2005 prerokovalo informatívnu správu s názvom „Stratégia rozvoja ľudských zdrojov na roky 2006-2013“. Materiál poskytol informáciu o metodológii procesu spracovania tejto stratégie, organizačnom zabezpečení a časovom harmonograme prípravy jednotlivých etáp dokumentu.

Spracovaný strategický dokument – Stratégia rozvoja ľudských zdrojov KSK je nástrojom systémového riadenia rozvoja ľudských zdrojov (RLZ) a tiež určitým ukazovateľom smerov pre všetky aktivity v regióne v oblasti rozvoja ľudských zdrojov. Dokument identifikuje prioritné smery RLZ v podobe priorít a opatrení, ktoré vychádzajú zo spracovanej analýzy a priamo odrážajú potreby a špecifiká Košického kraja. Vypracovanie tejto stratégie priamo nadväzuje na 10 zásad zamestnanosti, ktoré sú východiskom Národného akčného plánu zamestnanosti. Na schválenie zastupiteľstvom KSK je predkladaná Stratégia RLZ do úrovne priorít a opatrení, ktoré sú kategorizované podľa zásad NAPZ. Navrhovaný akčný plán stratégie (projektové zámery na roky 2005-2006) bude ďalej aktualizovaný podľa potrieb regiónu. Efektívna implementácia Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v KSK umožní okrem iného zlepšené plánovanie a rozvoj ľudských zdrojov v existujúcich organizáciách, efektívne prepojenie medzi vzdelaním a trhom práce a následne podporu trhu práce v kraji.

Stratégia RLZ bude po jej schválení realizovaná prostredníctvom vytvoreného regionálneho partnerstva dotknutých inštitúcií, ktoré bude zároveň pravidelne monitorovať, vyhodnocovať a aktualizovať túto stratégiu. Okrem toho úlohou tohto formalizovaného partnerstva bude koordinácia aktivít partnerov v regióne. Výstupy z realizácie Stratégie RLZ budú priebežne predkladané Komisii regionálneho rozvoja, Komisii školskej a sociálnej.

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov je otvoreným dokumentom, ktorý je potrebné pravidelne aktualizovať a vyhodnocovať jeho implementáciu.

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov KSK 2006-2013 do úrovne priorít a opatrení

Materiál obsahuje priority a opatrenia predmetnej stratégie v členení podľa 10 zásad zamestnanosti Národného akčného plánu zamestnanosti SR

ZÁSADA Č. 1	AKTÍVNE A PREVENTÍVNE OPATRENIA PRE NEZAMESTNANÝCH A NEAKTÍVNYCH
Regionálna priorita č. 1.1	Účinnnejšie využitie opatrení zameraných na zvýšenie úrovne a efektivity aktívnych politik pracovného trhu.
Hlavný cieľ	Zvýšiť adresnosť a efektívnosť aktívnych opatrení na trhu práce pre nezamestnaných a neaktívnych so zreteľom na ich maximálne zacielenie, vybudovať moderné a efektívne služby zamestnanosti, ktoré budú poskytovať diferencované služby zamestnanosti a vyvírať miestne partnerstvá pre účely zvýšenia zamestnanosti.
Odôvodnenie priority	Košický kraj stále vykazuje vysoké percento nezamestnanosti (17,7 % v roku 2003). Existujúci systém služieb zamestnanosti nezohľadňuje v plnej miere špecifiká segmentov nezamestnaných a neaktívnych, ktoré sa líšia v jednotlivých okresoch, pričom je zároveň potrebné zabezpečiť poskytovanie služieb zamestnanosti na kvalitatívne vyššej úrovni.
Opatrenie č. 1.1.1	Prispôbenie činnosti verejných služieb zamestnanosti v okresoch štruktúre uchádzačov o prácu a miestnym podmienkam, pravidelné regionálne vyhodnocovanie účinnosti a efektívnosti aktivačných a ostatných programov trhu práce.
Opatrenie č. 1.1.2	Rozvoj spolupráce verejných a súkromných služieb zamestnanosti, kompletná informatizácia a internetizácia výkonu služieb zamestnanosti.

