

Vývoj trhu práce v súvislosti so vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie

Ján KOŠTA – Milota ŠUJANOVÁ*

Úvod

Jednou z najcitlivejších oblastí ekonomiky Slovenskej republiky v súvislosti so vstupom do Európskej únie je *trh práce*. Pritom najzávažnejšie problémy sa tu koncentrujú do vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti, vývoja miezd a voľného pohybu osôb.

V nadväznosti na štúdiu o dôsledkoch vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie vypracovanú v Ústave slovenskej a svetovej ekonomiky SAV [1] sa tento príspevok sústreďuje na analýzu a predikciu v uvedených oblastiach trhu práce so zameraním na možné prínosy a riziká po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie.

1. Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti

Významné postavenie v sociálno-ekonomickej sfére každej krajiny zaujíma zamestnanosť. Je úzko spätá s celkovou výkonnosťou ekonomiky, s jej konkurenčnou schopnosťou. Hoci zamestnanosť zvykneme ako jedno z kritérií zaraďovať do sociálnej úrovne krajiny, nie je to veličina, ktorú môžeme zadávať exogénne, zaoberať sa ňou autonómne, ale ktorá je naopak v podstate jedným z výstupov procesu konkurenčnej schopnosti na národohospodárskej úrovni. To zároveň ukazuje na značnú zložitosť predikcie v tejto oblasti.

V detailnejšom skúmaní budúci vývoj zamestnanosti v SR bude závisieť prioritne *od vývoja dopytu po práci a od faktorov, ktoré ho budú ovplyvňovať, a rovnako od miery rizik, ktoré treba v tomto smere pripustiť*. Existujú určité obavy o reálnu pripravenosť podnikovej sféry na konkurenčný tlak v EÚ, z čoho by bolo možné očakávať negatívne účinky na zamestnanosť. Skúsenosti z priebehu *transformácie slovenskej ekonomiky* svedčia popri význame znižovania jednotkových nákladov na produkciu tovarov či služieb a rastu ich kvalitatívnych parametrov o stále *rastúcom význame efektívnosti obchodu pre zamestnanosť*,

* Ing. Ján KOŠTA, CSc. – RNDr. Milota ŠUJANOVÁ, Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava 1

t. j. schopnosti predat' tovary a služby slovenskej proveniencie tak na domácom, ako aj na zahraničnom trhu. Samotným rizikom je aj objem predpokladaných priamych zahraničných investícií (PZI), ktoré by mohli prispieť k vytvoreniu nových pracovných miest. Aké sú hlavné riziká budúceho vývoja?

Po vstupe SR do EÚ sa budú postupne stále viac dostávať pod tlak zahraničnej konkurencie domáce podniky dodávajúce produkciu verejnému sektoru na základe *verejného obstarávania*. Tým môže byť časť produkcie domácich firiem postupne vytlačená z krytia reálneho dopytu a sprostredkovane môže postupne dôjsť k zníženiu zamestnanosti v časti domácich firiem.

Tým, že časť našich domácich firiem z verejného sektora bola privatizovaná zahraničnými firmami, môžu tieto firmy znižovať objem subdodávok z domácich firiem. Na druhej strane, vstup do EÚ vytvorí priestor pre účasť na verejnom obstarávaní v EÚ, čo ale bude pre väčšinu domácich firiem značne náročné.

Zamestnanosť vo firmách so zahraničnou účasťou, resp. vo firmách vo výlučnom zahraničnom vlastníctve by sa v budúcnosti mala zvyšovať, a to aj napriek rastu produktivity práce, ktorá je spravidla pozitívnym efektom prílevu zahraničných investícií (tab. 1).

T a b u ľ k a 1

Zamestnanosť v sektore s účasťou zahraničného kapitálu
(v tis. osôb v podnikoch s počtom pracovníkov 20 a viac)

	1994	1996	1998	2000	2001
Zahraničné firmy (so 100 % zahraničnou účasťou kapitálu)	16.7	26.9	43.5	69.3	86.1
Zahraničný kapitál a domáci súkromný sektor (joint ventures)	40.4	58.4	66.1	71.3	99.3
Zahraničný kapitál a domáci verejný sektor (joint ventures)	—	4.7	0.8	0.6	0.9
Spolu ¹	57.1	90.0	110.4	141.2	186.3
Podiel zahraničného sektora na zamestnanosti spolu v % ²	2.7	4.0	5.0	6.7	8.8

¹ Odhaduje sa, že okrem podnikov s počtom zamestnancov nad 20 je v malých firmách s počtom pracovníkov pod 20 zamestnanosť v zahraničnom sektore ekonomiky na úrovni cca 29 tis. osôb (k marcu 2002).

² Podiely sú počítané z celkovej zamestnanosti podľa Výberového zisťovania pracovných síl. Zamestnanosť v zahraničnom sektore je bez časti zamestnaných v malých firmách s počtom do 20 zamestnancov.

Prameň: Interné materiály. Bratislava: Štatistický úrad SR 2002; vlastné výpočty.

Krátkodobo po vstupe SR do EÚ by sa nemala zmeniť ani zamestnanosť v malých a stredných podnikoch spojených s lokálnymi, resp. regionálnymi trhmi SR. Skupina malých a stredných podnikov však v sebe skrýva už zo strednodobého hľadiska najvyššie riziko zmien nielen v úrovni zamestnanosti ako celku, ale aj v jej štruktúre. Jednak pre svoju heterogénnosť (malé i väčšie firmy, firmy produkujúce služby obyvateľstvu, firmy v oblasti priemyslu kooperujúce s veľkými firmami atď.), jednak pre svoj ťažko predvídateľný vývoj z hľadiska možnosti čeliť konkurencii. V Slovenskej republike totiž doteraz *chýba efektívny systém podnikateľskej a inovačnej infraštruktúry pre menšie a stredné podniky* zabezpečujúci

prepojenie firiem s výskumnými centrami a difúziu technológií do malých a stredných podnikov. Možno predpokladať, že po rozšírení EÚ dôjde k rastu konkurencie aj menších a stredných podnikov v integrovanom európskom priestore (v prípade veľkých podnikov je tento stav už realitou). Možno očakávať aj zmenu stratégie tejto skupiny firiem (z terajšej EÚ 15) v prieniku na trhy budúcich nových členských štátov EÚ, ktoré môžu byť podporované aj vládnyimi programami terajších členských štátov EÚ (vlády používajú dva hlavné smery podpory prieniku malých firiem na zahraničné trhy, a to prepojenie týchto firiem navzájom a ich väzby na veľké firmy) s nepriaznivými dôsledkami na zamestnanosť v sektore malých a stredných domácich firiem.

Negatívny vplyv na ďalší vývoj zamestnanosti po vstupe SR do EÚ možno predpokladať v dôsledku rozširovania zahraničných distribučných firiem v ekonomike SR. V tejto oblasti sa deje presne to, čo E. Kantzenbach, vtedajší prezident Hamburského inštitútu pre ekonomický výskum popísal (z jeho pohľadu domácich, z nášho zahraničných firiem) takto: „... zahraničné investície možno použiť na zabezpečenie ponuky a predajných miest a do tej miery môžu posilniť pozície domácich firiem v medzinárodnej konkurencii“ [2]. Vôbec nejde o dôsledky zníženia zamestnanosti v odvetví vnútorného obchodu, ale o riziká vyplývajúce zo získania dominantného postavenia zahraničných obchodných firiem vo vnútornom obchode krajiny a z toho vyplývajúce negatívne dôsledky na zamestnanosť. Svedčí o tom aj počet a podiel zahraničných obchodných organizácií pôsobiach v ekonomike SR. Ak bolo na Slovensku ku koncu roka 2001 registrovaných 11 875 zahraničných a medzinárodných firiem, tak až 6 892, t. j. 58 % ich pôsobilo v odvetví veľkoobchodu, maloobchodu a opráv. Navyše, ak podiel zahraničných a medzinárodných firiem na Slovensku predstavuje 18,9 % z celkového počtu na Slovensku registrovaných firiem, tak v uvedených odvetviach ich podiel dosahuje až 25,5 %.

Potom je logické, že každá hospodárska politika vlády SR, zameraná len na eliminovanie enormného pasívneho salda obchodnej bilancie, nemusí byť účinná. Napríklad ani podpora exportu bez paralelnej systematickej podpory vzniku nových domácich firiem, bez podpory difúzie technológií do týchto nových firiem, bez orientácie na zvyšovanie podielu výroby finálnych produktov a stupňa finalizácie výroby a bez primeraného odbytu týchto firiem (predovšetkým na domácom trhu) ako základu politiky zamestnanosti (vytváraním zhlukov domácich firiem) nemôže byť účinná. Iba *diverzifikácia výrobného potenciálu* menších a postupne hlavne *stredných*¹ *firiem spolu s vytvorením podmienok pre ich počiatkový odbyt*

¹ Analýzy vývoja firiem v EÚ po maastrichtskom summite potvrdzujú, že európske firmy získali v podmienkach úplne voľného trhu postupne stabilnejšie postavenie a ich sila bola postupne znásobovaná využívaním úspor z rozsahu výroby (*economies of scale*). Vstup nových firiem do

na domácom trhu môže postupne prispieť k riešeniu tak problému nezamestnanosti, ako aj problému zníženia, resp. eliminovania enormného pasívneho salda obchodnej bilancie ako dvoch najzávažnejších ekonomických problémov slovenskej ekonomiky.

