

***EKONOMICKÝ ÚSTAV SLOVENSKEJ AKADÉMIE VIED
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA EKONOMICKEJ UNIVERZITY
V BRATISLAVE, KATEDRA SOCIÁLNEHO ROZVOJA A PRÁCE***

***TRH PRÁCE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE PO JEJ
VSTUPE DO EURÓPSKEJ MENOVEJ ÚNIE***

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie
8. decembra 2011

Ján Košta ed.

Bratislava 2011

Autorský kolektív:

prof. Ing. Július Alexy, PhD.
doc. Dr. Mária Antalová, PhD.
Ing. Vladimír Bačišin, PhD.
doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.
Ing. Tatiana Bujňáková, PhD.
Ing. Štefan Burda
Ing. Gabriela Dovál'ová, PhD.
Ing. Pavol Hudec
Ing. Veronika Hvozdíková, PhD.
PhDr. Ing. Božena Iglarová, PhD.
PhDr. Vilma Juríčková, CSc.
Ing. Ľubomír Kadlečík
Ing. Ján Kavec, PhD.
Ing. Roman Klimko
Ing. Ján Košta, CSc.
Ing. Mária Majdová
doc. Ing. Marta Martincová, PhD.
doc. Ing. Marta Matulčíková, CSc.
Ing. Karol Morvay, PhD.
Ing. Silvia Ošková, PhD.
Mgr. Ing. Michal Páleník, PhD.
doc. Ing. Iveta Pauhofová, CSc.
PhDr. Borislav Petrík
Ing. Ivana Poluchová
Ing. Eva Pongráczová, PhD.
prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.
Ing. Ľubica Slušná
host'. prof. Ing. Peter Staněk, CSc.
Mgr. Miroslav Štefánik
Ing. Jaroslav Šumný

Recenzenti:

Ing. Peter Sika, PhD.
Ing. Géza Mihály, CSc.

Vedecký výbor konferencie:

prof. Ing. Milan Šikula, DrSc. – Ekonomický ústav SAV

prof. Ing. Ján Lisý, PhD. – Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD. – Katedra sociálneho rozvoja a práce, NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave

Ing. Ján Košta, CSc. – Ekonomický ústav SAV

doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc. – Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Ing. Eva Pongráczová, PhD. – Katedra sociálneho rozvoja a práce, NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave

Ing. Ján Kavec, PhD. – Katedra sociálneho rozvoja a práce, NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave

Organizačný výbor konferencie:

Ing. Ján Košta, CSc. – Ekonomický ústav SAV

Ing. Gabriela Dovál'ová, PhD. – Ekonomický ústav SAV

Ing. Roman Klimko – Katedra sociálneho rozvoja a práce, NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave

Ing. Pavel Strhár – Katedra sociálneho rozvoja a práce, NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave

Iveta Balážová – Ekonomický ústav SAV

Za obsah a jazykovú úpravu jednotlivých príspevkov zodpovedajú autori.

Technické spracovanie:

Iveta Balážová

© Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied; Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave, Katedra sociálneho rozvoja a práce

Bratislava 2011

ISBN 978-80-7144-188-5

OBSAH

NOVÉ DIMENZIE TRHU PRÁCE Dr. h. c. prof. Ing. Július Alexy, CSc.	7
ZMENY V PROFESIJNÝCH KOMPETENCIÁCH NA TRHU PRÁCE V UČIACEJ SA SPOLOČNOSTI doc. Dr. Mária Antalová, PhD. prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.	12
POZNÁMKY K VYMEDZENIU SKÚMANIA PONUKY A DOPYTU NA TRHU PRÁCE Z HĽADISKA ICH KOMUNIKÁCIA V MÉDIÁCH Mgr. Vladimír Bačisin, PhD.	24
ZAVEDENIE EURA A MEDZINÁRODNÁ SPOLUPRÁCA PODNIKOV host' doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.	31
VÝVOJ EKONOMICKEJ AKTIVITY NA SLOVENSKU Ing. Tatiana Bujňáková, PhD.	40
KRÍZOVÝ TRH PRÁCE V EUROZÓNE (EA) Ing. Štefan Burda	49
REGIONÁLNE DISPARITY V UPLATŇOVANÍ JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJOV AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE Ing. Gabriela Dováľová, PhD.	57
NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE Ing. Pavol Hudec	69
VPLYV HOSPODÁRSKEJ KRÍZY NA CHARAKTERISTIKY A ŠTRUKTÚRU PRACOVNEJ SILY V SR Ing. Veronika Hvozdíková, PhD.	77
RIZIKÁ ZNIŽOVANIA ÚČINNOSTI NÁSTROJOV AKTÍVNYCH OPATRENÍ NA TRHU PRÁCE PhDr. Ing. Božena Igliarová, PhD.	89
TRH PRÁCE AKO FUNDAMENTÁLNA ZLOŽKA TRHOVEJ EKONOMIKY PhDr. Vilma Juríčková, CSc.	100
ANALÝZA VÝVOJA PRIEMERNÝCH MIEZD V REGIÓNOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY Ing. Ľubomír Kadlečík	112
MODEL ZÁROBKOV, PRODUKTIVITY A FAKTOROV FLEXIBILITY NA TRHU PRÁCE Ing. Ján KAVEC, PhD.	118
K AKTUÁLNYM OTÁZKAM TRHU PRÁCE V KONTEXTE GLOBALIZÁCIE A EKONOMICKEJ RECESIE Ing. Roman Klimko	123
POSTAVENIE SLOVENSKA V MEDZINÁRODNOM POROVNANÍ NÁKLADOV PRÁCE Ing. Ján Košta, CSc.	130

SITUÁCIA ŽIVNOSTNÍKOV VO VZŤAHU K ODBORNEJ PRÍPRAVE A MONITORING VÝVOJA PRACOVNÝCH MIEST	
Ing. Mária Majdová	143
VPLYV ĽUDSKÉHO KAPITÁLU NA TRH PRÁCE V KONTEXTE NOVEJ EKONOMIKY	
doc. Ing. Marta Martincová, PhD.	148
MONITORING NÁROKOV ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH SUBJEKTOV NA ZAMESTNANCOV – VÝCHODISKO REALIZÁCIE ĎALŠIEHO PROFESIJNÉHO VZDELÁVANIA	
doc. Ing. Marta Matulčíková, CSc.	155
ZMENY VO VZŤAHU MEDZI MAKROEKONOMICKÝM VÝVOJOM A VÝVOJOM NA TRHU PRÁCE V SR	
Ing. Karol Morvay, PhD.	166
POSTAVENIE CHUDOBNÝCH PRACUJÚCICH NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE	
Ing. Silvia Ošková, PhD.	174
OSOBY NEZAPOJENÉ DO TRHU PRÁCE AKO POTENCIÁL ROZVOJA EKONOMIKY SR	
Mgr., Ing. Michal Páleník, PhD.	179
NÁZORY EXPERTOV NA TRH PRÁCE A ZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU	
PhDr. Borislav Petřík	185
KOORDINÁCIA SYSTÉMOV SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRI MOBILITE PRACOVNEJ SILY	
Ing. Ivana Poluchová	196
SOCIÁLNA EKONOMIKA AKO NÁSTROJ ZMIERŇOVANIA NEROVNOSTÍ NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE	
Ing. Eva Pongráczová, PhD. prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.	202
VZŤAH EKONOMICKÉHO RASTU A NEZAMESTNANOSTI V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE	
Ing. Ľubica Slušná	210
ZMENY V NÁVRATOCH DO VZDELANIA ZAPRÍČINENÉ EXPANZIOU TERCIÁRNEHO VZDELÁVANIA V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY	
Mgr. Miroslav Štefánik, PhD.	219
TRENDY, OHROZENIA A PRÍLEŽITOSTI SLOVENSKEJ EKONOMIKY Z POHLADU ODBOROV S AKCENTOM NA VÝVOJ TRHU PRÁCE V SR	
Ing. Jaroslav Šumný	232
GLOBÁLNA KRÍZA A GLOBÁLNY TRH PRÁCE	
host' prof. Ing. Peter Staněk, CSc.	244
REGIONÁLNA PRÍJMOVÁ STRATIFIKÁCIA OBYVATEĽOV SLOVENSKA A SÚVISLOSTI S FORMOVANÍM TRHU PRÁCE	
Doc. Ing. Iveta Pauhofová, CSc.	257

ÚVOD

Konferenciu *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie* pripravili spoločne Ekonomický ústav SAV a Katedra sociálneho rozvoja a práce Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Odbornej verejnosti priniesla nové poznatky z oblasti trhu práce, zamestnanosti a súvisiacej sociálnej sféry. Prezentovala výsledky riešiteľov príslušných projektov VEGA, ale aj názory ďalších odborníkov na riešenie hlavných problémov v uvedených oblastiach. Konferencia bola určitou sondou do predchádzajúceho zložitého obdobia. Svetová ekonomika, ekonomika EÚ i ekonomika Slovenska prešli od roku 2004, t. j. od najväčšieho rozšírenia EÚ vo svojej histórii, dynamickým vývojom, ktorý vyústil do finančnej a hospodárskej krízy od roku 2008. Dôsledky krízy sa s najväčšou intenzitou prejavili predovšetkým v raste zadlženosti viacerých európskych krajín s negatívnymi dôsledkami na stabilitu eura a zamestnanosť. Na začiatku finančnej a hospodárskej krízy prijatie eura na Slovensku hodnotili odborné i politické kruhy prevažne vysoko pozitívne, ale postupne zaznievajú aj negatívne hodnotenia vyplývajúce hlavne z nutnosti dotovania spoločného eurovalu. Dokonca sa spochybňuje aj samotná existencia eura ako jednotnej európskej meny. Argumentuje sa aj situáciou v nových členských štátoch, ktoré si ešte zachovávajú národné meny, a ktoré sa vlastnou menovou politikou lepšie dokázali prispôsobiť kríze (napr. Poľsko dokázalo znižovať mieru nezamestnanosti i mieru dlhodobej nezamestnanosti).

Rast konkurencie v globálnom meradle bude mať v najbližších rokoch ešte väčší vplyv na slovenskú ekonomiku a slovenský trh práce. O to zložitejšie bude plniť ciele stratégie Európa 2020 v slovenských podmienkach, napríklad v raste miery zamestnanosti a osobitne v znižovaní dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je najvyššia spomedzi všetkých krajín EÚ. Ide o proces, ktorého vývoj je poznačený jednotlivými etapami krízy – od finančnej k dlhovej. V tejto súvislosti je podstatné, že dochádza k prehľbovaniu príjmových nerovností, ktoré majú svoje konzekvencie na trhu práce. Ďalšia etapa krízy s veľkou pravdepodobnosťou bude viesť k redukcii spotreby a následne i produkčných kapacít. Ako sa táto postupnosť a väzby prejaví na formovaní slovenského trhu práce, je veľmi otáznne. Faktom však je, že slovenský produkčný potenciál reprezentujú predovšetkým zástupcovia transnacionálnych korporácií (vzhľadom na tvorbu HDP), ktorí budú problémy kapacít a zamestnanosti riešiť skôr inde ako vo svojich materských krajinách.

Organizátori konferencie sú presvedčení, že v tomto zborníku dostáva odborná verejnosť na Slovensku do rúk cenné hodnotenie náročného obdobia vývoja slovenského trhu práce i určité námety, ako riešiť jeho hlavné nahromadené problémy. Zároveň si organizátori konferencie uvedomujú, že zníženie miery nezamestnanosti a zníženie dlhodobej miery nezamestnanosti bude vyžadovať tak ďalší výskum, ako aj zmeny doterajších prístupov v hospodárskej politike i v čiastkových politikách trhu práce.

Ján K o š t a

vedecký pracovník EÚ SAV
predseda organizačného výboru konferencie

NOVÉ DIMENZIE TRHU PRÁCE

Abstrakt

Príspevok reaguje na vystupujúce zmeny nástupom nových indikátorov a smerov vývoja svetového hospodárstva, vyvolané globalizáciou a svetovou hospodárskou krízou, ktorá prerástla do krízy civilizácie. Nastúpil prienik humanizácie, etiky a solidarity do súčasnej znalostnej ekonomiky. Tým dochádza i k novým dimenziám trhu práce.

Abstract

The paper talks about the upcoming changes through new indicators and with direction of the world economic development, caused by globalization and world economic crisis, which grew into civilization crisis. It has brought penetration of civilization, ethics and solidarity to current knowledge economy. Through this new market dimensions are brought.

Úvod

Súčasná znalostná – informačná revolúcia odštartovala gigantickú tretiu vlnu ekonomických, technických a sociálnych zmien. Tieto nútia súčasnú spoločnosť a organizácie správať sa radikálne k novým a neustále sa meniacim podmienkam a odsúva doteraz uplatňované teórie civilizácie druhej vlny. Informácie sa dnes šíria rýchlosťou miliónkrát vyššou, ako pred sto rokmi a nastupuje radikálne nová tretia vlna civilizácie.

1. Radikálna tretia vlna civilizácie

Umožňuje to revolúcia v telekomunikáciách, ktorá vytvára podmienky pre rozvoj „sieťovej ekonomiky.“ Ekonomická veda tretej vlny v tomto turbulentnom prostredí sa doteraz iba rodí a intelektuálny rámec, ktorý by mal zjednotiť teóriu riadenia a ekonómiu zatiaľ akoby neexistoval. Táto úloha je o to viac pred nami. Dôsledok tohto stavu sú ekonomické krízy spoločnosti a bez vedecky podloženej predpovede realizované radikálne ekonomické reformy spravidla majú katastrofálne následky. Dôkazom toho sú rozsiahle ekonomické reformy, ktoré prebehli v 20. storočí:

- aplikácia Marxovej teórie v komunistických štátoch
- aplikácia Keynesovej všeobecnej teórie zamestnanosti; úroku a peňazí v Anglicku a
- aplikácia chybného konceptu prestavby ekonomík v postkomunistických štátoch na trhovú systém.

Tieto reformy zákonite viedli k úpadku občanov príslušných krajín, pretože sa realizovali bez poznania prírodných zákonov platných v živom svete v spätosti s ekonómiou. Tieto determinujú konanie ľudí ako živých bytostí.

V doterajších modeloch chýbajú aktivity mysle človeka, ktoré určujú všetko, čo sa v ekonomických javoch odohráva. Bez života ľudí by však neboli ekonomické javy a procesy. Všetky ekonomické procesy začínajú v mysli človeka, či už je to u podnikateľa alebo jeho zamestnanca, ktoré sa realizujú trhom práce. Úžitková hodnota vzniká prenosom informácie z mysle človeka na pracovný predmet do rozhodovacej situácie. Táto informácia, časť ekonomických procesov, sa ukazuje ako chýbajúca v modelovom zobrazení, čo sa prejavuje určitým anachronizmom v dobe informačnej revolúcie. Dôsledky tejto skutočnosti sa už začínajú analyzovať na finančných trhoch, kde je snaha predpovedať budúcnosť, ktorá závisí od rozhodnutí ľudí v súčasnosti. Ide tu o mechanizmus obojstrannej spätnej väzby medzi myslením a realitou. Namiesto toho, aby finančné trhy odrážali nežiaducu realitu, aktívne ju vytvárajú. Existuje tu dvojité spojenie medzi súčasným rozhodnutím a budúcou udalosťou, dochádza k reflexivite. Je to mechanizmus obojstrannej spätnej väzby medzi myslením a realitou. Podobný mechanizmus spätnej väzby zasahuje i tu do aktivít, ktoré počítajú s vedomou účasťou ľudí. Dochádza k dvojsmernej reflexívnej interakcii medzi tým, čo účastníci očakávajú a tým, čo sa naozaj stane. Tu vystupuje jadro pochopenia ekonomických, politických a spoločenských javov. Ekonomické a spoločenské udalosti bývajú rozdielne a skúmajú možnosti a podmienky rovnovážneho stavu systému. O koncept rovnováhy opierajúca sa ekonomická teória musí počítať s rušivými prvkami. Kyvadlo sa vráti do pokojnej polohy bez ohľadu na veľkosť pôvodnej výchylky, ale kedy? A tu účastníci trhu aj regulátori často menia ekonomické pravidlá podľa vlastných predstáv a rovnováha sa stáva ilúziou. Tým dochádza i k novým dimenziám trhu práce, ktoré je nutné kvalifikovane analyzovať.

2. Dimenzie trhu práce

Rozhodujúcu úlohu majú tri dimenzie:

- ekonomická
- sociálna
- filozoficko-vzdelávacia

Pre **ekonomickú dimenziu** výrazne vystupuje produktivita kvalifikovanej práce, v ktorej prioritu má vzdelaný a permanentne sa učiaci pracovník. Podniky zmenia svoj charakter a stanú sa organizáciou založenou na znalostiach, kde hodnoty sú vytvárané kvalifikovanou prácou a individuálnymi vedomosťami ako výsledok interpretácie informácií na základe individuálnych schopností. To je sofistikovaná práca.

Sociálna dimenzia vystupuje ako výzva spoločnosti na riešenie novovystupujúcich realít dotýkajúcich sa osobitne sociálnych otázok spojených so zvýšenou výkonnosťou, produktivitou

práce, zamestnanosťou a demografickými otázkami. Ďalej so zmenou charakteru invenčných a inovačných procesov, s komplexnými revitalizačnými zmenami, globálnou konkurenčnou schopnosťou a ďalšími.

Filozoficko-vzdelávacia dimenzia, ktorá vyplýva z nového členenia spoločnosti a jej hodnôt na estetické a intelektuálne vnímanie, teda na vnímanie intelektuálov a manažérov. Intelektuálne je orientované na hodnotové, ideové a názorové, manažéri sa zaoberajú ľuďmi a prácou. Tento obsah nachádza svoje vyjadrenie prostredníctvom novej syntézy filozofickej a vzdelávacej. Každý manažér najmä vo výrobe si musí osvojiť a v praxi uplatniť „novú disciplínu“, ktorá integruje znalosti inžiniering, vedenia ľudí a ekonomiky cez učiacu sa spoločnosť.

Nastupujúce rýchle tempo inovácií v technológiách, najmä informačných, podstatne zvyšujú produktivitu a kvalitu výroby. Súčasne redukujú požiadavky na nízkokvalifikované pracovné sily, ktoré sťažujú prognózovanie vývoja požiadaviek na vedomosti a zručnosti v jednotlivých povolaniach. Ďalej spôsobujú, že príprava na povolanie zameraná na nízke špecializácie sa stáva neefektívna. V priebehu 10 rokov:

- približne 70 % - 80 % technológií, ktoré sa dnes používajú, ale v priebehu 10 rokov pracuje ešte stále 75 % - 85 % pracovníkov, ktorí získali svoju odbornú prípravu pred 10-40 rokmi.
- v Európskej únii zaniká ročne cca 10 miliónov pracovných miest (7 %) a vzniká približne rovnaké množstvo nových. V priemere každý šiesty zamestnanec cca (17 %) mení v priebehu roka zamestnanie a každý ôsmy (12,5 %) zmení aj odvetvie svojej práce. Z uvedeného vyplýva, že celoživotné povolanie v podstate odmietajú. Preto namiesto kvalifikačných požiadaviek určitého celoživotného povolania sa aktuálnejšie stáva celoživotná zamestnateľnosť. Teda príprava na povolanie sa má orientovať na všeobecné zručnosti a nie na zručnosti špecifické. Zamestnávateľia vo vyspelých krajinách prijímajú do zamestnania prednostne ľudí, ktorí majú vyššie vzdelanie, dobré základy jazykovej prípravy, rozumejú technologickým procesom. Ďalej vedia tvorivo samostatne riešiť problémy, pracovať v tímoch, orientovať sa v explózii informácií, ktorí majú ochotu permanentne sa vzdelávať a ktorí sú adaptabilní.

Z toho vyplýva, že rozdelenie vzdelávania na odborné a všeobecné na stredoškolskej úrovni sa stáva anachronizmom, rozdeľujúcim spoločnosť a brzdiacim faktorom rozvoja nových technológií. Stredné všeobecné vzdelanie ale má zahŕňať techniku, technológiu a ekonomiku v organickej spätosti.

Príprava na povolanie by sa mala presúvať na obdobie po skončení strednej školy a má byť súčasťou celoživotného vzdelávania.

Vzdelávanie je kľúčový sektor rozvoja spoločnosti založenej na vedomostiach a prevenciou nezamestnanosti.

3. Modifikácia modelu zamestnanosti

V súčasnosti do pozornosti vstupuje modifikácia modelu zamestnanosti pod vplyvom vystupujúcich aktuálnych indikátorov. To sú globálna hospodárska a finančná kríza, prerastajúca do krízy civilizačnej, transnacionálna ekonomika a nastupujúce mocnosti BASIC, BRIC a IBSA, udržateľnosť európskych sociálnych modelov a trhu práce.

Tlak a výzva na reformy trhu práce a jeho väčšiu flexibilitu často nesprávne interpretovanú. Treba podporovať jednotný európsky trh práce a reformovať systémy sociálnej ochrany v smere podpory pohybu pracovnej sily v európskom priestore. Tiež podporovať slobodu individuálnou cestou vyššej miery dekomodifikácie pracovnej sily.

Ďalej vstupujú nové priority Lisabonu v prospech trojice:

- produktivita
- rast
- pracovné miesta,

ktoré treba posudzovať v kontexte s rámcovým programom EÚ pre vzdelanie a inovácie s horizontom 2020, ako hybnej sily pre našu slovenskú ekonomiku a osobitne pre trh práce a našu zamestnanosť.

Nastupujú tri priority:

1. Vynikajúca veda
2. Priemyslové vedenie (industrial leadership)
3. Spoločenské výzvy.

Návrh komisie EÚ na financovanie programu na výskum a inovácie rokov 2014-2020 je vo výške 80 mld. Eur. Hlavná časť Európa 2020 sa dotýka výskumného priestoru, a to:

- reakcia na hospodársku krízu, investovať do budúceho rastu a zamestnanosti, ďalej
- zameranie sa na zmiernenie znepokojenia ľudí dotýkajúce sa ich životných podmienok bezpečnosti a životného prostredia.
- upevňovanie globálnej pozície EÚ vo výskume, inováciách a technológiách.

Novosti – zvýraznenie

- svetová veda je základom technológie zajtrajška, pracovných miest a udržiavania životnej úrovne.
- Európa potrebuje viac inovatívnych malých a stredných podnikov k vytvoreniu rastu a pracovných miest.
- Strategické investície do kľúčových technológií, do moderných výrobných mikroelektronika a podpora inovácií v rámci novo vznikajúcich odvetví – nové priemyslové vedenie.
- Európa potrebuje prilákať viac súkromných investorov do výskumu a inovácií.

- Prelom riešenia sa nachádza vo viacodborovej spolupráci zahrňujúci humanitné vedy, osobitne ekonomické.
- Sľubné riešenia musia byť otestované, preukázané a implementované do výrobného meradla.

Načrtnuté priority a zvýraznené novosti pri ich skúmaní zaznamenávajú niektoré úvahy ako šité na mieru našej ekonomike. Iste vyžadujú konkrétne kroky a analýzu k ich implementácii s rešpektovaním našich svojrázností.

Záver

Prieskum poukazuje, že súťaž jednotlivých ekonomík v rámci celého globálneho podnikateľského priestoru sa stáva navyše súťažou úrovne jednotlivých kultúr. Zmena zakladá nový súbor cieľov a hodnôt pre orientáciu a ponímanie svojej profesie na trhu práce.

Literatúra

1. ALEXY, J.: Trh práce a manažment ľudských zdrojov. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. ISBN 978-80-225-2728-6.
2. HYKISCH, A.: Nebojme sa sveta – sprievodca globálnym myslením. Bratislava: Lizard, 2001, s. 136. ISBN 80-967844-3-9.
3. LEHMANNOVÁ, Z.: Aktuálne otázky globalizácie. Praha: Vydavateľstvo VŠE, 2003, s. 328, 337. ISBN 80-245-0621-1.
4. PLAVČAN, P.: Vedomostná spoločnosť v Slovenskej republike. Bratislava: Merkury, s. r. o. 2006. ISBN 80-89143-32-6.
5. REMIŠOVA, A.: Etika a ekonomika. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2004. ISBN 80-225-18720-4.

KONTAKT:

Dr. h. c. prof. Ing. Július Alexy, CSc.
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska 1
852 35 Bratislava
E-mail: krsp@euba.sk

ZMENY V PROFESIJNÝCH KOMPETENCIÁCH NA TRHU PRÁCE V UČIACEJ SA SPOLOČNOSTI¹

Abstrakt

Rozvoj ľudských zdrojov ako i budovanie jednotného trhu práce sa stali pre európske krajiny prioritou a odvíjali sa od ideí učiacej sa spoločnosti. Na Slovensku tento trend nebol zdôrazňovaný, iba ak prostredníctvom implementácie Memoranda celoživotného vzdelávania, pozornosť bola zameraná predovšetkým na dosahovanie ekonomických ukazovateľov.

Cieľom príspevku je nielen poukázať na špecifiká učiacej sa spoločnosti ale i učiacej sa organizácie, ktorá tvorí nevyhnutnú podmienku dosiahnutia zmeny na makroúrovni.

Pre vytvorenie novej sociálnej kvality bude nevyhnutné vykonávať celkom nové činnosti, ktoré doteraz neboli samozrejmosťou na trhu práce. Autorky ich zhrnuli do nasledujúcich rolí: rola kouča, rola inovátora, rola facilitátora, rola evalvátora, rola vodcu, rola konzultanta a rola projektového manažéra. Odporúčajú ich transformovať do konkrétnych pracovných ako i edukačných štandardov a to na národnej ako i medzinárodnej úrovni.

Abstract

Human resource development and building of the labour single market became priorities for European countries, which developed from ideas of the learning society. In Slovakia this tendency was not underlined, only through implementation of the Memorandum of long-life learning, attention was oriented at achieving of the main economic indicators.

Goal of this article accents on specification of the learning society but also the learning organisation, which is essential condition for the change on macro-level.

This new social quality creation will be necessary to operate wholly new activities, which were not platitude at labour market. They were summarized by authors into following roles: role of coach, role of innovator, role of facilitator, role of evaluator, role of leader, role of consultant, role of project manager. They recommend their transformation into concrete job and educational standards on national and also international level.

Úvod

Potreba rozpracovania koncepcie rozvoja ľudských zdrojov na úplne nových filozofických základoch vznikla u nás v súvislosti s integračným procesom do nových európskych a svetových štruktúr.

¹ Príspevok je výstupom projektu ESF *Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí* (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku. Projekt je financovaný zo zdrojov EÚ.

Stala sa dôležitou hlavne pre expertov, ktorí predikovali interné ako i externé zmeny celej spoločnosti, prípadne Európy a ovplyvňovali politikov, manažérov, prípadne iných odborníkov riešiacich problémy daného typu na makroúrovni, mezoúrovni a mikroúrovni.

Koncepcia rozvoja ľudských zdrojov, prepojená na politiku trhu práce mala vychádzať predovšetkým z existujúceho modelu ekonomiky a z jedinečného prístupu k transformácii na podmienky sociálne trhového hospodárstva a mala sa odvíjať od ideí **učiacej sa spoločnosti**. Európska komisia predpokladala integráciu Európy na báze najnovších výdobytkov vedy a techniky a sociálnych zmien vedúcich k vyššej kvalite života.

Rozvoj ľudských zdrojov ako i budovanie jednotného trhu práce sa stali prioritou, avšak na Slovensku málo rešpektovanou, keďže tu sa zdôrazňovali predovšetkým dosahované ekonomické ukazovatele a nie harmonizácia potrieb praxe so vzdelávaním.

Cieľom príspevku je poukázať na špecifikum učiacej sa spoločnosti a učiacej sa organizácie a zároveň identifikovať zmeny v profesijných kompetenciách na trhu práce vyplývajúce z implementačného procesu danej stratégie na makro ako i mikroúrovni.

1. Nová dimenzia kvality života v učiacej sa spoločnosti

Približne od roku 1974² sa začala odborná verejnosť zaoberať myšlienkou, ako vylepšiť kvalitu života ľudí. Už vtedy sa najzaujímavejšou alternatívou stala učiaca sa spoločnosť. Jej myšlienka bola natoľko presvedčivá, že neskôr sa začala považovať za jediné riešenie ekonomických, politických a sociálnych problémov.

Podstata jej novej kvality spočíva v prozaickej zmene vnímania vedy a techniky a jej dopadov na reálny život obyvateľov. V novej spoločnosti by sa mal stať sociálny pôvod a zdedený majetok, ktoré doteraz tvorili najdôležitejšie elementy sociálnej stratifikácie, sekundárnou záležitosťou a vzdelanie a schopnosť odborne rásť, by mali predstavovať jej primárny determinant.

Uvedené myšlienky znamenali kvalitatívny zlom a stali sa hlavnou súčasťou očakávanej zmeny, ktorá mala šancu vytvoriť široké možnosti pre uspokojovanie potrieb všetkých zúčastnených.

Po tridsiatich rokoch ich krištalizácie sa vízia transformovala poprednými politickými lídrami do hlavnej stratégie Európskej únie. Biela kniha Európskej komisie *„Vyučovanie a vzdelávanie – Smerom k učiacej sa spoločnosti“*, je skutočnosťou a učiaca sa spoločnosť sa stáva pre nás dosiahnuteľnou, a možno ani nie o 20 rokov, skutočnou realitou. Predstavuje na jednej strane vedomosť narábať s informáciami, a na druhej strane schopnosť vytvárať špeciickú spoločenskú kultúru a klímu založenú na kvalitatívne vyšších hodnotách, kde sa rozvoj človeka podmieňuje odbornosťou, ale i sociálnymi spôsobilosťami, podporujúcimi vyššiu

² T. Husén, *The learning Society*, London, Methuen, 1974.

efektívnosť v dosahovaní individuálnych, skupinových, organizačných alebo spoločenských cieľov.

Teoretický rámec učiacej sa spoločnosti, ako i manažovanie štátu k dosiahnutiu očakávanej kvality, vypracoval pomerne podrobne Donald Schön, ktorý tvrdil, že proces zmeny predstavuje stratu stabilného štátu, v rámci ktorého musia prejsť všetky jeho inštitúcie kontinuálnym procesom transformácie.³ Od nás sa očakáva, že tomuto procesu budeme schopní porozumieť, naučíme sa ho viesť, ovplyvňovať a manažovať. Inými slovami sa staneme odborníkmi v učení.

Ďalej zdôrazňoval, že budovanie učiacej sa spoločnosti nepredstavuje len schopnosť transformovať inštitúcie na základe konkrétnej situácie a požiadaviek, ale aj spôsobilosť ich rozvíjať, a to takým spôsobom, aby sa stali súčasťou učiaceho sa systému. Teda samotné učenie nebude predstavovať len kvalitu jednotlivcov alebo edukačného procesu, ale kvalitu celej spoločnosti.

Jednou zo Schönových veľkých inovácií bolo úsilie preskúmať vnútorné prostredie organizácií, ktoré implementovali učiaci sa systém a vyhodnotiť jeho efekty. Na základe získaných výsledkov, už pred 20 rokmi, navrhol, aby sa táto kvalitatívna zmena stala nevyhnutnosťou, hoci po teoretickej a metodologickej stránke bola pomerne slabo rozpracovaná.

O niečo neskôr, Robert M. Hutchins⁴ deklaroval, že učiaci sa spoločnosť je nevyhnutným stupienkom nášho vývoja, pretože existujúce vzdelávacie systémy dostatočne rýchlo nereagujú na požiadavky spoločenskej praxe. Taktiež zdôrazňoval, že je potrebné vnímať učenie ako nástroj spoločenskej zmeny.

Torsten Husén⁵ vo svojich argumentoch potvrdil, že bude veľmi potrebné, aby sa štáty stali učiacimi sa spoločnosťami, v ktorých vedomosti a informácie sa nachádzajú v centre každej z realizovaných aktivít.

Vízia zmeny vzdelávacieho systému bola ďalej rozvinutá Stewartom Ransomom⁶ a zahrnovala nasledujúce zovšeobecnené myšlienky: Vzdelávanie sa stane celoživotným procesom. Bude sa chápať ako kontinuálny proces formálneho ako i neformálneho vzdelávania. Stane sa viac a viac individuálnou záležitosťou. Vzdelávacie centrá budú facilitovať učenie doma a v práci. Vzdelávanie sa stane zmyslupľnejšie a dôležité v aplikačnej úrovni. Bude predstavovať široký edukačný systém tvorený rôznymi organizáciami. Bude mať presne definované ciele, systém informácií a multi-mediálny manuál.

³ Schön, D. A. (1973) *Beyond the Stable State. Public and private learning in a changing society*, Harmondsworth: Penguin, s. 28. Schön, D. A. (1967) *Invention and the evolution of ideas*, London: Tavistock (first published in 1963 as *Displacement of Concepts*). Schön, D. A. (1967) *Technology and change: the new Heraclitus*, Oxford: Pergamon. Schön, D. A. (1973) *Beyond the Stable State. Public and private learning in a changing society*, Harmondsworth: Penguin.

⁴ Hutchins, R. M. (1970) *The Learning Society*, Harmondsworth: Penguin.

⁵ Husén, T. (1974) *The Learning Society*, London: Methuen, s. 234.

⁶ Ranson, S. (1998) 'A reply to my critics' in S. Ranson (1998) *Inside the Learning Society*, London: Cassell.

Napriek spomínaným prístupom, môžeme dnes konštatovať, že učiaca sa spoločnosť existuje, avšak nik nevlastní praktický návod na jej implementáciu. Jej základným znakom je prijatie vzdelávacieho prístupu do každodenného života jednotlivcov. V tomto zmysle učiacu sa spoločnosť charakterizovali i hlavní lídri mnohých krajín ako napríklad Malajzie, Číny, USA, Fínska, Veľkej Británie a pod.

Na Slovensku sa taktiež jej vízia veľmi často pertraktuje, ale ťažšie implementuje, napriek odporúčaniam zo strany Európskej komisie. Situácia zlyháva na závažných skutočnostiach. Chýba vedeckovýskumná platforma spätá so vzdelávaním, ktorá by umožnila systematickejšie „uchopiť“ celý problém a ho i postupne monitorovať. Chýba taktiež koncepcia rozvoja ľudských zdrojov, pod ktorou nemáme na mysli všeobecné tendencie obyvateľstva podľa vybraných ukazovateľov, akými sú vzdelanostná úroveň a zamestnanosť, prípadne nezamestnanosť, alebo starnutie obyvateľstva a jeho vplyv na verejné financie, ale koncepciu rozvoja ľudí v intenciách potrebného smerovania Slovenska, ktorá by zohľadňovala očakávané zmeny v edukačných a pracovných štandardoch, zaisťujúcich dosahovanie očakávanej stratégie, ale aj vytváranie potrebnej spoločenskej klímy.

Doteraz rozpracované vízie sa týkali skôr ekonomických ukazovateľov ako indikátorov profesionality ľudí, prejavujúcej v konkrétnej práci a v konkrétnych organizáciách a inštitúciách.

2. Základné charakteristiky učiacej sa organizácie

Učiaca sa organizácia je odborníkmi považovaná za najviac efektívnu formu kooperácie ľudí, s najväčšou šancou uspieť, rozvíjať sa⁷ a čeliť dokonca rôznym formám ekonomických kríz. Svojou podstatou predstavuje základný kameň globálnejších zmien⁸ – učiacich sa komunít, regiónov, spoločností.