ZÁSADA Č. 1	AKTÍVNE A PREVENTÍVNE OPATRENIA PRE NEZAMESTNANÝCH A NEAKTÍVNYCH
Regionálna priorita č. 1.2	Zvýšenie podielu, ponuky a kvality preventívnych programov.
Hlavný cieľ	Zabezpečiť účinné a efektívne programy pre uchádzačov o zamestnanie, ktoré zlepšia ich zamestnatelnosť a možnosť integrovať sa, s osobitým zreteľom na tých, ktorých integrácia je najproblémovejšia.
Odôvodnenie priority	Skupina osôb s nízkym vzdelaním a bez vzdelania tvorí v Košickom kraji najohrozenejšiu a najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných a najmä dlhodobo nezamestnaných, pričom podiel osôb so základným vzdelaním resp. s výučným listom je v Košickom kraji podstatne vyšší ako je priemer SR (65% z celkového počtu nezamestnaných v kraji). Toto je spôsobené aj vysokým zastúpením rómskeho obyvateľstva v kraji. Je potrebné zamedziť zvyšovaniu dlhodobej nezamestnanosti uplatňovaním preventívnych stratégií a individuálneho prístupu k nezamestnaným a zároveň posilniť spoluzodpovednosť aktérov regionálneho rozvoja na riešení regionálnych problémov zamestnanosti.
Opatrenie č. 1.2.1	Vytvorenie regionálnej platformy na riešenie regionálnych problémov zamestnanosti a zvýšenie povedomia o možnosti uplatnenia preventívnych opatrení pre nezamestnaných a neaktívnych.

ZÁSADA Č. 2	TVORBA PRACOVNÝCH MIEST A PODNIKANIE
Regionálna priorita č. 2.1	Podpora priaznivého podnikateľského prostredia pre tvorbu pracovných miest.
Hlavný cieľ	Nárast počtu pracovných miest.
Odôvodnenie priority	Podnikateľské prostredie v Košickom kraji nie je priaznivé. Vonkajšie faktory (daňové zaťaženie, legislatívna a administratívna náročnosť podnikania, nedostatočné poskytovanie štátnej pomoci k odstraňovaniu rozdielov medzi regiónmi, nedostatočné zapojenie investičných subjektov do podnikania, poloha a nenapojenosť na dopravné a komunikačné siete, slabý záujem zahraničných investorov a pod) sa spolupodieľajú na slabej výkonnosti ekonomiky a z nej vyplývajúceho problému tvorby nových pracovných miest v regióne. Je nutné využívať vlastné vnútorné faktorov a podporiť tých, ktorí dokážu vytvoriť pracovné miesta.
Opatrenie č. 2.1.1	Podpora podnikateľského priaznivého prostredia pre rozvoj MSP a štartu začínajúcich podnikateľských subjektov.
Opatrenie č. 2.1.2	Podpora vzdelávania a odbornej prípravy v podnikateľských a manažérskych zručnostiach a poskytovanie podpory, vrátane odbornej prípravy, s cieľom urobiť podnikanie voľbou kariéry pre všetkých.