Zahraničné obchodné firmy sú v tesnom prepojení s finančnými, ale aj priemyselnými zahraničnými skupinami, s ktorými tieto skupiny získavajú trvalé a monopolné postavenie dodávateľov svojej produkcie na vybrané segmenty zahraničných trhov, v tomto prípade na trhy krajín strednej a východnej Európy (SVE).

Okrem toho bude veľmi ťažké po vstupe do Európskej únie pre slovenské firmy zvyšovať export do členských štátov EÚ, v ktorých domáce zhľuky priemyselných a ďalších firiem ovládajú domáci trh (a to nielen v sektore výroby spotrebných predmetov).

Za rizikový faktor vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti treba stále považovať sektor stratových nefinančných organizácií. Vývoj v posledných štyroch rokoch charakterizujú údaje v tabuľke 2.

Tabuľka 2

Zamestnanosť v ziskových a stratových nefinančných organizáciách Slovenskej republiky (v tis. osôb)

	Zamestnanosť			Zmena zamestnanosti		Zmena evidovaných nezamestnaných
	spolu	ziskové	stratové	ziskové	stratové	
1998	997.1	569.5	427.6	.	.	+80.5
1999	959.5	551.1	408.4	-18.4	-19.2	+107.0
2000	896.4	564.4	331.0	+13.3	-77.4	-28.7
2001	862.7	606.4	256.3	+42.0	-74.7	+27.2

Prameň: Interné materiály. Bratislava: Štatistický úrad SR 2002; vlastné výpočty.

Údaje v tabuľke 2 svedčia o nestabilite vývoja zamestnanosti. Ak zamestnanosť v sektore nefinančných organizácií spolu za tri roky poklesla o 134,4 tis. osôb, viac poklesla zamestnanosť v stratových organizáciách, a to o 171,3 tis. osôb, pričom počet evidovaných nezamestnaných vzrástol „len“ o 105,4 tis. osôb. Je pochopiteľné, že v posledných rokoch sa nezamestnanosť nevyvíjala len ako dôsledok poklesu zamestnanosti v stratových podnikoch, ale aj v dôsledku stagnácie zamestnanosti či uvoľňovania pracovných síl v iných sektoroch ekonomiky (a okrem toho v dôsledku vysokého prírastku obyvateľstva v produktívnom veku). Iba v poslednom roku 2001 pokles zamestnanosti v stratových nefinančných organizáciách sa temer rovná súčtu rastu zamestnanosti v ziskových organizáciách a rastu počtu nezamestnaných.

jednotlivých odvetví sa sťažil a nové firmy majú šancu presadiť sa hlavne v nových segmentoch výroby a trhu (*market niches*). V krajinách SVE našli mnohé firmy z krajín EÚ ideálne podmienky pre ďalšie posilnenie svojho postavenia na európskom trhu.

Nárast nezamestnanosti hrozí nadalej zo sektora stratových nefinančných organizácií, keď ešte stále na každých tisíc zamestnancov v ziskových nefinančných organizáciách pripadá až 420 zamestnancov v stratových organizáciách.

Rast konkurencie firiem v prostredí EÚ donúti slovenské firmy prebrať do dôsledkov praxe a správanie ostatných európskych firiem v oblasti ľudských zdrojov a procesy prispôbovania počtu zamestnaných vo firme momentálnej potrebe s ohľadom na výrobu a odbyt produkcie. Vzrastie podiel pracovných kontraktov na kratší pracovný čas a pod., dôjde k výraznejšiemu rozdeleniu pracovných síl na skupinu s trvalým zamestnaním a skupinu s príležitostným zamestnaním (*peripheral labour*).

Vysoká miera nezamestnanosti deformovala aj možnosti zvyšovania účinnosti politiky zamestnanosti. V rokoch 1991 – 2001 vydala SR 65,9 mld Sk na politiku zamestnanosti, z toho priemerne 37,5 % na aktívnu politiku trhu práce (podľa údajov Národného úradu práce). Podiel aktívnej politiky zamestnanosti na celkovej politike zamestnanosti však v posledných rokoch výrazne poklesol a v roku 1999 dosiahol len 6,1 %. Len vďaka mimoriadnym príspevkom zo štátneho rozpočtu v rokoch 2000 a 2001 (pre dlhodobo nezamestnaných na verejnoprospešné práce) vzrástol tento podiel na 20,3 %, resp. 31,8 % (v podstate sa v týchto rokoch úroveň vlastných prostriedkov Národného úradu práce oproti roku 1999 nezmenila). Ak v rokoch najvyšších výdavkov (1995 a 1996) dosiahli výdavky na aktívnu politiku zamestnanosti podiel 0,72 % a 0,71 % z HDP, v roku 1999 len 0,058 %. Vďaka spomenutým štátnym dotáciám sa podiel celkových výdavkov na aktívnu politiku zamestnanosti z HDP v roku 2000 zvýšil na 0,18 % a v roku 2001 na 0,23 %. Z programov podpory malého a stredného podnikania (z programu zárodkového kapitálu a z podporného úverového programu) vzniklo od roku 1994 do roku 2000 nepodstatných cca 9,2 tis. nových pracovných miest, z čoho vyplýva, že systém podpory malého a stredného podnikania je nedostatočný, a tým neschopný účinne prispieť k podstatnému riešeniu problému nezamestnanosti.

V porovnaní s členskými štátmi EÚ vydávame na aktívnu politiku zamestnanosti podstatne menej prostriedkov. Napríklad Veľká Británia (ktorá patrí k zdržanlivým krajinám v tejto oblasti a v roku 1998 spolu s Gréckom vydala spomedzi členských štátov EÚ na túto politiku najmenej) venovala na aktívnu politiku zamestnanosti v danom roku 0,37 % z HDP [3]. V tom istom roku 9 členských štátov EÚ prekročilo hranicu 1 % výdavkov z HDP. Švédsko vydáva tradične najviac zo všetkých krajín nielen EÚ, ale aj OECD – nad 2 % z HDP.

Nedostatok prostriedkov a vysoká miera nezamestnanosti spôsobujú, že štruktúra Národného akčného plánu zamestnanosti, odporúčaného EÚ, nemôže byť dostatočne efektívne naplnená hlavne v II. pilieri (rozvoj podnikania a tvorba pracovných miest).

Všetky uvedené skutočnosti naznačili skôr riziká ďalšieho vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti v SR. Vzhľadom na predpokladaný rast celkovej ekonomickej aktivity a množstvo nepriamych väzieb na zamestnanosť sa pri predikcii vývoja zamestnanosti použil ekonometrický makroekonomický model, do ktorého boli zakomponované aj odhadnuté parciálne, ale významné efekty vstupu SR do EÚ. Východiskom modelových prepočtov bola funkcia dopytu po práci v SR (ako objemový faktor dopytu sa použil HDP v stálych cenách a ako cenový faktor dopytu cena práce, t. j. reálna mzda). Ekonometrická analýza z údajov za roky 1993 – 2000 ukázala, že v podmienkach SR *zvýšenie HDP o 1 % vedie k zvýšeniu zamestnanosti o 0,208 %, zvýšenie reálnej mzdy o 1 % vedie k zníženiu zamestnanosti len o 0,036 %*.

Dopytová funkcia trhu práce v SR ďalej predpokladala pozitívny vplyv prílevu zahraničného kapitálu a negatívny vplyv reštrukturalizácie a substitúcie práce kapitálom na zamestnanosť.

Zamestnanosť v SR v období 1993 – 2001 klesala priemerným tempom 0,55 % ročne. Tento pokles sa najviac prejavil v roku 1994 (–3,7 %) a v roku 1999 (–3 %). Počas skúmaných 9 rokov došlo k rastu zamestnanosti len v rokoch 1995 – 1996 (v období maximálneho rastu HDP) a potom v roku 2001 (pri zrýchlení rastu HDP i prílevu zahraničného kapitálu).

Pokles zamestnanosti v SR bol však len druhoradým zdrojom rastu nezamestnanosti. Jej *hlavným faktorom bol enormný rast počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva (EAO)*, t. j. ponuky práce definovanej počtom obyvateľstva v produktívnom veku a pracujúcich v poproduktívnom veku (pozri tab. 3).