Jej vznik prináleží do 80. rokov minulého storočia, keď sa experti začali zaujímať o limitované výkony pracovníkov spôsobované prílišnou kontrolou zo strany vedenia organizácie, ale aj vzrastajúcim dopytom po novej technológii, vyššej úrovni kompetencií, nových formách organizácie práce a súčasne vyššej kvality zákazníckych služieb. V posledných 10 rokoch sa záujem o ňu ešte viac prehĺbil. Bol však sprevádzaný dilemami ako vo vede, tak i v praktickej implementácii. V teórii ju niektorí autori dokonca považovali za nerealistický

⁷ LUND, R. – GJERDING, A. N.: *The Flexible Company, Innovation, Work Organisation and Human Resource Management*, In: DRUID 1996. Working Paper No. 96-17, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg. Na internete: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=54245. LUNDVALL, B.Å. – BJÖRN J.: *The Learning Economy*. In: *Journal of Industry Studies* 1994/1, pp. 23–42. ISSN 1320-6095.

⁸ ŠIKULA, M.: *Vplyv kvalitatívnych zmien inštitucionálneho prostredia v procese globalizácie na konkurencieschopnosť*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV 2008. ISSN 1337–5598 (elektronická verzia). <<http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/WP14.pdf>>.

model, nazývaný fikciou a mýtom.⁹ Ešte dnes nám literatúra poskytuje len obrysové poznatky o novej kvalite pracovného života, a ešte menej rozoberá praktickú implementačnú časť. Autori síce pertraktujú, že firmy by mali klásť väčší dôraz na učiaci sa proces, ale ako realizovať dané idey a ako postupovať pri konkrétnom procese zostáva na invenčnosti jednotlivých manažérov alebo konzultantov.

Myšlienka učiacej sa organizácie oslovuje predovšetkým pre jej flexibilitu reagovať na výzvy z prostredia. Tradičný prístup, založený predovšetkým na strategickom manažmente a rozvoji organizácie v daných intenciách, v súčasnosti, nevytvára dostatočné riešenia, dokonca neraz neusmerňuje manažérov k výberu najvhodnejšieho variantu. Optimálnou možnosťou sa im teda oprávnene vidí implementácia učiacej sa organizácie. V rámci nej je potrebné akceptovať jeden závažný fakt, že učenie sa nestáva len jednou funkciou, ale prierezom každej činnosti. Celá organizácia sa stáva systémom, v ktorom sa jednotlivci učia z činností organizácie a organizácia ako celok sa zasa učí z aktívnej súčinnosti jednotlivcov. Napríklad B. Garratt charakterizoval kvalitu tohto špecifického vnútorného prostredia ako facilitáciu učenia sa, ktoré umožňuje kontinuálnu transformáciu organizácie.¹⁰

P. Senge ju vnímal ešte na vyššej úrovni abstrakcie ako „organizáciu, ktorá neustále rozširuje kapacity pre tvorbu svojej budúcnosti.“¹¹ Vo všeobecnosti môžeme za učiacu sa organizáciu považovať každý subjekt, ktorý podporuje transfer vedomostí v učiaci sa proces, využíva vedomosti, realizuje podporu pre svojich zamestnancov a vytvára prostredie vhodné pre sústavný rozvoj, povzbudzuje zamestnancov, ktorí sú zodpovední za svoj individuálny rozvoj, zjednocuje ich potenciál a využíva túto silu na permanentný rozvoj organizácie.

Veľa odborníkov taktiež poukazuje na silnú synergiu vytvárajúcu sa učením.¹² Učiacu sa organizáciu sa, podľa nich, prejavuje decentralizovanou zodpovednosťou, tímovou prácou, cirkuláciou pracovníkov medzi jednotlivými oddeleniami, investovaním do vzdelávania a pozitívnym vplyvom na výkon.

Počas posledných 10 rokov vznikali viaceré modely, v rámci ktorých bola snaha podporiť výkonnosť organizácie prostredníctvom infraštruktúry učenia sa. Mnohí autori prijali

⁹ RÜDIGER R. – SCHWELKER, U.: *Building Learning Organizations: Implementing Organizational Learning Processes, and the Theory of Self-Referential Systems*. 1992. Na internete: <<http://www.systemdynamics.org/conferences/1992/proceed/pdfs/reinh573.pdf>>.

¹⁰ GARRATT, B.: *Organisational Change, Learning and Metrics. Hard and Soft Ways to Effective Organisational Change*. In: *Learning Organisational Journal*, 2005. <<http://www.governance.usb.ac.za/articles/Organisational.pdf>>. GARRATT, B.: *Creating a Learning Organisation*. Cambridge: Director Books in association with the Institute of Directors, 1990. ISBN 1870555244.

¹¹ SENGE, P. M.: *Pátá disciplína. Teórie a praxe učící se organizace*. Praha: Management Press, 2007. 14 s. ISBN 978-80-7261-1.

¹² LAM, A. – LUNDVALL, BENGT-AAKE: *The Learning Organisation and National Systems of Competence Building and Innovation*. Published in 2007. Na stránke: <<http://mpira.ub.uni-muenchen.de/12320/>>. LUND, R. – GJERDING, A. N.: *The Flexible Company, Innovation, Work Organisation and Human Resource Management*, In: DRUID 1996. Working Paper No. 96-17, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg. Na internete: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=54245>.

trojdimenzionálny proces vzdelávania, pozostávajúceho z individuálneho učenia sa, tímového učenia sa a organizačného učenia sa.¹³

P. Senge, ktorý založil aj *Society of Organizational Learning*, tvrdí, že špecifikom vzdelávacieho systému učiacej sa organizácie je, že „zahrnuje zmenu v kultúre a zmenu v najzákladnejších manažérskych praktikách, nielen v rámci organizácie, ale i v rámci celého systému manažmentu.“¹⁴

K istej sumarizácii charakteristík sa dopracovali M. Peler, T. Boydellom a J. Burgynom,¹⁵ podľa ktorých učiacia sa organizácia:

1. Zvyšuje svoju adaptabilitu k prostrediu len v prípade, ak má schopnosť prežiť.
2. Prostredníctvom implementovaného systému učenia sa má schopnosť kontinuálnej seba-transformácie.
3. Je schopná učiť svojich členov a rozvíjať ich schopnosti, čo vedie k novým spôsobom myslenia a novému pohľadu na veci.
4. Zamestnanci a zákazníci sa stávajú skutočnými spolupracovníkmi v podnikaní.
5. Základom pre všetky operácie je interakcia a komunikácia.
6. Manažéri sa stávajú koučmi.
7. Hierarchia je značne redukovaná.
8. Štruktúra je flexibilná.

B. Garratt popísal jej charakteristiky iným spôsobom. Podľa neho:

1. Učiacia sa organizácia je považovaná za komplex ľudských systémov.
2. Je viac orientovaná na proces ako na štruktúru.
3. Prikladá sa v nej dôležitosť spätnej väzby.
4. Transformuje stratégiu do aktívneho politického učenia sa.
5. Vnímanie neočakávaných incidentov ako nových možností a príležitostí.
6. Pochopenie, že manažment by mal byť profesiou.¹⁶

F. Kofman a P. Senge taktiež tvrdia, že učiacia sa organizácia by mala mať nasledujúce črty:

¹³ LAM, A. – LUNDVALL, BENGT-AAKE: *The Learning Organisation and National Systems of Competence Building and Innovation*. Published in 2007. p. 5. Na stránke: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/12320/> LILLIES, F.: *The International Review of Research in Open and Distance*, Vol 2, No 1/2001. ISSN: 1492-3831. TOBIN, D. R.: *Transformational Learning: Renewing Your Company Through Knowledge And Skills*. Canada: Joohn Wiley and Sons 1996. ISBN 0-471-13289-6.

¹⁴ SENGE, P. M.: *Pátá disciplína. Teórie a praxe učící se organizace*. Praha : Management Press 2007. 432 s. ISBN 978-80-7261-1.

¹⁵ PELER, M., – BOYDELL, T. –BURGOYNE, J.: *Towards the Learning Company*. In: Management Learning. Management and Organizational Learning 1989/20, pp. 1-8. ISSN 0269-4246.

¹⁶ GARRATT, B.: *Organisational Change, Learning and Metrics. Hard and Soft Ways to Effective Organisational Change*. In: Learning Organisational Journal 2005 <<http://www.governance.usb.ac.za/articles/Organisational.pdf>>.

- organizačnú kultúru, založenú na hodnotách lásky, humanity a pomoci,
- dialóg a kooperáciu v pracovných činnostiach,
- vnímanie života ako systému.¹⁷

Na základe uvedených informácií môžeme konštatovať odlišné prístupy k identifikácii hlavných charakteristík učiacej sa organizácie. Napríklad v dokumente *A Learning Organisation for a Learning Society: Proposals for „Designing Tomorrow’s Commission“* N. Lebessis a J. Paterson¹⁸ zdôrazňujú špecifický štýl riadenia, ktorý je protipólom prikazovania a kontroly. Ak základom učiacej sa organizácie je koučovanie, je nevyhnutné redukovať autoritatívny prístup k ľuďom, slovami samotného P. Senga: „pri ňom sa ľudia necítia - i napriek tomu že sú – kontrolovaní.“¹⁹

Teoretický rámec vnímania učiacej sa organizácie rôznymi autormi uzatvárame konštatovaním, že jej definovanie zostáva vágne a takým i zostane, ak v rámci daného postupu nezohľadníme, že učiacia sa organizácia predstavuje predovšetkým novú kvalitu pracovného života, za ktorou je potrebné hľadať špecifické *podmienky práce*. Bez nich nemožno diagnostikovať existujúci stav pracovného prostredia ani predikovať očakávaný rozvojový proces. Len prostredníctvom nich možno dedukovať jednotlivé etapy vývoja organizácie, ale i monitorovať dosahované výsledky za isté obdobie. Teda ak chceme novú kvalitu učiacej sa organizácie dostatočne konkretizovať a pritom nezostať na vysokej úrovni abstrakcie, existuje len jeden spôsob – zohľadniť v rámci nej pracovné a mimopracovné faktory a tie postupne formovať do očakávanej kvality.

3. Zmeny v profesijných kompetenciách na trhu práce

3.1. Posun v pracovných štandardoch v učiacich sa organizáciách

Z aspektu koncepcie podmienok práce, vytvorenej za účelom formovania pracovného prostredia smerom k učiacej sa spoločnosti a k učiacej sa organizácii, je zjavné, že ich najdôležitejším článkom sú **profesijné kompetencie**. Neprezentujú len „vyspelosť“ ľudského činiteľa a jeho subjektívne prežívanie, ale determinujú všetky pracovné procesy. Z toho dôvodu sa stávajú základným atribútom samotnej zmeny a rozvoja organizácie.

Z nášho hľadiska predstavujú „súbor vedomostí a zručností vytvárajúcich základnú spôsobilosť pre výkon určitej profesie, ktorá je zaisťovaná odbornými školami prostredníctvom“

¹⁷ KOFMAN, F. – SENGE, P.: *Communities of Commitment: The Heart of Learning Organizations*. 1994. Na stránke: <http://www.axialent.com/uploaded/papers_articles/documentos/Communities%20of%20Commitment.%20The%20Heart%20of%20Learning%20Organizations.pdf>.

¹⁸ LEBESSIS, N. – PATERSON, J.: *A Learning Organisation for a Learning Society: Proposals for „Designing Tomorrow’s Commission“*. Working Paper 1998, Forward Studies Unit.

¹⁹ SENGE, P. M.: *Pátá disciplína. Teórie a praxe učící se organizace*. Praha : Management Press 2007. 27 s. ISBN 978-80-7261-1.

tvom odborných predmetov a odborných výcvikov a splňa istý požadovaný štandard.“ (Vlastná definícia.)

Na základe uvedeného si dovoľujeme tvrdiť, že dosahovanie statusu či už učiacej sa organizácie alebo učiacej sa spoločnosti je založené predovšetkým na progresívnych zmenách v pracovných a edukačných štandardoch. V oboch prípadoch by sa mala zohľadniť stratégia ako samotnej spoločnosti, tak i organizácie.

So zaujímavým prístupom k nevyhnutným zmenám v profesijných štandardoch sme sa stretli v štúdiu *Teacher qualifications in Vocational Education and Training*, publikovanou Dánskym centrom pre medzinárodné vzdelávanie.²⁰ Autori v nej taktiež negatívne hodnotili existujúci stav, ktorý nezodpovedá nárokom praxe.

H. N. Andersen sa v nej orientoval na redefiníciu profesijných štandardov učiteľov. Avšak nás dostatočne inšpiroval, aby sme jeho zámer rozšírili a dedukovali na špecifické *profesijné kompetencie pracovníkov v učiacich sa organizáciách*. Predpokladali sme pritom, že tí okrem svojej klasickej pracovnej náplne, vykonávajú štandardné činnosti novým spôsobom, ale zároveň i nové aktivity, ktoré podporujú nielen rozvíjanie infraštruktúry učenia sa, ale i kreatívne myslenie a riešenie problémov. Pritom všetky majú silný dopad nielen na kohéziu ale i subjektívne hodnotenie kvality pracovného života. Špecifické činnosti nevyhnutné pre vytvorenie sociálnej kvality v učiacich sa organizáciách sme zhrnuli do nasledujúcich rolí:

1. Rola kouča a kontaktnej osoby pre ďalší rozvoj.
2. Rola inovátora pracovného procesu.
3. Rola facilitátora učiaceho sa procesu.
4. Rola evalvátora očakávaných efektov.
5. Rola vodcu a tímového hráča.
6. Rola konzultanta pre pracovníkov alebo odborníkov.
7. Rola projektového manažéra, spočívajúca vo vypracovávaní a vedení projektov.

Pre andragóga nie je problém prezentované roly transformovať do konkrétnych profesijných kompetencií a „pretaviť“ ich do pracovných štandardov. A od nich je už len krôčik k vytvoreniu vzdelávacích programov pre jednotlivé skupiny pracovníkov, ktoré sa akreditovaním môžu stať edukačnými štandardami.

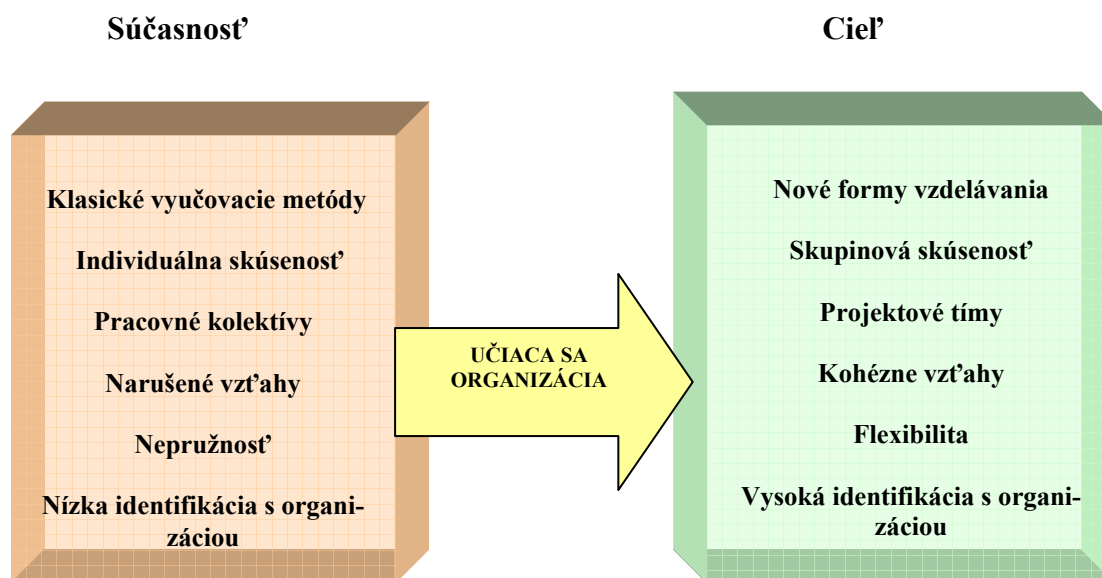
Považujeme za potrebné upozorniť na mimoriadnu pozíciu jednej skupiny pracovníkov v rámci učiacich sa organizácií, ktorou sú **tréneri** - lektori a realizátori politiky vzdelávania. U nich sa totiž predpokladá okrem spomínaných spôsobilostí vyplývajúcich zo 7 rolí i potreba špecifických schopností, ktorými sú napríklad: príprava tréningu, formy tréningových cvičení, dizajn tréningu, základné prezentačné zručnosti, tréningové metódy – moderácia a facilitácia, identifikácia a analýza tréningových potrieb, práca so skupinou a skupinová dy-

²⁰ ANDERSEN, H. N.: *Teacher Qualifications in Vocational Education and Training*. Kobenhavn: The Danish Center for International Training Programmes 1999.

namika, osobnosť trénera, koučing, evalvácia a schopnosť písať tréningový balík. Túto skupinu je potrebné mimoriadne pripraviť na rolu konzultantov a koučov, pretože budú zodpovední za vytváranie infraštruktúry učenia sa.

Schéma 1

Posuny v kvalite pracovného života smerom k učiacej sa organizácii



Zdroj: Vlastné spracovanie.

Ako príklad z praxe uvádzame výsledky projektu ESF *Podpora učiacej sa organizácie v Bratislavskom samosprávnom kraji*²¹, ktorý sme realizovali na Ekonomickej univerzite v Bratislave. V rámci neho sme za týmto účelom vyškolili 28 trénerov a vytvorili 5 tréningových balíkov s nasledujúcimi názvami:

- Rola pedagogického pracovníka v učiacej sa univerzite.
- Rola vedeckovýskumného pracovníka v učiacej sa univerzite.
- Rola administratívneho pracovníka v učiacej sa univerzite.
- Rola riadiaceho pracovníka v učiacej sa univerzite.
- Rola manuálneho pracovníka v učiacej sa univerzite.

Tréningové balíky sú svojím teoretickým obsahom i formou cvičení prispôsobené k jednotlivým skupinám zamestnancov so zameraním na sociálne kompetencie potrebné pre vytváranie podpornej organizačnej kultúry prejavujúcej sa zakladaním učiacich sa kolektívov, oddelení, katedier, fakúlt. Sú orientované na nasledujúce oblasti: nové metódy práce s ľuďmi, organizačná kultúra a jej vplyv na správanie ľudí, základné a vyššie komunikačné zručnosti,

²¹ ESF program: Jednotný programový dokument NUTS II – Bratislava Cieľ 3. *Podpora učiacej sa organizácie v Bratislavskom samosprávnom kraji*. Kód projektu 13120120124. Projekt realizovala Katedra sociálneho rozvoja a práce NHF EU v rokoch 2005 – 2008.

vedenie ľudí a vodcovstvo, motivácia a jej formy, hodnotenie práce, koučovanie, strategický manažment, manažment zmeny a projektový manažment. Všetky bloky tréningového balíka zohľadňujú špecifickú kultúru a vytváranie typického prostredia pre učiacu sa organizáciu.

Záver

Ak chceme implementovať učiacu sa spoločnosť, ktorá sa vyznačuje i kvalitatívne odlišnou formou ekonomiky, niet inej cesty, ako podporovať vznik učiacich sa organizácií a inštitúcií a dať tak učeniu a vytváraniu poznatkov konkrétnu podobu i v pracovných a edukačných štandardoch. Špecifickú cestu si zvolili napríklad v Dánsku, kde sú učiace sa organizácie podporované silnou sociálnou solidaritou inštitucionalizovanou do formálneho mechanizmu kolektívneho rozhodovania. Naopak v anglo-amerických ekonomikách sa zasa vytvárajú regionálne clustre podporujúce učenie zastrešené profesionálnymi a firemnými sieťami.

Slovensko je len na začiatku tejto novej cesty. Má priveľmi málo učiacich sa organizácií, väčšinou sa jej formou vyznačujú len známe zahraničné firmy. Manažéri ako keby sa obávali priveľkých zmien, priveľkých neistôt, priveľkých bariér v myslení zamestnancov. A predovšetkým si neuvedomujú, že s implementáciou učiaceho sa prostredia je potrebné meniť i pracovné a edukačné štandardy. Táto zmena sa očakáva i na národných úrovniach, avšak i na úrovni Európskej únie. I preto si veľmi ceníme iniciatívu Treximy, ktorá iniciovala redefiníciu profesijných štandardov v rámci projektu Národná sústava povolání v SR a pevne veríme, že potreby učiacej sa spoločnosti budú v nej zohľadnené²².

Literatúra:

- [1] ANDERSEN, H. N. 1999. *Teacher Qualifications in Vocational Education and Training*. Kobenhavn : The Danish Center for International Training Programmes, 1999.
- [2] GARRATT, B. 2005. Organisational Change, Learning and Metrics. Hard and Soft Ways to Effective Organisational Change. In: *Learning Organisational Journal 2005* <<http://www.governance.usb.ac.za/articles/Organisational.pdf>>.
- [3] GARRATT, B. 1990. *Creating a Learning Organisation*. Cambridge: Director Books in association with the Institute of Directors 1990. ISBN 1870555244.
- [4] HUSÉN, T. 1974. *The Learning society*. London : Methuen, 1974.
- [5] HUTCHINS, R. M. 1970. *The Learning Society*, Harmondsworth : Penguin, 1970.
- [6] KELLEHER, M. 2009. *Learning Organisations*. In: European Consortium for the Learning Organisation. 2009.

²² Národný projekt ESF „Národná sústava povolání v SR“. Kód projektu ITMS 27130130022, 2711013006. Projekt rieši Trexima, spol. s r. o. Bratislava v tripartitnej spolupráci. Doba riešenia projektu: 2009 – 2012.

- <<http://www.eclo.org/pages/uploads/File/ECLO%20Publications/Introduction%20to%20the%20Learning%20Organisation%20-%20Mike%20Kelleher.pdf>>.
- [7] KOFMAN, F. – SENGE, P. 1994. *Communities of Commitment: The Heart of Learning Organizations*. 1994.
- http://www.axialent.com/uploaded/papers_articles/documentos/Communities%20of%20Commitment.%20The%20Heart%20of%20Learning%20Organizations.pdf>.
- [8] LAM, A. – LUNDVALL, BENGT-AAKE. 2007. *The Learning Organisation and National Systems of Competence Building and Innovation*. Published in 2007. Na stránke: <<http://mpira.ub.uni-muenchen.de/12320/>>.
- [9] LEBESSIS, N. – PATERSON, J. 1998. *A Learning Organisation for a Learning Society: Proposals for „Designing Tomorrow’s Commission*. Working Paper 1998, Forward Studies Unit.
- [10] LUND, R. – GJERDING, A. N. 1996. *The Flexible Company, Innovation, Work Organisation and Human Resource Management*, In: DRUID 1996. Working Paper No. 96-17, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg. Na internete: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=54245>.
- [11] LAM, A. – LUNDVALL, BENGT-AAKE. 2007. *The Learning Organisation and National Systems of Competence Building and Innovation*. Published in 2007. p. 5. <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/12320/>
- [12] LILLIES, F. 2001. *The International Review of Research in Open and Distance*, Vol 2, No 1/2001. ISSN: 1492-3831.
- [13] LUNDVALL, B.Å. – BJÖRN J. 1994. The Learning Economy. In: *Journal of Industry Studies* 1994/1, pp. 23–42. ISSN 1320-6095.
- [14] LUND, R. – GJERDING, A. N. 1996. *The Flexible Company, Innovation, Work Organisation and Human Resource Management*, In: DRUID 1996. Working Paper No. 96-17, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg. Na internete: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=54245>.
- [15] PELER, M. – BOYDELL, T. – BURGOYNE, J. 1989. *Towards the Learning Company*. In: Management Learning. Management and Organizational Learning 1989/20, pp. 1-8. ISSN 0269-4246.
- [16] RANSON, S. 1998. A reply to my critics' in S. Ranson (1998) *Inside the Learning Society*, London : Cassell, 1998.
- [17] RÜDIGER R. – SCHWELKER, U. 1992. *Building Learning Organizations: Implementing Organizational Learning Processes, and the Theory of Self-Referential Systems*. 1992. <http://www.systemdynamics.org/conferences/1992/proceed/pdfs/reinh_573.pdf>.
- [18] SENGE, P. M. 2007. *Pátá disciplína. Teórie a praxe učící se organizace*. Praha : Management Press, 2007. 432 s. ISBN 978-80-7261-1.
- [19] ŠIKULA, M. 2008. *Vplyv kvalitatívnych zmien inštitucionálneho prostredia v procese globalizácie na konkurencieschopnosť*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2008.

ISSN 1337–5598 (elektronická verzia).

<<http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/WP14.pdf>>.

- [20] TOBIN, D. R. 1996. *Transformational Learning: Renewing Your Company Through Knowledge And Skills*. Toronto : Joohn Wiley and Sons, 1996. ISBN 0-471-13289-6.
- [21] SCHÖN, D. A. 1973. *Beyond the Stable State. Public and private learning in a changing society*, Harmondsworth : Penguin, s. 28.
- [22] SCHÖN, D. A. 1967. *Invention and the Evolution of Ideas*. London : Tavistock (first published in 1963 as Displacement of Concepts).
- [23] SCHÖN, D. A. 1967. *Technology and Change : the New Heraclitus*. Oxford : Pergamon, 1967.
- [24] SCHÖN, D. A. 1973. *Beyond the Stable State. Public and private learning in a changing society*. Harmondsworth : Penguin, 1973.

KONTAKT:

doc. Dr. Mária Antalová, PhD.

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.,

Katedra sociálneho rozvoja a práce

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita v Bratislave

Dolnozemska 1

852 19 – Bratislava

Tel.: 67291439, 67291406

e-mail: rievajov@euba.sk

e-mail: antalova@euba.sk

POZNÁMKY K VYMEDZENIU SKÚMANIA PONUKY A DOPYTU NA TRHU PRÁCE Z HĽADISKA ICH KOMUNIKÁCIA V MÉDIÁCH¹

Abstrakt

Autor hovorí o spoločných znakoch interakcie ponuky a dopytu prostredníctvom znakov o cene na trhu práce a komunikácie médiami, ktorá je rovnako interakciou znakov medzi komunikátorom prostredníctvom média s publikom. Venuje sa tomu, ako využiť je možné využiť metódu obsahovej analýzy pri skúmaní stavu na trhu práce.

Abstract

The author talks about the common features of the interaction of supply and demand through the characters included in the labor market and the communications and media, which is also an interaction between the characters through the media communicator with the audience. It covers how to use it is possible to use a content analysis in examining the state of the labor market.

Predpokladáme, že médiá, komunikácia a interakcia majú spoločné znaky. Komunikácia je výmena informácií alebo symbolická interakcia (znakov). Trh práce je tiež výmenou – informácií (symbolov, znakov) o ponuke a dopyte prostredníctvom rôznych typov komunikácie, alebo médií. Médium je nosič informácií, tak ako o ponuke ako aj dopyte – interakcia ako výmena znakov. Oba predmety skúmania majú rovnaký základ – informáciu. Objekt skúmania môžu byť informácie o dopyt po pracovných miestach a ponuke pracovnej sily.

Podľa Marka Postera (Poster 1990) z University of California existuje niekoľko základných typov komunikácie a vyjadril ju v myšlienke „modusov informácie“ – tie určujú hranice medzi postmodernitou a minulosťou. Vyjadril v nej snahu o pochopenie technologických inovácií v oblasti komunikácie. Nadviazal tým na myšlienku Jeana Baudrillanda z monografie *Semiotext(e)*, podľa ktorého znaky – znaky reprezentujú (Semiotika je veda o znakoch). Základnými typmi komunikácie sú: a) ústna komunikácia; b) písomná komunikácia a elektronická výmena správ. Ústna komunikácia vychádza z pevných sociálnych väzieb, kde človek je súčasťou skupiny. Výmena znakov sa redukuje na to, čo je všeobecne známe a schvaľuje sa spoločenstvom. V písomnej komunikácii znaky reprezentujú určité koncepcie.

Elektronická výmena správ vychádza z toho, že znaky simulujú realitu, falzifikujú realitu – znaky strácajú svoju reprezentujúcu úlohu. Osobnosť v takej spoločnosti je decentralizovaná, rozmnožená a neustále sa mení, je zapojená do „permanentného procesu vytvárania

¹ Príspevok vznikol v rámci projektu Centra sociálneho dialógu Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky.

mnohých identít“, (Poster 1994), pretože znak namiesto toho aby označoval určitú vec má vzťah k iným označovaným – čo je charakteristickým znakom epochy. V komunikácii je tak množstvo znakov, ktoré nič neoznačujú. Človek je slobodný, lebo sa vyhol „pravde“. Komunikácia je väzbou troch základných prvkov – komunikátor – médium – publikum. V komunikácii je komunikátor je ten kto má dopyt po práci, ale aj ten kto ponúka prácu. Publikom sú na jednej strane tí, ktorí hľadajú prácu a používajú médiá na získanie informácií, na druhej strane sú to tí, ktorí ponúkajú prácu a používajú médiá na získanie pracovnej sily. Ako využiť obsahovú analýzu pre analýzu stavu na trhu práce reprezentovaného médiami? Obsahová analýza je preklad anglického pojmu content analysis. Povedzme si niekoľko základných definícií o tejto metóde. Obsahová analýza – analýza jadra komunikácia, teda médiá, teda toho čo stojí medzi komunikátorom a publikom - informácie, textu, znakov z hľadiska relevantných kategórií. Skúmanie predpokladá značne veľké množstvo správ o ponuke a dopyte na trhu práce v médiách – je ich niekoľko typov – tlačené médiá, elektronické verzie tlačných médií, vyhľadávacie portály.

Aký je stav súčasného publika? Ako sledujú rôzne médiá potenciálni uchádzači o prácu? Zistili sme to sociologickou sondou medzi 300 študentmi Právnickej fakulty Univerzity Komenského, Ekonomickej univerzity a Paneurópskej vysokej školy. Mohli si vybrať súčasne niekoľko odpovedí na nasledovnú otázku.

Kde získavate informácie o tom aká je situácia s pracovnými miestami?

a) papierové médiá - noviny, časopisy	17 %
b) známi, priatelia, rodičia, spolužiaci	19 %
c) internetové denníky	35 %
d) špeciálne portály	35 %
e) sociálne siete	4 %

Zdroj: Bačišin, Dovál'ová, Kálovec, vzorka: 300 , vek: 18 – 22 rokov.

Pri výskume je preto potrebné zohľadniť vyššie uvedenú štruktúru spotreby médií publikom, ktoré je potenciálnym účastníkom trhu práce a podľa nej analyzovať informácie metódou obsahovej analýzy.

Obsahová analýza je kvantitatívna metóda používaná v sociálnych vedách na základe kvantitatívnej analýzy, ktorá je spočítaním znakov podľa určitých indikátorov. Autorom metódy je H. Lasswell, ktorý je použil na analýzu správ v nemeckom rozhlase počas Druhej svetovej vojny. Obsahová analýza pozostáva z niekoľkých etáp: 1) definovanie vzorky – množstvo médií a textov v nich; 2) definovanie jednotky analýzy – musí byť jasne definovaná a ľahko identifikovateľná – v našom prípade ide o novinárske články a inzeráty. Aké indikátory sa dajú použiť pri obsahovej analýze informácií, ktoré sú relevantné pre trh práce? Ide o nasledovné indikátory: 1) typ firmy, ktorá hľadá pracovnú silu; 2) profesia vyhľadávaná firmou; 3) vzdelanie vyhľadávané firmou; 4) iné zručnosti vyhľadávané firmou; 5) status

zamestnanca v hierarchii a profesijnej štruktúre podniku; 6) región v ktorom je dopyt po pracovnej sile. Tie isté kategórie sa je možné použiť pre analýze ponuky.

Povedzme si ešte niekoľko východiskových parametrov, ktoré sa týkajú súčasných médií. Dnes sú obohatené o nový rozmer – individuálnu interaktívnosť. Nové médiá predstavujú súhrn nových foriem činnosti zameranej na získanie publika s využitím najnovších nástrojov vizualizácie informácie kvôli komunikácii s publikom a spätnej väzbe s ním, čo znamená, že aj publikum sa podieľa na vytváraní obsahu. V tejto oblasti sa dajú pozorovať štyri základné tendencie: a) občianska žurnalistika, b) žurnalistika údajov; c) crowdsourcing, d) interaktívne služby.

Ako občiansku žurnalistiku chápeme to, keď sa ľudia, ktorí nie sú zamestnancami médiá, a nie sú profesionálnymi novinármi, zapájajú do vytvárania obsahu. Môže sa to uskutočňovať v rôznych formách. Môže to byť od monitorovania blogov, až po to, ak redakcia umožní občanom posielat správy do redakcie. Niekedy redakcia umožňuje vedenie blogov na svojej stránke, inokedy odkazuje na blogy nachádzajúce sa na iných stránkach. Vedenie blogov autorom neprináša peniaze, pokiaľ niekto nesponzoruje písanie textov, alebo zamestnávateľ nestimuluje túto formu publikačnej činnosti. Vďaka týmto publikáciám sa blogeri stávajú známymi a tiež dostávajú možnosť prezentovať svoje myšlienky pred širokým publikom. Mediá majú na druhej strane záujem o to, aby získali autorov tohto typu, pretože vytvárajú dodatočný obsah a môžu sa fyzicky vďaka sieťovým technológiám nachádzať kdekoľvek. V tomto zmysle občianska žurnalistika čiastočne nahrádza regionálnu, ale ak chceme lokálnu žurnalistiku. Blogy majú mnohé významné médiá ako The Economist, The New York Times, BBC, Financial Times, Wired a iné médiá.

Ako žurnalistiku údajov chápeme to, čomu sa po anglicky hovorí data – journalism, alebo data driven journalism (žurnalistika hnaná údajmi). To je protikladom žurnalistiky domov, alebo žurnalistike pozorovania, či žurnalistike databáz údajov (database journalism), čo je predovšetkým práca s ťažko dostupnými databankami údajov. Žurnalistika údajov to je predovšetkým vyhľadávanie a spracovanie údajov, ktoré sú voľne dostupné v sieti a prezentácia týchto údajov v podobe schém, grafov, iných ikon, či máp. Otvorené databanky údajov sa vytvárajú rôznymi verejnými inštitúciami, korporáciami a nekomerčnými organizáciami. Ich cieľom je vytváranie priehľadnosti verejného života. Na základe zverejňovaných údajov sa vytvárajú rebríčky rôzneho druhu, ktoré môžu ovplyvňovať napríklad príťažlivosť krajiny z hľadiska investícií. Veľmi dobrým vzorom je dátový blog denníka The Guardian.

Crowdsourcing je zámerné rozpracovanie, alebo vyriešenie vopred definovaných otázok, úloh, problémov, širokým okruhom používateľov. Crowdsourcing je novotvar na označenie spôsobu delby práce, pri ktorom sa úloha obvykle vykonávaná zamestnancom alebo kontraktorom v rámci outsourcingu zadá bližšie nešpecifikovanej skupine ľudí ako všeobecná výzva. Napríklad sa verejnosť vyzve na spoluprácu pri vývoji novej technológie, uskutočnení dizajnerskej úlohy, zdokonalení algoritmu alebo pri pomoci so zachytením, roztriedením a analýzou veľkého objemu dát. Crowdsourcing môže mať rozmanité formy. Môže to byť

písanie recenzií na filmy, knihy, technické zariadenia, spoločné napísanie textov, spoločná diskusia o dokumentoch, spoločný zber údajov na určitú tému. Nedávno keď sa v USA diskutovalo o problematike verejného dlhu, denník New York Times ponúkol čitateľom, aby sa podelil so svojimi názormi. Čitatelia si mali vybrať jeden z možných spôsobov riešenia dlhov a k svojmu rozhodnutiu pridať komentár.