ZÁSADA Č. 3	RIEŠIŤ ZMENY A PODPOROVAŤ ADAPTABILITU A MOBILITU NA TRHU PRÁCE
Regionálna priorita č. 3.1	Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov.
Hlavný cieľ	Zlepšiť flexibilitu v systéme zvyšovania kvalifikácie a adaptability zamestnancov v organizáciách.
Odôvodnenie priority	Na základe realizovaného prieskumu je v súčasnosti len málo zamestnávateľov (hlavne v malých a stredných podnikoch) motivovaných systematicky rozvíjať vlastné ľudské zdroje, pretože si plne neuvedomujú pozitíva zo stabilizovaného, motivovaného a kvalifikovaného kádra svojich zamestnancov, ako jedného z predpokladov zvyšovania konkurencieschopnosti. Okrem veľkých zamestnávateľov, väčšina zamestnávateľov nepokladá za prioritné budovať mechanizmus v oblasti rozvoja ľudských zdrojov a nevenuje tejto téme dostatočnú pozornosť. Len 52 % zamestnávateľov uvádza, že má vytvorený ročný plán vzdelávania zamestnancov a priemer zdrojov venovaných na RLZ, v prepočte na počet zamestnancov, predstavuje približne 227 Sk na zamestnanca a rok, čo je cca 10 – 20x menej ako vo u zamestnávateľov v krajinách EU-15.
Opatrenie č. 3.1.1	Zvýšiť motiváciu a zručnosti zamestnávateľov v oblasti rozvoja vlastných ľudských zdrojov.

ZÁSADA Č. 3	RIEŠIŤ ZMENY A PODPOROVAŤ ADAPTABILITU A MOBILITU NA TRHU PRÁCE
Regionálna priorita č. 3.2	Rozvoj mobility na trhu práce v KSK.
Hlavný cieľ	Zabezpečiť vyššiu podporu zlepšenia mobility na trhu práce, ako jednej z podmienok pre zvýšenie zamestnanosti v KSK.
Odôvodnenie priority	V súčasnosti, ale aj v budúcnosti sa očakáva, že ekonomický rozvoj sa bude sústreďovať v tzv. rozvojových póloch, ktoré nemusia byť nevyhnutne geograficky pravidelne rozdelené vzhľadom k disponibilnej pracovnej sile. Stále viac bude vznikať potreba riešiť dochádzanie za prácou aj z odľahlejších osídlení. Tento fenomén silne rezonuje práve v krajoch, kde je vysoká nezamestnanosť, hlavne v oblastiach, kde nie je dostatok pracovných príležitostí.
Opatrenie č. 3.2.1	Zlepšiť mobilitu na trhu práce podporou bývania, dopravy a sociálnych služieb.
Opatrenie č. 3.2.2	Podporiť prepojenie trhu práce v prihraničných regiónoch.

ZÁSADA Č. 4	PODPORA ROZVOJA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÉHO UČENIA
Regionálna priorita č. 4.1	Rozvoj ľudského kapitálu ako najdôležitejšieho aspektu rozvoja súkromného i verejného sektora v regióne.
Hlavný cieľ	Prostredníctvom rozvoja ľudského kapitálu, cielenej modernej vzdelávacej politiky a vytvorením funkčného informačného a poradenského systému prispieť k rýchlemu a kvalitnému naplneniu rozvojových stratégií KSK.
Odôvodnenie priority	Špeciálnu pozornosť rozvoju ľudského kapitálu je potrebné venovať najmä v súvislosti so stratégiou prechodu k znalostnej spoločnosti. Tento proces si vyžaduje identifikáciu, špeciálny prístup a rozvoj talentovaných žiakov a študentov a zároveň nie je možné ho realizovať na regionálnej úrovni bez existencie efektívneho regionálneho informačného a poradenského systému pre oblasť vzdelávania a prípravy na trh práce. taktiež je nevyhnutné skvalitniť a zefektívniť manažment základných a stredných škôl. Súčasná vysoká nezamestnanosť vedie k nevyužívaniu, odlevu alebo erózii nevyužitého ľudského kapitálu.
Opatrenie č. 4.1.1	Zvyšovanie kvality ľudského kapitálu pre rozvoj znalostnej ekonomiky a zvýšenie investovania do ľudského kapitálu počas celého obdobia produktívneho života.