Tabuľka 3

Prírastok zamestnanosti a nezamestnanosti v Slovenskej republike

Ukazovateľ	1993 – 2001, v tis. osôb			% z celku
	1993	2001	zmena 2001 – 1993	
Počet zamestnaných	2 192.0	2 122.7	–69.3	35
Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva (EAO)	2 490.8	2 619.4	+128.6	65
Počet nezamestnaných	298.8	496.7	+198.9	100

Prameň: Štatistické ročenky. Bratislava: Štatistický úrad SR 1995 – 2002.

Ako vyplýva z tabuľky 3, až 65 % z prírastku nezamestnanosti ide na vrub prírastku počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorý v období 1993 – 2001 rástol v priemere až o 0,63 % ročne. To je podstatne viac ako v členských štátoch EÚ (kde sa pohybuje v priemere okolo 0,1 – 0,2 %) a aj v krajinách Vyšehradskej skupiny (V4) (v Česku a Maďarsku je prírastok EAO blízky nule, a dokonca aj v Poľsku je len v rozmedzí 0,1 – 0,2 %).

Nadmerný rast EAO v SR je dôsledkom problematickej politiky štátnej podpory pôrodnosti, ktorú využíva hlavne obyvateľstvo rómskeho pôvodu. To sa už ale nedá v dohľadnom čase ovplyvniť, pretože teraz dorastajú do produktívneho veku deti narodené pred 15 rokmi.

Kvantifikácia makroekonomických scenárov s využitím aktuálnych informácií umožňuje projektovať vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v SR v období 2002 – 2008. Vývoj zamestnanosti i pokles nezamestnanosti by mali byť v prípade vstupu SR do EÚ jednoznačne lepšie ako v prípade, ak do EÚ nevstúpime v prvej vlne prijímania za členov EÚ.

Podľa prognóz Národného úradu práce a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR bude EAO v období projekcie naďalej rásť (v rokoch 2000 – 2006 tempom až 0,7 % ročne). Na obdobie 2002 – 2008 naša projekcia predpokladá rast EAO priemerným tempom 0,52 % ročne, s tendenciou k spomaleniu tohto tempa ku koncu obdobia až na 0,3 %.

Zamestnanosť by sa mala ku koncu roka 2008 oproti súčasnému stavu zvýšiť zhruba o 170 – 180 tis. *pracovníkov*, pričom po vstupe do EÚ v období 2004 – 2008 by rástla priemerným tempom 1,2 % ročne. V rokoch 2002 – 2003 možno očakávať stagnáciu *miery nezamestnanosti* na súčasnej úrovni okolo 19 %, avšak *od roku 2004* by hlavne v prípade vstupu do EÚ malo dôjsť k postupnému poklesu nezamestnanosti až na cca 15,4 % v roku 2008.

2. Vývoj nominálnych a reálnych miezd

Úroveň miezd v ekonomike, tak vcelku, ako aj v jej jednotlivých segmentoch (odvetviach či v regiónoch, ale hlavne v profesiových a kvalifikačných skupinách), je výsledkom pôsobenia ponuky a dopytu po pracovných silách.

S pokračujúcou transformáciou ekonomiky sa trh práce v Slovenskej republike vyznačuje charakteristikami, ktoré sa do času predpokladaného vstupu do EÚ zmenia len nepodstatne.

Predovšetkým je to *vysoká miera nezamestnanosti* (jej úroveň osciluje okolo 19 %, čo je jedna z najvyšších mier nezamestnanosti v Európe). Medzi nezamestnanými dominujú pracovné sily s nižšou kvalifikáciou, vysoká miera nezamestnanosti sama osebe tlačí mzdy smerom dole, hlavne v segmentoch, v ktorých je vysoký prebytok pracovných síl. V tejto situácii sa priemerné mzdy tlačia smerom k minimálnej mzde a minimálna mzda smerom k minimálnym životným nákladom, a nie naopak, čo by bolo žiaduce.

Ďalej sú to *extrémne regionálne disparity v miere nezamestnanosti*. Rozdiely medzi regiónmi s najvyššou a najnižšou mierou nezamestnanosti dosahujú až asi 30 percentných bodov. Hoci v porovnaní s ostatnými krajinami sú mzdy relatívne

veľmi nízke, napriek tomu veľké rozdiely v miere nezamestnanosti spôsobujú aj relatívne veľké regionálne rozdiely v úrovni miezd. V regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti (a tých je v SR väčšina) sú mzdy stlačené veľmi nízko a rozdiely oproti minimálnej mzde, životnému minimu a podpore v nezamestnanosti sú také malé, že demotivujú veľké množstvo nezamestnaných prijať prácu na uvoľnenom či novovytvorenom pracovnom mieste. Tento paradox bude možné riešiť len zvyšovaním minimálnej mzdy, znižovanie sociálnych dávok je sociálne neprieochodné.

Ďalej je to *prehlbovanie rozdielov medzi najvyššími a najnižšími mzdami* (odmeňuje sa stále viac a aj viac všeobecne produktivnosť individuálneho ľudského kapitálu). Je to dôsledok politiky vyplácania tzv. *produktívnych miezd (efficiency wages)* predovšetkým vo funkciách vyššieho a stredného manažmentu, ale aj na kľúčových robotníckych pracovných miestach vo firmách súkromného sektora.

Sú to aj *pretrvávajúce disparity v štruktúre ponuky a dopytu* hlavne po kvalifikovanejších profesiách, t. j. existencia štruktúrnej nezamestnanosti, tá sa však prekonáva pomerne ľahko – vzhľadom na celkovo vysokú mieru nezamestnanosti (nenapätý trh práce), relatívne (priestorovo) malý slovenský trh práce – politikami firiem zameranými na preškoľovanie a doškoľovanie pracovných síl. Investovanie firiem do zvyšovania kvalifikácie (do ľudského kapitálu) je však celkovo nízke, vyššie investovanie do firemne špecifických zručností badať vo väčších zahraničných firmách (napríklad VW) a firmy, ktoré investovali do ľudských zdrojov aj vyplácaním vyšších miezd (v príslušnom segmente), sa snažia udržať si tieto pracovné sily.

Napokon je to *oslabenie sily odborov* a ich malá možnosť ovplyvňovať úroveň miezd, a to aj vo veľkých podnikoch. Odbory nie sú schopné ovplyvniť vývoj na trhu práce, a tým aspoň čiastočne ovplyvniť výber z možností: buď vyššie mzdy pri nižšej zamestnanosti, alebo vyššia zamestnanosť pri nižších mzdách. Vysoká miera nezamestnanosti môže odbory donútiť, že pristúpia na prijatie nevýhodnejších podmienok pre zamestnancov vo väčšine oblastí pracovného práva (a to aj v podmienkach splnenia *acquis communautaire*) za cenu zachovania zamestnanosti. Optimálnou by bola preto politika (tripartity, nielen odborov) zameraná na perspektívnosť a stabilitu pracovných miest a za primeranej úrovne najnižších miezd. V opačnom prípade, pri extrémne liberálnom prístupe k tolerovaniu veľmi nízkych miezd (minimálnej mzdy i priemernej mzdy) v slovenskej ekonomike, môže dôjsť k zníženiu tlaku miezd na substitúciu práce kapitálom a slovenská ekonomika sa dlhodobo môže ocitnúť v pasci dlhodobo nízkych miezd.

Vplyv vstupu SR do EÚ na úroveň miezd nebude priamy, t. j. nemožno mechanicky predpokladať, že s očakávaným tempom rastom produktivity (pridanej hodnoty) budú musieť rásť proporcionálne aj mzdy. Rast produktivity sa bude

môcť prejavíť v raste miezd až prostredníctvom zmeny niektorých uvedených charakteristík trhu práce. *Ak sa nezmenia proporcie ponuky a dopytu po jednotlivých profesiách, nezmenia sa podstatnejšie ani reálne mzdy.*

Okrem toho možno predpokladať, že aj po zvýšení produktivity práce firmami bude v nich musieť dôjsť k vyššej miere investovania do nových technológií, čím nezostane veľa prostriedkov na rast miezd.² V časti zahraničných firiem možno očakávať snahu o reinvestovanie ziskov, teda určité samofinancovanie ovládnutia priestoru krajín SVE s maximálnym efektom investovaných prostriedkov (tento proces prebieha už teraz).

Vplyv členstva v EÚ na úroveň miezd môže vzrásť po skončení prechodného obdobia na slobodný pohyb osôb za prácou. Avšak aj potom bude reálny vplyv imigrantov zo SR (vplyv zníženia ponuky práce) na zmenu disproporcií medzi ponukou a dopytom po pracovných silách nedostatočný na to, aby rozhodujúcim spôsobom tlačil mzdy smerom hore.

Ako upozorňujú aj zahraniční experti, ani vplyv priamych zahraničných investícií sa nemusí prejavíť v konvergencii, ale naopak, v divergencii miezd s terajšími krajinami EÚ. To vtedy, keď zahraničné firmy rozdelia výrobný proces po vertikále a do krajín s nízkymi mzdami budú umiestňovať technologické výrobné segmenty vyžadujúce nízkokvalifikované pracovné sily [4]. Toto riziko je na Slovensku zvýraznené vysokou mierou nezamestnanosti a prevahou nízkokvalifikovaných nezamestnaných pracovných síl.