Interaktívne služby, okrem vizualizácie a možnosti práce s otvorenými údajmi, ako je to v projekte Statplanet, dovoľujú využívať myšlienky Edutainment (spojenie slov Education – vzdelanie a Entertainment – zábava) a umožňujú publiku vytvárať napríklad interaktívne kalkulačky daní, alebo inflácie. Rozvoj nových služieb v internete viedlo k tomu, že veľkí producenti informácií boli nútení urobiť podstatné zmeny v svojej praxi. Začali rozvíjať všetky tri oblasti, o ktorých sme hovorili vyššie. Mnohí z nich začali poskytovať bezplatný prístup k obsahu. Napríklad New York Times sprístupnil celý obsah v roku 1997, ale od roku 2011 čitatelia môžu denne čítať najviac 20 materiálov mesačne. Nové médiá sa používajú v mnohých spoločenských projektoch ako napríklad <<http://www.opendemocracy.net/>>.

Taký špeciálny sektor médií ako vedecké periodiká prešiel tiež určitými zmenami. Začala sa rozvíjať sféra legálneho voľného prístupu k časti vedeckých periodík, alebo k ich celému obsahu. Podstatným prvkom tohto trendu sú verejné depozity vedeckých prác. Vytvárajú sa pri niektorých inštitúciách, periodikách, alebo vydavateľstvách.

Aké sú pokusy teoretizovania? Želanie opísať novo vznikajúce technológie, ich použitie a perspektívy rozvoja sa objavili už koncom XX. storočia. Je to odvtedy, odkedy osobné počítače masovo prenikajú do všetkých sfér spoločenského života. Podľa odborníka na mediálne technológie Russella Williama Neumana je najpodstatnejšou črtou nových médií to, že všetky sú vzájomne prepojené. Súčasne pozorujeme, že momentálne vzniká univerzálna vzájomne prepojená sieť, v ktorej sú prítomné audio, video, elektronický text, čo vedie k stieraniu hraníc medzi interpersonálnou komunikáciou a masovou komunikáciou, medzi súkromnými a verejnými formami komunikácie. [Neuman, 1991]. Začiatkom tohto tisícročia priniesol definíciu nových médií Lev Manovich. V monografii *The Language of New Media* [Manovich, 2001] sa pokúsil vymedziť rozdiely medzi novými a starými médiami.

Po prvé, objekt nových médií môže byť formalizovaný a popísaný matematicky. Napríklad obraz, alebo forma sa dajú opísať ako matematická funkcia. Okrem iného objekt nových médií môže byť vystavený algoritmickej manipulácii. Ináč povedané, nové médiá sú programovateľné. Ako protiklad sa dá uviesť, že „staré médiá“ nie je možné prezentovať ako digitálny ekvivalent. Napríklad také objekty ako analógové fotografie sa dajú rozmnožovať, ale nikdy nie sú identické.

Po druhé, objekty nových médií na rozdiel od starých médií, sa konštruujú na základe modulárnych princípov. Objekt nových médií nikdy nemení svoju modulárnu štruktúru, tak ako fraktál. Fraktál je geometrický objekt vybudovaný pomocou rekurzív. Rekurzia (po latincky: *recurrere* = bežať naspäť) je v matematike a informatike využitie časti vlastnej vnútornej štruktúry, najmä definovanie funkcie pomocou seba samej resp. samotná táto funkcia. Fraktál

"nepravidelný, fragmentovaný geometrický tvar, ktorý môže byť rozdelený na časti, z ktorých je každá aspoň približne podobná, zmenšená kópia celého geometrického tvaru". Táto vlastnosť tiež býva nazývaná sebedpodobnosť.

Najznámejšie fraktály sú Mandelbrotova množina a Juliova množina. Fraktály delíme na prírodné, geometrické, komplexné a náhodné. Termín fraktál použil po prvý krát matematik Benoît Mandelbrot v roku 1975. Toto slovo pochádza z latinského *fractus* – rozbitý. Podobné objekty boli známe už aj dlho predtým (napríklad Kochova vložka v roku 1904).

Vráťme sa k novým médiám. Prvkami médií, či sú to už obraz, zvuky, formy, alebo charakteristiky, predstavujú zhluky samostatných prvkov, pixelov, mnohouholníkov, priestorových prvkov, symbolov, skriptov. Tieto prvky vytvárajú väčšie objekty, ale súčasne si zachovávajú svoje primárne vlastnosti. Existujúce objekty sa dajú vzájomne kombinovať a vytvárať zložitejšie objekty, ktorých komponenty nestratia svoju nezávislosť.

Po tretie, v dôsledku prvých dvoch vlastností, sa mnohé operácie dajú automatizovať; vďaka tomu sa mnoho činností môže robiť bez priamej kontroly ľuďmi. Napríklad, ak sa použijú niektoré vzory a algoritmy, ktoré používajú textové alebo grafické programy, používatelia môžu vytvárať nové mediálne objekty, ale vytvárať nové na zelenej lúke. Teda druh automatizácie sa dá nazvať „nízkou úrovňou“. K „vysokej úrovni“ patria programové aplikácie, ktoré sa týkajú zložitých problémov komunikácie v rovine stoj – stroj, keď osobný počítač začína chápať užívateľa. Tento predpoklad je dôležitý kvôli vyhľadávaniu mediálnych objektov v sieti.

Po štvrté, objekt nových médií sa dá neustále meniť, a znamená to, že môže existovať v nekonečnom množstve verzií. V prípade „starých médií“ je objekt starých médií navždy zafixovaný. Táto možnosť predpokladá oddelenie obsahu a interface (súhrn prostriedkov, metód a pravidiel interakcie, riadenia, kontroly a pod. medzi prvkami systému), pretože jeden a ten istý obsah sa dá vyjadriť v rôznej forme prispôsobenej individuálnym potrebám užívateľa. Práve z tohto dôvodu sa zaviedol pojem „hypermédium“ (hypermedia), kde je možné vďaka hyper odkazom nachádzať rôzne verzie toho istého dokumentu. Treba tiež pripomenúť, že variabilita sa prejavuje v možnosti regulovať veľkosť objektu a mieru jeho detailnosti.

Po piate, posledným významným aspektom nových médií je možnosť ich prekódovania (transcoding). V doslovom zmysle slova to znamená prevod mediálneho objektu z jednej formy do druhej. Toto slovo treba vnímať v širšom slova zmysle. Znamená to „preklad“ fyzických objektov kultúry do mediálnych objektov, ktoré majú dvojitú podstatu. Na jednej strane je vnímaný človekom, ktorý hľadá väzbu medzi nimi inými fyzickými objektmi kultúry, na druhej strane sa vníma osobným počítačom, ktorý ich porovnáva s inými mediálnymi objektmi z hľadiska relevantných príznakov ako formát, veľkosť, typ dátového súboru.

V závere treba poznamenať, že v súvislosti s novými médiami, za pozornosť stojí dôležitosť zmeny prezentácie informácií. V elektronických databázach sú informácie prezentované na základe hierarchického, objektového, alebo iného princípu. V kultúre je však rozšírený princíp rozprávania (narrative) rozvíjajúceho sa príbehu, ako napríklad vo filme, alebo v knihe. Operácie s databázami sa principiálne odlišujú od čítania knihy, alebo pozerania filmu.

Čím viac sa rozširujú nové médiá, tým skôr sa kultúrnou praxou stáva databázové spracovávanie informácií užívateľmi médií.

Literatúra:

- [1] Bačišin V., Dovál'ová G., Kálovec M. Vnímanie základných ekonomických problémov študentmi. Bratislava 2011. rukopis.
- [2] Baudrillard J. Semiotext(e), New York 1983.
- [3] Neuman R. W. Future of the mass audiences. Press Syndicate of University of Cambridge. 1991.
- [4] Manovich L. The Language of New Media. The MIT Press. 2002.
- [5] New Media Institute <http://www.newmedia.org/>
- [6] Poster M. The Mode of Information: Poststructuralism and Social Context. Cambridge 1990.
- [7] Poster M. The Mode of Information and Postmodernity, in Crowley, David and Mitchell (eds.) Communication Theory Today. Cambridge. 1994.
- [7] <<http://www.guardian.co.uk/news/datablog>>.
- [9]<<http://www.nytimes.com/interactive/2011/07/29/us/politics/20110729-debtmatrix.html?nl=us&emc=politicsemailemail1>>.
- [10] <<http://www.sacmeq.org/statplanet/>>.
- [11] <<http://www.oii.ox.ac.uk/>>.
- [12] <<http://web.mit.edu/m-i-t/>>.
- [14] <<http://web.mit.edu/m-i-t/conferences/>>.
- [15] <<http://cms.mit.edu/>>.
- [16] <<http://gambit.mit.edu/>>.
- [17] <<http://www.sirc.ntu.edu.sg/Pages/default.aspx>>.
- [18] <<http://www.fas.nus.edu.sg/cnm/>>.
- [19] <<http://www.nma.co.uk/>>.
- [20] <<http://www.newmediatrendwatch.com/>>.
- [21] <<http://www.newmine.org/>>.
- [22] <<http://sloanconsortium.org/>>.

[23] <http://en.wikipedia.org/wiki/New_media>.

[24] <<http://sloanconsortium.org/aboutus>>.

KONTAKT:

Mgr. Vladimír Bačisin, PhD.

Paneurópska vysoká škola

e-mail: vladimir.bacisin@uninova.sk

ZAVEDENIE EURA A MEDZINÁRODNÁ SPOLUPRÁCA PODNIKOV¹

Abstrakt

V predmetnej štúdii je venovaná pozornosť skúsenostiam slovenskej podnikateľskej sféry so zavedením eura (od 1. 1. 2009). Keďže Slovenská ekonomika je veľmi otvorená, autor hodnotí – aj na základe samostatného empirického prieskumu – dopad eura aj na medzinárodné aktivity slovenských podnikov. Autor testuje hypotézu, že euro malo a má pozitívny vplyv na fungovanie slovenských podnikov a podporuje ich medzinárodné aktivity. Táto hypotéza je pritom testovaná v období finančnej krízy (údaje z terénu boli získavané koncom 2010, teda ešte pred turbulenciami finančného trhu spôsobenými dlhovou krízou v eurozóne v priebehu roku 2011). Prieskum hypotézu z väčšej časti potvrdil.

Abstract

This study focuses on the Slovak business sector's experience of the euro following its introduction (from 1.1.2009). Since the Slovak economy is very open, author evaluates – also on the basis of separate empirical surveys – the euro's impact also on the international activities of Slovak businesses. The author tests the hypothesis that the euro has had and still has a positive impact on Slovak businesses and supports their international activities. This hypothesis is tested in the period of the financial crisis (data from the field were obtained in the end of 2010, i.e. still before the turmoil in the financial markets caused by the debt crisis in the euro zone over the course of 2011). The hypothesis was confirmed for the most part.

Úvod

Projekt jednotnej európskej meny predpokladal vstup Slovenska do Eurozóny po splnení príslušných konvergenčných kritérií, ktoré sa týkali najmä makroekonomických veličín – dosiahnutia cenovej stability, dlhodobu nízkyh úrokových sadzieb, nízkeho verejného deficitu, nízkeho verejného dlhu a stability kurzu slovenskej koruny v európskom kurzovom mechanizme ERM II. Dôslednou hospodárskou a finančnou politikou sa podarilo splniť uvedené kritériá a na Slovensku bola zavedená nová mena – euro od 1. 1. 2009. Prax ukázala, že zavádzanie eura malo jednak vplyv na samotnú hospodársku politiku štátu (štát išiel cestou ozdravovania verejných financií, zlepšovania kredibility štátu, zlepšovania podmienok podnikania, atď.), avšak zároveň sa vytvárali nové podnety pre podniky.

Predstupové prognózy vplyvu eura boli diferencované, časť odborníkov poukazovala na pozitívne efekty eura, časť na negatívne a časť bola nerozhodná. Medzi pozitíva vo vzťahu

¹ Štúdia bola pripravená v rámci diseminačných aktivít projektu VEGA 2/012/09 „Trh práce v Slovenskej republike po vstupe do EMÚ.“

k podnikom boli radené jednak krátkodobé efekty, ako odstránenie transakčných nákladov, odstránenie volatility výmenného kurzu v rámci eurozóny a zvýšenie cenovej transparentnosti v eurozóne. Ďalej to boli stredno a dlhodobé dopady – rast zahraničného obchodu s krajinami eurozóny, rast prílevu zahraničných investícií, prehĺbenie integrácie a investičná aktivita v rámci krajín eurozóny. To by pre Slovensko znamenalo výraznú pomoc v urýchlčení procesu dobiehania krajín eurozóny, prispelo by k zvýšeniu konkurencie v oblasti tovarov a služieb. Rast zahraničného obchodu by viedol k zvýšeniu prílevu priamych zahraničných investícií, najmä do exportujúcich odvetví (umožnené by to bolo znížením nákladov kapitálu v dôsledku eliminácie transakčných nákladov, ako aj samotným členstvom v eurozóne vyvolaný pokles úrokových sadzieb).² Medzi negatíva boli radené jednak jednorazové náklady, ktoré vzniknú zavedením eura pre podnikateľské subjekty, a najmä strata nezávislosti menovej politiky (najmä nemožnosť pružne reagovať na prípadné ekonomické šoky zo strany centrálnej banky).³ NBS v roku 2006 práve podnikový sektor označila za ten, ktorý bude mať najviac výhod zo zavedenia eura, čo v dlhodobom horizonte bude znamenať zrýchlenie ekonomického rastu slovenskej ekonomiky s pozitívnym vplyvom na rast životnej úrovne obyvateľstva.

Zdroje údajov štúdie

V rámci výskumného projektu „Trh práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie“ sa riešitelia z katedry sociológie FF UKF v Nitre zamerali na zistenie postojov podnikov (formou dotazníkového zisťovania) k zavedeniu novej meny euro, ako čiastočného problému tejto širšej problematiky. Osobitná pozornosť bola venovaná hodnoteniu dopadov zavedenia eura na činnosť podnikov, na ich personálnu a zamestnaneckú politiku a hodnoteniu efektov zahranično-obchodnej politiky podnikov.

Výberový súbor (spolu 310 podnikov) tvorili z väčšej časti priemyselné podniky Nitrianskeho kraja (174 podnikov), ďalej z Trnavského, Trenčianskeho a Bratislavského kraja (spolu 75 podnikov) a zvyšných 61 vyplnených dotazníkov pochádzalo z podnikov stredného a východného Slovenska. Zber údajov bol vykonaný na jeseň roku 2010.

Z hľadiska právnej formy išlo najmä o podniky – spoločnosti s ručením obmedzeným (77,1%) a o akciové spoločnosti (12,9%). Treba však upresniť, že v podmienkach Slovenska právna forma je majiteľom volená dosť ľubovoľne. Napríklad veľký medzinárodný podnik PSA Peugeot Citroen, vyrábajúci osobné automobily v Trnave a zamestnávajúci 3000 ľudí, funguje v právnej forme ako spoločnosť s ručením obmedzeným.

Z hľadiska veľkosti podnikov čo sa týka počtu zamestnancov, v prieskume sa nachádza najviac podnikov s počtom zamestnancov od 26 do 100 (spolu 41,3%). Pomerne silné je aj zastúpenie podnikov malých do 25 zamestnancov (spolu 34,2%). Necelá štvrtina (23,5%) podnikov sú podniky s viac ako 100 zamestnancami.

² Pozri štúdiu Národnej banky Slovenska „Vplyv zavedenia eura na slovenské hospodárstvo, 2006, str. 105 – 107.

³ Tamtiež.

Z hľadiska veľkosti obratu asi tretina oslovených podnikov (32,3%) dosahuje obrat 1 až 20 mil. EUR ročne, asi štvrtina potom (25,8%) obrat nižší ako 1 mil. EUR a len desatina (9,4%) podnikov dosahuje obrat vyšší ako 20 mil. EUR ročne. Avšak asi tretina podnikov nezverejnila výšku svojho ročného obratu.

Ako už bolo uvedené, väčšina oslovených podnikov pochádzala z priemyslu (65,2%). Ďalších 15,2% podnikov bolo zo stavebníctva a 1,9% z dopravy. Zo sektora služieb bolo 13,9% podnikov.

Dopady zavedenia eura na činnosť podnikov

V nami sledovaných podnikoch sídlia najmä v regióne západného Slovenska, sa zavedenie eura asi najviac dotklo **nákladov z výmenných kurzov** – znížili sa, keďže naše podniky obchodujú z veľkej časti s podnikmi v krajinách eurozóny a po zavedení eura aj na Slovensku už netreba prepočítavať slovenské koruny na eurá a obrátene. Zníženie nákladov z výmenných kurzov deklarovala takmer polovica oslovených podnikov (47,7%), pritom ako výrazne nižšie ich uviedlo 17,4% podnikov. Vo všeobecnosti vplyv zavedenia eura v znižovaní nákladov z výmenných kurzov je mierne viac uvádzaný v tých podnikoch, ktoré dosahujú obrat v zahraničí (CC=0,261 pri appr. signifikancii 0,000).

Nová mena priniesla aj väčší **tlak na mzdy** – tento deklarovalo 37,4% podnikov (pritom zníženie tlaku na mzdy uviedlo len 5,5% podnikov). V iných oblastiach však podniky už tak vysoko nehodnotili mieru vplyvu zavedenia eura. Napríklad v oblasti **cenotvorby výrobkov** 61% podnikov deklarovalo neutrálny vplyv zavedenia eura, hoci pre asi pätinu podnikov (21,6%) zavedením eura sa ceny výrobkov zvýšili a pre sedminu podnikov (14,5%) sa naopak ceny výrobkov znížili. Podobne podniky hodnotia vplyv zavedenia eura na **produkciiu podniku**, keď vyše polovice podnikov (52,6%) deklarovalo neutrálny vplyv novej meny, avšak štvrtina podnikov (25,2%) konštatovala rast produkcie a pätina podnikov (21%) naopak pokles produkcie. Po zavedení novej meny euro sa mierne zvýšila **konkurencieschopnosť** výrobkov pre 25,2% podnikov avšak mierne znížila pre 15,2% podnikov. Po zavedení novej meny euro sa znížila **zamestnanosť** v 30,4% podnikov, v 52,9% ostala nezmenená a v 14,2% podnikoch sa zvýšila. Podrobnejšie vid'. tabuľka 1.

Tabuľka 1

Vplyv zavedenia eura na vybrané aspekty činnosti podnikov (v % odp.)

	Výrazne nižšie/a	Nižšie/ia	Rovnaké	Vyššie/ia	Výrazne vyššie/a	Neodpovedal	Spolu
Náklady z výmenných kurzov sú:	17,4	30,3	31,3	8,1	2,3	10,6	100,0
Ceny výrobkov podniku sú:	1,3	13,2	61,0	20,6	1,0	2,9	100,0
Tlak na mzdy je:	1,3	4,2	52,3	34,5	2,9	4,8	100,0
Konkurencieschopnosť výrobkov podniku je:	2,3	12,9	54,5	22,3	2,9	5,1	100,0
Produkcia podniku je:	2,6	18,4	52,6	21,3	1,6	3,5	100,0
Zamestnanosť v podniku je:	3,9	26,5	52,9	13,9	0,3	2,6	100,0

Euro na Slovensku bolo zavedené v čase narastajúcej finančnej krízy. Ako podniky hodnotili novú menu v súvislosti so zvládaním následkov krízy? Koncom roku 2010 slovenské podniky verili euru ako „protikrízovému fenoménu“ vo vyššej miere než zaniknutej slovenskej korune. Pozri tabuľku 2.

Tabuľka 2

Ohodnotenie významu meny v čase finančnej krízy (v % odp.)

	Určite áno	Asi áno	Asi nie	Určite nie	Nevie	Spolu
Či by podnik lepšie zvládol krízu s menou SKK	6,5	13,5	47,1	23,2	9,7	100,0
Či bolo vhodné zavádzať EUR v čase krízy	25,2	34,5	14,2	10,6	15,5	100,0
Či EUR dostatočne ochránilo podnik pred dopadmi finančnej krízy	11,0	31,0	29,0	14,5	14,5	100,0

Zatiaľ čo novej mene euro ako tej, ktorá zvládne krízu, verilo viac takmer 60% podnikov, slovenskej korune len 20% podnikov. Naopak, 23,2% podnikov euru neverilo, avšak slovenskej korune neverilo vyše 70% podnikov. Výsledný výsledok bol, že pre 42% podnikov bola ochrana eurom pred dopadmi finančnej krízy dostatočná, ale pre 43,5% podnikov ochrana eurom dostatočná nebola.

Pre porovnanie uvedieme výsledky prieskumu názorov občanov EÚ z jesene 2010. „Slováci v oveľa väčšej miere hodnotia pozitívne európske politiky a opatrenia, čo sa odrazilo aj pri hodnotení vplyvu eura. S názorom, že euro zmiernilo negatívny dopad ekonomickej krízy rozhodne súhlasí alebo skôr súhlasí 68% slovenských občanov, naopak s takýmto názorom skôr nesúhlasí alebo rozhodne nesúhlasí iba 27% Slovákov, kým v EÚ 27 je pomer opačný. Iba 39% občanov EÚ 27 súhlasí s názorom, že euro zmiernilo negatívny dopad ekonomickej krízy a až 48% občanov EÚ 27 s týmto názorom nesúhlasí. Pritom aj v eurozóne (teda v krajinách, ktoré prijali euro) s takýmto názorom súhlasí iba 43% občanov a až 48% občanov s týmto názorom nesúhlasí.“⁴

Vplyvy zavedenia eura na zamestnanosť a personálnu politiku podnikov

V oblasti zamestnanosti podniky vplyv eura hodnotili skôr neutrálne – pre 38,4% podnikov euro na zamestnanosť v ich podniku vplyv nemalo a pre ďalších 38,7% podnikov sa vplyvom eura počet pracovníkov nezmenil. Existuje však necelá pätina (18,4%) podnikov, ktoré uvádzajú, že euro im spôsobilo zníženie počtu pracovníkov (recipročne u 4,5% podnikov sa počet zamestnancov vplyvom eura zvýšil). Pozri tabuľku 3.

⁴ Eurobarometer 74, jeseň 2010 -TNS Opinion and Social, Národná správa Slovenská republika, str.10.

Tabuľka 3

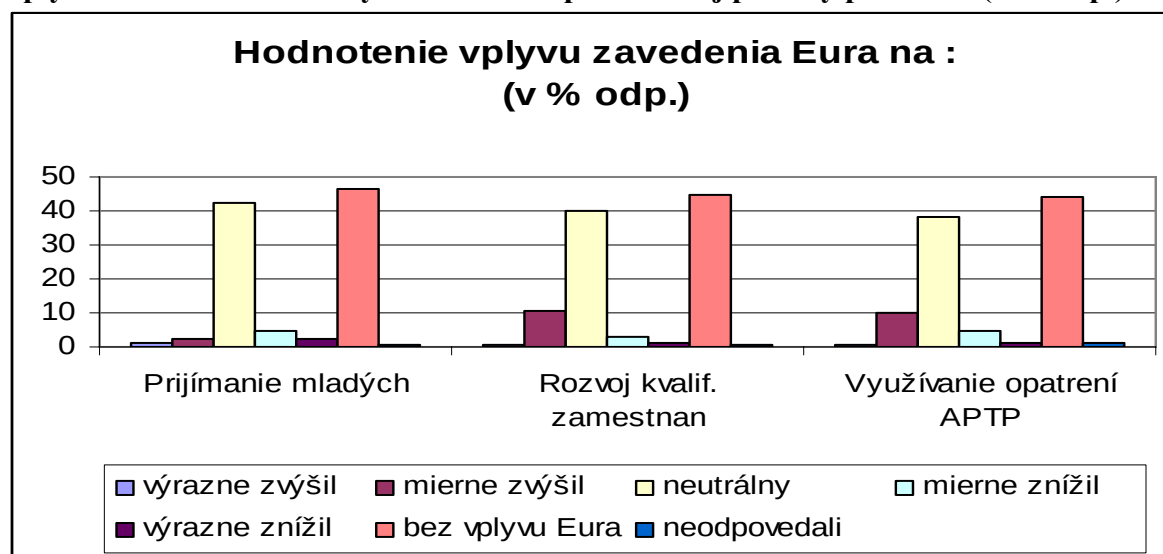
Vplyv zavedenia eura na počet pracovníkov podniku (v % odp.)

Vplyvom EUR sa počet pracovníkov :	Podiel
- zvýšil	4,5
- zostal nezmenený	38,7
- znížil	18,4
- EUR na to nemalo vplyv	38,4
Spolu	100,0

Pre porovnanie uvádzame názor hlavného analytika Volksbank Vladimíra Vaňa, ktorý patrí k tým odborníkom, ktorí vyzdvihujú najmä pozitíva zavedenia eura na Slovensku. V súvislosti so zamestnanosťou V. Vaňo uvádza, že „slovenský priemysel prišiel počas recesie o 15 percent zamestnancov, pričom priemyselná výroba klesla u nás a v susedných vyšehradských štátoch približne rovnako. No kým v prípade Čechov a Maďarov sa priemysel v roku 2010 zotavil asi o 10%, u nás to bol takmer dvojnásobok. Za ten rozdiel v prospech Slovenska môžeme ďakovať úspore na konverzných poplatkoch, nižším úrokom a stabilnému, neposilňujúcemu kurzu.“⁵

Aj v oblasti personálnej politiky podnikov zaznamenávame len malý vplyv zmeny meny. 83 – 90 % podnikov (graf 1) uviedlo, že zavedenie eura buď nemalo žiadny vplyv na zmeny vo vybraných oblastiach personálnej politiky, alebo že nová mena má tu rovnaký vplyv ako predchádzajúca. Veľmi malý vplyv malo podľa podnikov zavedenie eura v oblasti nájmu mladých pracovníkov (tento sa zvýšil po zavedení eura v 3,3% podnikov a naopak znížil u 7,4% podnikov). Avšak v podnikoch so zahraničným obratom zavedenie EUR zastabilizovalo prijímanie mladých (CC=0,242, appr. signif. 0,004).

Graf 1

Vplyv zavedenia eura na vybrané oblasti personálnej politiky podnikov (v % odp.)

⁵ Pozri Hanus, M.- Krivošík, L.: Oplatí sa euro ?, INESS, 27. 4. 2011.

O niečo vyšší vplyv, najmä pozitívny, malo zavedenie novej meny na podporu kvalifikácie zamestnancov – zavedením eura sa podľa respondentov zvýšila podpora rastu kvalifikácie zamestnancov u 10,9% podnikov (naopak znížila u 3,9% podnikov). Ukázalo sa, že najmä v podnikoch s vyšším počtom zamestnancov zavedenie EUR zastabilizovalo (až mierne zvýšilo) podporu rozvoja kvalifikácie zamestnancov ($CC=0,339$, apr. signif. 0,002).

Taktiež mierne vyšší vplyv zavedenia eura, najmä pozitívny, bol identifikovaný pri využívaní opatrení aktívnej politiky trhu práce – zavedením eura sa zvýšilo využívanie týchto opatrení u cca 10,3% podnikov a znížilo naopak u 5,8% podnikov.

Je vysoko pravdepodobné, že dopady zavedenia novej meny by podniky inak hodnotili v prípade konjunktúry. Pravdepodobne „na konto“ eura by išlo viac pozitívnych ohlasov podnikov či už v oblasti zamestnanosti, alebo rozvoja opatrení na skvalitnenie pracovnej sily v podnikoch. Na druhej strane, ak podniky napriek kríze vedia oceniť prínosy novej meny, svedčí to o význame, aký táto mena získala počas svojho zatiaľ krátkeho pôsobenia na Slovensku.

Hodnotenie vplyvu zavedenia eura na zahraničné aktivity podnikov

Vo výberovom súbore sa nachádzalo vyše polovice (54,2%) podnikov, ktoré vykazujú svoj obrat aj v zahraničí. V týchto aktivitách majú výraznú podporu cez kooperácie s inými podnikmi v zahraničí (37,1%) alebo aj prostredníctvom svojich pobočiek v zahraničí (19%). Zastúpenie podnikov so zahraničným obratom je v našej vzorke nadpriemerné. Pre porovnanie – pri reprezentatívnom prieskume z konca roku 2010, z celkového počtu 1500 vybraných podnikov pôsobiach na území Bratislavského a Trnavského kraja vykázalo obrat v zahraničí v rámci Bratislavského kraja 17,2% podnikov a v rámci Trnavského kraja 13,2% podnikov.⁶ Tie podniky, ktoré majú aj zahraničný obrat, pôsobia väčšinou v rámci Eurozóny (73,2% z nich) a ešte v rámci krajín V4 (20,2%). Aj podporné zahraničnoobchodné akvizície – kooperácie či pobočky sú takto orientované. Časť podnikov pôsobí v zahraničí len krátko, avšak väčšinou (57,8%) ide o podniky tam pôsobiace viac ako 10 rokov. Aj keď zahraničné aktivity sa týkajú pomerne slušného počtu podnikov, zatiaľ ide o dosť jednostranne orientované aktivity - export výrobkov vyrobených na Slovensku do zahraničia. Prakticky zatiaľ len každý 10. podnik pôsobiaci v zahraničí uplatňuje aj výrobu vo svojej zahraničnej pobočke a len každý 15. podnik pôsobiaci v zahraničí využíva aj výrobu kooperačným partnerom v zahraničí. Čo sa týka vplyvu eura na samotnú existenciu zahraničných aktivít podnikov, takýto vplyv hodnotila takmer polovica oslovených podnikov. Tieto deklarujúce podniky väčšinou hodnotili vplyv tak, že po zavedení eura sa ich zahraničný obrat zvýšil (43% podnikov) a len menšia časť podnikov uviedla, že ich zahraničný obrat sa po zavedení eura znížil (22,8% podnikov);

⁶ Prieskum FAMO, Analýza výsledkov empirického prieskumu zamestnávateľských subjektov v prihraničnom regióne Slovensko, IVPR, Bratislava 2011, str. 20).

pre tretinu podnikov (ktorých sa otázka týkala) euro na zahraničný obrat vplyv nemalo. Pozri tiež tabuľku 4.

Tabuľka 4

Rozsah zmien v zahraničnom obrate podniku po zavedení eura (v % odp.)

Po zavedení EUR sa zahraničný obrat :	Podiel
- výrazne zvýšil	4,2
- mierne zvýšil	17,7
- zostal rovnaký	17,4
- mierne znížil	9,0
- výrazne znížil	2,6
- neodpovedal	3,3
- netýka sa	54,2
Spolu	100,0

Dokonca do budúcnosti majú podniky záujem využiť euro na rozšírenie svojho obratu na zahraničných trhoch, najmä v krajinách Eurozóny, kde už funguje euro (68,8% podnikov so zahraničným obratom), ale aj v krajinách V4 (14,4%) a aj v iných európskych či mimoeurópskych krajinách (32,8%). Pritom len 23,2% podnikov deklarujúcich zahraničný obrat nehodlá využiť euro na rozšírenie svojich aktivít v zahraničí (takmer 3/4 však áno).

Motívom rozširovania zahraničného obratu našich podnikov je najmä existujúci dopyt v cieľových krajinách (viď tab.5.). Iné motívy sú menej uvádzané. (Takéto motívy boli identifikované aj v už citovanom reprezentatívnom prieskume FAMO, i keď u menšieho percenta oslovených podnikov.)

Tabuľka 5

Motívy rozšírenia zahraničného obratu (v % odp. z podnikov so zahraničným obratom, možnosť viacerých odpovedí)

Motívy rozširovania zahraničného obratu:	Podiel
- využiť rast dopytu v cieľovej krajine	64,7
- rast domácej konkurencie	18,0
- v cieľovej krajine sú vyššie ceny	20,4
- v cieľovej krajine je menšia konkurencia	9,0
- výhoda know-how a technológií v cieľovej krajine	20,4
- spravovanie trhu v tretej krajine zo zahraničia	1,2
- neplánujú zahraničný obrat	1,8

Aktuálny záujem podnikov o zahraničné aktivity má minimálne strednodobé trvanie, keď 69,4% podnikov so zahraničným obratom ich uvažuje uskutočňovať aj v blízkej budúcnosti 3 až 5 rokov, so zameraním najmä na krajiny Eurozóny (70,2%) a V4 (23,7%).

Treba si však pripomenúť, že záujem o zahraničné aktivity slovenských podnikov nesúvisí len so zavedením eura. Potvrdili to aj odpovede oslovených podnikov so zahraničným obratom, keď 72,9% podnikov nevidí súvislosť svojich zahraničných aktivít so zavedením novej meny. Údaje však ukazujú, že euro malo za následok minimálne posilnenie tohto záujmu –

vyplýva to z odpovedí 23,6% podnikov so zahraničným obratom, ktoré uznali aspoň čiastočnú zásluhu meny EUR na vzbudzovaní záujmu o zahraničné aktivity slovenských podnikov.

Zatiaľ čo záujem o zachovanie aktivít zahraničného obratu aj v blízkej budúcnosti prejavuje vyše 2/3 podnikov podnikajúcich v zahraničí, záujem o hlbšie „napojenie sa na zahraničné aktivity“ (udržiavanie kooperácií s podnikmi v zahraničí, zakladanie a udržiavanie pobočiek v zahraničí) už tak vysoká nie je, keď len niečo vyše polovice podnikov (51,3%) to mieni robiť.

Záver

Podľa výsledkov nášho prieskumu podniky hodnotia vplyv zavedenia eura väčšinou pozitívne, hoci časť podnikov deklarovala negatívne vplyvy zavedenia eura. Vplyv eura sa ukázal u podnikov výrazný jedine u znižovania nákladov výmenných kurzov. U ostatných vybraných aspektov už tak výrazný vplyv eura podniky nevideli. V súvislosti s eurom sa podľa podnikov mierne zvýšila konkurencieschopnosť (takto to vidí 25,2% podnikov (oproti 15,2% podnikov, kde sa vplyvom eura konkurencieschopnosť znížila). Mierne sa tiež zvýšil tlak na mzdy – u 37,4% podnikov (oproti 5,5% deklarujúcich zníženie tlaku na mzdy vplyvom zavedenia eura). A takmer 1/3 podnikov (30,4%) deklarovala zníženie zamestnanosti, naproti tomu 14,2% podnikov uviedlo, že sa zamestnanosť u nich zvýšila. Priamy vplyv eura na zníženie zamestnanosti uviedlo 18,4% podnikov a naopak na zvýšenie zamestnanosti 4,5% podnikov. Len malá časť podnikov spájala zavedenie eura so zvyšovaním podpory pre rozvoj kvalifikácie zamestnancov (10,9%) či so zvýšením využívania opatrení APTP (10,3%).

Podniky väčšinou pozitívne ocenili pôsobenie eura v čase celosvetovej finančnej krízy, a vyjadrili sa, že pomocou eura sa im lepšie podarilo zvládnuť dôsledky krízy než by tomu bolo pri zachovaní slovenskej koruny.