ZÁSADA Č. 4	PODPORA ROZVOJA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÉHO UČENIA
Regionálna priorita č. 4.2	Rozvoj a inovácie v celoživotnom vzdelávaní, kariérnom poradenstve, podpora rozvoja výskumu a vývoja.
Hlavný cieľ	Vytvoriť regionálnu stratégiu celoživotného vzdelávania a poradenstva s účinným systémom koordinácie, monitorovania a evalvácie.
Odôvodnenie priority	Technológie a poznatky sa obmieňajú tak rýchlo, že spoločnosť, vzdelávacie inštitúcie a podniky na tento fakt musia reagovať. Nové technológie, nové postupy a výrazné zmeny v systémoch riadenia kladú zvýšené nároky na každého jednotlivca, ktorý už nevystačí s tým, čo sa naučil v škole.
Opatrenie č. 4.2.1	Rozvoj, skvalitnenie a zvýšenie efektívnosti systémov vzdelávania a poradenstva pre voľbu povolania.
Opatrenie č. 4.2.2	Podpora rozvoja výskumu a vývoja a a prenosu ich výsledkov do praxe.

ZÁSADA Č. 5	ZVÝŠIŤ PONUKU PRACOVNÍKOV A PODPOROVAŤ AKTÍVNE STARNUTIE
Regionálna priorita č. 5.1	Dostupnosť a atraktívnosť pracovných miest pre zamestnancov a záujemcov o zamestnanie starších ako 50 rokov na trhu práce v KSK.
Hlavný cieľ	Zlepšiť podmienky pre zvyšovanie zamestnatelnosti a zamestnanosti starších pracovníkov v KSK.
Odôvodnenie priority	Jednou z významných znevýhodnených skupín z hľadiska zamestnanosti v KSK je skupina osôb nad 50 rokov (priemerný podiel za KSK – 17 %, v jednotlivých okresoch – od 14 do 21%). Z hľadiska demografického vývoja kraja je výrazný trend rastu počtu tejto skupiny obyvateľstva. Znevýhodnená skupina nad 50 rokov sa na trhu práce ťažko zamestnáva, ale aj udržiava v zamestnaní najmä z dôvodu malej ochoty zamestnávateľov zamestnávať osoby vyšších vekových kategórií. Takmer dve tretiny respondentov (na národnej úrovni), predstaviteľov podnikovej sféry, považuje vysoký vek za vážny faktor odmietnutia pracovníka. V porovnaní s EÚ 25 Slovensko má zhruba o polovicu menšiu mieru zamestnanosti tejto kategórie zamestnancov (EÚ 25 – 40 %, Slovensko 24 %).
Opatrenie č. 5.1.1	Zvýšiť povedomie a stimuláciu zamestnávateľov v kraji o prínose zamestnávania starších pracovníkov a následnej potrebe prispôsobovania pracovných podmienok napomáhajúcich udržaniu ich zamestnania.
Opatrenie č. 5.1.2	Zvýšiť vedomosti a zlepšiť zručnosti kategórie starších pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom cieleného „na mieru šitého“ vzdelávania.
Opatrenie č. 5.1.3	Zlepšiť systém stimulov pre starších pracovníkov, aby sa oplatilo zostať na trhu práce a pre zamestnávateľov zamestnávať túto kategóriu.

ZÁSADA Č. 6	RODOVÁ ROVNOSŤ
Regionálna priorita č. 6.1	Prekonávanie rodových stereotypov.
Hlavný cieľ	Prispieť k zmene v prístupe zamestnávateľov k problematike rodovej rovnosti v praxi.
Odôvodnenie priority	Podľa uskutočneného prieskumu len 11 % zamestnávateľov sa v svojich plánoch RLZ zaoberá témou rodovej rovnosti. Pretrvávajú nízka zamestnanosť žien (KSK patrí na predposledné miesto v zamestnanosti žien v SR), diskriminácia v odmeňovaní žien (priemerná mzda žien je v priemere o 25 % nižšia ako priemerná mzda mužov), ženy pracujú vo funkčných štruktúrach na nižších úrovniach (muži dominujú v pozíciách stredného a operatívneho manažmentu (pomer 36 : 64 percent v prospech mužov) a v pozíciách vyššieho manažmentu (pomer 22 : 78 percent v prospech mužov).
Opatrenie č. 6.1.1	Zvýšiť povedomie zamestnávateľov o princípoch a pozitívach presadzovania rodovej rovnosti.