Doterajšie analýzy vývoja vzájomného obchodu medzi krajinami EÚ a krajinami SVE potvrdzujú, že v posledných rokoch prekvapujúco rastie vzájomná obchodná výmena v tých istých odvetviach, čo je dôkazom tzv. intraodvetvového obchodu (*intra-industry trade*), t. j. export a import podobných produktov. Intraodvetvový obchod je však typický medzi krajinami s podobnou úrovňou príjmov (obyvateľstva), ekonomickou štruktúrou a geograficky blízkymi krajinami. Napriek všetkým zvyklostiam je teda rast tohto typu obchodu medzi krajinami EÚ 15 a krajinami SVE dôkazom reorganizácie a fragmentácie výrobného procesu zahraničných firiem, kde sa jeho pracovne intenzívne časti presúvajú do krajín s nízkymi mzdami, t. j. do krajín SVE. V podstate ide o intrafiremný (*intra-firm trade*) typ obchodu. Ako uvádza Mika Widgrén [5], osobitosťou krajín SVE je vysoký podiel intrafiremného obchodu z intraodvetvového obchodu, čo je dôkazom presúvania výrobných hál firiem do krajín SVE s potrebou nízkokvalifikovanej a intenzívnej práce, navyše, s nízkymi mzdami. Tento vývoj vysvetľuje aj veľký podiel časti vnútrofiremného obchodu na dovoze a perspektívne aj veľmi malé možnosti

² Investovanie do nových technológií tak v domácich, ako aj v zahraničných firmách povedie k substitúcii práce kapitálom a k postupnému uvoľňovaniu aj časti zamestnaných. Týka sa to aj terajšej úrovne zamestnanosti hlavne v domácom, menej v zahraničnom sektore ekonomiky.

jeho znižovania a tým odstraňovania pasívneho salda obchodnej bilancie. *Model medzinárodnej delby práce*, ktorý sa vytvára a ktorý, v prípade, že bude pokračovať, *smeruje v Slovenskej republike k modelu zamestnávania založenému na nízkych mzdách a nízkokvalifikovanej práci.*

Po rozšírení EÚ sa v ekonomickom priestore krajín SVE očakáva vyšší prílev zahraničného kapitálu. Možno predpokladať, že produktivita v týchto firmách sa bude približovať produktivite ich materských spoločností v krajinách pôvodu alebo dcérskych spoločností kdekoľvek v Európe. Východiskové porovnanie miezd v zahraničnom a domácom sektore ekonomiky dokumentuje tabuľka 4.

T a b u ľ k a 4

Porovnanie priemerných nominálnych miezd v zahraničnom a domácom sektore ekonomiky (v Sk)¹

Sektor	1999	2000	2001
Súkromný domáci sektor	11 346	12 621	13 865
Zahraničné firmy s výlučným vlastníctvom	15 155	15 997	16 922

¹ Za organizácie s 20 a viac zamestnancami.

Prameň: Štatistická ročenka. Bratislava: Štatistický úrad SR 2002.

Aby sa zvýšila priemerná úroveň miezd v Slovenskej republike, hospodárska politika vlády môže:

- ovplyvniť výrobnú štruktúru slovenského priemyslu *racionálnym selektovaním odvetví a výrobných odborov*, v ktorých budú zahraničné firmy ochotné investovať na „zelenej lúke“ (veľa z tejto možnosti sa už nenávratne stratilo);
- podporovať rast produktivity domácich firiem, a to *celým radom politik difúzie technológií v rámci imitačno-inovačnej politiky* (touto možnosťou sa doteraz žiadna vláda SR seriózne nezaoberala).

Tým by sa mala navodiť situácia skôr *tlaku na úroveň miezd zahraničných firiem úrovňou miezd domácich firiem* než situácia *ťahu úrovne miezd domácich firiem úrovňou miezd zahraničných firiem*. Túto kombináciu môžu totiž podporovať aj niektoré vládne politiky a je prirodzená z hľadiska perspektívnej kohézie nových členských štátov EÚ. Spoliehanie sa len na zahraničné firmy, že ony spôsobia prelom v raste miezd, je ilúziou, pretože tie budú udržiavať úroveň miezd svojich zamestnancov iba do určitej miery nad úrovňou miezd v domácich firmách, ktorá bude pre vývoj miezd v Slovenskej republike určujúca.

Aj v iných členských štátoch EÚ (Írsko, Portugalsko, Španielsko, Grécko) sa ukazuje, že existencia zahraničného sektora ekonomiky bez podstatného rastu produktivity domáceho sektora ekonomiky nezabezpečuje kohéziu miezd a blahobytu s najvyspelejšími krajinami. V podmienkach, keď domáci sektor výrazne zaostáva v produktivite za zahraničnými firmami a nemá tendenciu prirodzene

zmenšovať tento rozdiel, dochádza v zahraničných firmách iba k rastu miery zisku na úkor rastu miezd. Teda nielen samotný rast produktivity práce zabezpečuje rast miezd, ale aj spôsob rozdeľovania pridanej hodnoty na mzdy a zisk.

Trend zmeny proporcií medzi ziskom a mzdami v prospech zisku prebehol vo viacerých krajinách EÚ. Napríklad v Írsku za obdobie 1987 až 1996 poklesol podiel miezd zo 75 % na 65 % a naopak, vzrástol podiel zisku o 10 percentných bodov. Podobné tendencie sa prejavili aj v Španielsku a Taliansku [6].

Ak už teda odbory vzhľadom na reálnu silu v mzdových vyjednávaniach nemôžu ovplyvniť proporciu medzi mzdami a ziskami, potom o to významnejšia bude úloha vlády, aby prostredníctvom znovurozdeľovacích politik (fiškálna politika, sociálna politika atď.) podporila potrebnú konvergenciu nominálnych aj reálnych miezd s vyspelými krajinami. Relácie úrovne miezd v SR k ostatným stredoeurópskym krajinám a k Rakúsku (ako reprezentatívnou krajinou EÚ s úrovňou blízkou k priemeru EÚ) ukazujú tabuľka 5.

Tabuľka 5

Porovnanie úrovne priemerných nominálnych miezd Slovenskej republiky a vybraných stredoeurópskych krajín s Rakúskom v roku 1999 (Rakúsko = 100)

Nominálna hrubá mzda	Rakúsko	Slovensko	Česko	Maďarsko	Poľsko	Slovinsko
Podľa bežného kurzu	100	11	16	14	15	41
Podľa PKS	100	31	39	31	30	60

Prameň: [7]; vlastné výpočty.

Samozrejme, že porovnávanie miezd v prepočte podľa nominálnych menových kurzov nedáva správny obraz o mzdovej úrovni. Na posúdenie životnej úrovne obyvateľov je objektívnejšia skutočná kúpna sila miezd. Takže po prepočte podľa parity kúpnej sily (PKS) je rakúska priemerná mzda oproti SR len asi trojnásobne vyššia, a nie deväťnásobne ako podľa kurzu mien. Podobne aj v porovnaní s Maďarskom a Poľskom sú mzdy v SR podľa bežného kurzu nižšie, ale mzdy podľa parity sú zhruba rovnaké. Taktiež mzdy v Slovinsku nie sú štvornásobné oproti SR (podľa kurzu), ale reálne podľa parity sú dvojnásobné.

Predikcia vývoja miezd v SR po jej vstupe do EÚ vychádza z testovaných parametrov z obdobia 1993 – 2000 s prihliadnutím na predpokladané prínosy a náklady integrácie. Uvedené parametre vypovedajú, že:

- zvýšenie produktivity práce o 1 % viedlo k rastu nominálnej mzdy o 1,93 %;
- zvýšenie spotrebiteľských cien o 1 % viedlo k rastu nominálnej mzdy o 0,25 %;
- zvýšenie miery nezamestnanosti o 1 % viedlo k poklesu nominálnej mzdy o 0,21 %.

Relatívne nízky vplyv cenového indexu ukazuje, že v podmienkach SR dochádzalo k inflačnému rastu nominálnych miezd len v obmedzenej miere, a to zďaleka

nezodpovedalo „bonifikačnému“ pomeru 1 : 1. Skutočný a projektovaný rast nominálnej a reálnej priemernej mzdy je uvedený v tabuľke 6, v grafe 1 (nominálna mzda v porovnaní s infláciou) a v grafe 2 (reálna mzda v porovnaní s produktivitou práce).

V priemere za roky 1993 – 2000 rástla nominálna mzda v SR ročným tempom 11,8 %. Zároveň rástla produktivita práce priemerným tempom 4,1 % a spotrebiteľské ceny tempom 10,5 %. Reálna mzda v rokoch 1993 – 2001 rástla priemerným tempom len 1,2 % ročne.