Pre priemyselné podniky Slovenska je dôležitý zahraničný obchod (dovoz surovín, vývoz tovarov, spolupráca so zahraničnými partnermi, atď.). Výsledky prieskumu priemyselných podnikov v západoslovenskom ukázali, že zahraničné aktivity sú realizované najmä formou exportu vyrobených výrobkov a len malá časť podnikov využíva užšiu zahraničnú spoluprácu (napr. kooperácie či zahraničné pobočky). V súvislosti so zavedením eura 21,9% podnikov deklarovalo zvýšenie zahraničného obratu – teda že tomu napomohlo euro, čo je takmer dvakrát viac než podiel podnikov (11,6%) deklarujúcich zníženie zahraničného obratu kvôli euru. Takmer 1/4 podnikov verí v priaznivý vplyv eura na rozvoj svojho zahraničného obratu v najbližších 3 až 5 rokov a 1/5 podnikov dúfa, že v tomto časovom horizonte rozvinú vďaka euru hlbšie zahraničné aktivity (kooperácie, pobočky).

Literatúra:

Databáza údajov vyplnených dotazníkov 310 podnikov; terénny zber údajov – jeseň 2010, autor databázy je Bednárík, R., UKF, Nitra.

Bednárík, R.- Bellan, P.- Kešelová, D.- Kostolná, Z.: Analýza výsledkov empirického prieskumu zamestnávateľských subjektov v prihraničnom regióne Slovensko, projekt FAMO, IVPR, Bratislava 2011.

Eurobarometer 74, Jeseň 2010, TNS Opinion and Social, Európska komisia.

Hanus, M.- Krivošík, L.: Oplatilo sa euro ?, INESS, 27.4.2011, <<http://www.iness.sk>>.

Ivanová, P.: Dopad vstupu Slovenska do eurozóny na trh práce, Hospodárske noviny, 18. 3. 2008.

Kotulič, R.: Proces začlenenia Slovenska do Európskej menovej únie očami vybraných makroekonomických teórií v čase prebiehajúcej hospodárskej krízy, In: Zborník vedeckých prác katedry ekonómie a ekonomiky Anno 2010, ed. Kotulič, R., Prešovská univerzita, 2010 ISBN 978-80-555-0226-7.

Vplyv zavedenia eura na slovenské hospodárstvo, ed. Šuster, M., NBS, 2006.

Mesačný bulletin NBS, Národná banka Slovenska (mesačná periodicitu).

Regionálna databáza Štatistického úradu SR.

Strednodobá predikcia, NBS (kvartálna periodicitu).

KONTAKT:

host'.doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Bratislava

e-mail: Rastislav.bednarik@ivpr.gov.sk

VÝVOJ EKONOMICKEJ AKTIVITY NA SLOVENSKU¹

Abstrakt

Príspevok ponúka prehľad základných vývojových tendencií jednotlivých skupín obyvateľstva na trhu práce s dôrazom na ekonomickú aktivitu. Hlavným zistením je protichodný trend v porovnaní s vyspelými krajinami v pohyboch medzi ekonomickou aktivitou a neaktivitou. Rôzne pohľady na slovenské údaje sa zhodujú vo zvyšujúcej sa ekonomickej aktivite mužov a klesajúcej aktivite žien ako aj mierneho nárastu (a vyššej pravdepodobnosti) ekonomickej aktivity stredoškolsky vzdelaných. Jediné v čom vývoj na Slovensku nebol opačný od svetového trendu bol pokles ekonomickej aktivity ľudí so základným a nárast ekonomickej aktivity ľudí s vysokoškolským vzdelaním.

Abstract

This contribution offers an overview of basic tendencies of the development of separate groups of the population on the labour market with the focus on economic activity. The main finding is the counter-development in comparison to developed economies in terms of movement between economic activity and inactivity. Various perspectives on slovak data support the statement of an increasing economic activity of men and a decreasing activity of women as well as a slight increase (of probability) of economic activity of people with secondary education. The only signs common for Slovakia and the developed economies is a trend of a declining economic activity of people with elementary and a rise in economic activity of people with higher education.

Úvod

Vzhľadom na postupné začleňovanie sa Slovenska medzi vyspelé ekonomiky je pre možnosti hodnotenia potenciálnych vplyvov rôznych ekonomických „šokov,“ resp. exogénnych faktorov na výkonnosť domáceho hospodárstva dôležité poznať štruktúru a pravdepodobnú reakčnú kapacitu lokálneho trhu práce. Samostatne dôležitá je táto znalosť pre lepšie pochopenie procesov formovania danej štruktúry pre potreby jej ovplyvnenia prostredníctvom efektívneho fungovania rôznych politík trhu práce. Cieľ príspevku nie je taký široký a ambiciózny. Cieľom predkladaného príspevku je porovnať medzi sebou výsledky agregovanej, dezagregovanej a kvantitatívnej ekonometrickej metódy analýzy štruktúrovaných

¹ Táto práca bola podporovaná Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe zmluvy č. APVV-0541-10.

údajov ekonomickej aktivity na trhu práce na Slovensku a zároveň porovnať výsledné základné tendencie s dlhodobým vývojom na trhu práce vo vyspelých ekonomikách.

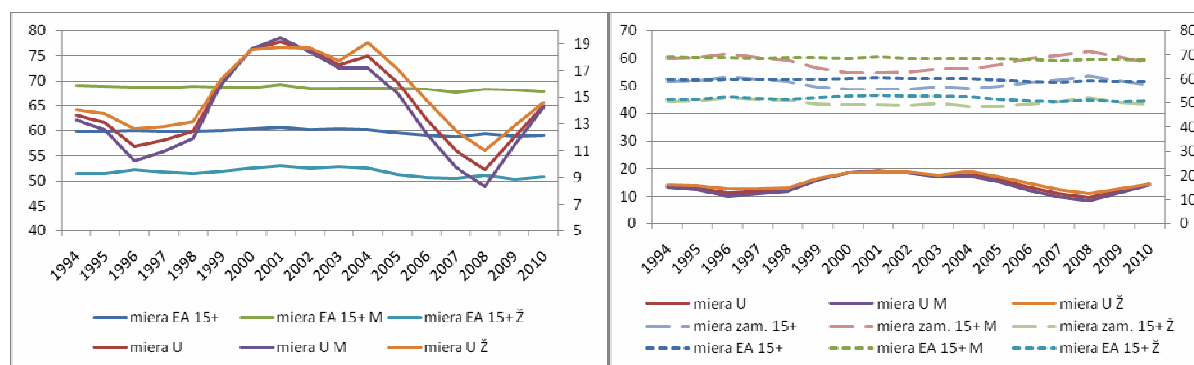
Analýza agregovaných údajov ekonomickej aktivity na Slovensku

Medzi kľúčové ukazovatele stavu a vývoja na trhu práce patrí okrem miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti aj miera ekonomickej aktivity. Veľkosť skupiny pracujúcich a evidovaných nezamestnaných, ktoré spolu tvoria skupinu ekonomicky aktívnych, sa nie vždy vyvíja zrkadlovo. Z dlhodobého hľadiska majú krajiny s nízkou mierou nezamestnanosti vysoké miery participácie a naopak *vysoké miery nezamestnanosti sú spojené s nízkou mierou participácie* (Elmeskov, Pichelmann, 1993). S rastúcou meranou nezamestnanosťou rastie totiž aj jej „skrytá“ zložka.

Slovensko však nie je príkladom tohto trendu v období od roku 1994 do 2010. Miera ekonomickej aktivity bola stabilná na pozadí väčších výkyvov miery nezamestnanosti, ktorá bola takmer zrkadlovým odrazom vývoja miery zamestnanosti. Transformačné obdobie, počas ktorého sa prijali viacero reforiem vedúcich k zvýšeniu produktivity hospodárstva, sa na trhu práce prejavili nárastom miery nezamestnanosti a poklesom miery zamestnanosti od roku 1998. S miernym poklesom miery nezamestnanosti od roku 2001 a výraznejším od roku 2004 až do príchodu hospodárskej krízy v roku 2008 korešpondoval len mierny nárast miery zamestnanosti. Vzhľadom na mierne podpriemernú mieru participácie oproti EU 27 môže jej stabilita za prítomnosti takýchto výkyvov znamenať, že *miara nezamestnanosti by musela klesnúť výrazne nižšie, aby participácia vzrástla*.

Graf 1 a 2

Miera nezamestnanosti voči miere ekonomickej aktivity a navyše voči miere zamestnanosti na Slovensku (% , pravá os)



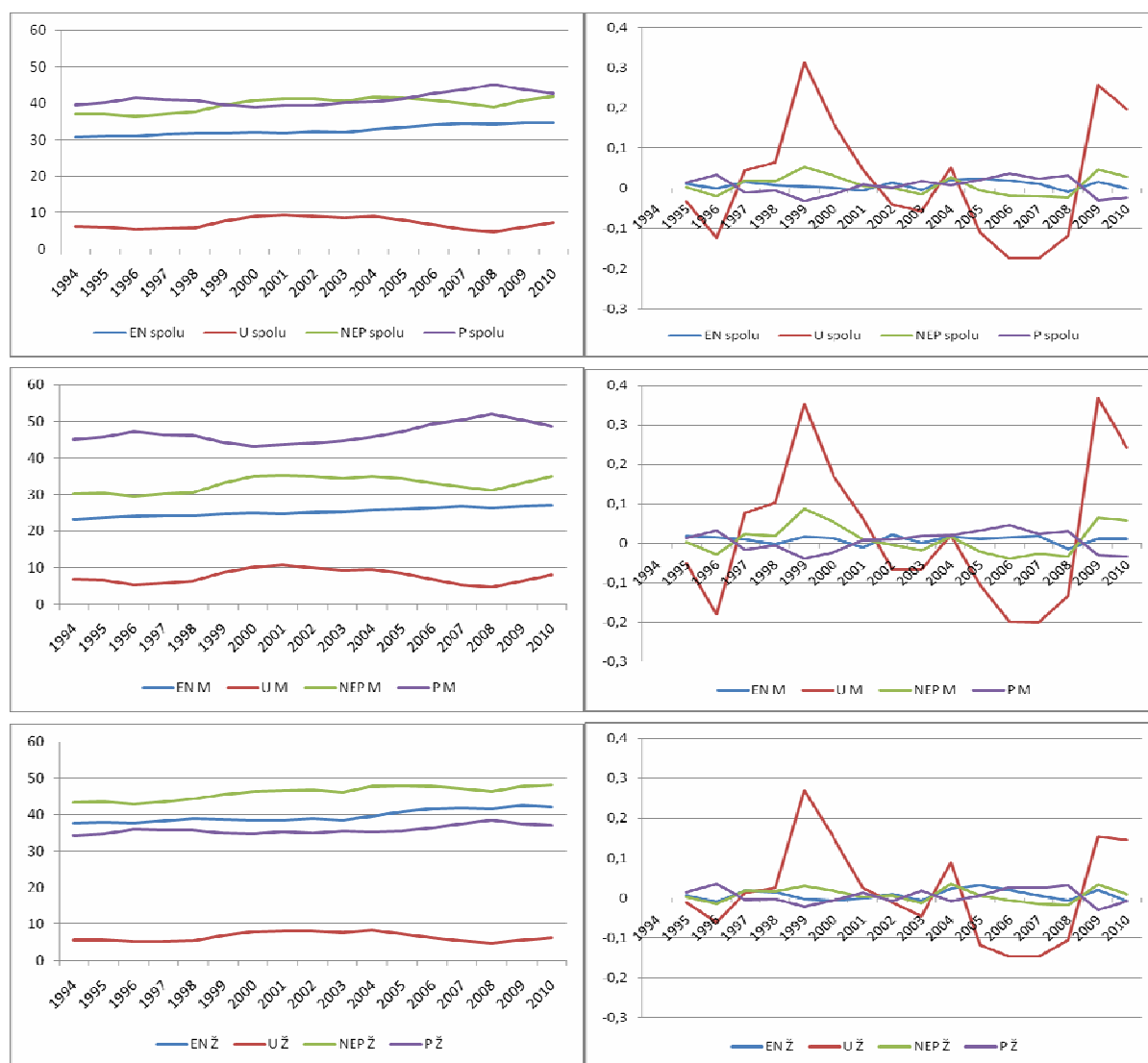
Zdroj: Štatistický úrad SR.

Mnohé štúdie sa venujú analýze vzťahu medzi vývojom miery nezamestnanosti, resp. zamestnanosti a jednotlivými fázami hospodárskeho cyklu, ale aj pôsobeniu trendových faktorov ako napríklad vývojom vekovej štruktúry obyvateľstva. Pohyb medzi ekonomickou aktivitou

a neaktivitou je rovnako podmienený cyklickými aj trendovými faktormi, ale aj pôsobením rôznych opatrení politik na trhu práce. Podskupiny ekonomicky neaktívneho obyvateľstva, t.j. študenti, dôchodcovia, ale aj osoby nehľadajúce prácu z rôznych osobných dôvodov, majú rôzne veľkú pravdepodobnosť prechodu do ekonomickej aktivity. Pravdepodobnosť prechodu *z ekonomickej neaktivity do zamestnanosti*, resp. *z nezamestnanosti do ekonomickej neaktivity* je procyklická (Bell, Smith, 2004). Pravdepodobnosť prechodu *zo zamestnanosti do ekonomickej neaktivity* a *z ekonomickej neaktivity do nezamestnanosti* je proticyklická. Veľkosť ekonomicky aktívneho obyvateľstva je celkovo procyklická (Cutler, Turnbull, 2001).

Grafy 3 až 8

Podiel a prírastok podielu neaktívnych, nezamestnaných (15+) a ich súčtu (t.j. nepracujúcich) ako aj zamestnaných (15+) na obyvateľstve (spolu a podľa pohlavia) na Slovensku



Zdroj: Štatistický úrad SR.

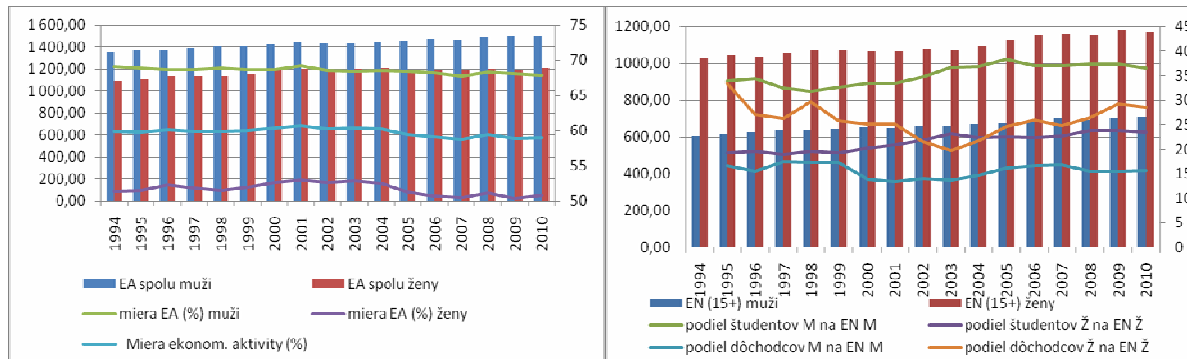
Poznámka: EN – ekonomicky neaktívni, U – nezamestnaní, NEP – nepracujúci, P – pracujúci, M – muži, Ž – ženy.

Z predchádzajúcich grafov možno odvodiť, že výraznejšie medziročné výkyvy sa týkali najmä miery nezamestnanosti. V priebehu rokov 2000 až 2008 nízke ale pozitívne tempo *rastu miery zamestnanosti* dopĺňala do roku 2004 stabilne vysoká a následne do roku 2008 *klesajúca miera nezamestnanosti*. Napriek tomu, že krivky vývoja miery nezamestnanosti a miery zamestnanosti boli opäť najlepším vzájomným odrazom, tento vývoj *nezvrátil* trend stabilného *rastu miery ekonomickej neaktivity*.

Hľadať odpovede na otázky, prečo ekonomická neaktivita rástla napriek poklesu nezamestnanosti a rastu zamestnanosti, možno skúsiť v analýze štruktúry ekonomicky aktívnych a neaktívnych. Tú ovplyvňujú najmä trendové faktory, ktoré sú dlhodobého charakteru a reflektujú skôr vývoj noriem a preferencií v spoločnosti. Všeobecný *trend vývoja ekonomickej aktivity* od 70. rokov minulého storočia bol *rastúci pre ženy* a na druhej strane *klesajúci pre mužov* vo Švédsku², Francúzsku, Japonsku a USA (Darby, Hart, Vecchi, 1998) ako aj vo Veľkej Británii (Gregg, Wadsworth, 1999), resp. pre eurozónu v jej podobe, ktorú mala do roku 2008 (Balleer, Gómez-Salvador, Turunen, 2009). Zároveň sa *zvýšila ekonomická neaktivita obyvateľstva s nižším dosiahnutým stupňom vzdelania* (Jones, Joyce, Thomas, 2003) a *mladých do veku 24 rokov* z dôvodu predlžovania doby štúdia.

Graf 9 a 10

Počet ekonomicky aktívnych a ich podiel na obyvateľstve a počet ekonomicky neaktívnych a podiel študentov a dôchodcov, obe podľa pohlavia (pravé osy %)



Zdroj: Štatistický úrad SR.

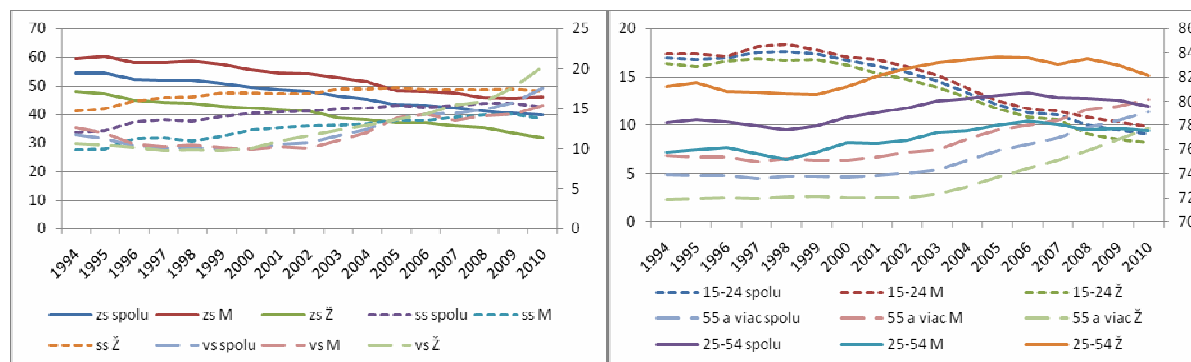
Vysoké podiely participujúcich žien na trhu práce pred rokom 1990 vystriedal na Slovensku, minimálne od roku 1994, oproti EU 27 ich nízky podiel. Celková miera ekonomickej aktivity klesala od roku 2004 pravdepodobne najmä vďaka klesajúcej miere participácie žien. Tento pokles nebol väčší ako 2 percentuálne body, pričom podiel študentiek na ekonomicky

² Vysoká kvalita verejnej starostlivosti o deti (a dotácie na ňu) vo Švédsku bol významný faktorom, ktorý podporil vyššiu ekonomickú aktivitu žien s deťmi v predškolskom veku na trhu práce aj keď príjem manželov bol vysoký (Gustafsson, Stafford, 1992).

neaktívnych ženách narástol len o 1 percentuálny bod (p.b.), podiel žien na rodičovskej dovolenke stúpol o 1,5 p.b., ale podiel dôchodkýň až o 7 p.b. do roku 2010.

Graf 11 a 12

Podiel ekonomicky aktívnych podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania (% , pravá os sú vysokoškolsky vzdelaní) a podľa veku (% , pravá os 25-54 roční)



Zdroj: Štatistický úrad SR.

Podobný vývoj na Slovensku ako vo svete možno predpokladať vzhľadom na nárast počtu mladých zapojených do štúdia, resp. pokles podielu mladých na ekonomicky aktívnych a postupný pokles podielu ekonomicky aktívnych s nižším dosiahnutým vzdelaním. Zaujímavý bol trend vyššieho a napriek kríze stabilného nárastu podielu ekonomicky aktívnych vo veku nad 55 rokov a oproti tomu nižšieho nárastu podielu ekonomicky aktívnych vo veku 25-54 rokov, resp. ich stagnácia od roku 2006.

Križová analýza ekonomickej aktivity podľa vybraných znakov

Dezagregovanejšiu analýzu štruktúry ekonomickej aktivity a neaktivity na trhu práce, najmä porovnávajúc obdobie pred a po vstupe do Európskej menovej únie (EMÚ), nám umožnia údaje z európskeho *Zisťovania o príjmoch a životných podmienkach na Slovensku* (EU SILC) z roku 2005 (za rok 2004 po vstupe do EÚ), 2009 (za rok 2008 pred vstupom do EMÚ) a 2010 (za rok 2009 po vstupe do EMÚ).

V súlade s agregovanými údajmi, celková ekonomická aktivita po vstupe do EÚ mierne klesala. Podiel ekonomicky aktívnych mužov od vstupu do EU vzrástol a podiel ekonomicky aktívnych žien klesal. Aj pri dezagregácii údajov sa potvrdil silný trend nárastu ekonomickej aktivity ľudí nad 55 rokov³ a nárastu podielu vysokoškolsky vzdelaných ekonomicky aktívnych. Podiel ekonomicky aktívnych mladých mužov klesal, žien naopak rástol, pričom neklesol v ani jednom prípade pod 85 %.⁴ Muži aj ženy vo veku 25-54 aj nad 55 rokov

³ Napriek nárastu podielu dôchodkýň na ekonomicky neaktívnych.

⁴ Vzhľadom na relatívne nízke zastúpenie mladých vo vzorke je spoľahlivosť interpretácie hodnôt ohľadom ich situácie na trhu práce obmedzená.

zhodne zaznamenali najmä od vstupu do EÚ rast podielu, takže v roku 2010 bolo 89 – 92 %, resp. 16,4 – 32 % ekonomicky aktívnych. Podiel ekonomicky aktívnych mužov so základným vzdelaním v sledovanom období rástol, kým žien klesal. Klesal aj podiel ekonomicky aktívnych mužov a žien so stredoškolským vzdelaním. Na druhej strane, relatívne nízky podiel mužov s vysokoškolským vzdelaním dobehol podiel žien, takže dosahuje viac ako 82 %. Podiel ekonomicky aktívnych mladých aj vo veku 25-54 rokov so základným vzdelaním najskôr z vysokej hodnoty klesol, aby opäť vzrástol. Pre ľudí nad 55 rokov z veľmi nízkej hodnoty mierne vzrástol. Podiel ekonomicky aktívnych so stredoškolským vzdelaním u mladých klesal, vo veku 25-54 a nad 55 rokov rástol. Podiel ekonomicky aktívnych s vysokoškolským vzdelaním u mladých z vysokej hodnoty klesol, u 25-54 ročných je stabilný a nad 55 rokov najskôr vzrástol až sa ustálil.

Tabuľka 1

Miera ekonomickej aktivity a neaktivity podľa pohlavia, vekovej skupiny a vzdelanostnej skupiny (%)

EKONOMICKÁ AKTIVITA									
POHLAVIE	spolu	MUŽI	ŽENY	VEK/VZDELANIE			ZS	SS	VS
2004	64,7	70,8	59,2	2004	do 24		93,3	92,4	100
2008	64,5	72	57,8		25-54		74	88,1	95,4
2009	63,9	71,2	57,4		nad 55		3,7	21,7	37
VEK		do 24	25-54	nad 55	2008	do 24	58,8	86,9	100
2004		92,8	88,9	18,7		25-54	65,8	89	95,3
2008		86,6	89,8	22,8		nad 55	5,7	24,6	44,4
2009		86,9	90,4	22,8	2009	do 24	76,5	86,8	93,3
VZDELANIE		ZS	SS	VS		25-54	66,3	89,7	95,4
2004		19,6	69,4	79		nad 55	5,8	25,8	43,8
2008		14,9	66,8	82,7	2009				
2009		15,9	67	82,7					
POHLAVIE/ VZDELANIE		ZS	SS	VS	POHLAVIE/VEK		do 24	25-54	nad 55
2004	MUŽI	25,4	73,9	75,5	2004	MUŽI	95,2	90	28,4
	ŽENY	17,5	64,9	82,5		ŽENY	90,2	87,7	11,1
2008	MUŽI	28,6	72,4	82,5	2008	MUŽI	87,7	91,6	32,2
	ŽENY	10,3	61,3	82,9		ŽENY	85	88	16,1
2009	MUŽI	30,1	72,4	83	2009	MUŽI	85,3	92,2	32
	ŽENY	9,8	61,7	82,4		ŽENY	89,1	88,6	16,4

Zdroj: EU SILC pre Slovensko.

Odhadovanie pravdepodobnosti ekonomickej aktivity podľa vybraných znakov

V rámci snahy identifikovať charakteristiky, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť ekonomickej aktivity u ľudí sme sa na rovnakých údajoch pokúsili kvantifikovať vplyv jednotlivých znakov prostredníctvom pravdepodobnostných modelov. Závislou premennou bola ekonomická aktivita v sledovanom roku (plný úväzok, čiastočný úväzok, alebo samostatne zárobkovo

činná osoba) a vysvetľujúcimi premennými bolo pohlavie, vzdelanostná a veková skupina (delenie skupín rovnako ako v predchádzajúcej analýze). Pritom sme porovnávali výsledky lineárneho pravdepodobnostného modelu, binárneho modelu logit a probit.

Základný zápis modelov:

Lineárny pravdepodobnostný model : $P(EA) = b_0 + b_1 \text{ pohlavie} + b_2 \text{ vek} + b_3 \text{ vzdelanie} + e$

Binárny Logit model: $\log[P_i/(1-P_i)] = b_0 + b_1 \text{ pohlavie} + b_2 \text{ vek} + b_3 \text{ vzdelanie} + e$

Binárny Probit model: $[P_i/(1-P_i)] = b_0 + b_1 \text{ pohlavie} + b_2 \text{ vek} + b_3 \text{ vzdelanie} + e$

Tabuľky 2 až 4

Korelačné koeficienty vplyvu vybraných nezávislých premenných na pravdepodobnosť ekonomickej aktivity obyvateľstva

2004	LLS		LOGIT		PROBIT
premenná	koeficient	premenná	koeficient	premenná	koeficient
konštanta	0.75*** (61.643)	konštanta	1.07*** (9.735)	konštanta	0.63*** (10.307)
žena	-0.06*** (-8.820)	žena	-0.52*** (-8.436)	žena	-0.28*** (-8.387)
do 24 rokov	0.05*** (3.219)	do 24 rokov	0.52*** (3.035)	do 24 rokov	0.28*** (3.25)
nad 55 rokov	-0.66*** (-86.975)	nad 55 rokov	-3.46*** (-54.437)	nad 55 rokov	-2.04*** (-58.910)
SŠ	0.16*** (14.539)	SŠ	1.28*** (12.647)	SŠ	0.72*** (12.872)
VŠ	0.26*** (19.392)	VŠ	2.14*** (17.344)	VŠ	1.21*** (17.709)
R ²	0.518568	LR statistic (5 df)	5604.649	LR statistic (5 df)	5609.373
Adj. R ²	0.518326	McFadden R ²	0.434042	McFadden R ²	0.434408
počet pozorovaní	9944	S.E. of regression počet pozorovaní	0.331499 9944	S.E. of regression počet pozorovaní	0.331431 9944

2008	LLS		LOGIT		PROBIT
premenná	koeficient	premenná	koeficient	premenná	koeficient
konštanta	0.68*** (47.06)	konštanta	0.47*** (3.496)	konštanta	0.32*** (4.485)
prax	0.002*** (6.36)	prax	0.02*** (6.402)	prax	0.01*** (6.799)
žena	-0.07*** (-9.794)	žena	-0.52*** (-9.209)	žena	-0.29*** (-9.208)
nad 55 rokov	-0.66*** (-65.194)	nad 55 rokov	-3.68*** (-39.445)	nad 55 rokov	-2.16*** (-43.338)
SŠ	0.19*** (15.888)	SŠ	1.5*** (13.207)	SŠ	0.82*** (13.529)
VŠ	0.3*** (21.246)	VŠ	2.45*** (18.472)	VŠ	1.35*** (19.003)
R ²	0.487828	LR statistic (5 df)	5823.514	LR statistic (5 df)	5827.627
Adj. R ²	0.487593	McFadden R ²	0.410710	McFadden R ²	0.411000
počet pozorovaní	10899	S.E. of regression počet pozorovaní	0.341989 10899	S.E. of regression počet pozorovaní	0.341878 10899

2009	LLS		LOGIT		PROBIT
premenná	koefficient	premenná	koefficient	premenná	koefficient
konštanta	1.02*** (88.879)	konštanta	3.93*** (26.357)	C	2.01*** (26.876)
prax	-0.01*** (-60.696)	prax	-0.11*** (-38.549)	prax	-0.05*** (-40.863)
žena	-0.05*** (-8.780)	žena	-0.65*** (-9.548)	žena	-0.33*** (-9.168)
do 24 rokov	-0.22*** (-15.329)	do 24 rokov	-2.51*** (-12.847)	do 24 rokov	-1.2*** (-12.752)
nad 55 rokov	-0.26*** (-30.934)	nad 55 rokov	-1.45*** (-19.088)	nad 55 rokov	-0.83*** (-19.32)
SŠ	0.16*** (17.471)	SŠ	1.64*** (14.239)	SŠ	0.87*** (14.085)
VŠ	0.18*** (16.142)	VŠ	2.16*** (15.413)	VŠ	1.16*** (15.484)
R ²	0.622732	LR statistic (6 df)	8603.401	LR statistic (6 df)	8444.220
Adj. R ²	0.622529	McFadden R²	0.590656	McFadden R²	0.579728
počet pozorovaní	11135	S.E. of regression	0.271324	S.E. of regression	0.274393
		počet pozorovaní	11135	počet pozorovaní	11135

Zdroj: Vlastné spracovanie EÚ SILC pre Slovensko.

Poznámka: V zátvorkách sú štandardné odchýlky, koeficienty sú štatistické na hladine významnosti 1 %.

Referenčnú skupinu v regresiach tvorili znaky pohlavie: muž, veková skupina: 25-54 rokov, vzdelanostná skupina: základné vzdelanie. Porovnávajúc štatistiky, ktoré určujú do akej miery uvedený model vysvetľuje vplyv nezávislých premenných na závislú, najviac vysvetľuje variabilitu vo všetkých troch rokoch lineárny pravdepodobnostný model, potom probit až nakoniec logit model. Pri veľkom počte pozorovaní majú výsledné vzťahy aj pri hodnotách okolo 50 % vysvetľovanej variability relatívne veľkú vypovedaciu hodnotu.

Vo všetkých troch rokoch byť ženou a samostatne byť vo veku nad 55 rokov znižovalo pravdepodobnosť ekonomickej aktivity v porovnaní s referenčnou skupinou. Na druhej strane, dosiahnuté minimálne stredoškolské alebo vysokoškolské vzdelanie túto pravdepodobnosť zvyšovalo. Patriť do skupiny ľudí do veku 24 rokov nebolo v roku 2008 štatisticky významné pre vysvetlenie ekonomickej aktivity. V roku 2004 patriť do tejto skupiny zvyšovalo pravdepodobnosť byť ekonomicky aktívny, ale v roku 2009 to pravdepodobnosť znižovalo. Protichodný signál ohľadom preferencií na trhu práce vysielala premenlivý koeficient pri premennej prax. V roku 2008 vyššia prax zvyšovala pravdepodobnosť ekonomickej aktivity a v roku 2009 ju znižovala.

Záver

Porovnanie agregovanej, dezagregovanej a kvantitatívnej ekonometrickej metódy analýzy štruktúrovaných údajov ekonomickej aktivity na trhu práce na Slovensku ponúka prehľad základných vývojových tendencií jednotlivých skupín obyvateľstva. Hlavným zistením je protichodný trend v porovnaní so západným svetom v pohyboch medzi ekonomickou aktivitou

a neaktivitou. Výsledky jednotlivých analýz slovenských údajov sa zhodujú vo zvyšujúcej sa ekonomickej aktivite mužov a klesajúcej aktivite žien ako aj nárastu (a vyššej pravdepodobnosti) ekonomickej aktivity stredoškolsky vzdelaných. Jediné v čom vývoj na Slovensku nebol opačný od trendu vo vyspelých ekonomikách bol pokles (pravdepodobnosť) ekonomickej aktivity ľudí so základným a nárast s vysokoškolským vzdelaním. Interpretáciu (pravdepodobnosti) ekonomickej aktivity ľudí do 24 a nad 55 rokov sťažujú rozporuplné výpovede analýzy slovenských údajov. Ekonomická aktivita mladých do 24 rokov do roku 2009 rástla, odkedy začala (aj pravdepodobnosť) aktivita klesať. Ľudia nad 55 rokov mali vo všetkých troch sledovaných rokoch nižšiu pravdepodobnosť byť ekonomicky aktívny ako ľudia vo veku 25-54 rokov, aj keď v agregovaných údajoch ich aktivita rástla výraznejšie. Výsledky si zaslúžia hlbšiu analýzu faktorov tohto vývoja.

Literatúra:

BALLEER, A., GÓMEZ-SALVADOR, R., TURUNEN, J. 2009: Labour force participation in the euro area: a cohort based analysis. *ECB Working paper series no. 1049/2009*.

BELL, B AND SMITH, J.. 2004: Health, disability insurance and labour force participation. *Bank of England Working Paper no. 218*. ISSN 1368-5562.

CUTLER, J AND TURNBULL, K.. 2001: A disaggregated approach to modelling UK labour force participation. *MPC Unit Discussion Papers (Bank of England) no. 4*.

DARBY, J., HART, R. A., VECCHI, M.. 1998: Labour Force Participation and the Business Cycle: A comparative analysis of Europe, Japan and the United States.

ELMESKOV, J., PICHELMANN, K.. 1993: Interpreting unemployment: the role of labour force participation. *OECD Economic Studies no. 2*.

GREGG, P AND WADSWORTH, J.. 1999: Economic inactivity. In Gregg, P and Wadsworth, J(eds), *The state of working Britain*, Manchester University Press. ISBN 07190 5646 2.

JONES, J, JOYCE, J AND THOMAS, J.. 2003: Non-employment and labour availability *Bank of England Quarterly Bulletin*, s. 291-303.

Štatistický úrad SR.

EU SILC - Zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach na Slovensku pre roky 2005, 2009, 2010.

KONTAKT:

Ing. Tatiana Bujňáková, PhD.

Ekonomický ústav SAV

Šancová 56

811 05 Bratislava

e-mail: tatiana.bujnakova@savba.sk

KRÍZOVÝ TRH PRÁCE V EUROZÓNE (EA)¹

Abstrakt

Prítomnosť nadnárodných spoločností pri vysokej vonkajšej otvorenosti slovenskej ekonomiky má relevantný dosah nielen na zvýšenie tvorby národného produktu, ale významným spôsobom ovplyvňuje aj pracovný trh, nielen vnútorný, ale aj medzinárodný.

Dôležitým indikátorom pri hodnotení vonkajšej výkonnosti ekonomiky je, okrem bilancie tovarov a služieb, tiež **bilancia výnosov**. Sem patria aj bilancie v rámci medzinárodného trhu práce, označované termínom „**výnosy z kompenzácie pracovníkov**“, alebo tiež „**náhrady zamestnancom**“. Kvantitatívne vyjadrenie tohto vzťahu možno identifikovať na bežnom účte platobnej bilancie.

Analytická časť odborného príspevku je aktuálne zameraná na krízové obdobie 2007 – 2010 a na komparáciu slovenskej ekonomiky s ekonomikami Eurozóny (EA), ktoré sú najviac postihnuté negatívnymi krízovými vplyvmi: ES – Španielsko, GR – Grécko, IE – Írsko, IT – Taliansko, PT – Portugalsko.