ZÁSADA Č. 6	RODOVÁ ROVNOSŤ
Regionálna priorita č. 6.2	Zosúladenie pracovného a rodinného života.
Hlavný cieľ	Podporiť uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov s rodičovskými povinnosťami a zvýšiť ich šance na uplatnenie na trhu práce.
Odôvodnenie priority	Podľa uskutočneného prieskumu nie sú dostatočne zabezpečené služby pre zamestnané osoby s rodinnými povinnosťami. Iba 11 % z oslovených organizácií uviedlo, že má vypracovaný plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti, čo je potrebné chápať tak, že sa touto témou v organizácii vôbec zaoberajú. Taktiež neexistujú funkčné a flexibilné programy pre osoby vracajúce sa na trh práce po materskej dovolenke. Pretrvávajú diskriminácia osôb s rodinnými povinnosťami pri prijímaní do zamestnania. Z celkového počtu žien 266 tis. (vo veku 15 – 64) bolo ku koncu roka 2003 zamestnaných 124 tis. žien (vo veku 15 – 64), pri miere zamestnanosti tejto skupiny 46,7 %. Z toho žien samostatne zárobkovo činných iba 5,3 %.
Opatrenie č. 6.2.1	Podporiť zavádzanie sociálnych programov do praxe.
Opatrenie č. 6.2.2	Podpora vzniku sociálne orientovaných klastrov.

ZÁSADA Č. 7	PODPOROVAŤ INTEGRÁCIU A BOJOVAŤ PROTI DISKRIMINÁCII ĽUDÍ ZNEVÝHODNENÝCH NA TRHU PRÁCE
Regionálna priorita č. 7.1	Integrácia imigrantov.
Hlavný cieľ	Zlepšiť podmienky pre zamestnateľnosť imigrantov v kraji.
Odôvodnenie	Cudzinci majú na Slovensku rovnaké práva na trhu práce ako občania SR, pokiaľ im bolo udelené povolenie na prechodný pobyt na účely zamestnania. Imigranti patria do znevýhodnenej skupiny, ktorá má vo všeobecnosti osobité problémy na trhu práce. V Košickom kraji susediacom s dvomi krajinami (Ukrajina, Maďarsko) je potrebné túto problematiku brať na zreteľ najmä ako prípravu preventívnych nástrojov a mechanizmov (v rámci zvyšujúceho sa prílevu imigrantov aj z týchto prihraničných oblastí – ročne cca 20 000) na včasnú identifikáciu ich potrieb, využitie ich potenciálu a na podporu ich nového štartu na regionálnom trhu práce.
Opatrenie č. 7.1.1	Vytvoriť lepšie podmienky, podporné mechanizmy a programy vzdelávania pre zamestnateľnosť imigrantov v regióne.
Opatrenie č. 7.1.2	Zlepšiť informovanosť a posilniť vzdelávacie programy pre imigrantov (najmä jazyková príprava) pre umožnenie ich zamestnateľnosti.

ZÁSADA Č. 8	ZABEZPEČIŤ, ABY SA OPLATILO PRACOVAŤ PROSTREDNÍCTVOM STIMULOV NA ZVÝŠENIE ATRAKTÍVNOTI PRÁCE
Regionálna priorita č. 8.1	Vytváranie podmienok pre účinnú realizáciu aktivačných opatrení a zvýšenie záujmu o prácu.
Hlavný cieľ	Zvýšiť adresnosť a efektívnosť aktívnych opatrení na trhu práce pre nezamestnaných a neaktívnych (riešené v rámci Zásady 1), budovanie povedomia o atraktívnosti práce a významu jej hľadania, prijatia a zotrvania.
Odôvodnenie priority	Košický kraj stále vykazuje vysoké percento poberateľov dávok sociálnej pomoci, ktoré predstavujú, hlavne u osôb s nízkym vzdelaním, alternatívu k riadnej práci. Z uvedeného dôvodu je nutné riešiť chudobu najmä prostredníctvom rastu zamestnanosti a motivácie jednotlivcov nájsť a udržať si zamestnanie.
Opatrenie č. 8.1.1	Zvyšovanie povedomia o atraktívnosti práce a významu jej hľadania a udržania si.