Tabuľka 6

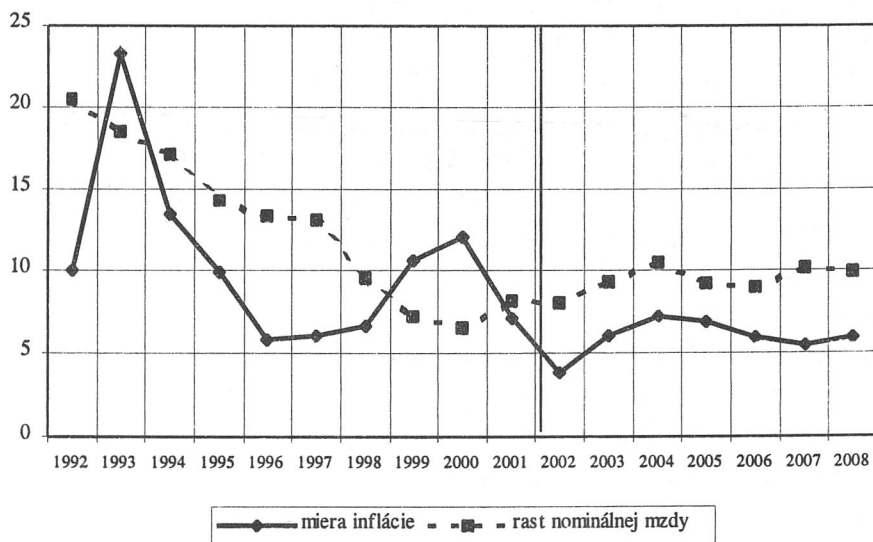
Nominálna a reálna priemerná mzda (tempá rastu v %)

Obdobie	Nominálna mzda (v %)		Reálna mzda (deflovaná CPI, v s. c. k 1. 1. 1996), %	
Skutočnosť				
1993	18.4		-3.9	
1993 – 2001	11.8		1.2	
2000	6.5		-4.9	
2001	8.2		1.0	
Projekcia	Variant 1	Variant 2	Variant 1	Variant 2
2002	8.6	8.1	3.4	4.1
2003	11.1	9.3	2.0	3.0
2004 – 2006	7.8	9.6	1.6	2.7
2007 – 2008	8.8	10.0	2.7	4.1
2004 – 2008	8.2	9.7	2.1	3.2
2008	9.6	9.9	3.0	3.8

Prameň: Zo štatistiky miezd. Štatistické ročenky. Bratislava: Štatistický úrad SR 1994 – 2002; vlastné výpočty.

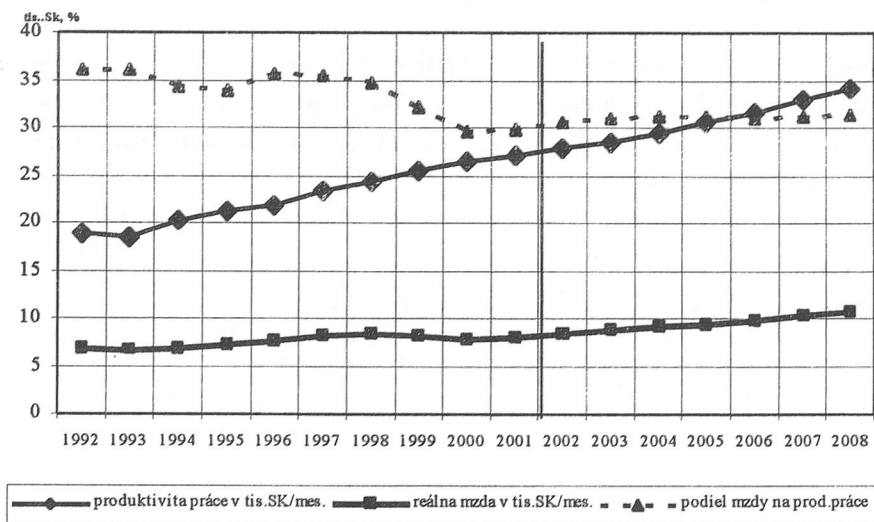
Graf 1

Vývoj miery inflácie a nominálnej mzdy (tempá rastu v %)



Graf 2

Produktivita práce a realna mzda (hodnoty v s.c.1995, tis.Sk mesačne)



Nízku mzdovú úroveň v SR dokumentuje aj fakt, že reálna priemerná mzda (v metodike národných účtov) v SR dosahuje malý podiel reálneho objemu produktivity práce (HDP na pracovníka). Tento podiel sa v rokoch 1992 – 1998 pohyboval okolo 35 % (graf 2), avšak v rokoch 1999 – 2000 výrazne klesol až pod 30 %. To prakticky znamená, že z reálnej hodnoty tovarov a služieb, ktorú priemerný pracovník v SR vytvára, dostane formou (hrubej) mzdy len cca 30 %, čo ešte podlieha nemalému zdaneniu. Na porovnanie, vo vyspelých krajinách tento podiel dosahuje 50 % i viac. Projekcie podľa konvergenčných scenárov ukazujú, že po zohľadnení všetkých významných vplyvov by ešte do vstupu do EÚ (2002 – 2003) nominálna mzda v SR rástla pomalšie, avšak v období po vstupe do EÚ (2004 – 2008) by nominálna priemerná mzda do roku 2008 dosiahla cca 23 260 Sk, čo oproti roku 2001 s priemernou mzdou 12 365 Sk predstavuje 1,88-násobok.

Priemerný ročný rast reálnej mzdy by sa v období 2004 – 2006 oproti rokom 2002 – 2003 mal v dôsledku vyššieho rastu cien spomaliť z 3,6 % na 2,7 %. V rokoch 2007 – 2008 by sa jej rast mohol opäť pohybovať na vyššej úrovni, priemerne okolo 4 % ročne.

Pripomeňme si, že tzv. hospodársky zázrak v západnom Nemecku v 50. rokoch (kancelár Ludwig Erhardt) sa dosiahol hlavne striktným dodržiavaním zdržanlivosti v raste miezd v relácii k rastu produktivity, čo sa napokon vyplatilo, keď neskôr ekonomika Nemecka (aj po pripojení zaostávajúcej NDR) dosiahla úroveň 106,5 % priemeru EÚ (podľa ECP – *European Comparative Project*, 1999) a jej úroveň miezd je iba vzdialeným snom pre všetky kandidátske krajiny.

3. Voľný pohyb osôb

Problematika voľného pohybu osôb (pracovných síl) kandidujúcich krajín na členstvo v EÚ dostala novú, konkrétnejšiu podobu potom, keď Nemecko a Rakúsko oznámili v prvej polovici roku 2001 svoje požiadavky na prechodné obdobie, počas ktorého by nebolo možné zamestnávanie pracovných síl z nových členských štátov v terajších krajinách EÚ.

V prípade uvoľnenia pohybu osôb (bez prechodných období) hneď od dátumu vstupu nových krajín do EÚ by mohli v niektorých štátoch a regiónoch doterajších členských štátov (EÚ 15) vzniknúť problémy zvýšenej ponuky pracovných síl v niektorých segmentoch trhu práce, hlavne pri nižšie kvalifikovaných profesiách, čo by mohlo viesť k ťažko predvídateľným situáciám (tlak na znižovanie miezd zamestnaných imigrantov, korekcia pôvodne očakávaných efektov z imigrácie pracovných síl, rast nezamestnanosti domáceho obyvateľstva v regiónoch s najväčším prílevom imigrantov z nových členských štátov EÚ, politická odozva takéhoto vývoja a pod.). Preto EÚ akcentuje potrebu zvýšenia mzdovej hladiny aj v kandidátskych krajinách.

Po zdĺhavých rokovaniach na *konferencii o pristúpení* 27. júna 2001 v Bruseli bola spoločná pozícia EÚ kompromisom členských štátov, pričom v návrhu bola zakomponovaná požiadavka Rakúska a Nemecka na sedemročné prechodné obdobie v štruktúre 2 + 3 + 2 roky. Navrhnutý model je flexibilný, umožňuje krajinám, ktoré nemajú záujem ochraňovať svoj trh práce, pohyb osôb liberalizovať ihneď po vstupe. Doteraz tento postup oficiálne deklarovalo Švédsko, Holandsko, Dánsko, Írsko a Belgicko. Slovenská republika bude môcť zároveň uplatňovať recipročné opatrenia voči Nemecku a Rakúsku v oblasti poskytovania služieb v prihraničných regiónoch. Na základe negociačného dodatku z októbra 2001 bude môcť SR uplatniť mechanizmus tzv. ochranných opatrení voči novým členským štátom aj v prípade, ak voči nim neuplatňuje obmedzenia žiadny súčasný členský štát. Napriek tomu, že situácia vo voľnom pohybe osôb za prácou sa vzhľadom na stanovené prechodné obdobia zdá byť (z legislatívneho hľadiska) veľmi jasná, predsa len treba posúdiť niektoré otázky, a to:

- aké sú faktory podmieňujúce migráciu medzi členskými štátmi EÚ, resp. ako sa budú vyvíjať migračné faktory medzi súčasnou a novou časťou EÚ;
- aký je migračný potenciál obyvateľstva SR za prácou do vyspelých štátov EÚ;
- aké sú výhody a nevýhody (dôsledky) voľného pohybu osôb za prácou (pre vysielajúcu a prijímajúcu krajinu), a to aj v súvislosti s prechodnými obdobiami na voľný pohyb osôb.