Záverečná časť materiálu naznačuje predpoklady možného extenzívneho rozvoja zamestnanosti v slovenskom ekonomickom prostredí.

Abstract

The presence of multinational companies in the course of high external opening up of Slovak economy has a relevant impact not only on the increased generation of GDP but it also significantly affects the labour market, both domestic and international.

When evaluating the external efficiency of economy, the crucial indicator, except the balance on goods and services, is **balance of income**. This includes balances within the context of the international labour market, being referred as „**compensation of employees**“. Quantitative expression of this relation may be identified on the current account of balance of payments.

The analytical part of the professional tribute is topically focused on the period of crisis of 2007 – 2010 and on comparison of Slovak economy with the Euro Area economies (EA) being mostly affected by negative influences: ES – Spain, GR – Greece, IE – Ireland, IT – Italy, PT – Portugal.

The final part of this template indicates the prerequisite of possible extensive development of employment in the Slovak economic environment.

¹ Práca je čiastkovým výstupom grantovej úlohy MŠ SR a SAV VEGA č. 2/0213/09.

1. V ý c h o d i s k á

Makroekonomická komparácia s vybranými ekonomikami Eurozóny (EA)²

Úvodná časť štúdie má indikatívny význam, ktorý charakterizuje východiskové postavenie, resp. aktuálnu ekonomickú vyspelosť porovnávaných ekonomík Eurozóny. Kvantitatívne vyjadrenie základných makroekonomických veličín, ktoré majú vzťah k národnému i medzinárodnému trhu práce môžu prispieť k racionálnejším záverom, ktoré vyplynú z ďalších analytických častí štúdie .

Aktuálne makroekonomické indikátory (rok 2010)

Indikátor	EU - 27	EA - 16	SK	ES	GR	IE	IT	PT
HDP - rast*	1,9	1,8	4,2	- 0,1	- 3,5	- 0,4	1,6	1,4
- na obyvateľa.**	100	108	74	100	88	127	100	81
- domácnosti***	58,3	57,6	58,3	57,7	74,5	50,8	60,5	66,7
Miera inflácie ®	2,1	1,6	0,7	2,0	4,7	- 1,6	1,6	1,4
Nezamestnanosť v %	9,6	10,0	13,8	20,4	14,1	14,5	8,2	12,4

Zdroj: Eurostat, Datenbank - Tabellen , aktualizácia: december 2011.

* Reálny medziročný rast HDP v %.

** Objemový index HDP v parite kúpnej sily (PPS) na obyvateľa je vyjadrený vo vzťahu k priemeru Európskej únie (EÚ- 27 = 100).

*** Výdavky na konečnú spotrebu domácností a neziskových inštitúcií v % HDP - bežné ceny.

® Miera inflácie - medziročná zmena v % na báze harmonizovaného indexu spotrebiteľských cien (HICP).

Poznámky k štatistickým informáciám Eurostatu

Vyššia rastová dynamika je príznačná pre slovenskú ekonomiku v celom krízovom období v reláciách celej Európskej únie. To je aj základný makroekonomický rozdiel pri porovnávaní s útlmovými ekonomikami EA , z ktorých sa priemeru Eurozóny približuje iba Taliansko a Portugalsko.

Hrubý domáci produkt vytvorený jedným obyvateľom poukazuje na skutočnosť, že Slovensko je v uvádzanom porovnaní **najchudobnejšie** a túto pozíciu si udržiava v priebehu celého krízového obdobia. Tiež možno usudzovať, vzhľadom na vysoký deficit vo výnosoch (vplyvom ekonomickej činnosti nadnárodných spoločností), že využiteľnosť vytvoreného produktu je relatívne nižšia ako ukazujú výsledky. Potvrdzujú to exaktnejšie závery z iných tematických analytických štúdií v rámci projektu VEGA [1]. Na druhej strane pozitívnym výsledkom je skutočnosť, že v porovnaní s rokom 2007 v uvádzanej hodnotiacej štruktúre slovenská ekonomika zvýšila v krízovom období tvorbu domáceho produktu/obyv.

Spotreba domácností má z pohľadu tvorby makro podmienok pre intenzitu krízového vývoja progresívny účinok, preto sa tento ukazovateľ najintenzívnejšie prejavil všeobecne

² Pre porovnávanie boli vybrané ekonomiky EA, ktoré sú v súčasnom období najviac postihnuté negatívnymi krízovými vplyvmi : ES – Španielsko, GR – Grécko, IE – Írsko, IT – Taliansko, PT – Portugalsko.

u komparatívnych celkov v roku 2008. V priebehu krízové obdobia má logicky tendenciu zvyšovania s útlmom v roku 2010. Týka sa to európskych krajín ako celku (EU, EA) a tento trend udržuje aj slovenská ekonomika. Potrebné je však upozorniť na skutočnosť, že tento základný ukazovateľ v štruktúre tvorby domáceho produktu nadpriemerne naplňajú najmä sledované útlmové ekonomiky: GR, PT, IT.

Miera inflácie patrí medzi ekonomické indikátory, ktoré vypovedajú o tom, či je ekonomika zdravá, alebo chorá, avšak kvantifikovať jej dopady na ekonomiku je takmer nemožné. V septembri 2010 sa prezident ECB J.C.Trichet vyjadril v tom zmysle, že Eurozóna nečelí (v tom čase) inflačným ani deflačným rizikám, pričom cieľovú infláciu Eurozóny si ECB stanovila tesne pod úrovňou 2 %.Keď abstrahujeme od roku 2008, kedy všeobecne kritická miera inflácie bola predzvesťou aj všeobecného poklesu ekonomického rastu, a to nielen v Eurozóne, potom možno konštatovať, že inflácia nie je súčasným ekonomickým problémom krajín Eurozóny. Trichet sa iba nepresne vyjadril, pretože už v roku 2009 prenasledovala Írsko deflácia a dokonca sa objavila aj v Španielsku a Portugalsku. S malým časovým odstupom možno preto nadsadiť, že deflačné tendencie boli *predzvesťou tzv. dlhovej krízy*. Slovensko zvládlo tento dôležitý ekonomický indikátor v priebehu doterajšieho krízového obdobia nadmieru úspešne a to nielen v rámci Eurozóny.

V reláciách Eurozóny dosahujú hodnotené ekonomiky, s výnimkou Talianska, nadpriemernú **mieru nezamestnanosti** a do tejto kategórie patrí aj Slovensko. Je z toho možno usudzovať, že *priamy súvis medzi krízovým útlmom a úrovňou zamestnanosti nie je evidentný*, táto väzba má individuálny špecifický charakter. U talianskej ekonomiky možno usudzovať na relatívne vyšší podiel vlastného kapitálu v národnom hospodárstve, predovšetkým v oblasti služieb, ktoré tvoria v súčasnej trhovej ekonomike rozhodujúcu oblasť tvorby domáceho produktu. V tom spočíva aj rozdielnosť pri porovnávaní so slovenskou ekonomikou. Navyiac, slovenskú ekonomiku poškodzuje z hľadiska možnej vyššej zamestnanosti negatívny vývoj demografickej štruktúry obyvateľstva a tento trend má trvalú tendenciu.

2. Indikátory trhu práce v krízovom období

Táto analytická časť štúdie je prednostne zameraná na účasť slovenskej ekonomiky *v medzinárodnom trhu práce* a jej porovnanie s vytipovanými útlmovými ekonomikami Eurozóny v krízovom období. Komparácia je spracovaná na báze štatistických informácií Eurostatu v súlade s časovou aktuálnosťou.

Keď však chceme hodnoverným spôsobom porovnávať medzinárodný trh práce vybraných ekonomík Eurozóny, musíme mať na zreteli aj ich rozdielny *stupeň vonkajšej otvorenosti*.³

³ Štatistika Eurostatu definuje vonkajšiu otvorenosť ekonomiky ako tzv. **obchodno-trhovú integráciu**, ktorá predstavuje „priemer hodnôt vývozov a dovozov tovaru a služieb vo vzťahu k nominálnej hodnote HDP vyjadrenú v percentách“. Výsledky ukazovateľa obchodno-trhovej integrácie za rok 2010 boli nasledujúce: SK-81,1%HDP, ES-27,7%HDP,GR-23,1%HDP,IE-92,8%HDP,IT-27,5%HDP,PT-34,8%HDP. (Zdroj: Eurostat, Marktintegration nach Art der Handelsaktivitäten, aktualizácia 23. 08. 2011).

S tým je spojená aj otázka možností riešenia negatívnych krízových vplyvov na ekonomiku v oblasti trhu práce, pretože je tu nadmerný vplyv transnacionálnych korporácií (TNK), z čoho vyplýva silná nadnárodná spätosť s cudzím kapitálom a priamymi zahraničnými investíciami. Finálny dosah tejto novodobej vývojovej epochy svetovej ekonomiky nadpriemerne súvisí u malých otvorených ekonomík aj *s úrovňou zamestnanosti a produktivity práce*, nadväzne s príjmami a kúpyschopnosťou domácností.

Výsledky podľa Eurostatu hovoria o tom, že *slovenská ekonomika patrí do špičky obchodnej integrácie* krajín nielen v predkladanej komparácii a v Eurozóne, ale aj v rámci celej Európskej únie. Bol tu logický predpoklad, že keď je ekonomika extrémne funkčne otvorená, bude vysoko otvorená aj v sektorech trhu práce: národného i nadnárodného. Prečo tomu tak nie je, čiastočné vysvetlenie poskytuje záverečná časť dokumentu.

2.1. Indikátory vnútorného trhu práce

Indikátor	Rok	EA - 16	SK	ES	GR	IE	IT	PT
Miera zamestnanosti* v %	2007	65,6	60,7	65,6	61,4	69,2	58,7	67,8
	2008	65,8	62,3	64,3	61,9	67,6	58,7	68,2
	2009	64,5	60,2	59,8	61,2	61,8	57,5	66,3
	2010	64,2	58,8	58,6	59,6	60,0	56,9	65,6
Produktivita práce na jedného zamestnanca**	2007	109,3	76,4	103,1	95,2	137,9	111,6	74,0
	2008	109,0	79,8	104,2	97,7	128,5	112,8	73,4
	2009	109,2	81,1	109,4	96,6	132,1	113,1	76,2
	2010	108,7	82,8	109,1	93,0	136,8	109,0	77,4
Produktivita práce na jednu odpracovanú hodinu**	2007	114,4	71,5	103,9	78,0	123,5	102,6	63,6
	2008	114,1	75,3	104,6	79,5	116,4	104,5	63,5
	2009	114,4	78,7	107,7	79,6	120,1	104,9	64,5
	2010	113,8	78,4	107,9	76,3	125,6	101,5	65,4

Zdroj: Eurostat, Datenbank - Tabellen, aktualizované november - december 2011.

*Tento ukazovateľ *miery zamestnanosti* vyjadruje podiel zamestnaných osôb vo veku medzi 15 až 64 rokov na celkovej populácii rovnakej vekovej skupiny.

**Pomerný ukazovateľ, stredná hodnota všetkých krajín Eurozóny (EU 27=100)

Poznámky k informáciám Eurostatu

- *Priemerná miera zamestnanosti EA* sa v časovom horizonte doterajšieho krízového obdobia znížila o 2,1 % a slovenská ekonomika sa na tomto znížení podieľa národným úbytkom zamestnanosti o 3,1 % . Horší výsledok dosahuje iba Írsko vo výške 13,3% úbytku zamestnanosti a Španielsko vo výške 10,7 % . V podstate na rovnakej úrovni ako Slovensko je Taliansko a Portugalsko, *najnižší úbytok v miere zamestnanosti v krízovom období zaznamenalo Grécko* vo výške 2,9 %.
- *produktivita práce* (na jedného zamestnanca) Eurozóny zostala v krízovom období v podstate nezmenená (pokles o 0,5 %). Slovenská ekonomika sa v tomto porovnaní nachádza na predposlednom mieste (pred Portugalskom), na druhej strane je jedinou ekonomikou v porovnaní, ktorá tento ukazovateľ každoročne zlepšuje. Podľa tohto kritéria

priemer Eurozóny, a tým aj celej EÚ, presahuje predovšetkým Írsko, ďalej tiež Taliansko a v predchádzajúcich dvoch krízových rokoch tiež Španielsko. Čiastkové hodnotenie k tomuto bodu je jednoduché: ekonomiky EA s nadpriemernou hodnotou ukazovateľa produktivity práce majú k dispozícii technológie, ktoré vytvárajú produkty s vyššou pridanou hodnotou, a týka sa to nielen priemyslu, ale najmä sektoru služieb. V pozadí je národná úroveň vzdelanosti, vedy a výskumu.

- **„hodinová“ produktivita práce** je za celok EA v priemere vyššia, ako v prípade zamestnanca (v roku 2010 o 4,7 %). Tento ukazovateľ , v porovnaní s predchádzajúcim, do značnej miery naznačuje rozdiely **v cenách práce** porovnávaných ekonomík. Uvedený globálny výsledok súčasne indikuje, že v EA sú ďalšie veľké ekonomiky, ktoré výrazným spôsobom prevyšujú priemer EU. Nie je potrebné zdôrazňovať, že hovoríme predovšetkým o Nemecku a Francúzsku. Slovenská ekonomika sa v roku 2010 nachádza pri hodnotením porovnávaní pred Gréckom a Portugalskom, avšak v poslednom hodnotenom roku zaznamenáva mierny pokles v cene práce. Pozitívny trend zaznamenáva Írsko, Španielsko a Portugalsko.

2.2. Indikátory zahraničného trhu práce – výnosy z kompenzácie práce⁴

Údaje v mil. Euro	Rok	EU - 27	SK	ES	GR	IE	IT	PT
Kompenzácie príjmy	2007	45 287,4	1 080,9	1 466,0	366,8	418,0	1 977,0	247,1
	2008	46 098,3	1 343,5	1 522,0	344,7	:	1 899,0	234,4
	2009	44 426,5	1 200,0	1 353,0	294,6	:	1 640,0	238,8
	2010	48 984,8	1 200,0	1 473,0	199,7	419,0	4 685,6	227,3
Kompenzácie výdaje	2007	42 090,3	52,9	1 743,0	323,3	1 180,0	2 086,0	251,7
	2008	46 315,6	99,4	1 577,0	410,1	1 071,0	2 254,0	265,7
	2009	46 207,1	100,0	1 480,0	412,0	788,0	2 518,0	370,1
	2010	45 172,2	52,0	1 531,0	377,6	736,0	2 541,2	370,6
Kompenzácie saldo*	2007	3 193,6	1 028,0	- 278,0	34,4	- 762,0	- 109,0	- 4,6
	2008	- 217,6	1 244,1	- 55,0	- 65,4	- 648,0	- 355,0	- 31,4
	2009	- 1 786,3	1 100,0	- 128,0	- 117,4	- 383,0	- 878,0	- 131,3
	2010	3 813,1	1 148,0	- 58,0	- 178,0	- 316,0	2 144,4	- 143,3

Zdroj: Eurostat, Datenbank – Tabellen, aktualizované 02. 05. 2011.

* Použité sú zverejnené štatistické informácie Eurostatu - autor nerobil výpočet salda - rozdiely vyplývajú z použitej metodiky Eurostatu.

Výnosy z kompenzácie pracovníkov zohrávajú v celej vývojovej etape slovenskej ekonomiky pozitívnu úlohu a kladným spôsobom ovplyvňujú vonkajšiu ekonomickú rovnováhu. Podstata aktívnej bilancie týchto výnosov spočíva v tom, že slovenská ekonomika získava za prácu svojich ľudí v zahraničí **vyššie príjmy, ako sú výdaje**, ktoré musí uhrádzať za prácu zahraničných pracovníkov v tuzemsku. Tieto prínosy sú významné najmä preto, že **celkové**

⁴ Tieto výnosy sú označované termínom „výnosy z kompenzácie pracovníkov“, alebo tiež „náhrady zamestnancom“, v zreteľnejšom vyjadrení predstavujú **rozdiel medzi príjmami**, ktoré slovenská ekonomika inkasuje za prácu svojich ľudí v zahraničí, a **výdajmi**, ktoré musí platiť za prácu zahraničných pracovníkov v tuzemsku.

výnosy (výnosy z investícií⁵ + kompenzácie pracovníkov) vytvárajú v súčasnosti podstatnú časť deficitu bežného účtu platobnej bilancie – v roku 2010 vo výške 1,9 % nominálnej hodnoty HDP. Z porovnávaných ekonomík je na tom lepšie iba Taliansko s deficitom celkových výnosov vo výške 0,51 % HDP, suverénnym lídrom podľa tohto kritéria je Írsko s deficitom 18,31 % HDP. Z iných analytických štúdií[1.1] vyplýva, že iba slovenská ekonomika podstatnejším spôsobom (čiastočne talianska ekonomika) znížila v priebehu krízového obdobia (porovnanie s rokom 2007) deficit celkových výnosov – v roku 2007 mal deficit hodnotu 4,22 % HDP.

Špecifikovať samostatne príjmy a výdaje výnosov je opodstatnené, pretože vývoj príjmov má priamy súvis s pohybom pracovníkov v zahraničí, na druhej strane vývoj výdajov ukazuje, akou mierou sa jednotlivé národné ekonomiky v krízovom období „zbavujú“ cudzích zamestnancov.

Napriek relatívne priaznivému hodnoteniu pozície výnosov z kompenzácie pracovníkov v slovenskom ekonomickom prostredí je na dôkladné zváženie, či túto tendenciu označiť za výlučne pozitívnu. V pozadí je totiž otázka, či by títo Slováci nevyprodukovali viac, keby boli doma, a do akej miery bude perspektívne chýbať ich mozgová kapacita v domácom prostredí.

Poznámky k informáciám Eurostatu

- Slovenské **príjmy z kompenzácie práce** majú v absolútnom vyjadrení porovnateľnú úroveň so Španielskom a Talianskom (keď neakceptujeme štatisticky nepravdepodobný rok 2010), čo je výsledok, ktorý takmer nemožno vysvetliť – sú v porovnaní s Gréckom a Portugalskom cca 6-násobne vyššie! Je možné čiastočne predpokladať, že potlačovaná pracovná iniciatíva v krajinách SVE sa prejaví aj týmto smerom, avšak napr. v roku 2010 aj česká ekonomika zaznamenala (taktiež údaje Eurostatu) príjmy z kompenzácie práce iba vo výške 737,2 mil. Euro, čo je iba cca 60 % slovenskej úrovne.
- Vo **výdajoch z kompenzácie práce** sú slovenské výsledky obrátené, takmer ich nemožno kvantifikovať, aj v porovnaní napr. s Českom nedosahujú ani 6 %-nú úroveň (rok 2010). Vyplýva z toho, že obavy z enormného prísunu vonkajších pracovných síl sú v tomto čase nepravdepodobné. Ak by sme tieto štatistické výsledky chceli spochybniť, potom iba s vysvetlením, že na Slovensku sa rozvíja čierny trh zahraničnej práce.
- **Kompenzačné saldo SK** tvorilo v roku 2010 v absolútnej hodnote cca 1/3 z celkového výsledku EA.
- **Nezodpovedané otázky a argumentácie:**

⁵ Rozhodujúcou zložkou sú **výnosy z priamych investícií**: predovšetkým dividendy, zisky a úroky, ktoré vo forme výdajov na bežnom účte platobnej bilancie odchádzajú do krajín materských TNK a znižujú tým využitelnosť vytvoreného domáceho produktu.

- o prečo sa príjmy z kompenzácie práce v krízovom období v útlmových ekonomikách nezvyšujú (GR, IE, PT), tendencia je skôr opačná – napriek kríze ľudia zostávajú pracovať doma.
- o ak sú slovenskí zamestnanci v zahraničí vysoko kvalifikovaní, potom by ich návrat domácu zamestnanosť nezvýšil, keby sa vrátili, iba by nahradili menej kvalifikovaných zamestnancov. Prínosom by však bola zvýšená konkurencia.

3. Z á v e r e č n é p o z n á m k y

Jedným z krízových výkričníkov je **útlm v zamestnanosti**. Vo vzťahu k zahraničným investíciám je však potrebné upozorniť na **možný radikálny rozpor**: ak chce ekonomika podporovať prílev zahraničných investícií na báze vysokých technológií s inovačným a výskumno-vývojovým zázemím, potom musí počítať s tým, že takéto technológie sú založené na vysokej produktivite práce a **logicky znižujú počet pracovných miest**.

Na účet vyššej dynamiky slovenskej nezamestnanosti sa podpisuje tiež skutočnosť, že spomínané technologické, inovačné a výskumno-vývojové zázemie si nadnárodné spoločnosti ponechávajú v rozhodujúcej miere vo svojich materských krajinách. Okrem toho TNK sa vo vysokej miere podieľajú aj na **saturovaní služieb**,⁶ spojených s výrobou a obchodom, čo tak tiež zvyšuje dynamiku slovenskej nezamestnanosti. Pre Slovensko, aj vzhľadom na priemernú úroveň demografickej a vedomostnej štruktúry v rámci EA by bolo skôr užitočné zabezpečovať, resp. **podporovať národné kooperačné a pracovne náročnejšie väzby** vo vzťahu k zahraničným investíciám (výroba komponentov), ktoré by zvyšovali zamestnanosť. Novo industrializované štáty (NIŠ) so súčasnými najvyššími prírastkami ekonomického rastu takýto model uplatňujú aj za pomoci regulačných opatrení. Je tu aj ďalšia možnosť: výraznejším spôsobom podporovať domáce podnikateľské aktivity s nižším stupňom produktivity, ale na báze vlastných výrobných zdrojov a podmienok (najmä spotrebný priemysel, ktorý by mohol čiastočne saturovať predovšetkým vnútorný dopyt, čo by podporilo aj ekonomický rast).

Efektívna prítomnosť zahraničných investícií v ekonomickom priestore Slovenska nebola doteraz, a podstatným spôsobom stále nie je hodnotená. Dôsledkom toho je ich povrchnejšie vnímanie z pohľadu zamestnanosti a exportu, resp. pozitívnych účinkov na ekonomický rast. Doposiaľ pretrvávajú princípy a tendencie permanentnej liberalizácie zahraničných investícií, tieto však už aj v slovenskej ekonomike vyčerpali takmer všetky svoje možnosti a limitné hranice. Všeobecná podpora a prednostné rozvíjanie spomenutých **extenzívnych prvkov** rozvoja ekonomiky nakoniec skôr – či neskôr dospeje k zákonitosti, že **extenzívny rozvoj je vždy sprevádzaný klesajúcou účinnosťou**.

⁶ V roku 2010 vykazovali **medzinárodné služby** SK na bežnom účte platobnej bilancie v kategórii „**iných služieb**“ (stavebné, poisťovacie, finančné, právne a poradenské, služby spojov, výpočtovej techniky, obchodnej povahy, v ostatných činnostiach) deficit vo výške 1, % HDP.

Slovenská **ekonomická politika** by mala podporovať na štátnej i regionálnej úrovni predovšetkým **vnútorné zdroje a výrobné faktory**, tak ako to robia všetky vyspelé európske ekonomiky. Malo by sa nahlas povedať, že súčasná i potenciálna demografická a zamestnanecká štruktúra slovenskej ekonomiky nebude ani v budúcom období v rámci Eurozóny porovnateľná, a aj perspektívne bude narastať zamestnanecká vrstva s podpriemernými príjmami (v rámci Eurozóny) a bude preto potrebné pre túto menej kvalifikovanú vrstvu zabezpečiť aj menej kvalifikovanú prácu, aj za cenu nižšieho ekonomického rastu. **Zníži sa tým nezamestnanosť**, ale možno aj podiel šedej a čiernej ekonomiky na vytvorenom HDP.

Spomenúť preto treba **tradičné sektory slovenského spotrebného priemyslu**, ktoré síce nemajú veľkú šancu konkurovať s produktivitou vysokých technológií, ale môžu primeraným spôsobom udržiavať stabilitu v zamestnanosti. Do tejto kategórie patria tzv. „**prepracované výrobky**“, ⁷ ktoré si nárokuje jedno z najvýznamnejších postavení, aj napriek tomu, že ich potenciál v exportnej štruktúre má klesajúcu tendenciu. Pre Slovensko je vývoj v tejto vývoznnej skupine **pravdepodobne najdôležitejší**, pretože relevantné priemyselné odbohy majú hlbšie mikroekonomické regionálne väzby. Nachádzajú sa tu tradičné spracovateľské sektory (spracovanie dreva, textil, konfekcia, kožiarstvo, sklárstvo), ktoré majú **významný vplyv na zamestnanosť** a celkovú ekonomickú úroveň regiónov Slovenska. Je možné kalkuľovať s tým, že textil a konfekcia nebudú ani v budúcom období schopné konkurovať ázijskej expanzii, pre dlhodobejšie exportné zámery je preto možné uvažovať so sektormi, kde môže slovenská ekonomika ovplyvniť aspoň ceny vstupov: spracovanie dreva, sklárstvo, čiastočne kožiarstvo, vrátane obuvníctva. Takýto zámer má aj priamy súvis s podporou rozvoja malej a strednej podnikateľskej vrstvy. Bolo by však potrebné vytvoriť za účasti štátu a regiónov **nadnárodné korporácie** v týchto sektoroch, s výraznou **podporou výskumu a vývoja**.

Finálna poznámka: Analýzy vykonané na báze informácií Eurostatu nepoukazujú na relevantné priame súvislosti vývoja dlhovej krízy so zamestnanosťou.

Literatúra:

- [1] **Čiastkové výstupy** - projekt VEGA, riešiteľ: BURDA, Š., Prognostický ústav SAV, Bratislava.
- [1.1] Vonkajšia ekon. výkonnosť vybraných ekonomík Eurozóny v krízovom období, október 2011.
- [1.2] Vplyv priamych zahraničných investícií na exportnú výkonnosť Slovenska, október 2010.
- [1.3] Krízové vplyvy na vonkajší vývoj slovenskej ekonomiky, október 2009.

KONTAKT:

Ing. Štefan BURDA
Prognostický ústav SAV
email: stefan.burda@chello.sk

⁷ **Prepracované výrobky** – Triedy SITC 6 + 8 - patria sem priemyselné výrobky surovinového charakteru, najmä železo - oceľiarsky a hlinikárenský priemyselný sektor, výrobky z dreva, ďalej tiež nábytok, textil konfekcia, obuv, zdravotnícka technika a iné.

REGIONÁLNE DISPARITY V UPLATŇOVANÍ JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJOV AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE¹

Abstrakt

V príspevku je priblížená analýza aplikovania jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce z hľadiska regiónov Slovenska. Cieľom bolo zistiť, či sú tieto nástroje adekvátne smerované do okresov (regiónov) s najvyššou mierou nezamestnanosti. Pri analýze boli jednotlivé nástroje agregované do týchto troch skupín: zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie, vytváranie nových pracovných miest a udržanie existujúcich pracovných miest.

Abstract

This article is based on the regional comparitison of particular instruments of active labour policy in Slovakia. The aim of this article was to determine whether these instruments are addressed to the appropriate counties (regions) with the highest unemployment rate. For this analysis particular instruments were aggregated into three groups: improving the employability of job seekers, creation of new jobs and maintaining the existing jobs.

Úvod

„Aktívna politika trhu práce (ďalej len APTP) je významným činiteľom, ktorý napomáha začleneniu uchádzačov o zamestnanie na trh práce širokým spektrom nástrojov“.² Opatrenia aktívnej politiky trhu práce však nedokážu samy o sebe vyriešiť problémy trhu práce a predstavujú len doplnkový nástroj na dočasné preklenutie nesúladu medzi ponukou a dopytom po práci. V súčasnosti krajiny Európskej únie využívajú jednotlivé opatrenia aktívnej politiky trhu práce na zmiernenie dopadov krízy na trhoch práce, realizované programy v rámci APTP sú však v rámci EÚ 27 značne diferencované. Napriek tomu, je možné ich rozdeliť do týchto kategórií:

- všeobecné verejné služby zamestnanosti³,
- vzdelávanie,
- rotácia a zdieľanie pracovných pozícií,
- stimuly k zamestnanosti,
- podpora zamestnávania a integrácia postihnutých,

¹ Tento príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0212/09.

² Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2010, str. 4.

³ Pretože medzi všeobecné verejné služby zamestnanosti spadajú okrem poradenských služieb, informačných služieb aj všetky administratívne náklady na vykonávanie programov APTP a účinnosť tohto nástroja sa znižuje práve v čase krízy (Eurofound, 2010), tento ukazovateľ nebude ďalej analyzovaný.

- priama tvorba pracovných miest.
- podpora samozamestnávania.

Podľa štruktúry výdavkov APTP (tabuľka 1), výdavky APTP na Slovensku smerovali najmä na priamu tvorbu pracovných miest (35,3% z celkovej výšky výdavkov na APTP) a podporu samozamestnávania (36,6% z celkovej výšky výdavkov na APTP), v Českej republike a Poľsku, naopak dominovala podpora zamestnávania a integrácia zdravotne postihnutých, v Maďarsku stimuly k zamestnávaniu. V EÚ27 (napr. krajiny ako Nemecko, Francúzsko, Fínsko, Rakúsko) však najviac výdavkov na aktiváciu nezamestnaných smeruje do oblasti vzdelávania (takmer 40% z celkových výdavkov APTP). Podľa viacerých štúdií (Kluve 2006, Zhang 2003, Card, Kluve, Weber 2009 aj podľa medzinárodnej organizácie OECD 2005) však práve vzdelávacie programy dosahujú pri aktivácii nezamestnaných relatívne najlepšie výsledky (Harvan, 2011), pričom význam tohto opatrenia rastie najmä v čase krízy. Avšak podľa J. Kluva (2006) výsledky vzdelávania majú pozitívny vplyv na zamestnanosť skôr po dvoch až troch rokoch po absolvovaní vzdelávacieho programu, ako v tom danom alebo v nasledujúcom roku.

Tabuľka 1

Vývoj štruktúry výdavkov APTP (%HDP) v roku 2008

Kategória APTP	CZ	HU	PL	SK	AT
1. Služby zamestnanosti	0,12	0,09	0,09	0,11	0,16
2. Tréning	0,01	0,06	0,12	0,01	0,37
4. Stimuly zamestnanosti	0,01	0,09	0,08	0,02	0,06
5. Podporovaná zamestnanosť	0,07	0	0,19	0,02	0,04
6. Priama tvorba pracovných miest	0,01	0,04	0,02	0,05	0,04
7. Podpora samozamestnávania	0	0,01	0,06	0,05	0,01
Aktívne politiky (1 až 7)	0,23	0,3	0,56	0,25	0,67
Kategórie 2 až 7	0,1	0,21	0,47	0,15	0,52

Zdroj: OECD

1. Analýza regionálnych rozdielov v uplatňovaní jednotlivých nástrojov APTP

Regionálne porovnávanie je dôležité pre zhodnotenie reálnej pozície regiónu v určitom priestore. Podľa R. Kožiaka (2010) príčiny spôsobujúce medzinárodné rozdiely nie sú homogénne, sú naopak rôznorodé, špecifické pre dané konkrétne územie, s čím súvisí aj ich náročnejšia identifikácia a následná eliminácia. Neexistuje preto jeden ideálny, všeobecne aplikovateľný spôsob ich zmierňovania alebo odstránenia, je potrebné určiť faktory, ktoré do značnej miery prispievajú k zaostávaniu daného regiónu a následne sa pokúsiť ich odstrániť a prostredníctvom vhodného stimulu naštartovať ekonomický rast a rozvoj na danom území. Z pohľadu vývoja miery evidovanej nezamestnanosti, v roku 2010 medzi kraje s najvyššou mierou nezamestnanosti patrili: Banskobystrický (19%), Prešovský (18%), Košický (17%)

a Nitriansky kraj (12%). Tieto kraje patrili zároveň aj medzi kraje s vyššou mierou rizika ohrozenia chudobou (Želinský, T., 2010).

Z hľadiska regiónov Slovenska budeme bližšie analyzovať aplikovanie jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2010, pričom našim cieľom bude zistiť či sú tieto nástroje adekvátne smerované do okresov (regiónov) s najvyššou mierou nezamestnanosti.

V nasledujúcej časti je skúmaný vzťah medzi mierou nezamestnanosti a počtom vytvorených pracovných miest (ďalej PM) resp. počtom zaradených (podporených) osôb v jednotlivých okresoch podľa jednotlivých nástrojov APTP, pričom tieto nástroje boli agregované do troch skupín:

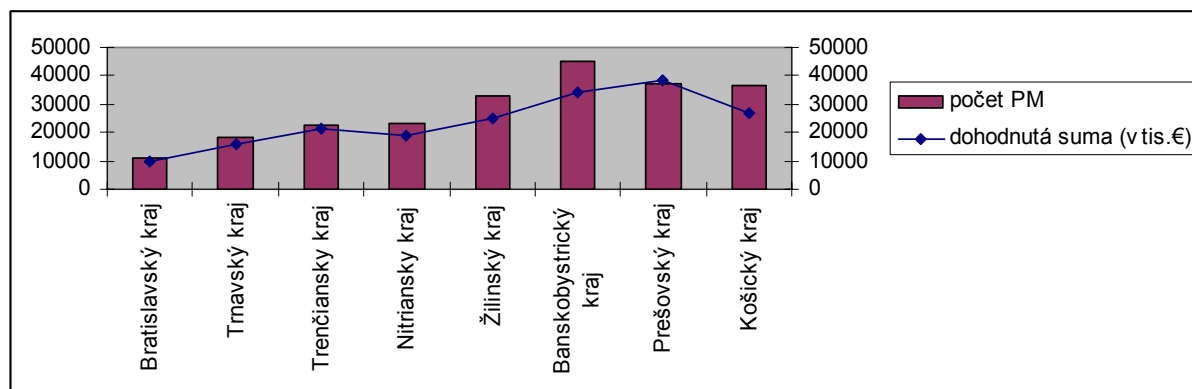
- zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie (UoZ),
- vytváranie nových pracovných miest,
- udržanie existujúcich pracovných miest.⁴

Na celkovom počte aktivizovaných osôb sa v roku 2010 najviac podieľali nástroje prvej skupiny slúžiace na zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ (48,3%) a nástroje tretej skupiny slúžiace na udržanie existujúcich pracovných miest (39,6%). Najmenej podporených osôb (12,1%) bolo nástrojmi druhej skupiny slúžiacej na vytváranie nových pracovných miest.

Z hľadiska počtu podporených osôb a dohodnutej sumy možno povedať, že sa nástroje APTP využívali najmä v stredoslovenskom a východoslovenskom kraji, pričom najvyšší počet zaradených osôb bol v Banskobystrickom kraji, čo korešponduje aj s vývojom nezamestnanosti v daných krajoch. V Prešovskom a Košickom kraji bol aktivizovaný približne rovnaký počet osôb, pričom v Košickom kraji bolo na túto podporu vynaložených omnoho menej finančných prostriedkov (graf 1).

Graf 1

Počet vytvorených PM resp. počet zaradených (podporených) osôb vo vzťahu k dohodnutej sume peňažných prostriedkov na nástroje APTP podľa krajov v roku 2010



Zdroj: Spracované podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

⁴ Agregovanie jednotlivých nástrojov APTP uvedené v prílohe je v súlade so správou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2011). Pri vyššiu vypovedaciu schopnosť komparatívna analýza zohľadňuje veľkosť okresu a krajov (zohľadňuje počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva danej územnej jednotky).