ZÁSADA Č. 9	PREMENIŤ NEDEKLAROVANÚ PRÁCU NA RIADNE ZAMESTNANIE
Regionálna priorita č. 9.1	Uplatňovanie princípov napomáhajúcich ozdravenie podnikateľského prostredia.
Hlavný cieľ	Ozdraviť podnikateľské prostredie uplatňovaním zásad podnikateľskej kultúry, etických kódexov a tiež zvýšením transparentnosti podnikateľského prostredia.
Odôvodnenie priority	<p>Za účelom ozdravenia podnikateľského prostredia, odstraňovania bariér a zabezpečenia vhodných stimulov do legislatívnych systémov (zákon z 9. februára 2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní), už boli prijaté opatrenia na národnej úrovni. Podiel nepozorovanej ekonomiky na celkovej ekonomike predstavuje stále vysoké percento (vrátane nelegálnych aktivít). Podľa odhadu INFOSTAT tvorí približne 9,7 % z HDP. Podiel neregistrovanej práce sa dlhodobo pohybuje v rozmedzí 5 – 6 % (uvedené údaje sú za SR, na regionálnej úrovni sú tieto údaje nedostupné). Kompetencie v oblasti kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov prislúcha orgánom inšpektorátu práce, ale do kontroly nelegálnej práce sú zapojené aj ďalšie orgány ako napr. úrady práce soc. vecí a rodiny, živnostenské úrady, cudzinecká polícia...</p> <p>V roku 2003 bolo vykonaných národným inšpektorátom práce 4862 kontrol, z toho 84 prípadov bolo odhalených, celková cena pokút: 5 417 965 Sk. V Košickom kraji v roku 2003 bolo navrhnutých 10 postihov v celkovej hodnote 1 770 000 Sk, čo je okolo 32 % z celkovej ceny postihov inšpektorátu práce na rok 2003.</p>
Opatrenie č. 9.1.1	Podpora rozvoja podnikateľskej kultúry, ktorá viac podporuje zamestnávanie, uplatňovanie princípov podnikateľskej etiky a transparentnosti a lepšej informovanosti o trhu práce.

ZÁSADA Č. 10	RIEŠIŤ REGIONÁLNE NEROVNOSTI V ZAMESTNANÍ
Regionálna priorita č. 10.1	Koordinácia a ovplyvňovanie štrukturálnych zmien na územiach s nepriaznivým hospodárskym vývojom
Hlavný cieľ	Posilniť rozvoj menej rozvinutých alebo štrukturálnymi problémami najviac postihnutých oblastí v KSK.
Odôvodnenie priority	Košický samosprávny kraj patrí medzi najviac diferencované regióny z hľadiska nezamestnanosti, HDP na osobu, vzdelanostnej štruktúry ako aj záujmu investorov o lokalizáciu ich investícií. Jednotlivé okresy KSK sa v týchto ukazovateľoch výrazne líšia i keď navonok KSK je zrovnateľný s ostatnými krajinami (okrem Bratislavy). Tento stav si vyžaduje koordinovaný postup a to jednak z hľadiska vyššej intenzity pomoci zaostávajúcim okresom (v rámci aktívnych opatrení na trhu práce) ako aj v investíciách do vzdelávania, ktoré zodpovedajú požiadavkám na trhu práce.
Opatrenie č. 10.1.1	Presadiť zmeny v regionálnej (krajskej) ekonomickej štruktúre, ktoré zvýšia konkurencieschopnosť všetkých okresov kraja.
Opatrenie č. 10.1.2	Realizovať opatrenia v prospech trvalo-udržateľného rozvoja vidieka.