Doterajšie skúsenosti migrácie pracovných síl v EÚ potvrdzujú, že *hlavnými ekonomickými faktormi migrácie za prácou sú obchodné vzťahy medzi krajinami,*

rozdielne mzdy a situácia na trhu práce [8]. Faktory sa zvyknú rozdeľovať aj na skupinu faktorov vo vysielajúcej a v prijímajúcej krajine (*push factors* a *pull factors*).

Významná z hľadiska budúcej praxe migrácie za prácou je *migračná teória*, ktorá zdôrazňuje význam *informačných sietí* (prostredníctvom odovzdávania osobných skúseností) o pracovných príležitostiach v cieľovej krajine. To možno dokumentovať na príklade silnej alžírskkej komunity vo Francúzsku, Turkov v Nemecku a z kandidátskych krajín podobne Poliakov v Nemecku, ktorých tu v roku 1998 pracovalo cca 69 tis., čo predstavovalo temer dve tretiny všetkých Poliakov pracujúcich v danom roku v členských štátoch EÚ.

V tejto súvislosti je významná aj *kultúrna a geografická blízkosť* cieľovej krajiny, resp. jej regiónov. Z faktorov vo vysielajúcej krajine (*push factors*) nemôžno opomenúť socio-ekonomické faktory ako *vek, rodinný stav, počet detí, bývanie, čas dochádzky za prácou*.

Za významný ekonomický faktor zvýšenej potreby imigrantov v niektorých členských štátoch EÚ (*pull factor*) sa stále viac považuje *starnutie populácie* a znižovanie prirodzenej obmeny pracovných síl z domácich zdrojov. Tento faktor je významný a terajšie vyspelé štáty majú pripravené modely, koľko pracovných síl budú potrebovať z krajín SVE na postupne sa uvoľňujúce pracovné miesta z titulu starnutia domáceho obyvateľstva.

Treba objektívne spomenúť aj *neochotu* pracovných síl vo vyspelých štátoch EÚ pracovať na pracovných miestach s ťažkou, namáhavou, špinavou a nudnou prácou, hlavne v nižšie kvalifikovaných profesiách. Nie vždy však ide o práce spojené s nižšími mzdami, lebo tieto práce boli a sú imigrantom relatívne dobre zaplatené. Obsadzovanie uvedených pracovných miest imigrantmi vždy vychádzalo z imigračnej politiky, ktorá bola založená na vývoji voľných pracovných miest (ako racionálneho zdôvodnenia zmien v imigračnej politike), a nie na vývoji miery nezamestnanosti.

Komparatívna analýza miezd ako hlavného migračného faktora veľakrát vychádza z analýz úrovne HDP na obyvateľa. Porovnanie reálnych pracovných príjmov (na základe PKS mien) nepostačuje kvôli vysokému ERDI (*Exchange Rate Deviation Index*) v niektorých krajinách južnej Európy (Grécko, Portugalsko, Španielsko), a prakticky vo všetkých kandidátskych krajinách, preto sa analýzy dopĺňajú o porovnanie nominálnych príjmov, prepočítaných podľa bežného kurzu mien (pozri tab. 5). Pravdepodobne pri imigrácii za prácou do prihraničných regiónov Slovenska (hlavne do Rakúska) formou dennej dochádzky za prácou budú rozhodovať možnosti získania výhod vyplývajúcich z rozdielnych cenových úrovní krajín.

Členstvo v EÚ zďaleka automaticky nezabezpečí vyriešenie problémov v najzaostalejších regiónoch v nových členských štátoch EÚ, a teda oslabenie motívov

migrácie aj preto, lebo po začlenení nových krajín do EÚ nebudú môcť najzaostalejšie regióny v pridružených krajinách dostať takú podporu, akú dostali najzaostalejšie regióny v Taliansku, Grécku, Španielsku, Portugalsku či Írsku v čase ich vstupu do EÚ. V slovenských podmienkach zostane na tom naďalej najhoršie východoslovenský región (ale aj stredoslovenský región). Navyše, tento región bude na okraji rozšírenej EÚ a z budúcich členských štátov EÚ ho budú obklopovať regióny tiež s vysokou mierou nezamestnanosti.

Aká je teda situácia v mobilite pracovných síl v členských štátoch EÚ, medzi nimi a krajinami SVE a aký je *migračný potenciál Slovenskej republiky* po pridružení k EÚ? Bude vývoj v migrácii osôb za prácou pokračovať podobne ako na začiatku voľného pohybu pracovných síl v Európskom spoločenstve, keď sa po roku 1968 nenaplnili obavy Francúzska a Nemecka z prílevu pracovných síl z Talianska (postupný rast pracovných síl z Talianska sa stabilizoval pod priemernou úrovňou EÚ)?

V roku 1998 predstavoval podiel zamestnaných cudzincov (aj s cudzincami mimo EÚ) v členských štátoch EÚ 4,9 %, pričom podiel cudzincov z iných členských štátov EÚ bol iba 1,7 % (podľa Eurostatu). Novým fenoménom v 90. rokoch bol prílev imigrantov za prácou z krajín mimo EÚ aj do južných menej rozvinutých štátov EÚ (napr. do Grécka).

Nesúlad v zdrojoch a potrebe pracovných síl v jednotlivých segmentoch trhu práce, známy ako štruktúrna nezamestnanosť, jestvuje v členských štátoch EÚ stále, čo vytvára už teraz podmienky na absorpciu určitého počtu pracovných síl kandidátskych krajín. Prikladom toho sú počty pracovných síl v členských štátoch EÚ migrujúce v súčasnosti z kandidátskych krajín, hlavne z Poľska, Česka a ďalších krajín. Odhaduje sa, že v súčasnosti pracuje v členských štátoch EÚ legálne cca 300 tis. osôb z kandidátskych krajín. Z toho 70 % pracuje v Rakúsku a Nemecku.

V súčasnosti je pre SR najvýznamnejšia *migrácia za prácou do Českej republiky*, kde v roku 2001 pracovalo cca 65 tis. pracovníkov. V Rakúsku je podľa odhadov zamestnaných zo SR cca 4,5 tis. legálne pracujúcich. Najnovší nemecký oficiálny prameň uvádza, že k 30. 6. 2000 pracovalo v Nemecku legálne 3 453 pracovníkov zo SR, z toho 3 267 v pôvodnej západnej časti krajiny a 186 v nových spolkových krajinách [9]. Okrem toho na základe medzivládnych dohôd pracuje v ostatných členských štátoch EÚ cca tisíc pracovníkov zo SR. Odhadovať *nelegálnu migráciu* je veľmi ťažké, je pravdepodobné, že z hľadiska jednotlivcov má len príležitostný, nie dlhodobý charakter.

Terajšia úroveň zamestnanosti pracovných síl z krajín SVE v členských štátoch EÚ sa však nedá použiť na predpovedanie situácie po vstupe do EÚ.³ Štúdie,

³ Podobne hodnotia dnešnú, východiskovú situáciu aj experti v Českej republike (pozri Vintrová, R. a kol. [10]).

ktoré kvantifikovali predpokladanú migráciu pracovných síl z krajín SVE do te-
rajších členských štátov EÚ, sú dvojakého druhu. Prvým sú predikcie na báze
makroekonomických modelov, druhým mikroekonomické prieskumy.

Podľa výsledkov makroekonomických modelov, v ktorých sa migračné toky
počítajú na základe rozdielov v mzdách medzi regiónmi (štátmi), by sa emigrácia
z krajín SVE mala týkať 3 – 4 % *obyvateľstva*. To by znamenalo napríklad ročný
prílev pracovných síl do Nemecka zhruba 200 až 300 tis. osôb [11], alebo podľa
iného modelu celková ročná migrácia v smere Východ – Západ z Poľska, Sloven-
ska, Slovinska, Česka a Maďarska by mala dosiahnuť asi 220 tis. osôb [12].
Ďalej sa predpokladá, že približne každý druhý migrujúci z krajín SVE sa po
dlhšom pracovnom pôsobení v západnej časti EÚ vráti domov. To znamená, že
*z dlhodobého hľadiska sa odhaduje odlev pracovných síl na úrovni cca 1 – 2 %
obyvateľstva*.