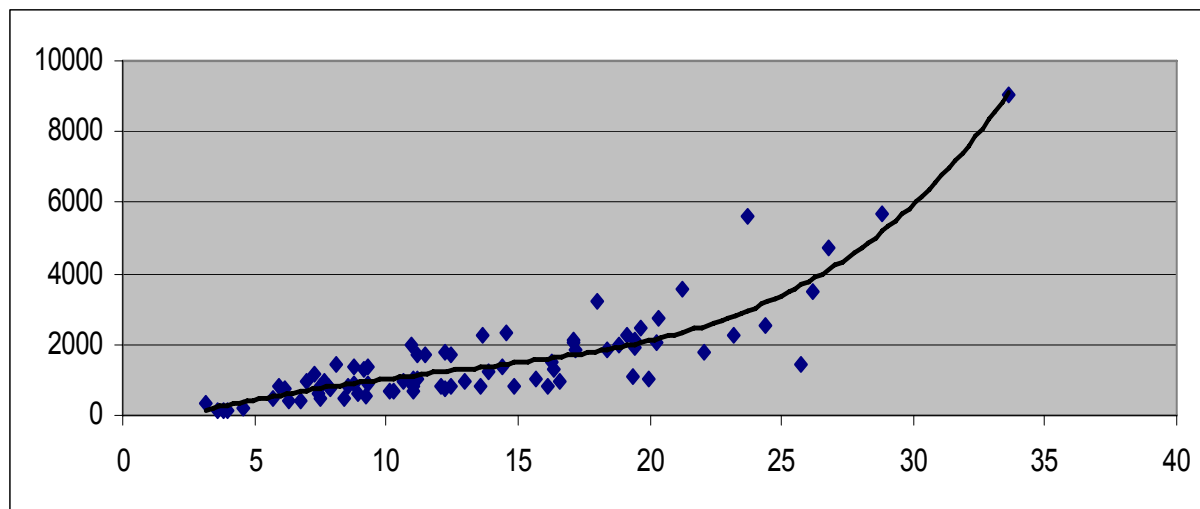
1.1. Zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ

V rámci prvej skupiny nástrojov APTP zameraných na zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ bolo najviac vytvorených pracovných miest resp. zaradených (podporených) osôb v okresoch Banskobystrického kraja, Košického kraja a Prešovského kraja, t.j. krajov s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti. Najviac uchádzačov o zamestnanie bolo aktivizovaných prostredníctvom nástroja z prvej skupiny: príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec (§52), (na podpore osôb podporených do jednotlivých aktivít v rámci prvej skupiny nástrojov sa tento nástroj podieľal takmer 50%). Druhým najvyužívanejším nástrojom APTP v rámci prvej skupiny nástrojov slúžiacich na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie bol príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§51). Tieto dva nástroje sa na počte zaradených osôb do jednotlivých aktivít v roku 2010 v rámci nástrojov prvej skupiny podieľali takmer 70%.

Pri analyzovaní vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) v skupine zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ, sme dospeli k záveru, že medzi skúmanými veličinami existuje v sledovanom relatívne silná pozitívna lineárna závislosť s koeficientom korelácie 0,8, t.j., s rastúcou mierou nezamestnanosti sa úmerne zvyšoval aj počet podporených osôb v rámci nástrojov prvej skupiny (graf 2).

Graf 2

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom zaradených (podporených) v skupine zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ (os y)



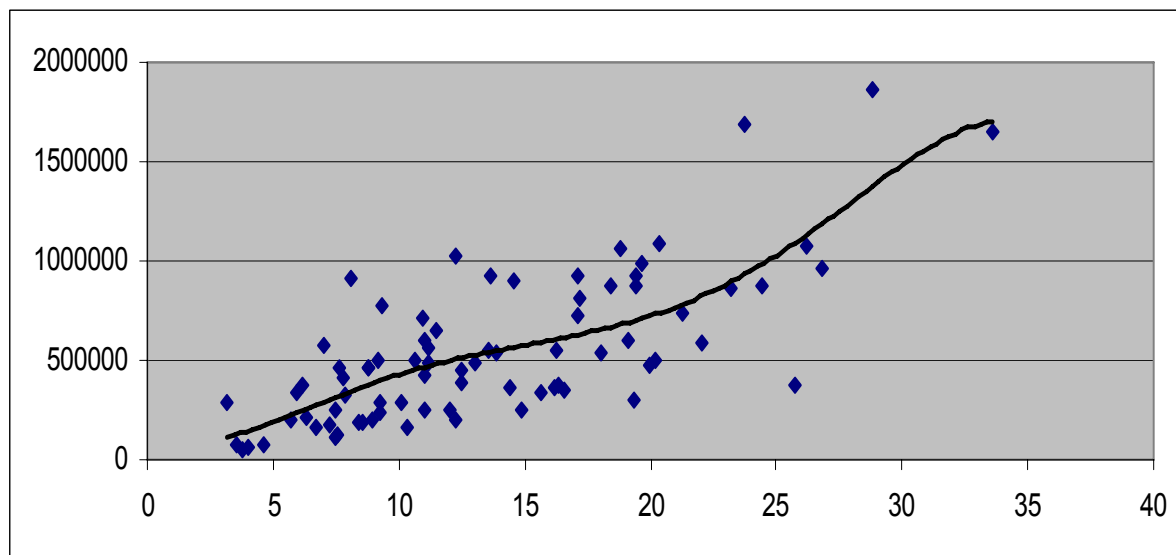
Zdroj: Vlastné spracovanie.

Ako je možné vidieť na grafe 3, tento priebeh závislosti kopíruje aj vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na opatrenia nachádzajúcimi sa v prvej skupine, teda viacej prostriedkov vynaložených na aktívne opatrenia trhu práce prvej skupiny smerovalo do okresov s vyššou mierou nezamestnanosti.

Najviac prostriedkov z prostriedkov vynaložených na nástroje prvej skupiny APTP smerovalo do Banskobystrického kraja (19,5%), Košického kraja (17,7%) a Prešovského kraja (17%).

Graf 3

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na opatrenia APTP v skupine zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ (os y)



Zdroj: Vlastné spracovanie.

1.2. Vytváranie nových pracovných miest

V roku 2010 sa 87% na celkovom počte podporených osôb/počte vytvorených pracovných miest v rámci druhej skupiny nástrojov podieľali tri nástroje a to: príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§49), novo zavedený nástroj APTP, príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§50i) a príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (§50e).⁵

Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti bol najviac využívaný v Prešovskom kraji (18,3%), Košickom kraji (16,5%) a Banskobystrickom kraji (13,4%). Po medzi znevýhodnených občanov tento príspevok najviac využívali dlhodobo nezamestnaní a staršie osoby ako 50 rokov so stupňom dosiahnutého vzdelania ISCED 1 a 2.

O príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta bol najväčší záujem v Trenčianskom kraji (21,7%), Prešovskom kraji (19,3%) a Žilinskom kraji (13,6%).⁶

Relatívne málo využívaným nástrojom zo skupiny nástrojov slúžiacich na vytváranie nových pracovných miest bol príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovného miesta

⁵ Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sa podieľal na počte podporených osôb/počte vytvorených pracovných miest v rámci druhej skupiny nástrojov 19,6% a príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta sa podieľal 12,4%.

⁶ V štatistických údajoch je zohľadnená veľkosť kraja.

v sociálnom podniku (§50c). Otvorenie priestoru pre sociálne podnikanie na Slovensku predstavovalo do značnej miery ukotvenie sociálnych podnikov v našom právnom rámci prostredníctvom novely zákona o službách zamestnanosti účinnej od roku 2008. „Sociálna ekonomika označuje súhrnne oblasť sociálnych inovácií, založenú na prepájaní podnikateľských prístupov pri realizácii sociálnych cieľov. Označuje sa ako tretí pilier ekonomiky, formujúci sa na rozhraní trhovej a verejnej ekonomiky.“ (Lubelcová, G., 2009). Nepriaznivý dopad na rozvoj sociálneho podnikania na Slovensku mali aj pochybnosti o transparentnosti podpory niektorých projektov sociálnych podnikov z verejných zdrojov pri ich etablovaní na trhu. Na Slovensku teda existujú dve významnejšie obmedzenia týkajúce sa tejto oblasti a to po prvé naštartená dôvera voči organizáciám toho typu a obavy o udržateľnosť a stabilitu zdrojov.⁷

Sociálny podnik má na Slovensku slúžiť na integrovanie znevýhodnených uchádzačov o prácu.⁸ Na ich zamestnávanie sa poskytuje z verejných zdrojov príspevok na vytváranie a udržiavanie pracovných miest. Plní teda funkciu medzitrhu práce, kedy sa predpokladá, že po získaní pracovných skúseností a zručností sa zvýšia šance znevýhodneným jednotlivcom uplatniť sa otvorenom trhu práce. Ďalšou možnosťou by boli sociálne podniky, ktoré by boli v počiatočných podporované z verejných zdrojov, pričom táto podpora by slúžila ako kompenzácia zníženej produktivity znevýhodnených zamestnancov avšak s predpokladom, že po uplynutí určitého obdobia by tieto podniky boli schopné samofinancovania (Lubelcová, G., 2009).

Špeciálny typ sociálneho podniku, inkuzívny podnik, popisuje V. Páleník a M. Páleník (2011). Tieto inkluzívne podniky by pôsobili na trhu inkuzívnych služieb, „čo je paralelný, oddelený trh práce, na ktorom sú umiestňované nezamestnané osoby spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva a prostredníctvom inkluzívnych podnikov získavajú pracovné návyky a znalosti na oddelenom trhu inkluzívnych služieb od verejných zadávateľov. Tieto inkluzívne podniky by si konkurovali na trhu inkluzívnych pracovníkov a trhu inkluzívnych služieb. Podniky by vznikali so svojím podnikateľským zámerom a podľa úspešnosti jeho realizácie by rástli alebo zanikali“. Tento nástroj je veľmi perspektívny, hoci jeho povest' bola naštartená, existujú nielen v zahraničí ale aj na Slovensku prípady kedy je tento nástroj veľmi účinný pri integrovaní znevýhodnených uchádzačov na trh práce.⁹

Určitým modelom sociálneho podniku pracovnej integrácie (Work Integration Social Enterprises) podľa európskej výskumnej siete pre výskum sociálnej ekonomiky EMES sú pracoviská, ktoré predstavujú pracovnú integráciu znevýhodnených osôb so stálou podporou verejných zdrojov (v našich podmienkach chránené dielne a chránené pracoviská). „Sú určené

⁷ Podľa G. Lubelcovej (2009) je však veľmi dôležité nájsť podnikateľské príležitosti aj v oblastiach tradične skôr orientovaných na verejnú podporu (napr. zamestnávanie znevýhodnených skupín obyvateľstva atď).

⁸ Podľa registra sociálnych podnikov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny bolo ku dňu 31.5.2011 priznané postavenie sociálny podnik 62 podnikom.

⁹ Ako dobrý príklad praxe možno uviesť Obecný podnik, Spišský Hrhov (Košta, J., 2010), ktorý sa zameriava na integrovanie Rómov na trh práce. Hlavnou činnosťou obecného podniku je poskytovanie subdodávok ostatným firmám súkromného sektora ale aj obciam v regióne, pričom následne získaní pracovných návykov a zapracovanie sa títo znevýhodnení pracovníci spravidla umiestňujú v súkromných firmách.

pre cieľové skupiny ľudí, u ktorých nemožno predpokladať výrazné zlepšenie pracovného výkonu pre zdravotný, mentálny alebo sociálny hendikep“ (Lubelcová, G., 2009)

V rámci nástrojov APTP sa na Slovensku vypláca príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§56), ktorý sa na celkovom počte vytvorených pracovných miest v rámci druhej skupiny nástrojov podieľal 5,9%, čo nemožno hodnotiť pozitívne, keďže zdravotne postihnutí občania tvoria v priemere 10% populácie, avšak ich zamestnanosť výrazne zaostáva za zdravou populáciou. Ich miera nezamestnanosti je v priemere dva až trikrát vyššia ako u zdravej populácie a približne tretina zamestnávateľov, ktorí majú povinnosť zamestnať občanov so zdravotným postihnutím každoročne radšej zaplatí pokutu, ako by si mala splniť túto povinnosť (Košta, J., a kol. 2010).

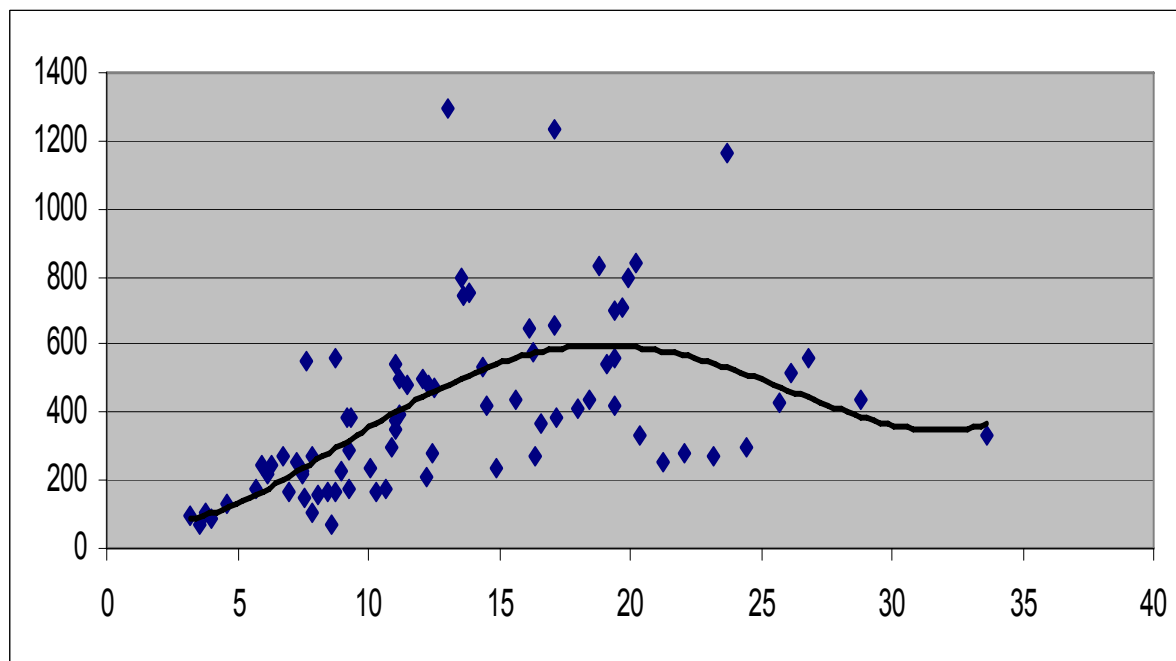
Podľa korelačnej analýzy vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a počtom vytvorených miest nástrojmi APTP druhej skupiny medzi týmito veličinami existuje (v sledovanom období) mierna pozitívna závislosť, charakteristická koeficientom korelácie 0,46 (graf 6). Ako je vidieť z grafu 6, v sledovanom období sa s rastom miery nezamestnanosti zvyšuje aj počet novo vytvorených pracovných miest, avšak len do určitého bodu (pri miere nezamestnanosti približne 20%), kedy tento počet aj napriek rastúcej miere nezamestnanosti začne postupne klesať. Táto situácia môže byť čiastočne spôsobená celkovo poddimenzovanou ekonomickou aktivitou v danom regióne, pričom ani s pomocou nástrojov APTP nie je možné zvyšovať počet samostatne zárobkovo činných osôb. Avšak práve tu je priestor na zintenzívnenie činnosti sociálnych (inkluzívnych) podnikov čím by sa dosiahla vyššia participácia nezamestnaných osôb na medzitrhu práce, z ktorých časť by sa postupne mohla premiestniť na otvorenom trhu práce.

Približne polovica (50,3%) podporených osôb v rámci druhej skupiny nástrojov APTP slúžiacich na vytváranie nových pracovných miest pochádzala z Prešovského kraja (17,6%), Banskobystrického kraja (16,5%) a Žilinského kraja (16,2%), čomu adekvátne zodpovedali aj vynaložené zdroje, pričom až 53,5% z celkových finančných prostriedkov vynaložených na podporu vytvárania nových pracovných miest smerovalo do týchto troch krajov, do Prešovského kraja (19,8%), do Banskobystrického kraja (18,7%) a do Žilinského (14,8%). Najmenej podporeným krajom bol opäť Bratislavský kraj, ktorý sa na celkovom počte podporených osôb v rámci druhej skupiny nástrojov APTP podieľal len 4,7%, pričom výdavky smerujúce do tohto kraja tvorili len 4,1% z celkových zdrojov vynaložených na realizovanie aktívnej politiky trhu práce nástrojmi druhej skupiny, teda kraj s najnižšou mierou nezamestnanosti.

Rovnaký trend je charakteristický aj pre vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami v tejto skupine nástrojov na aktívne politiky trhu práce (graf 5).

Graf 4

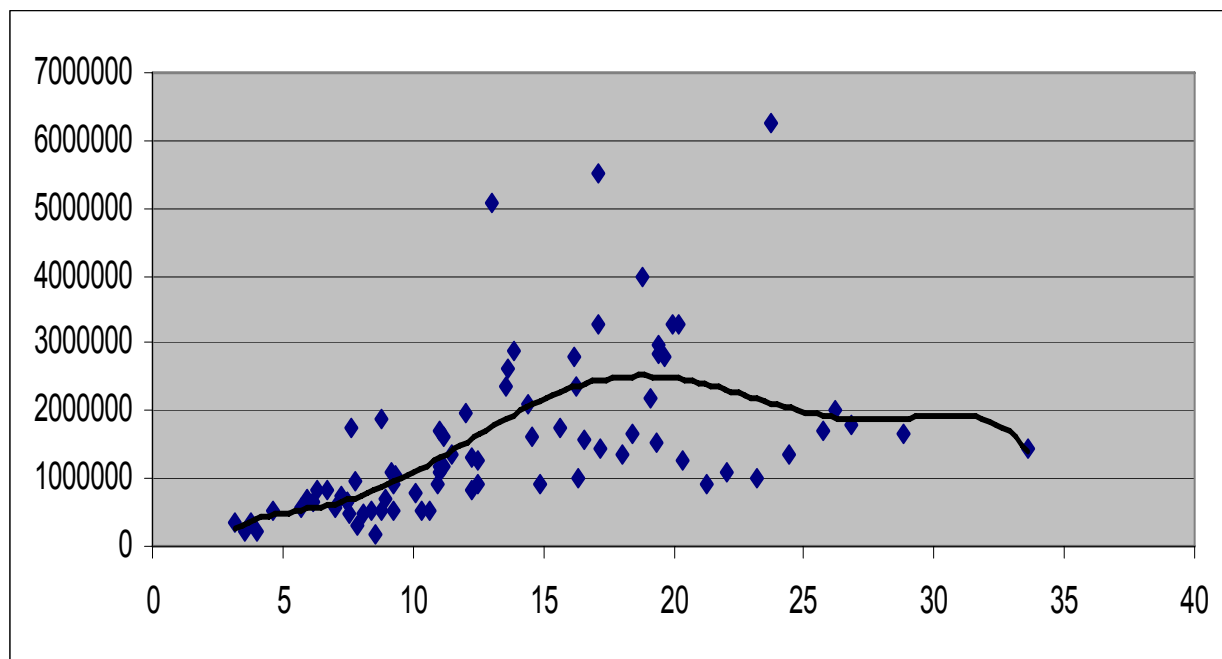
Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom vytvorených pracovných miest v skupine vytváranie nových PM (os y)



Zdroj: Vlastné spracovanie.

Graf 5

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a výdavkami v skupine vytváranie nových PM (os y)



Zdroj: Vlastné spracovanie.

1.3. Udržanie existujúcich pracovných miest

V súčasnosti sa za jeden z hlavných predpokladov dosahovania hospodárskeho rastu a udržania sociálnej súdržnosti pokladajú investície do ľudských zdrojov a zručností. Veľká pozornosť sa problematike podporovania ľudského kapitálu a zamestnateľnosti prostredníctvom zlepšovania zručností venuje aj na európskej úrovni, o čom svedčí aj to, že na rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily, reagovanie na potreby trhu práce, ale aj podporu celoživotného vzdelávania kládla dôraz nielen Lisabonská stratégia pre rast a zamestnanosť, ale následne aj stratégia Európa 2020, v ktorej je explicitne zadefinované, že medzi najdôležitejšie kroky v rámci inkluzívneho rastu (hospodárstvo s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti) patrí to, aby krajiny umožnili ľuďom získavať nové zručnosti potrebné na prispôsobenie sa novým podmienkam a možným zmenám v kariére. Do popredia sa čoraz viac dostáva zlepšovanie postavenia občanov prostredníctvom získavania nových zručností, čo by viedlo nielen k zníženiu nezamestnanosti ale aj zvýšeniu produktivity zamestnaných osôb. Téma vzdelávania pracovníkov je naďalej aktuálna aj v období hospodárskej krízy. Aj v oznámení Európskej komisie (2008) „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta. Predvídanie a zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností“ sa uvádza, že: „hoci hospodársky pokles zvyšuje tlak na verejné aj súkromné výdavky, nie je vhodné obdobie na zníženie investícií do vzdelávania, zručností alebo aktívnej podpory zamestnanosti“. Práve obdobie zníženej aktivity pracovníkov z dôvodu recesie by sa dalo vhodne a efektívne využiť na ich odbornú prípravu, aby boli tieto organizácie v ktorých pôsobia lepšie pripravené na oživenie hospodárstva. Podľa I. Isusiho (2011) sa počet podnikov, ktoré sa aktívne zapájajú do aktivít týkajúcich sa odbornej prípravy svojich zamestnancov počas obdobia krízy či už v absolútnom alebo relatívnom vyjadrení znížil (medzi rokmi 2007 a 2009 sa znížil počet percentuálneho podielu zamestnaných osôb zúčastňujúcich sa odbornej prípravy o 0,3%). Ďalej konštatuje, že aj objem peňažných prostriedkov vyčlenených na odbornú prípravu zamestnancov sa tiež rovnako znížil.¹⁰

V rámci európskeho trendu, kedy väčšina krajín zaviedla podporné opatrenia v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy pre pracovníkov, je možné pozitívne hodnotiť skutočnosť, že na Slovensku v rámci tretej skupiny nástrojov APTP zameraných na udržanie existujúcich pracovných miest bol v roku 2010 jedným z najvyužívanějších nástroj: vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§47). Tento nástroj má napomáhať predchádzaniu hromadného prepúšťania, ktoré bolo vysoko aktuálne najmä v období kedy podniky zasiahla hospodárska kríza.¹¹ Oproti roku 2007 sa počet podporených osôb v rámci toho nástroja zvýšil o 60%

¹⁰ Podľa I. Isusiho (2011) k pretrvávajúcim prekážkam poskytovania odbornej prípravy pre pracovníkov v niektorých podnikoch patrí skutočnosť, že odbornú prípravu nepovažujú z dlhodobého hľadiska za dobrú investíciu. Ako ďalší závažný problém v oblasti odborného vzdelávania zamestnancov považuje skutočnosť, že niektoré aktivity v oblasti odbornej prípravy majú veľmi krátke trvanie.

¹¹ V roku 2009 bolo podľa štatistických údajov Ústredia práce Sociálnych vecí a rodiny v rámci hromadného prepúšťania prepustených 16 102 zamestnancov, v roku 2010 tento počet klesol na 6 128.

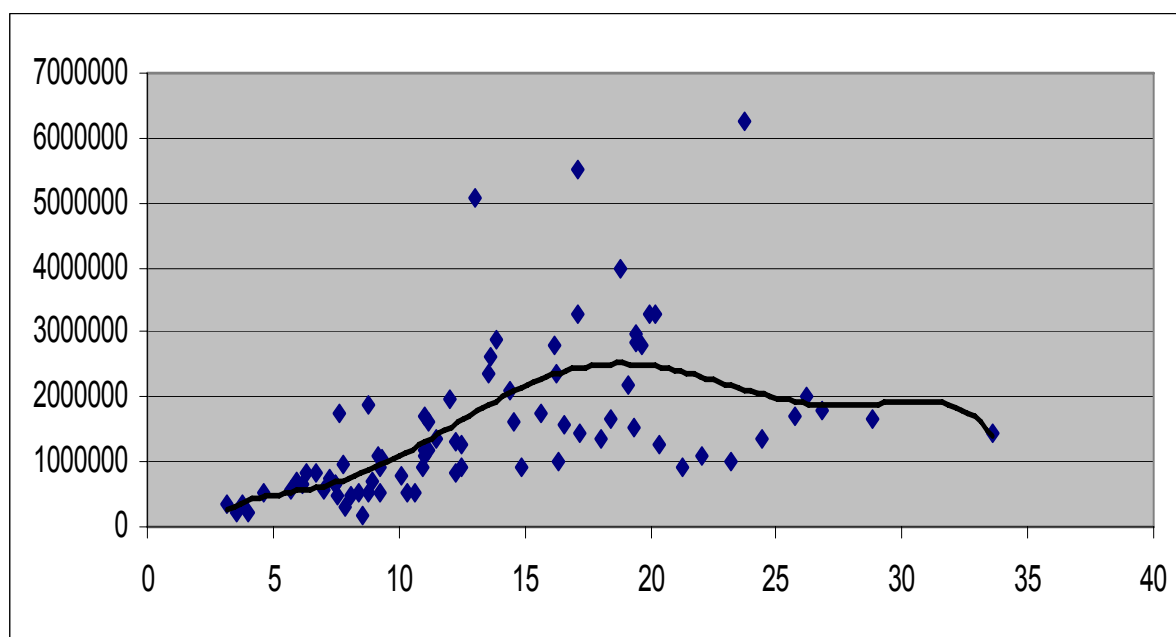
a pozitívne možno hodnotiť aj úspešnosť ukončenia vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktorá bola približne 94% (UPSVAR, 2011). V rámci nástroja APTP vzdelávanie a príprava pre trh práce pochádzalo najviac podporených osôb z Banskobystrického kraja (27,9%), Žilinského kraja (14,5%) a Trenčianskeho kraja (11,9%). Tieto kraje boli v rámci tohto nástroja aj najvyššie finančne podporené.

Najviac využívaným nástrojom APTP bol v rámci tretej skupiny nástroj: príspevok na dochádzku za prácou (§53), ktorý využívali najmä dlhodobo nezamestnaní so stupňom vzdelania zodpovedajúcim úrovni ISCED, ktorí pochádzali hlavne z košického, prešovského a nitrianskeho kraja, teda z oblastí s najvyššou mierou nezamestnanosti. Hoci podpora mobility pracovnej sily patrí spolu so zvyšovaním zamestnanosti k prioritám Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, príspevok na presťahovanie za prácou (§53a) využilo v minulom roku iba 47 nezamestnaných, ktorí pochádzali z krajov postihnutých najvyššou mierou nezamestnanosti.

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) v skupine udržanie existujúcich pracovných miest je charakteristický koeficientom korelácie 0,11, t.j., medzi týmito dvomi veličinami existuje iba triviálna závislosť. Inak povedané, počet podporených osôb bol v skupine nástrojov slúžiacich na udržanie existujúcich pracovných miest v sledovanom období v jednotlivých okresoch nezávislý od miery nezamestnanosti v týchto okresoch (graf 6). Rovnaká tesnosť závislosti sa prejavila aj pri analýze vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami v skupine udržanie existujúcich PM.

Graf 6

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a výdavkami v skupine vytváranie nových PM (os y)



Zdroj: Vlastné spracovanie.

Záver

Z našej analýzy APTP vyplynulo, že Slovensko patrí medzi krajiny EÚ27 s vysokou mierou nezamestnanosti a relatívne nízkymi výdavkami na APTP. Pri skúmaní regionálnych disparít v uplatňovaní jednotlivých nástrojov APTP v sledovanom období sme dospeli k záveru, že medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) UoZ v skupine nástrojov zameraných na „zvyšovanie zamestnanosti“ existuje relatívne silná pozitívna lineárna závislosť s koeficientom korelácie 0,8, t.j. s rastúcou mierou nezamestnanosti sa úmerne zvyšuje aj počet podporených osôb. Tento priebeh kopíroval aj vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na APTP v rámci tejto skupiny nástrojov. Podľa korelačnej analýzy vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a počtom vytvorených pracovných miest APTP v rámci skupiny nástrojov „vytváranie nových pracovných miest“ existuje medzi týmito veličinami mierne pozitívna závislosť, charakteristická koeficientom korelácie 0,46. V sledovanom období sa s rastom miery nezamestnanosti zvyšuje aj počet novo vytvorených pracovných miest, avšak len do určitého bodu (pri miere nezamestnanosti približne 20%), kedy tento počet aj napriek rastúcej miere nezamestnanosti začne postupne klesať. Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) UoZ v skupine nástrojov zameraných na „udržanie si existujúcich pracovných miest“ bol v sledovanom období charakteristický koeficientom korelácie 0,11, t.j. v tomto období neexistovala preukázateľná závislosť medzi počtom podporených osôb v tejto skupine nástrojov APTP a mierou nezamestnanosti.

Literatúra:

1. Card, D., Kluve, J., Weber, A.: Active Labor Market Policy Evaluation. A Meta – Analysis. Nemecko, 2009. Dostupné na: <<http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/dp4002.pdf>>, dňa 16.6.2011.
2. Harvan P.: Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. Inštitút finančnej politiky. Bratislava, 2011. Dostupné na: <<http://www.expak-at.sk/expak/img/uploads/expak1364.pdf>>, dňa 23. 5. 2011.
3. Isusi, I.: Preparing for the upswing: training and qualification during the crisis. European Foundation for the Improvement of Living nad Working Conditions. 2011. Dostupné na: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1010023s/tn1010023s.htm>>, dňa 16. 6. 2011.
4. Kluve, J.: The effectiveness of european active labor market policy. Labor Economics 17 (6), 904-918, 2010.
5. Košta J.: Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010. ISBN: 978-80-89016-51-8.
6. Kožiak, R.: Medzinárodné rozdiely v SR z pohľadu priamych zahraničných investícií. In: Radvanský, M., Workie Tiruneh, M. a kol.: Analýza determinantov regionálnych rozdielov

v Slovenskej republike. Ekonomický ústav SAV. Bratislava, 2010. ISBN: 978-80-7144-183-0.

7. Lubelcová, G.: Forma a proces – dilemma sociálneho podniku a sociálneho podnikania. Katedra sociológie, Filozofická fakulta UK, Bratislava, 2009. Dostupné na: <http://www.fphil.uniba.sk/fileadmin/user_upload/editors/veda/cesiuk/teams/socilogovia/lubelcova.pdf>, dňa 22. 6. 2011.
8. Páleník, V., Páleník, M.: Inkluzívne služby ako možný spôsob vytvárania pracovných návykov rast a aktívna politika na trhu práce na Slovensku. In: Pohľady na ekonomiku Slovenska 2011. Slovenská štatistická a demografická spoločnosť. Bratislava, 2011. ISBN 978 - 80 - 88946 - 56 – 4.
9. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2010. Bratislava, 2011.
10. Želinský, T.: Pohľad na regióny Slovenska cez prizmu chudoby. In: Pauhofová, I., Hudec, O., Želinský, T.: Sociálny kapitál, ľudský kapitál a chudoba v regiónoch Slovenska. Zborník statí. Ekonomická fakulta, TU Košice, Košice, 2010. ISBN: 978-80-553-0573-8.

KONTAKT:

Ing. Gabriela Dováľová, PhD.
 Ekonomický ústav SAV
 Šancová 56
 811 06 Bratislava
 e-mail: gabriela.dovalova@savba.sk
 t. č. 52497822/klap.129

NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Abstrakt

Predkladaný článok poskytuje výstižnú informáciu o realizovanom národnom projekte Národná sústava povolání. Snaží sa odpovedať na otázku, ako možno prispieť k riešeniu kľúčového problému na trhu práce – nesúladu medzi dosiahnutými vedomosťami a zručnosťami uchádzačov o zamestnanie a požiadavkami zamestnávateľov. Článok sa zameriava na cieľové skupiny projektu a jeho hlavné ciele. Pozornosť sa venuje aj poslaniu a úlohám sektorových rád, dobrovoľným nezávislým profesijným združeniam odborníkov, ktorých hlavným výstupom sú národné štandardy zamestnaní. Ide o ucelený opis aktuálnych požiadaviek zamestnávateľov na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie konkrétnych pracovných činností na pracovných miestach. V závere článku je osobitne vysvetlený národný systémový rámec, ktorý predstavujú národné projekty Národná sústava povolání a Národná sústava kvalifikácií, ktorých úspešná realizácia je predpokladom zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily pre potreby zamestnávateľov.

Abstract

The article provides eloquent information about a realized national project, the National Framework of Occupations. It aims to answer the question of how this project will contribute to solve the key problem on the labour market – the mismatch between the skills and knowledge of job seekers and the requirements of employers. The article focuses on the project target groups and the main objectives. Attention is drawn to the role and tasks of Sector Councils, independent voluntary professional associations of experts, whose main outputs are the National Standards of Occupations – comprehensive descriptions of the current requirements of employers on vocational skills and practical experience necessary to perform specific jobs. At the end of the article there is an explanation of the National System Framework, which is represented by the following national projects, the National Framework of Occupations and the National Framework of Qualifications. A successful implementation of these projects will provide the skilled workforce for employers.

V súčasnosti čelí Slovensko, ale aj iné členské štáty EÚ, **problému nezamestnanosti**, ktorá nepriaznivo ovplyvňuje tak verejné financie, ako aj životnú úroveň obyvateľstva. Jedným z dôvodov, prečo majú uchádzači o zamestnanie problém uplatniť sa na trhu práce, je **nesúlad medzi ich dosiahnutými vedomosťami a zručnosťami a požiadavkami zamestnávateľov**. Tento stav do značnej miery súvisí s nízkou flexibilitou vzdelávacieho systému, v ktorom absentuje aktuálny, objektívny a komplexný opis požiadaviek trhu práce využiteľný pre formovanie skladby vhodných vzdelávacích programov. Ukazuje sa potreba vykonať analýzu

monitorovania požiadaviek trhu práce a navrhnúť také riešenia, ktoré umožnia **efektívny prenos požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu do vzdelávacieho systému**.

Predpokladá sa, že k tomu významnou mierou prispeje **realizácia národného projektu Národná sústava povolání (NSP)**, ktorú zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov definuje ako *celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta*. NSP určuje požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovných činností na trhu práce.

Multifunkčný národný projekt NSP sa realizuje vďaka podpore štátneho rozpočtu a Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Jeho tvorba a aktualizácia spadá pod **gesciu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (MPSVR SR). Národný projekt **koordinuje Centrum vzdelávania MPSVR SR a riešiteľskou organizáciou je TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.** v spolupráci s orgánmi štátnej správy, orgánmi územnej a miestnej samosprávy, so zamestnávateľmi, zástupcami zamestnávateľov, zástupcami zamestnancov, vzdelávacími inštitúciami a ďalšími organizáciami. NSP je základným systémovým rámcom na tvorbu Národnej sústavy kvalifikácií (NSK). Všetky informácie o projekte, vrátane jednotlivých výstupov, možno nájsť na stránke **<www.sustavapovolani.sk>**.

Prioritnou úlohou národného projektu NSP je zvýšiť ekonomickú aktivitu a znižovať nezamestnanosť prostredníctvom tvorby pracovných miest, od čoho sa odvíjajú tak sociálne otázky, ako aj odstraňovanie regionálnych rozdielov v SR. Národný projekt má zmobilizovať všetkých účastníkov trhu práce, najmä zamestnávateľov v záujme zvyšovania konkurencieschopnosti SR a vytvoriť účinný mechanizmus na správnu formuláciu požiadaviek na kvalifikovanú pracovnú silu zo strany zamestnávateľov a ich premietnutie do obsahu vzdelávania. **Vzdelávací systém tak získa doteraz absentujúcu aktuálnu informáciu o požiadavkách zamestnávateľov na zamestnancov**, ako aj spätnú väzbu o kvalite vlastných výkonov, ktorú musí premietnuť do vzdelávacích programov, aby splnil svoj účel.

Národný projekt NSP je určený pre nasledovné cieľové skupiny:

- zamestnávateľa,
- zástupcovia zamestnávateľov,
- uchádzači o zamestnanie a záujemcovia o zamestnanie,
- zamestnanci,
- zástupcovia zamestnancov,
- ústredné orgány štátnej správy,
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
- zástupcovia regionálnych štruktúr,
- žiaci a študenti,

- absolventi stredných a vysokých škôl,
- výchovní poradcovia,
- vzdelávacie a ďalšie inštitúcie.

Hlavné ciele NSP sú:

- posilniť postavenie zamestnávateľov a ich partnerov v procese definovania požiadaviek na kvalifikovanú pracovnú silu, ale aj v procese prípravy a ďalšieho vzdelávania ľudských zdrojov,
- vytvoriť a overiť mechanizmy komunikácie so zamestnávateľmi a ich partnermi pri zisťovaní aktuálnych a budúcich kvalifikačných požiadaviek na pracovnú silu,
- analyzovať aktuálne mechanizmy prenosu požiadaviek trhu práce do systému celoživotného vzdelávania a prípravy pre trh práce a navrhnúť systémové zmeny,
- poskytnúť vzdelávacím inštitúciám aktuálne a komplexné informácie o potrebách trhu práce,
- vytvoriť a overiť metodiku zberu objektívnych informácií z trhu práce a ich spracúvania do štandardizovanej podoby opisu potrieb a požiadaviek trhu práce,
- vytvoriť novú informačnú základňu o aktuálnych a budúcich požiadavkách trhu práce a prostredníctvom nej predpoklady na tvorbu a systematickú aktualizáciu NSP, rozvoj vzdelávania a prípravy pre trh práce v súlade s NSP a NSK.

Sektorové rady

Dôležitou úlohou NSP je **vytvárať spoločné platformy (sektorových rád) pre trh práce**. Sektorové rady sú dobrovoľné nezávislé profesijné združenia odborníkov. Tvoria ich zástupcovia orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy, zástupcovia zamestnávateľov, zástupcovia zamestnancov, vzdelávacích a ďalších inštitúcií. Hlavným výstupom ich činnosti sú **národné štandardy zamestnaní (NŠZ)** tvorené uceleným opisom aktuálnych požiadaviek zamestnávateľov na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie konkrétnych pracovných činností na pracovných miestach. NŠZ tvoria neoddeliteľnú súčasť procesu monitorovania potrieb trhu práce v nadväznosti na zobrazenie aktuálneho stavu, resp. na prognózovanie požiadaviek trhu práce v budúcnosti a sú základným systémovým zámerom na tvorbu kvalifikačných a hodnotiacich štandardov v rámci NSK.

Hlavným poslaním sektorových rád je:

- vytvárať informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta,
- určovať požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce,

- reprezentovať záujmy sektora ako relevantný zástupca trhu práce v SR s právomocou predkladať stanoviská o požiadavkách a potrebách zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore,
- prispievať k zosúladovaniu vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce v záujme dlhodobu udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti, produktivity a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva SR.

Úlohy sektorových rád:

- tvorba a pravidelná aktualizácia NŠZ,
- definovanie kompetencií (odborné vedomosti, odborné zručnosti a všeobecné spôsobilosti pracovnej sily, ktoré dotvárajú jej potenciál) a ich neskoršia aktualizácia, resp. doplnenie pre potreby tvorby a revízie NŠZ,
- monitoring kľúčových indikátorov v sektore a prognózy ich budúceho vývoja,
- kvantifikácia a deklarácia potrieb na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore,
- napĺňanie informačného systému NSP,
- spolupráca so zástupcami rezortu školstva na tvorbe a revízii kvalifikačných a hodnotiacich štandardov,
- vytváranie pevných logických väzieb medzi NŠZ a potrebami a požiadavkami trhu práce,
- reprezentácia záujmov sektora,
- garancia NŠZ,
- zaznamenávanie zmien, inovácií a vývoja v sektore, ich monitorovanie a predkladanie návrhov na tvorbu a aktualizáciu NŠZ,
- využívanie spätnej väzby od zamestnávateľov a príkladov dobrej praxe a ich skúmanie za účelom zjednodušenia štruktúr, procesov, administratívnych postupov a pravidiel,
- uplatňovanie pozície sektorovej rady vyplývajúcej zo znalosti odvetvových špecifik a priameho kontaktu so zamestnávateľmi,
- vytváranie aktívnych partnerstiev so zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami, resp. s oprávnenými vzdelávacími inštitúciami certifikovanými pre proces overovania a uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania,
- vypracovávanie sektorových analýz, prognóz a ďalších výstupov na základe aktuálnych a komplexných informácií o štandardných nárokoch trhu práce na jednotlivé pracovné miesta, ich odborná interpretácia a pravidelná aktualizácia v záujme zosúladenia požiadaviek trhu práce so systémom vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- verejné prezentácie a publikácie výsledkov činnosti sektorovej rady,
- zvyšovanie angažovanosti a zainteresovanosti zamestnávateľov, dopytu po odborných zručnostiach a investíciách do nich (vrátane podpory aktívneho pôsobenia zamestnávateľov v sektorovej rade a v pracovných skupinách sektorovej rady),

- vzájomná spolupráca sektorových rád aj v súvislosti s prierezovosťou niektorých zamestnaní, ktorých spracovanie formou NŠZ umožní využiteľnosť pracovných síl vo viacerých oblastiach,
- spolupráca pri overovaní a uznávaní výsledkov neformálneho vzdelávania na základe skúšok na overenie odbornej spôsobilosti.

Výstupy činnosti sektorových rád:

- NŠZ – opisy štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta v nadväznosti na zmeny na trhu práce,
- revízie štruktúry a obsahu NŠZ,
- databáza kompetencií (odborných vedomostí, odborných zručností a všeobecných spôsobilostí),
- sektorové analýzy,
- vývojové tendencie sektorov a prognózy ich vývoja,
- partnerské zmluvy so zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami a s oprávnenými vzdelávacími inštitúciami certifikovanými pre proces overovania a uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania,
- pripomienky a stanoviská ku kvalifikačným a hodnotiacim štandardom,
- ďalšie formy špecifických výstupov.

V rámci projektovej fázy sa vytvorilo **20 sektorových rád**, ktoré sú orientované na podnikateľské prostredie. Sú rozdelené tak, aby pokrývali jednotlivé odvetvia slovenského hospodárstva v zmysle Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2. V ďalšom období sa počíta aj s vytvorením ďalších 4 sektorových rád zameraných na verejnú správu, zdravotníctvo a sociálne služby, školstvo a kultúru.

Zoznam sektorových rád:

- sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov,
- sektorová rada pre ťažbu a úpravu surovín, geológiu,
- sektorová rada pre potravinárstvo,
- sektorová rada pre textil, odevy a spracovanie kože,
- sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel,
- sektorová rada pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel,
- sektorová rada pre chémiu a farmáciu,
- sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo,
- sektorová rada pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály,
- sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo,
- sektorová rada pre elektrotechniku,
- sektorová rada pre energetiku, plyn a elektrinu,

- sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie,
- sektorová rada pre stavebníctvo,
- sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch,
- sektorová rada pre dopravu, logistiku, poštové služby,
- sektorová rada pre informačné technológie a telekomunikácie,
- sektorová rada pre bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné služby
- sektorová rada pre administratívu, ekonomiku, manažment,
- sektorová rada pre remeslá a osobné služby.

Zatiaľ nerealizované sektorové rady:

- sektorová rada pre kultúru a vydavateľstvo,
- sektorová rada pre vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu a šport,
- sektorová rada pre verejné služby a správu,
- sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby.

Činnosť 20 sektorových rád riadi a koordinuje **Aliancia sektorových rád** s právomocou udeľovať licencie na činnosť sektorovým radám schváleným **Riadiacim výborom NSP**, ktorý riadi a koordinuje činnosť subjektov podieľajúcich sa na tvorbe a realizácii NSP.

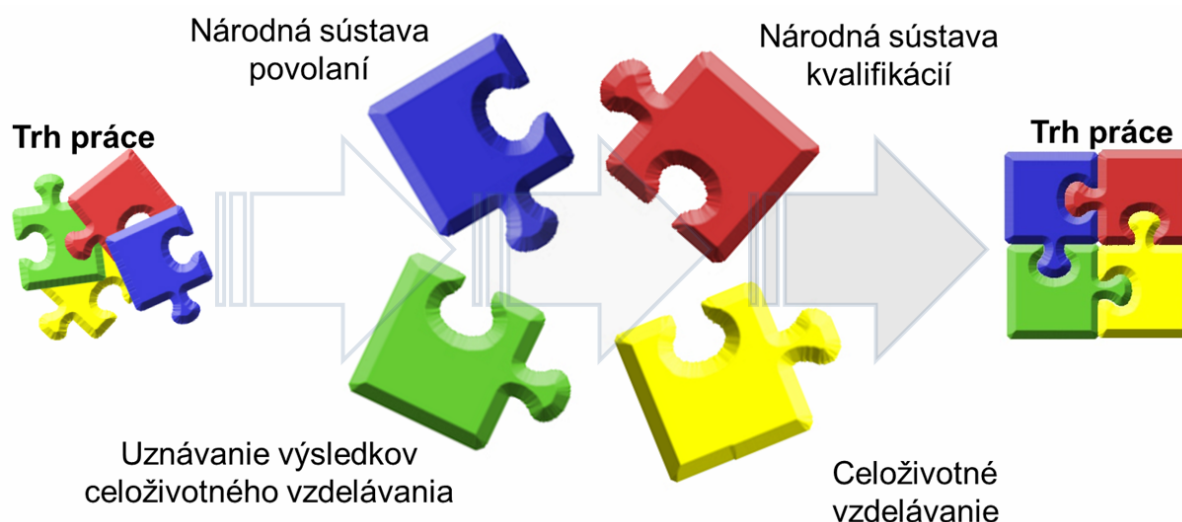
Systémové riešenie NSP



Detailný pohľad na inštitucionálne a personálne zloženie sektorových rád ukazuje, že motorom sektorových rád sú zamestnávateľia. Z posledných prieskumov vyplýva, že sa podarilo zmobilizovať 33 zo 40 najvýznamnejších zamestnávateľov v SR. Celkovo ich v sektorových radoch figuruje viac ako 300. Ďalší, rovnako dôležití členovia, sú nominovaní z radov zástupcov zamestnancov, zo samosprávy, ministerstiev, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, vzdelávacích inštitúcií, Štátneho inštitútu odborného vzdelávania a vedecko-výskumných inštitúcií.

Podrobnejšie informácie o sektorových radoch je možné nájsť na stránke sustavapovolani.sk/sektorove-rady.

Národný systémový rámec



V súčasnosti možno slovenský trh práce prirovnať k rozhádzanej skladačke – vystupujú na ňom mnohí uchádzači o zamestnanie, ktorí nespĺňajú požiadavky zamestnávateľov. Realizácia NSP je prvým krokom, ktorý môže prispieť k riešeniu tohto problému. Je to ideálny nástroj pre zamestnávateľov, aby definovali, čo musí vedieť ich zamestnanec a koľko potrebujú pracovnej sily. Na NSP však musí bezpodmienečne nadviazať pripravovaný projekt rezortu školstva, vedy, výskumu a športu Národná sústava kvalifikácií (NSK), ktorá je definovaná v zákone č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V Stratégii celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva je jedným z jej systémových nástrojov Komunikačná platforma vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov (KOPLAT), ktorá by mala na základe porovnania výstupných profilov absolventov a NŠZ vytvorených v rámci NSP určiť mieru súladu medzi vzdelávacím systémom a potrebami zamestnávateľov. Výsledkom tohto procesu by malo byť vyučovanie takých odborov, ktorých absolventi nájdu uplatnenie v praxi. Celý proces však musí smerovať k podpore uznávania výsledkov celoživotného vzdelávania, ktorý možno ilustrovať na nasledovnom príklade:

Peter vyštudoval odbor murár, v praktickom živote sa však zamestná ako cukrár. Pracuje na tejto pozícii 10 rokov, počas ktorých nadobudne množstvo vedomostí a zručností, napr. ako sa vyrába jemné pečivo, zákusky, koláče, perníky a pod. Po čase sa však presťahuje do nového mesta, kde sa chce opäť zamestnať ako cukrár, keďže na tejto pozícii pracoval 10 rokov. Žiadny zamestnávateľ ho však nechce prijať, lebo nemá doklad o tom, že vie robiť cukrára, má len výučný list murára. A práve ľuďom ako je Peter, by mal pomôcť projekt NSK, resp. KOPLAT v tom, že im umožní získať doklad na tie vedomosti a zručnosti, ktoré nenadobudli prostredníctvom formálneho vzdelávania (ktoré sa uskutočňuje v rámci sústavy základných, stredných a vysokých škôl, organizované a štruktúrované vzhľadom na miesto, ciele, čas a prostriedky), ale práve neformálnym vzdelávaním alebo informálnym učením sa.

Na výstupy projektu NSP tak musí reagovať NSK, ktorá bude predstavovať verejne prístupný register kvalifikácií s opisom čiastočných a úplných kvalifikácií uznávaných v SR a požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných a hodnotiacich štandardov. Jej cieľom musí byť vytvorenie systémového riešenia, ktoré bude podporovať porovnávanie výsledkov vzdelávania dosiahnutých rôznymi formami vzdelávania (formálne, neformálne vzdelávanie, informálne učenie sa), čo umožní uznávanie vedomostí, schopností a zručností získaných nezávisle na formách vzdelávania, prenos požiadaviek trhu práce do vzdelávania, informovanie verejnosti o celoštátne uznávaných kvalifikáciách (úplných a čiastočných), porovnateľnosť kvalifikačných úrovní v SR a ostatných členských krajinách EÚ.

Úspešná realizácia cieľov národných projektov NSP a NSK je predpokladom zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily pre potreby zamestnávateľov.

KONTAKT:

Ing. Pavol Hudec
 TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.
 Drobného 29
 844 07 Bratislava
 e-mail: hudec@trexima.sk
 mobil: 0948 123 390

VPLYV HOSPODÁRSKEJ KRÍZY NA CHARAKTERISTIKY A ŠTRUKTÚRU PRACOVNEJ SILY V SR*,¹

Abstrakt

Cieľom tohto príspevku je poukázať na zmeny, ku ktorým dochádzalo na slovenskom trhu práce z pohľadu vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti v priebehu obdobia poznačeného súčasnou hospodárskou krízou. V záverečnej časti zasadzujeme aktuálne trendy, ktoré v súvislosti s hospodárskou krízou ovplyvnili vývoj pracovnej sily, do širšieho rámca (dnes už tiež aktuálneho) problému starnutia pracovnej sily v SR s dlhodobejším dosahom.

Abstract

The paper characterizes changes in employment that occurred recently in the Slovak labour market under the circumstances of the global economic crisis. At the end, analyzed recent development in employment and structure of workforce is confronted with a wider (and long-term) context of ageing workforce that will soon challenge the Slovak labour market.

Pokles zamestnanosti sa po dvoch rokoch zastavil

V roku 2008, a to ani v jeho poslednom štvrtroku,² sa blížiaci sa recesia na vývoji zamestnanosti výraznejšie neprejavila; počet pracujúcich síce medzikvartálne mierne klesol, z pohľadu medziročnej zmeny však išlo stále o solídny 2,8 percentný rast zamestnanosti³ – určitý signál príchodu prvej fázy hospodárskej krízy bolo možné v štatistikách vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti sledovať hlavne v mesačných výkazoch miery evidovanej nezamestnanosti (nárast miery evidovanej nezamestnanosti podľa úradov práce v posledných mesiacoch roka 2008). *Kritickým obdobím z pohľadu vývoja zamestnanosti v SR* (máme na mysli vývoj v posledných rokoch poznačených hospodárskou krízou) *sa tak stal až rok 2009*; hodnota poklesu zamestnanosti v poslednom štvrtroku 2009 bola dokonca historicky najvyššou na medziročnej báze. V priebehu celého roka 2009 sa pokles zamestnanosti prehlboval, dochádzalo aj k súbežnému zhoršovaniu ostatných parametrov trhu práce (rast miery nezamestnanosti, spomalenie tempa rastu nominálnej a reálnej mzdy, úbytok voľných pracovných

* Táto práca bola podporovaná Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe zmluvy č. APVV-0135-10.

¹ Prezentovaná analýza vychádza prevažne z dát zisťovaných metodikou výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) dostupných v databázach Štatistického úradu SR (ak nie je uvedené inak), sledovaným obdobím sú predovšetkým roky 2009 a 2010 a obdobie pokryté poslednými dostupnými údajmi, teda prvý polrok 2011.

² Teda v období, keď v ostatných oblastiach makroekonomického vývoja boli príznaky prenesenia svetovej hospodárskej krízy aj do slovenskej reálnej ekonomiky už badateľné (napríklad vo vývoji HDP, priemyselnej produkcie, či vonkajšieho dopytu, teda vývozu).

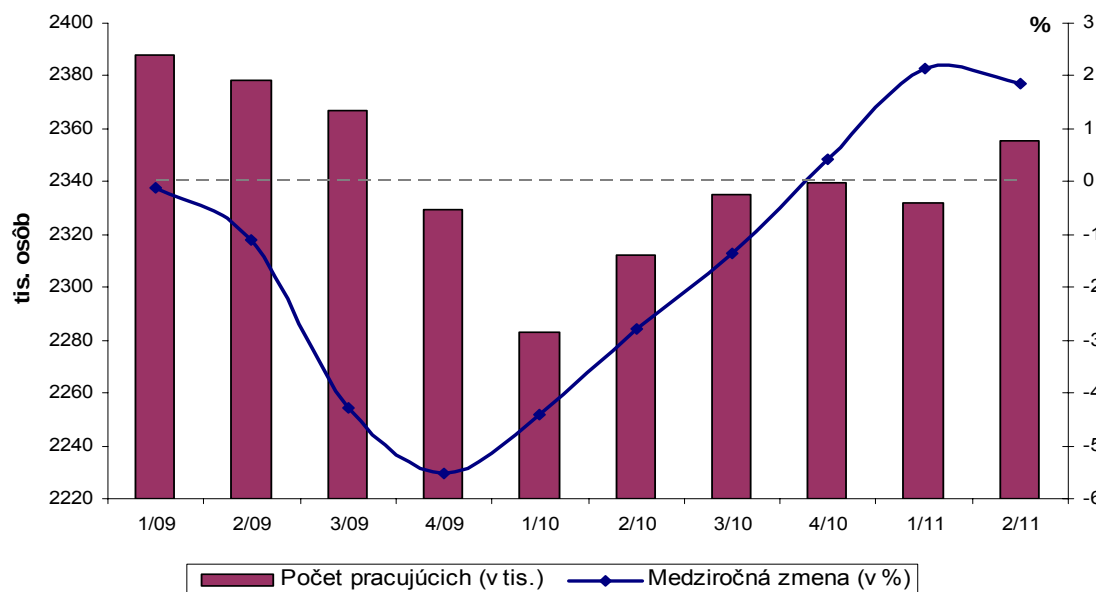
³ Kontinuálny ročný rast zamestnanosti nad úrovňou dvoch percent (podľa VZPS) bolo možné sledovať už od roku 2005, čo bolo výsledkom celkového priaznivého makroekonomického vývoja v SR.

miest atď.). Celkovo v roku 2009 poklesla zamestnanosť v SR o 2,8 %, negatívny vývoj pokračoval i v roku 2010, keď zamestnanosť klesla o ďalšie 2 percentá.

K návratu k pozitívnemu vývoju zamestnanosti došlo až v poslednom štvrtroku 2010, keď celková zamestnanosť po prvý krát za dvojročné obdobie medziročne stúpila (aj keď len mierne, o 0,4 %), tento pozitívny zvrat potvrdzujú aj doterajšie výsledky za prvý polrok 2011, v ktorých obnovený (medziročný) rast zamestnanosti naďalej pretrval (i keď jeho tempo sa opäť spomalilo). Náznaky určitej stabilizácie vo vývoji zamestnanosti bolo možné pozorovať už skôr v priebehu roka 2010 – nielenže sa dynamika medziročného poklesu (na rozdiel od roku 2009) postupne zmierňovala, pohľad na jednotlivé kvartály 2010 odkrývajú fakt, že k skutočnému rastu počtu pracujúcich (v absolútnom vyjadrení) dochádzalo už od druhého kvartálu 2010. Vplyv recesie z roka 2009 na vývoj zamestnanosti možno jasne ilustrovať krivkou v tvare písmena V, kde k zlomovému momentu dochádza práve na prelome rokov 2009 a 2010, resp. na začiatku roka 2010 (graf 1).

Graf 1

Vývoj zamestnanosti v SR pod vplyvom hospodárskej krízy, 1q 2009 – 2q 2011



Zdroj: Podľa údajov ŠÚ SR (databáza Slovstat, metodika VZPS).

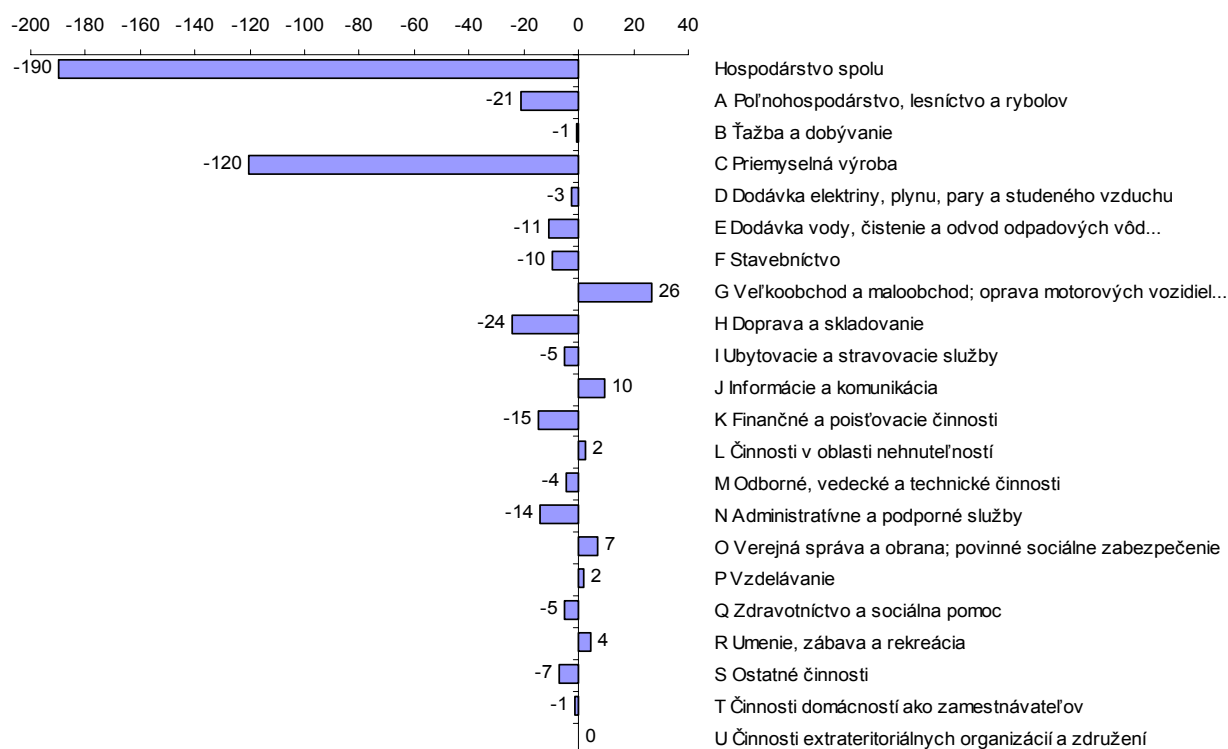
Krivka v grafe 1 vyjadrujúca medziročnú zmenu zamestnanosti (pravá os) dokumentuje obnovenie medziročného rastu v štvrtom kvartáli 2010 (keď sa po prvý krát za dvojročné obdobie 2009 – 2010 dostáva nad nulovú hodnotu na pravej osi), stĺpcové zobrazenie (ľavá os) ilustruje spomínaný nárast počtu pracujúcich v slovenskom hospodárstve už od druhého kvartálu 2010; zároveň tiež ale názorne preukazuje, že k obnoveniu predkrízovej úrovne zamestnanosti zatiaľ nedošlo.

V priebehu hospodárskej krízy ubudlo takmer 200 tisíc pracovných miest

Rozdiel medzi akýmsi „vrcholom“ a „dnom“ z pohľadu vývoja zamestnanosti, teda medzi tretím štvrťrokom 2008, keď rast zamestnanosti kulminoval (celkový počet pracujúcich vtedy dosiahol hodnotu 2 472 tis. osôb) a prvým kvartálom 2010 (počet pracujúcich klesol na najnižšiu úroveň v sledovanom období, na 2 283 tis. osôb) v členení podľa jednotlivých ekonomických odvetví do značnej miery vypovedá o dôsledkoch hospodárskej krízy pre reálnu ekonomiku SR. Počas tohto obdobia, a teda predovšetkým vplyvom recesie z roku 2009, klesol počet pracujúcich v národnom hospodárstve o 190 tis. osôb, k najväčšiemu úbytku pracovných miest došlo v najpočetnejšom odvetví, teda v priemyselnej výrobe, kde sa počet pracujúcich znížil až o 120 tis. osôb (graf 2). Citlivosť tohto odvetvia na recesiu v slovenskom hospodárstve dokumentuje aj fakt, že jeho podiel na celkovej zamestnanosti klesol počas uvedeného obdobia z 26 % na necelých 23 % (napríklad v prospech obchodu, ktorého podiel na zamestnanosti v SR stúpol z 12 % na 14 %).

Graf 2

Rozdiel v počte pracujúcich medzi 3q 2008 a 1q 2010 v tis. osôb⁴



Zdroj: Podľa údajov v databáze Slovstat (ŠÚ SR).

⁴ Porovnávanie dvoch rôznych štvrťrokov sice čelí riziku skreslenia vplyvom sezónnosti, pri tejto početnosti je však vypovedacia schopnosť postačujúca, zámerne volíme dané štvrťroky, aby sme zdôraznili vplyv krízy na jednotlivé odvetvia medzi zlomovými bodmi obratu v celkovej zamestnanosti v SR.

Porovnanie vývoja zamestnanosti podľa ekonomických činností, tak ako ho ilustruje graf 2, by však nebolo úplné, ak by sme ho nedoplnili o aktuálne údaje. Z rozdielu v počte pracujúcich medzi vrcholom zamestnanosti v treťom štvrtroku 2008 a druhým štvrtrokom 2011 (posledné dostupné dáta) vyplýva, že v dôsledku vývoja v posledných viac ako dvoch rokoch ubudlo z trhu práce od začiatku hospodárskej krízy po súčasnosť 117 tisíc pracujúcich, z toho najviac postihnutými odvetviami sú *priemyselná výroba* (pokles pracujúcich o 75 tis. osôb), *poľnohospodárstvo* (pokles o 25 tis. osôb) a *stavebníctvo* (pokles o 17 tis. osôb). Naopak, medzi odvetviami, na ktorých hospodárska kríza takpovediac nezanechala stopy a v ktorých sa zamestnanosť od začiatku krízy po súčasnosť dokonca zvýšila, patria *verejná správa a obrana a povinné sociálne zabezpečenie* (nárast zamestnanosti o 20 tis. osôb), *veľkoobchod a maloobchod* (nárast o 14 tis. pracujúcich), *informácie a komunikácia* (nárast o 13 tis. osôb) a *vzdelávanie* (nárast o 5 tisíc osôb). To, že pod zmiernenie dopadov krízy na zamestnanosť sa podpísali odvetvia verejného sektora, je trend pozorovateľný aj v ostatných krajinách EÚ, v prípade Slovenska tvorili pozitívnu výnimku spomínané odvetvia obchodu⁵ a IKT.

Nahrádzanie závislej činnosti samozamestnávaním

V rokoch 2008 a 2009 sme mohli na Slovensku pozorovať výrazný nárast počtu samozamestnaných osôb (viac ako 10-percentný medziročný nárast), ktorý sa v štatistikách podpísal pod opticky o čosi miernejšie výsledky vplyvu hospodárskej krízy na zamestnanosť. Za týmto nárastom stojí expanzia počtu podnikateľov, a to najmä podnikateľov bez zamestnancov, ktorí sú najpočetnejšou kategóriou samozamestnaných osôb. Rok 2009 je významný z tohto hľadiska v tom zmysle, že kým pred krízou síce rástol počet podnikateľov rýchlejšie, ako počet zamestnancov, v roku 2009 došlo k nárastu podnikateľov o 10,7 % už za súbežného poklesu zamestnancov (o 4,8 %), čo môžeme hodnotiť ako *štruktúrnú zmenu v zmysle nahrádzania závislej pracovnej činnosti samozamestnávaním* (graf 3).

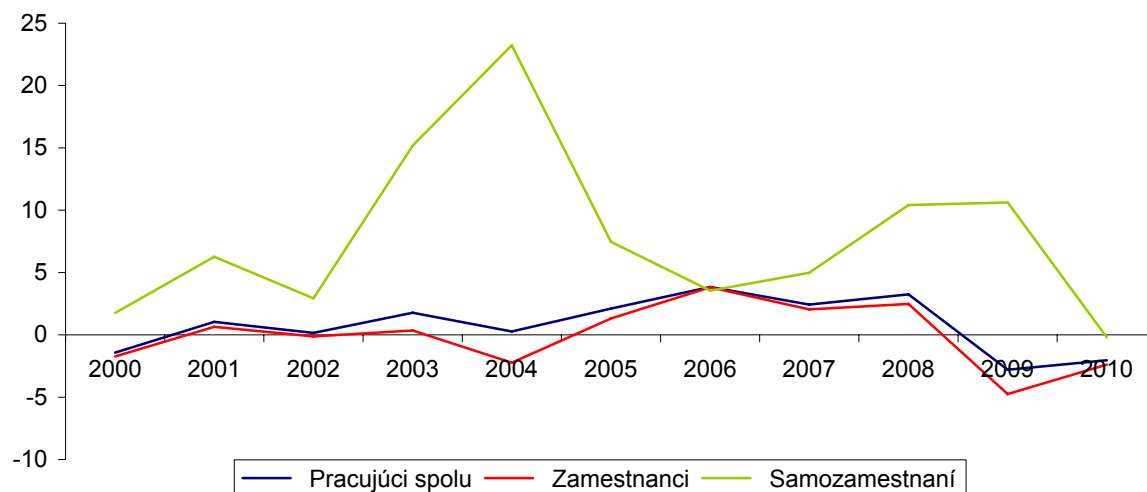
Pritom samotný trend nárastu samozamestnávania nie je v slovenskej ekonomike novým javom, k nepretržitému rastu počtu samozamestnaných osôb dochádza už od roku 1997 (dokonca i spomínanú štruktúrnú zmenu sme mohli pozorovať napríklad už v roku 2004). Do určitej miery ide o výsledok nízkej úrovne samozamestnávania pri prechode z centrálne riadenej ekonomiky, čo by mohol potvrdzovať podobný trend pozorovaný v niektorých ďalších nových členských štátoch EÚ, v žiadnej európskej krajine však za posledných 10 rokov nedošlo k tak výraznému nárastu podielu samozamestnávania na celkovej zamestnanosti ako v prípade SR (pre detailnejšiu analýzu pozri Morvaj, 2010). Rovnako tak v žiadnej európskej

⁵ Na zamestnanosti v obchode sa recesia v slovenskom hospodárstve prejavila s určitým časovým oneskorením, ešte v priebehu celého roka 2009 zamestnanosť v obchode na rozdiel od iných odvetví rástla, k jej poklesu došlo až v priebehu roka 2010, a to o 18 tis. osôb. Silný rast zamestnanosti v obchode v roku 2009 a obnovenie rastu v druhom štvrtroku 2011 sa podpísali pod výsledný pozitívny údaj za nami sledované obdobie (ako uvádzame v texte). V prípade IKT rástla zamestnanosť kontinuálne, jej rast sa však na prelome rokov 2010 a 2011 zastavil.

krajine nedošlo k takémuto zrýchleniu rastu samozamestnávania tesne pred krízou a v prvých fázach recesie, ako v SR.

Graf 3

Vývoj zamestnanosti v členení na zamestnaných pracujúcich a samozamestnávateľov
(medziročná zmena v %, 2000 – 2010)



Zdroj: Vlastné výpočty podľa údajov o počte pracujúcich ŠÚ SR.

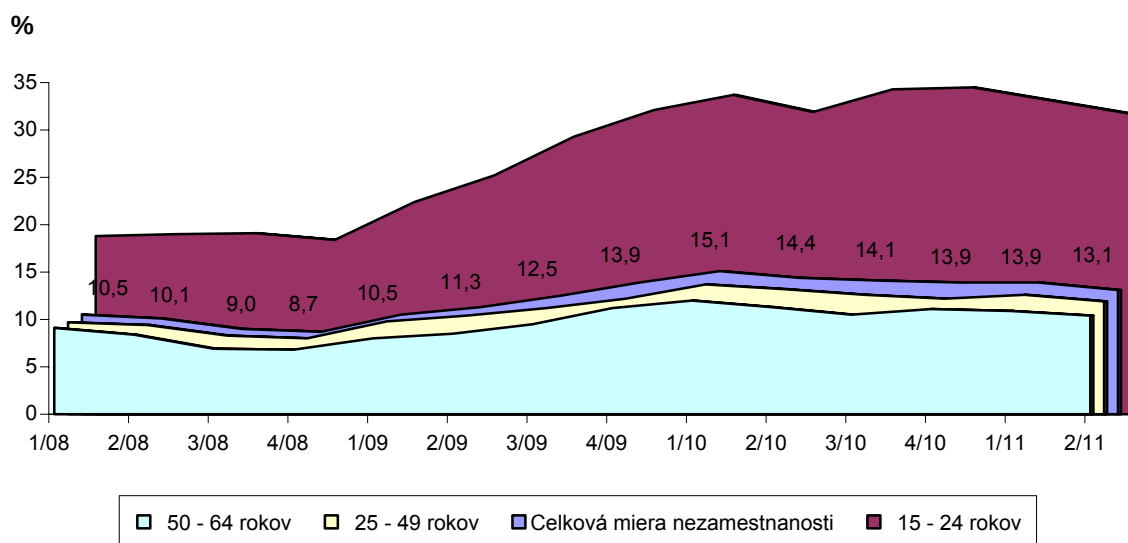
Regionálny pohľad na tento jav naznačuje, že v prípade SR je samozamestnávanie obrannou reakciou na nepriaznivý vývoj na trhu práce – mimoriadne prírastky v samozamestnávaní boli totiž zaznamenané v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti (tamtiež). Prechod na túto formu zamestnania je však na Slovensku okrem rizika straty zamestnania v čase krízy motivovaný výhodnejšími podmienkami v oblasti odvodového zaťaženia, kríza túto motiváciu iba umocnila. V poslednom štvrtroku 2009 sa však tak dlho trvajúci trend rastu samozamestnávania zastavil a počet samozamestnaných (ako i podnikateľov, resp. podnikateľov bez zamestnancov ako najpočetnejšej skupiny) i ďalej v priebehu roka 2010 a v prvej polovici 2011 stagnoval. Nešlo zrejme ale len o vplyv očakávania oživenia ekonomiky, podiel samozamestnaných osôb na celkovej zamestnanosti sa totiž v SR koncom roka 2009 s hodnotou 15,72 % priblížil k priemeru EÚ 27 (dlhodobá hranica 15 %), čím sa definitívne vykompenzovala pôvodne nízka úroveň tejto formy zamestnania po prechode na trhovú ekonomiku v SR. Úvahy z roku 2011 o znižovaní nepomeru v odvodovom zaťažení medzi zamestnancami a samozamestnanými legislatívnou úpravou budú zrejme tiež pôsobiť v prospech stagnácie počtu samozamestnaných.