Mikroekonomické výskumy (na báze interview) viedli k podobným výsledkom
ako makroekonomické modely, iba rozpätie výsledkov bolo väčšie. *Od 1 % do
4 % obyvateľstva* vo veku od 15 do 65 rokov uvažuje o zamestnaní v krajinách
EÚ 15. Výskum z roku 1997 [13] stanovil cca 85 tisícovú hranicu ako reálnu pre
migrantov zo SR. Dve tretiny tých, ktorí by chceli žiť v zahraničí, sú muži a tri
štvrtiny z nich sú mladí ľudia do 40 rokov. Pre SR ako vysielajúcu krajinu mi-
grantov je významné poznanie, že v prvej vlne by mali odísť za prácou najkvalifi-
kovanjšie pracovné sily, nasledované po určitom čase aj menej kvalifikovanými.

Z domácich prameňov treba uviesť výsledky prieskumu Výskumného ústavu
práce, sociálnych vecí a rodiny [14] na vzorke 1 400 respondentov. Ako hlavný
motív pracovať v zahraničí uviedlo 80 % respondentov vyšší zárobok, pričom
viac ako tretina je ochotných zamestnať sa aj v prípade, že budú musieť vykoná-
vať prácu s nižšou kvalifikačnou náročnosťou, čím sa zoslabuje možnosť získa-
vania kvalifikácie pre našich pracovníkov v zahraničí.

Výskum potvrdil, že Nemecko (38 % z potenciálnych migrantov) je potenciál-
ne prvou cieľovou krajinou, nasleduje Rakúsko (26 %), Veľká Británia (14 %) a
Taliansko (12 %). Vysoké preferencie má stále Česko (20 %). Maďarsko (4 %)
spolu s Poľskom (iba 1 %) svedčia o tom, že ekonomické motívy v migrácii budú
jasne dominovať (migrácia do krajín s vyššími mzdami).

Aj podľa výsledkov výskumu, ktorý prezentoval Rainer Muenz na konferencii
o mobilite pracovných síl v Bratislave v apríli 2002 [15], vykazuje Slovensko
pomerne vysoké hodnoty záujmu obyvateľstva o prácu v zahraničí v porovnaní
s ostatnými krajinami V4. Podľa toho až 15,6 % obyvateľov SR prejavilo vše-
obecný záujem o emigráciu za prácou, ale len 2,1 % podniklo k tomu už aj prvé
kroky. V ostatných krajinách V4 boli hodnoty oveľa nižšie (!): Česko 9,5 %
(2,1 %), Maďarsko 8,0 % (0,7 %) a Poľsko 4,2 % (1,3 %). Pravdepodobne sa na

Slovensku prejavuje v postojoch potenciálnych migrantov tradícia úspešných vysťahovalcov z 30. rokov minulého storočia, ale aj najnovšie skúsenosti našich migrantov v krajinách EÚ. Postoje obyvateľstva sú pravdepodobne ovplyvnené aj poznaním situácie našich emigrantov (a nasledujúcej generácie) z obdobia po roku 1948, resp. 1968.

Reálne však počty migrantov za prácou ovplyvní, resp. určí až reálny dopyt v členských štátoch EÚ. „Medzinárodná migrácia práce je určovaná dopytom. Zvyčajne závisí väčšinou od potrieb a možností zamestnania v imigračných krajinách.“ [16]

V poslednom čase úvahy o kvantifikácii pohybu pracovných síl medzi Východom a Západom ovplyvnili aj teórie o hodnote imobility. Podľa nich sa totiž len ťažko budú nadväzovať vzťahy (akékoľvek) migrantov jednak na novom pôsobisku v zahraničí, jednak doma po návrate z emigrácie. Preto je z dlhodobejšieho hľadiska výhodnejšie využiť poznanie miestnych (domácich) pomerov na pracovné uplatnenie. Napriek tomu zo strednodobého a dlhodobého hľadiska bude reálny dopyt po pracovných silách z krajín SVE v členských štátoch EÚ pomerne vysoký, a to z dôvodu poklesu ponuky domácich pracovných síl v členských štátoch EÚ zapríčineného starnutím populácie, resp. uvoľnením pracovných miest. Z krátkodobého hľadiska, to je tesne po oficiálnom vstupe krajín SVE do EÚ, zosilnie dopyt po *kvalifikovaných pracovných silách*. Prechodné obdobie na voľný pohyb osôb totiž nebráni členským štátom EÚ, aby praktizovali selektívnu politiku výberu pracovných síl z krajín SVE. Príkladom je udeľovanie „zelených kariet“ pre špecialistov v odbore informačných technológií [17].

V samotných členských štátoch EÚ zaznievajú názory, že v prípade, ak najkvalifikovanejšie pracovné sily z krajín SVE nevyužijú terajšie členské krajiny EÚ, nastane odlev tejto najcennejšej skupiny pracovných síl do USA. Tam už teraz napríklad z Rumunska ročne získavajú cca 8,8 tis. vysokokvalifikovaných pracovných síl. Nedávno aj Nemecko prejavilo záujem o slovenských lekárov a pod. Tento proces odlevu kvalifikovaných pracovných síl (*brain drain*) bude naberať na intenzite. Prechodné obdobie na voľný pohyb osôb prakticky umožňuje terajším členským štátom EÚ, aby si z potenciálnych pracovných síl vyseletovali len tie najkvalifikovanejšie (resp. najpotrebnejšie) pracovné sily (to neznamena, že členské štáty EÚ, ktoré oznámili neuplatňovanie prechodných období, nebudú uplatňovať selektívnu politiku voči prichádzajúcim pracovným silám z krajín SVE).

V prípade reálnych úvah o emigrácii za prácou budú obyvatelia SR pravdepodobne zvažovať aj sociálne faktory súvisiace so zamestnaním sa v krajinách EÚ. Tieto faktory môžu zosilňovať čisto ekonomické faktory vyplývajúce z rozdielnej úrovne miezd. Preto hlavne ekonómovia z Nemecka ešte predtým, ako EÚ definitívne potvrdila prechodné obdobie na voľný pohyb pracovných síl, zvažovali

obmedzenie poskytovania sociálnych výhod pre pracovné sily z krajín SVE. „Redistribučné opatrenia západných štátov sociálneho blahobytu z ich daní financovanými sociálnymi výhodami a ich vysoká ponuka verejných statkov umelo zvyšuje motívy k migrácii.“ [11] Európska únia však tento model riešenia prechodného obdobia zamietla. Po prechodnom období však tieto sociálne faktory môžu nadobudnúť na význame.

Aké sú *výhody a nevýhody, resp. riziká voľného pohybu pracovných síl* pre obe strany? Európska únia po rozšírení nezačne fungovať na princípe voľného pohybu pracovných síl, ale len voľným pohybom produktov a voľným pohybom kapitálu. Ak rozšírená EÚ začne fungovať s prechodnými obdobiami na voľný pohyb pracovných síl, potom možno predpokladať, že terajšia EÚ 15 si odsunie výhodu z voľného pohybu pracovných síl (z vlastného pohľadu), avšak získa okamžite výhodu z voľného pohybu iných výrobných faktorov. Samotné disproporcie vyplývajúce zo starnutia populácie sa však začnú prejavovať až neskôr – po prechodných obdobiach. Disproporcie na trhu práce EÚ, ak by sa neriešili prílevom nových pracovných síl z krajín SVE, by mohli v členských štátoch EÚ spôsobiť *rast miezd*. Experti v EÚ 15, a osobitne v Nemecku očakávajú, že prílev pracovných síl z krajín SVE im pomôže udržať aj ich *penzijný systém*. Okrem toho „imigrácia zvyšuje príjem domáceho obyvateľstva, pretože imigranti prispievajú viac k pridanej hodnote a k HDP hostujúcej krajiny, ako dostávajú v mzdách“ [18].

Namieste je aj otázka, že ak do krajín SVE bude prúdiť kapitál, o aký kapitál pôjde predovšetkým, ak nebude na jeho obsluhu k dispozícii vysokokvalifikovaná časť pracovných síl, ktorá bude emigrovať za prácou do zahraničia? Neskončí sa integrácia krajín SVE s krajinami EÚ 15 v rozdelení na odvetvia schumpeterovského typu v jednej časti rozšírenej EÚ a neschumpeterovského typu v druhej?

Výhodou pre vysielajúcu krajinu by mohlo byť zníženie miery nezamestnanosti za predpokladu, že migrujúcich plne nahradia nezamestnaní. Splnenie tohto predpokladu je len málo reálne. Podľa kvantifikácie vplyvu odchodu migrantov za prácou do zahraničia (podľa údajov za rok 2001, t. j. 2 653 tis. ekonomicky aktívnych a počtu nezamestnaných 508 tis.), by sa napríklad v prípade odchodu už uvedených 80 tis. migrantov znížila miera nezamestnanosti iba o 2,6 percentného bodu z 19,1 % na 16,5 %. Znížili by sa aj náklady na pasívnu politiku zamestnanosti a uvoľnené prostriedky by sa mohli použiť na jej aktívnu časť.

Z dlhodobejšieho hľadiska je pozitívom aj získanie praxe a skúseností, avšak len v prípade, že tieto pracovné sily sa vrátia a skúsenosti využijú v domácich podmienkach. Za výhodu vysielajúcej krajiny migrantov sa považujú aj mzdy, z ktorých časť prúdi do domovskej krajiny, a tak zvyšuje jej hrubý národný produkt (HNP). Napríklad ak dnes cca 75 tis. pracovných síl pracuje v zahraničí

(vrátane Českej republiky) a za predpokladu, že každá osoba „privezie“ mesačne čo len 10 tis. Sk, potom za rok ide o sumu cca 9 mld Sk. Transfery miezd z terajších členských štátov EÚ budú v priemere na osobu ešte vyššie.

Na druhej strane *nevýhodou* pre vysielajúcu krajinu je odchod kvalifikovaných pracovných síl a *strata vynaložených verejných výdavkov na vzdelanie a kvalifikačnú prípravu* týchto pracovných síl. Eliminovanie tohto rizika je možné len systematickou politikou štátu zameranou na *podporu vzniku a rastu domácich high-tech firiem a celkové zvyšovanie potreby kvalifikovaných pracovných síl* v slovenskej ekonomike.

Z porovnania výhod pre vysielajúcu a prijímajúcu stranu vyplýva, že časové rozloženie výhod je jednoznačne výhodnejšie pre terajšie členské štáty EÚ (Nemecko, Rakúsko). Kandidátske krajiny práve po vstupe do EÚ by potrebovali pomoc v znížení miery nezamestnanosti (migráciou za prácou časti svojich pracovných síl). Voľný pohyb pracovných síl po vypršaní prechodných období však bude znamenať pokračovanie výhod pre terajšiu EÚ 15 v súvislosti so starnutím obyvateľstva. Zadržanie pracovných síl v terajších kandidátskych krajinách vytvorí naopak tlak na udržanie nízkej úrovne miezd, ktoré po dlhší čas bude môcť využívať zahraničný kapitál.

Vstup Slovenska do EÚ znamená teda na jednej strane šancu využiť výhody z migrácie osôb, no na druhej strane by hospodárska politika mala túto migráciu držať v racionálnych hraniciach, najmä potrebnou dynamikou a výkonnosťou ekonomiky, teda aby obyvatelia Slovenska nemuseli dlhodobo chodiť za prácou do zahraničia, či natrvalo emigrovať.

Záver

Vstup Slovenskej republiky do EÚ sa v prvých rokoch podstatnejšie neprejaví pozitívnymi zmenami na trhu práce. Týka sa to tak zamestnanosti, resp. nezamestnanosti, ako aj vývoja miezd a počtov pracovných síl, ktorí budú emigrovať za prácou (emigrácia časti pracovných síl by pomohla zmierniť nepriaznivú situáciu v nezamestnanosti). Pozitívne zmeny možno očakávať skôr v strednodobom a dlhodobom časovom horizonte.

Najväčšia neistota v predikcii vývoja uvedených oblastí trhu práce je spojená s nemožnosťou exaktnejšie predvídať správanie potenciálnych migrantov za prácou zo Slovenskej republiky a správanie firiem v terajších členských štátoch EÚ, do akej miery budú pripravené v podmienkach voľného pohybu pracovných síl zamestnávať pracovné sily z nových členských štátov.

Úroveň miezd bude determinovaná zmenou celkových podmienok trhu práce (vzťah ponuky a dopytu), ale osobitne situáciou v jednotlivých segmentoch tohto

špecifického trhu. V zásade však možno očakávať prehlbenie diferencií medzi najvyššími a najnižšími mzdami v ekonomike vzhľadom na kvalifikáciu.

Osobitným problémom sa javí terajšia veľmi nízka východisková úroveň miezd v Slovenskej republike v porovnaní tak s priemerom EÚ, ako aj s jej vyspelými krajinami. V prípade, že slovenská hospodárska politika neurobí potrebné kroky, slovenská ekonomika môže dlhodobo uviaznuť v pasci nízkych miezd, a to aj v súvislosti s prílevom zahraničného kapitálu. Dôsledkom by mohol byť dlhodobejší únik mozgov (*brain drain*) zo Slovenska, s ďalšími nepriaznivými účinkami na vývoj slovenskej ekonomiky.

Došlo 17. 9. 2002

Literatúra

- [1] Ekonomické a sociálne súvislosti vstupu SR do EÚ – prínosy a riziká. [Dosahová štúdia vypracovaná pre vládu SR.] Bratislava: Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV 2002.
- [2] KANTZENBACH, E.: Germany as a Business Location. *Intereconomics*, január/február 1994.
- [3] ROBINSON, P.: Active Labour-Market Policies: A Case of Evidence-based Policy Making? *Oxford Review of Economic Policy*, 2000, zv. 16, č. 1.
- [4] MOLLE, W.: The Economics of European Integration: Theory, Practice, Policy. Fourth Edition. Burlington: 2001.
- [5] WILDGRÉN, M.: Eastern Enlargement: Trade and Industrial Location in Europe. Forum, CESinfo, leto 2001.
- [6] LANE, P.: Profits and Wages in Ireland, 1987 – 1996. [Trinity Economic Paper Series.] Dublin: Trinity College 1998.
- [7] POESCHL, J.: Transition Countries Clamber Aboard the Business Boom in Western Europe. Upswing Masks Persistent Transition-Related Problems. [WIIW-Research reports, No. 264.] Vienna: WIIW, február 2000.
- [8] HOENEKOPP, E. – WERNER, H.: Eastward Enlargement of the European Union: a Wave of Immigration? [IAB – Labour market research topics, č. 40.] Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) 2000.
- [9] Statistisches Jahrbuch. 2001
- [10] VINTROVÁ, R. a kol.: Sociální a ekonomické dopady integrace ČR do EU (Šance a rizika). Praha: Rada vlády pro sociální a ekonomickou strategii 2001.
- [11] SINN, H. – WERDING, M.: Immigration Following EU Eastern Enlargement. Forum, CESinfo, leto 2001.
- [12] WELTERSKIRCHEN, E. – DIETZ, R.: Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf den Oesterreichischen Arbeitsmarkt. Wien: WIFO 1998.
- [13] FASSMAN, H. – HINTERMANN, C.: Migrationspotential Ostmitteleuropa, Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn. [ISR-Research report, No. 15.] Wien: ISR 1997.
- [14] LÍŠKA, M. – PRUŠOVÁ, A. – SRNÁNKOVÁ, Ľ.: Predpokladaná mobilita pracovnej sily SR v podmienkach jej integrácie do EÚ. Bratislava: Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny 2001.
- [15] MUENZ, R.: EU Enlargement and Future East-Est Migration in Europe. [Príspevok na medzinárodnej konferencii *Migračná politika pred rozšírením EÚ: Národná bezpečnosť a sociálna stabilita*.] Bratislava: 29. – 30. 4. 2002.

- [16] STRAUBHAAR, T.: East-West Migration: Will It Be a Problem. *Intereconomics*, júl/august 2001.
- [17] WERNER, H.: From Guests to Permanent Stayers? [From the German „Guestworker“ Programmes of the Sixties to the Current *Green Card Initiative for IT Specialists*.] Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) 2001.
- [18] OCHEL, W.: Selective Immigration Policies: Point System Versus Auction Model. Forum, CESinfo, leto 2001.

LABOUR MARKET DEVELOPMENT IN RELATION TO ACCESSION OF THE SLOVAK REPUBLIC TO THE EUROPEAN UNION

Ján KOŠTA – Milota ŠUJANOVÁ

The article is dealing with problems of labor market in connection with integration of Slovak Republic (SR) into the European Union (EU). Expected benefits and risks are especially analyzed in the development of employment and unemployment, wages and international mobility of labor sources. Analyses of supposed benefits and risks is extended with results of application relevant parts of the macroeconomic model.

Demand function for labor in the SR contains as a volume factor of demand the GDP in constant prices, and as a price factor real wages, e. i. price of labor. Except of this, a positive effect of foreign capital inflow and a negative effect of restructuring and substitution of labor by capital is supposed as well.

In 2008, employment should increase against the present level by about 170 – 180 thousands of persons. The unemployment in the case of entering EU should have decreasing tendency after 2004 down to the level around 15 per cent in 2008. More significant decline in unemployment is not possible with respect to growth off economic active population, which is in the SR too large and according to projections will rise between 2002 and 2008 by average annual rate of 0.52 per cent.

The development of wages will be determined by the relation of supply and demand for labor. High unemployment rate will pull the wages down. It is also not possible to assume that the wages will rise proportionally with expected growth of labor productivity.

On the other hand, it may be supposed that expected growth in GDP and foreign capital inflow will be reflected in growth of average wages and employment. According to our projections (with use of econometric mode) the real wages will rise up to 2008 against 2001 by about 33 per cent and nominal wages by 88 per cent.

The greatest problem of the free movement of labor force is the loss of qualified employees by their leave to the EU countries (a typical example is granting of „greens cards“ for the computer experts in Germany). Decline in labor supply at the domestic labor market will not be, however, so remarkable to create pressure on the growth in wages and decrease significantly the unemployment rate.