Ďalšie štruktúrne zmeny na trhu práce

Celková miera nezamestnanosti na Slovensku po štyroch rokoch citeľného poklesu dosiahla svoju najnižšiu hodnotu v poslednom štvrtroku 2008 (8,7 %), keď v dôsledku hospodárskej krízy začala opäť rásť, a to v priebehu celého recesiou poznačeného roka 2009 až na hodnotu 15,1 % v prvom kvartáli 2010. Od druhého kvartálu 2010 miera nezamestnanosti mierne klesá (graf 4). Miera nezamestnanosti sa však počas krízy nevyvíjala vo všetkých vekových kategóriách rovnako. Ako je možné vidieť z grafu 4, miera nezamestnanosti v strednej a najvyššej vekovej kategórii (25 – 49 rokov a 50 – 64 rokov) bola počas sledovaného obdobia len o niečo nižšia, ako celková miera nezamestnanosti, krivka jej vývoja kopírovala vývoj celkovej nezamestnanosti (modrý panel) takmer úplne. Odlišne sa ale vyvíjala miera nezamestnanosti u najmladšej vekovej kategórie (15 – 24 rokov; fialový panel), ktorá už v predkrízovom období dosahovala hodnoty na úrovni 19 % nezamestnaných z ekonomicky aktívnej populácie vo veku 15 až 24 rokov. Kým ale celková miera nezamestnanosti stúpala v dôsledku krízy (medzi rokmi 2008 a 2010) o 4,8 p. b. (pre porovnanie v strednej vekovej kategórii o 4 p. b. a v najstaršej o 3,4 p. b.), v najmladšej vekovej kategórii išlo o nárast až o 14,8 p. b. (akési „rozvárание nožníc“ medzi vývojom nezamestnanosti v najnižšej vekovej kategórii v porovnaní s ostatnými skupinami aj s celkovou nezamestnanosťou je jasne viditeľné počnúc prvým kvartálom 2009 aj v samotnom grafe). V prípade nepriaznivých podmienok na trhu práce je práve najmladšia veková kategória najviac ohrozenou – miera nezamestnanosti rástla najmä v neprospech tejto kategórie osôb. V roku 2010 bola až tretina ekonomicky aktívnej populácie v tomto veku nezamestnaná (33,6 %).

Graf 4

Vývoj miery nezamestnanosti v jednotlivých vekových kategóriách, 1q 2008 – 2q 2011



Zdroj: Podľa údajov v databáze Slovstat (ŠÚ SR).

Nerovnakosť sa vyvíjala nezamestnanosť na Slovensku aj z pohľadu *stupňa dosiahnutého vzdelania*. Najpočetnejšou skupinou nezamestnaných sú i naďalej nezamestnaní s učňovským vzdelaním bez maturity (37 % všetkých nezamestnaných), najvyššia miera nezamestnanosti je u osôb so základným vzdelaním (44 % ekonomicky aktívnej populácie so ZŠ vzdelaním). Oba javy sú pokračovaním trendu z predkrízového obdobia. Porovnanie vývoja miery nezamestnanosti počas rokov 2008 až 2010 v členení podľa stupňa dosiahnutého vzdelania však naznačuje, že kríza v tomto ohľade najviac zasiahla osoby s učňovským (s maturitou aj bez) a stredným vzdelaním bez maturity; a naopak, najmenej osoby s vysokoškolským vzdelaním 2. a 3. stupňa. Porovnanie medziročných zmien ale k takému jednoznačnému výsledku nevedie, najlepšie interpretovateľným ukazovateľom je v tomto prípade podiel jednotlivých kategórií na celkovej nezamestnanosti. Aj keď v absolútnom vyjadrení prispeli k nárastu nezamestnanosti v SR v najväčšej miere osoby s učňovským vzdelaním bez maturity (počet týchto nezamestnaných sa od roku 2008 zvýšil o 60 %, zároveň ide o najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných), ich podiel na celkovej nezamestnanosti sa takmer nezmenil, vývoj v tejto kategórii bol teda v súlade s vývojom celkovej nezamestnanosti. Svoj podiel na celkovej nezamestnanosti však zvýšili osoby s úplným stredným vzdelaním a učňovským vzdelaním s maturitou. Podiel nezamestnaných s vysokoškolským vzdelaním sa medzi rokmi 2008 a 2010 naopak znížil. Tieto porovnania vedú k dvom záverom: 1. *k zvýšeniu nezamestnanosti v SR počas krízy najviac prispeli najpočetnejšie skupiny nezamestnaných* (učňovské bez maturity), najrýchlejšie však nezamestnanosť rástla v kategórii úplného stredoškolského vzdelania – čo znevýhodňuje osoby s nižším dosiahnutým vzdelaním; 2. *naopak zvýhodnenou skupinou sa počas krízy stáva kategória osôb s vysokoškolským vzdelaním* (v absolútnom vyjadrení síce počet nezamestnaných s VŠ tiež stúpol, ich podiel na celkovej nezamestnanosti však klesol).⁶ (Tieto výsledky potvrdzuje aj analýza počtu pracujúcich – teda analýza zamestnanosti – v členení podľa dosiahnutého vzdelania.) Zaujímavým je pozorovanie, že skupina nezamestnaných s *najvyšším dosiahnutým základným vzdelaním* akoby nie je na nepriaznivý vývoj na trhu práce citlivá – jej početnosť sa v priebehu krízy menila minimálne (čím sa analogicky jej podiel na celkovej nezamestnanosti vo výsledku znížil, a to najviac, až o 7,4 p. b.). Ide teda o stabilnú skupinu nezamestnaných s vysokou prvotnou mierou nezamestnanosti (čo môžeme považovať za negatívny jav) – miera nezamestnanosti v tejto skupine v rokoch 2004 a 2005 dokonca presiahla 50 % (čo znamená, že každý druhý ekonomicky aktívny obyvateľ so základným vzdelaním bol mimo trhu práce), v predkrízovom treťom kvartáli 2008 dosiahla svoju historicky najnižšiu úroveň od roku 2000, a to 33,1 %, v tomto kontexte teda recesia v slovenskej ekonomike (dočasne) zastavila pozitívny trend poklesu miery nezamestnanosti u osôb s najnižším vzdelaním⁷.

⁶ Výsledky môžu byť čiastočne ovplyvnené zmenami vo vzdelanostnej štruktúre populácie.

⁷ Krátkodobý efekt krízy na túto skupinu nezamestnaných však odhalíme pri porovnaní štvrtročných výsledkov, miera nezamestnanosti u osôb so ZŠ vzdelaním sa počas krízy vyšplhala takmer až na 50 % (1. kvartál 2010), v súčasnosti ale opäť klesla pod 40 %, v priemernom celoročnom vyjadrení sa teda miera nezamestnanosti vrátila v roku 2010 na svoju hodnotu z roka 2007.

Dodatočných 100 mil. EUR na dávky v nezamestnanosti

Pri hodnotení vplyvu hospodárskej krízy na vývoj zamestnanosti v SR nemožno vynechať informácie, ktoré obsahujú štatistiky evidovanej nezamestnanosti (vychádzajúce z evidencie na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny). Nasledujúca tabuľka 1 ponúka niekoľko dôležitých poznatkov. Priemerná dĺžka evidencie uchádzačov na úradoch práce presiahla v roku 2010 dĺžku 12 mesiacov, teda trvanie jedného roka, čo už zodpovedá klasifikácii dlhodobej nezamestnanosti (naposledy sa tak stalo v roku 2004). *Dlhodobá nezamestnanosť* je pretrvávajúcim významným problémom slovenského trhu práce. Dlhodobo nezamestnaní v SR tvoria podľa Eurostatu viac ako 2-násobne väčší podiel na aktívnej populácii, než je priemer EÚ 27. Slovenská republika si udržiava v prípade dlhodobej nezamestnanosti európske prvenstvo už od roku 2002 (v porovnaní so všetkými krajinami EÚ 27). Následkom hospodárskej krízy sa v roku 2010 zastavil štyri roky trvajúci pozitívny jav poklesu dlhodobej nezamestnanosti v SR, podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti stúpol na 60 %.

Tabuľka 1

Charakteristiky nezamestnanosti evidovanej na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny

	2006	2007	2008	2009	2010
Miera evidovanej nezamestnanosti (%)	10,4	8,4	7,7	11,4	12,5
Priemerný počet uchádzačov o zamestnanie	299 181	250 938	230 433	340 243	380 791
Priemerná dĺžka evidencie (mesiace)	10,83	10,52	10,18	11,9	13,92
Uchádzači o zamestnanie poberajúci dávky v nezamestnanosti	26 991	22 311	23 099	50 602	43 002
Objem vyplatených dávok v nezamestnanosti (tis. EUR)	63 981,74	59 615,88	66 121,36	172 429,67	150 339,07

Zdroj: Podľa údajov ŠÚ SR (databáza Slovstat).

Objem vyplatených dávok v nezamestnanosti sa teda zvýšil nielen v dôsledku nárastu počtu uchádzačov poberajúci dávky, ale aj v dôsledku predĺženia priemernej dĺžky evidencie. Ak považujeme za referenčné „predkrízové“ obdobie rok 2008, *nároky na verejné financie* v podobe vyplatených dávok v nezamestnanosti stúpili v roku 2009 až o 106 miliónov EUR (2,6-násobne v porovnaní s predošlým rokom), v roku 2010 o 84 miliónov EUR.

Analýza evidovanej nezamestnanosti odкрýva aj jednu zaujímavosť, a to výraznejší nárast nedisponibilných uchádzačov v posledných mesiacoch 2009. Hodnoty miery nezamestnanosti vykazovanej podľa oboch metodík (evidovaná nezamestnanosť a nezamestnanosť podľa výberového zisťovania pracovných síl) sa v posledných rokoch postupne približovali, kým ale miera nezamestnanosti podľa VZPS celý rok 2009 stúpala, miera evidovanej nezamestnanosti v októbri a novembri 2009 oproti septembru klesla. Ide o dôsledok metodiky výpočtu, miera nezamestnanosti sa v tomto prípade odvodzuje len z počtu disponibilných uchádzačov, skutočný celkový počet uchádzačov o zamestnanie stúpala aj v uvedených mesiacoch

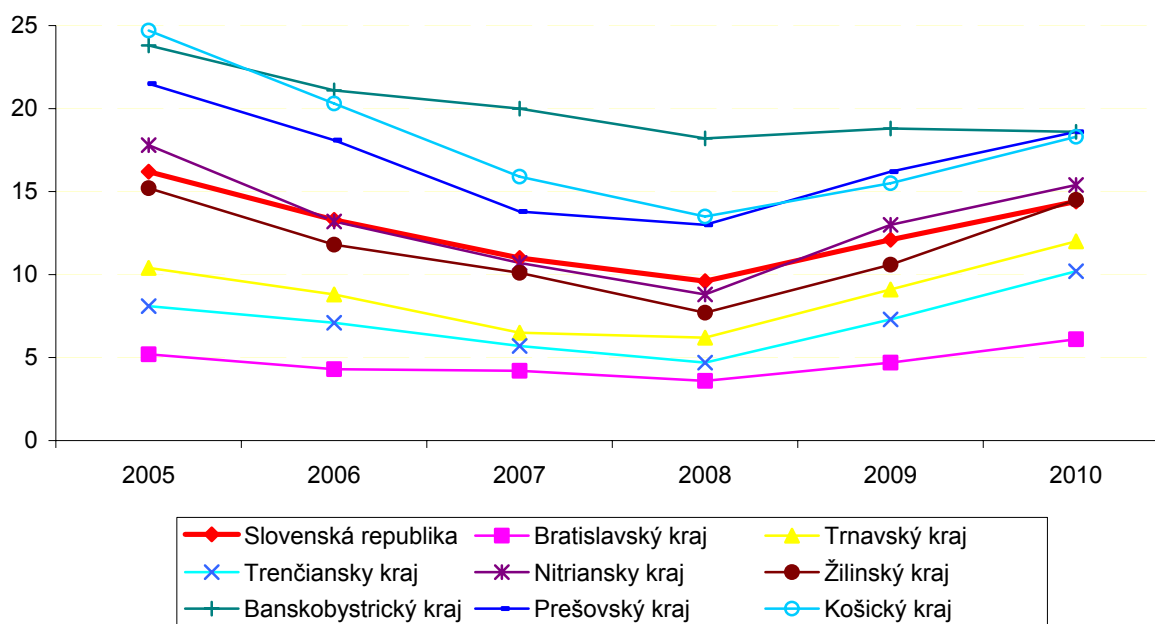
(vyradenie väčšieho množstva evidovaných osôb z disponibilných uchádzačov možno z časti vysvetliť tradičným zvýšením ich práceneschopnosti v zimných mesiacoch).

Rast nezamestnanosti postihol všetky kraje, trend zmierňovania regionálnych disparít pretrval

Ako môžeme pozorovať z grafu 5, *zmierňovanie regionálnych disparít v miere nezamestnanosti, ku ktorému dochádzalo v predkrízovom období, sa ani v rokoch 2008 až 2010 nezastavilo*. Naopak, k najrýchlejšiemu rastu miery nezamestnanosti došlo za tieto dva roky v Žilinskom a Nitrianskom kraji, ale aj v Trenčianskom a Trnavskom kraji (teda všetko v regiónoch, kde bola pred krízou podpriemerná úroveň miery nezamestnanosti) stúpala nezamestnanosť rýchlejšie, než bol celoslovenský priemer. Počet nezamestnaných (v absolútnom vyjadrení) rástol medziročne najviac práve v kraji Trenčianskom a Trnavskom (v roku 2009 až o viac ako 50 %), čo sú spolu s Bratislavským krajom kraje s najnižšou mierou nezamestnanosti. Výnimku tvoril kraj Bratislavský, ktorého sa hospodárska kríza v tejto oblasti dotkla len mierne. A naopak, pomalšie rástla nezamestnanosť v dvoch z troch problémových krajov, v Banskobystrickom a Košickom. Práve v Banskobystrickom kraji, v ktorom sa ako jedinom udržiavala ešte aj v roku 2007 nezamestnanosť nad 20 %, stúpala miera nezamestnanosti po roku 2008 najmenej, a to o 0,4 p. b. (Zmenšovanie regionálnych rozdielov je tiež v grafe 5 ľahko odsledovateľné podľa sklonu zbiehajúcich sa kriviek).

Graf 5

Vývoj miery nezamestnanosti v krajoch SR (v %), 2005 - 2010



Zdroj: Podľa údajov z databázy RegDat, ŠÚ SR (metodikou VZPS).

V celoslovenskom priemere vzrástla miera nezamestnanosti od roku 2008 o 4,8 p. b., a to z 9,6 % v roku 2008 na 14,4 % v roku 2010. Z dlhodobejšieho hľadiska však nejde o najhoršie hodnoty, ešte aj pred rokom 2006 sa miera nezamestnanosti v SR pohybovala nad hranicou 16 %. *V celoeurópskom porovnaní bolo Slovensko dlhodobo krajinou s jednou z najvyšších mier nezamestnanosti*, v rokoch 2000 a 2007 sme zaznamenali najvyššiu mieru nezamestnanosti zo všetkých štátov dnešnej EÚ 27 (až 18,8 % v roku 2000 a dokonca 19,3 % miera nezamestnanosti v roku 2001, kde SR predbehlo iba Bulharsko), v období medzi týmito rokmi sa SR umiestňovala na 2. mieste (od roku 2002 za Poľskom). Práve nami analyzované obdobie poznačené globálnou krízou spôsobilo, že Slovensko kleslo v posledných dvoch rokoch (2009 a 2010) na piatu priečku v EÚ 27, európskymi lídrami v nezamestnanosti sa za dva roky stalo Španielsko a pobaltské krajiny. Ďalšie dve krajiny, ktoré kríza výrazne zasiahla, Írsko a Grécko, sú v miere nezamestnanosti v tesnom závесе za Slovenskom.

Starnutie populácie výzvou pre ďalší vývoj na trhu práce v SR

O určitej *stabilizácii na trhu práce* môžeme hovoriť už v roku 2010 – i keď celoročné výsledky boli horšie ako v roku 2009, k rastu počtu pracujúcich (za súbežného poklesu miery nezamestnanosti) dochádzalo v priebehu celého roka 2010, tento trend s miernym sezónnym výkyvom pokračuje i v roku 2011. Medziročný rast zamestnanosti na úrovni okolo 2 % v prvom polroku 2011 je dokonca vyšší, než sa očakávalo. Miera nezamestnanosti klesla v 1. polroku 2011 na 13,5 %. Pokračovanie trendu pomalého zlepšovania situácie na trhu práce by mohla zabrzdiť len prípadná druhá fáza hospodárskej krízy.

Po stabilizácii situácie na trhu práce sa však slovenská ekonomika bude musieť vyrovnat' s iným šokom, tento krát s omnoho dlhodobejším účinkom – *slovenská pracovná sila, ako i celkovo populácia v SR starne*. Dnes sa už nepohybujeme v dimenzii prognóz, čiastočne zlomovým obdobím boli práve vyššie analyzované roky 2009 – 2010. Podľa údajov ŠÚ SR (ŠÚ SR, 2011) *sa trend zvyšovania prirodzeného prírastku obyvateľstva v roku 2010 zastavil*, migračný prírastok bol približne o 1000 osôb nižší ako v roku 2009, výsledkom čoho je celkový prírastok nižší o 2 323 osôb. Efekt dočasného pozitívneho obratu v demografických trendoch na Slovensku po roku 2002 (keď bola v SR zaznamenaná historicky najnižšia miera plodnosti) v dôsledku „odložených sobášov“ (posun veku uzavretia manželstva a založenia rodiny) a zvýšenej pôrodnosti vďaka silnej natalitnej vlne zo 70. rokov sa prevažne vyčerpal, pritom počas celej uplynulej dekády podiel predproduktívnej vekovej skupiny na celkovej populácii klesal a podiel seniorov, teda poproduktívnej zložky populácie stúpal. K obratu došlo vo vývoji u najpočetnejšej, produktívnej skupiny, jej podiel na celkovej populácii v roku 2009 po prvý krát klesol, pokles pokračoval i v roku 2010. Výsledkom je zvýšenie priemerneho veku (o 2,5 roka od roku 2001), nárast indexu starnutia (z 60,8 v roku 2001 na súčasných 81), ale najmä obrat vo vývoji *indexu ekonomického zaťaženia*, ktorý charakterizuje štatistickú mieru ekonomického zaťaženia práceschopného obyvateľstva závislými osobami.

Hodnota tohto indexu klesala dlhodobo od začiatku 80-tych rokov, k obratu dochádza v roku 2009, od tohto roku jeho hodnota stúpa (v súčasnosti pripadá na 100 obyvateľov v produktívnom veku 38 závislých osôb).

Starnutie slovenskej populácie bezprostredne súvisí s problematikou trhu práce, jednak s budúcou dostupnosťou pracovnej sily a jednak rastúci index ekonomického zaťaženia v chápaní reálnej ekonomiky úzko súvisí práve s vývojom zamestnanosti a mier nezamestnanosti (aj podľa jednotlivých vekových zložiek populácie) a s vývojom produktivity práce. Vývoj v tejto oblasti v strednodobom výhľade (do roku 2040) vyhroť vstup druhej natalitnej vlny (súvisiacej s nerovnomerným demografickým vývojom v SR v minulosti, v tomto prípade v 70. rokoch) do dôchodkového veku, táto generácia v súčasnosti tvorí značnú časť aktívnej pracovnej sily. Už predtým by však malo dochádzať k úbytku pracovnej sily na Slovensku, a to o 3 % do roku 2025 (dynamický variant; VDC, 2006; podľa statického variantu prognózy by objem pracovnej sily mohol klesnúť až o 4,6 % do roku 2025). Predpokladaný trend zvyšovania miery zamestnanosti v staršej vekovej kategórii (v preddôchodkovom veku) spolu s nárastom početnosti tejto skupiny by mohol čiastočne zmierniť dôsledky úbytku pracovnej sily; rovnako tak obnovenie výraznejšieho rastu produktivity práce (ktorá ešte v predkrízovom období dosahovala v SR vysoké tempá rastu, najvyššie z okolitých krajín, až v dôsledku krízy sa rast produktivity spomalil – celoročný údaj na úrovni 3,5 percentného rastu produktivity znamenal najnižšiu hodnotu jej rastu od roku 2002, napríklad v roku 2007 rástla produktivita práce tempom 8,1 %) by mohlo zmierniť dopady na vývoj produktu v národnom hospodárstve. Samozrejme, významnú úlohu zohraje predovšetkým vývoj celkových mier zamestnanosti a nezamestnanosti v strednodobom horizonte.

Adaptabilitu ekonomiky na rastúci počet seniorov a ich potreby sleduje fenomén nazývaný „strieborná ekonomika“. *Strieborná ekonomika* chápe rastúci podiel starších ľudí (na rozdiel od tradičného chápania, ktoré je stelesnené prevažne v definovaní fiškálnych a spoločenských rizík) najmä ako príležitosť, v rámci ktorej je možné identifikovať v danej ekonomike nový potenciál rastu. Takýto potenciál pre slovenskú ekonomiku môžeme vidieť napríklad v aktívnom a pasívnom exporte služieb špecializovaných pre seniorov, najmä v súvislosti s faktom, že starnutie populácie postihne aj ostatné štáty EÚ (geograficky a ekonomicky blízky región). Tu je však potrebné mať na zreteli, že nielen demografické zmeny, ale aj vývoj na slovenskom trhu práce, vrátane prebiehajúcich štruktúrnych zmien, vo výraznej miere ovplyvnia silu a budúce možnosti budovania striebornej ekonomiky na Slovensku.

Literatúra

VDC (2006): *Prognóza pracovnej sily v krajocho SR do roku 2025*. Bratislava: Infostat: Výskumné demografické centrum, jún 2006.

Morvay, K. (2010): *Vplyv ekonomickej recesie na štruktúrne zmeny zamestnanosti na Slovensku*. In Ekonomický časopis 58/2010, č. 2.

ŠÚ SR (2011): *Informácia o demografickom vývoji v roku 2010*. Informatívne správy štatistického úradu Slovenskej republiky, Bratislava: ŠÚ SR, 30. jún 2011.

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (databáza Eurostat)>.

<<http://www.statistics.sk> (databázy Slovstat a RegDat)>.

KONTAKT:

Ing. Veronika Hvozdíková, PhD.

Ekonomický ústav SAV

Šancová 56

811 05 Bratislava

e-mail: veronika.hvozdikova@savba.sk

RIZIKÁ ZNIŽOVANIA ÚČINNOSTI NÁSTROJOV AKTÍVNYCH OPATRENÍ NA TRHU PRÁCE

Abstrakt

Aktívne opatrenia trhu práce sú jednou z dôležitých oblastí politiky zamestnanosti. Prostredníctvom nástrojov pomáhajú vytvárať a udržiavať pracovné miesta, obnovujú a menia kvalitu pracovnej sily, ako aj jej pracovné návyky, čím sa vytvárajú možnosti na návrat nezamestnaných na trh práce. Významnú úlohu v tejto oblasti zohráva výchova a vzdelávanie pre trh práce. V meniacich sa podmienkach spoločnosti je preto nutné poznať zákonitosti trhu práce, vyhodnocovať dopady, ale aj účinnosť realizovaných opatrení na základe objektívneho poznania. Meniace sa podmienky v spoločnosti vyvolávajú tlak aj na zmenu a prispôbovanie nástrojov AOTP potrebám trhu práce a spoločenskej požiadavke.

Abstract

Labour market active measures are one of the most important issues of labour market policy. Labour market active measures help create and keep employment, change and improve the quality and its habits which helps to reintegrate into the labour market. Education and training is very important in this scope. Therefore, it is necessary in the changing conditions to know labour market patterns, evaluate incidence and efficiency of labour market active measures detachedly. Changing society conditions makes the pressure to change and adapt the labour market active measures to the needs of labour market and society requirements.

Slovenská republika v postreformnom procese zmeny spoločenského systému naďalej rieši zložité problémy vývoja v ekonomike, hospodárstve, kultúre, zdravotníctve a ďalších oblastiach, medzi ktoré sa zaraďuje aj oblasť zmeny a prístupov v sociálnej sfére. Nepriaznivá situácia v smerovaní ekonomiky a krátke časové obdobia medzi dvoma za sebou nasledujúcimi krízami sa vo veľkej miere prejavujú predovšetkým v sociálnej oblasti, kde sa ako mimoriadne zložité ukazuje aj riešenie zamestnanosti a nezamestnanosti. Po roku 2003, kedy bol zákonom č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti, a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len "zákon o orgánoch štátnej správy"), zrušený Národný úrad práce, ako verejno - právna inštitúcia, pod Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny sa skonštituoval nový štátny orgán - Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, ako ústredný orgán štátnej správy ktorý „vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. V oblasti služieb zamestnanosti ide najmä o „evidenciu nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie a evidencie voľných pracovných miest, sprostredkovanie vhodného zamestnania, poskytovanie poradenských služieb, vzdelávanie a prípravu pre trh práce, aktívne opatrenia pre trh práce a zvýšenú starostlivosť

o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov, prípravu a realizáciu projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.“ Zabezpečením výkonu kompetencií týchto oblastí na nižšom stupni riadenia boli poverené úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zákonom č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov¹ sa sledovala zmena politiky zamestnanosti, predovšetkým v oblasti vytvárania pracovných príležitostí so zameraním na poskytovanie odbornej prípravy pracovnej sily pre trh práce, čo umožňuje vytváranie druhej šance pri zmene pôvodne vykonávanej profesie, zabezpečuje základné a špecializované poradenstvo, utvára podmienky na podporu vzniku nových a udržanie existujúcich pracovných miest u zamestnávateľov, a plní ďalšie dôležité úlohy. Ak sa však pozrieme na obsah tejto legislatívnej normy musíme konštatovať, že sa zaoberá predovšetkým riešením nezamestnanosti, a v plnej miere nezabezpečuje realizáciu politiky zamestnanosti, ktorá sa v súčasnosti zabezpečuje ako prierezová pod gesciou všetkých štátnych politik. Takéto vymedzenie kompetencií má pozitívne aj negatívne stránky, ktoré sa naplno ukazujú predovšetkým na základe ich overenia v aplikačnej praxi.

Ako pozitíva je potrebné vyzdvihnúť upravenie systémových otázok, jednoznačné definovanie práv a povinností účastníkov, ako aj postupov pri poskytovaní a využívaní služieb zamestnanosti, určenie právny rámcov pre poskytovanie služieb zamestnanosti, stanovenie štruktúry a obsahu činnosti jednotlivých súčastí štruktúry, zjednotenie administratívnych činností, skvalitnenie a spružnenie výkonu poskytovaných služieb zamestnanosti, čo prispieva k zvýšeniu pružnosti trhu práce, k zvýšeniu efektivity, k sprehľadneniu využitia verejných prostriedkov a prostriedkov zo zdrojov Európskej únie. Nemenej dôležitá bola „potreba modernizácie výkonu služieb zamestnanosti, vytvorenie podmienok pre ich flexibilné organizovanie a poskytovanie v závislosti od diferencovaných potrieb uchádzačov o zamestnanie, pri dôraze na zlepšenie práce so znevýhodnenými UoZ v regiónoch, vytvorenie rovnakých podmienok v prístupe k službám zamestnanosti, k rozsahu, periodicite a primeranosti ich poskytovania pre všetkých občanov“².

Prechodom na financovanie činnosti služieb zamestnanosti prostredníctvom štátneho rozpočtu bolo nutné vytvoriť podmienky pre hospodárne, efektívne, účelné a bezpečné využívanie finančných zdrojov štátneho rozpočtu a Európskeho sociálneho fondu.

„Zákon vytvoril právny rámec na poskytovanie služieb zamestnanosti inými subjektmi ako sú orgány štátnej správy, ako aj spoluprácu medzi orgánmi štátnej správy na úseku služieb zamestnanosti, a ostatnými subjektmi poskytujúcimi služby zamestnanosti.“³

¹Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²Dôvodová správa k zákonu č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³Tamtiež.

Služby zamestnanosti sú rozdelené na pasívnu a aktívnu časť. Aktívna časť je zabezpečovaná predovšetkým prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sa rozdelili na obligatórne (nárokové príspevky pri splnení zákonom stanovených podmienok) a neobligatórne (nenárokové príspevky, v závislosti od rozhodnutia štátneho orgánu).

„Poskytovanie príspevkov na aktívne opatrenia na trhu práce je v súlade so zákonom č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov, a s Nariadením Komisie (ES) č. 2204 z 12. decembra 2002 o uplatňovaní čl. 87 a 88 Zmluvy o ES o štátnej pomoci pre zamestnanosť, a s Nariadením Komisie (ES) č. 68/2001 o uplatňovaní čl. 87 a 88 Zmluvy o ES týkajúcich sa vzdelávacej pomoci.“⁴

Negatíva, ktoré sa ukázali až v priebehu aplikačnej praxe, viedli k viacerým novelám upravujúcim prvotne nastavený stav, resp. účelovo rozširujúcim rozsah nástrojov z dôvodov politických, no predovšetkým hospodársky zmien v spoločnosti. Ďalším rizikom zasahujúcim oblasť riešenia nezamestnanosti sa stáva sledovanie a vyhodnocovanie len určitej časti práce-schopného obyvateľstva, ktorú tvoria evidovaní nezamestnaní, bez priamej možnosti overovania vplyvov nástrojov AOTP po ukončení evidencie uchádzača o zamestnanie a bez možností hlbších analýz vplyvov na celkovú zamestnanosť práce-schopného, ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Vyhodnocovanie efektov nástrojov AOTP je zložité, založené buď na kvalifikovanom odhade, alebo na komparácii skupín uchádzačov o zamestnanie zaradených do aktivít úradu, a skupín uchádzačov nezaradených do aktivít úradu. Vyhodnocovanie účinnosti nástroja cez kontrolnú skupinu je nepresné, a závisí od mnohých priamych a nepriamych faktorov. Informačné systémy UPSVR neboli doteraz schopné vygenerovať validné informácie, ktorými by sme dokázali jednoznačne potvrdiť alebo vyvrátiť vplyv jednotlivých nástrojov AOTP na zmenu postavenia po realizácii konkrétneho nástroja aktívnej politiky trhu práce a mieru tzv. „mŕtvej váhy“.

Ako ďalšie negatívum sa v poslednej dobe ukazuje veľký počet obligatórnych nástrojov, na ktoré nie je dostatok finančných zdrojov. Taktiež je potrebné spomenúť, že nástroje zamerané na podporu vytvorenia, dotovania a udržania pracovných miest ovplyvňujú a narúšajú hospodársku súťaž, pretože znižujú nákladové položky tovarov a služieb. Zamestnávateľia, ktorí sú podporení prostredníctvom AOTP majú konkurenčnú výhodu. Taktiež nevieme spoľahlivo vyčíslieť, či by zamestnávateľia vytvorili pracovné miesta v rovnakom počte aj bez finančnej dotácie zo strany UPSVR. Keďže UPSVR sledujú len prítok a odtok pracovnej sily, v súčasnosti nevieme povedať, ako sa zmenila kvalita pracovnej sily pod vplyvom uplatňovania nástrojov AOTP. Zo sledovaných údajov však vieme jednoznačne definovať návratnosť UoZ do evidencie UPSVR. V tomto príspevku nie je možné vymenovať všetky nedostatky, lebo sa vyťahujú vždy ku konkrétnej situácii alebo prípadu.

Téma znižovania rizík účinnosti nástrojov AOTP sa teda stáva aktuálnou. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v súčasnosti testuje nový informačný systém v rámci Národného

⁴Tamtiež.

projektu NP X-2 - Zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti (realizuje sa v rámci SR aj BSK)⁵, ktorý by mal mnohé nedostatky odstrániť, a zároveň by mal umožniť vytvoriť možnosť hlbšieho poznania vzťahov a súvislostí v oblasti služieb zamestnanosti prostredníctvom prepojenia a porovnania dátových zdrojov so Sociálnu poisťovňou, ako aj s ďalšími organizáciami a inštitúciami, čo umožní podporiť modernizáciu systému služieb zamestnanosti, ale aj systému sociálneho zabezpečenia. Zároveň sa začal realizovať Národný projekt NP XIV-2 Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovanie potrieb trhu práce (realizuje sa v rámci SR aj BSK)⁶, ktorý je zameraný aj na riešenie krátkodobých a dlhodobých analýz nástrojov AOTP.

Ideálnym sledovaním efektívnosti jednotlivých nástrojov by bolo dlhodobé porovnanie medzi zapojenými občanmi a nezapojenými občanmi do realizácie AOTP, vo vzájomnej súvislosti medzi umiestniteľnosťou na trhu práce a dĺžkou zotrvania na trhu práce.

Efektívnosť nástrojov AOTP a ich vplyv na trh práce je v súčasnosti veľmi ťažko merateľná a hodnotiteľná. Napriek tejto skutočnosti sme sa pokúsili vyhodnotiť efektívnosť nástrojov AOTP pomocou kvalifikovaných odhadov expertov ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, a o definovanie rizík znižovania ich účinnosti, a to vo vzájomnej súvislosti v priebehu ostatných troch rokov. Na hodnotení sa podieľali hlavní metodici ústredia.

Vo svojom diskusnom príspevku sa upriamim len na niektoré z nástrojov AOTP.

Prezentované závery sú výsledkom sumárnych hodnotení nástrojov za roky 2008 až 2010. Pomocou štyroch základných indikátorov zameraných na finančnú náročnosť, zneužiteľnosť, udržateľnosť po skončení intervencie a synergického efektu, sme sa snažili o definovanie vplyvu na trh práce a identifikovanie rizík účinnosti nástrojov AOTP.

Aktívna politika trhu práce je zameraná na cieľové skupiny, a najmä na tie ktoré sú definované ako znevýhodnené. Znevýhodnením týchto nezamestnaných osôb je predovšetkým nevhodná, alebo žiadna kvalifikácia, neschopnosť mobility, vek, doba zotrvania v evidencii nezamestnaných UoZ, nedostatočné, alebo žiadne pracovné návyky, a zhoršený zdravotný stav. Nevýhodou nezamestnaných občanov proti ostatným skupinám práceschopného obyvateľstva je dôsledok dlhodobého nevhodného začlenenia týchto skupín občanov do pracovného trhu, či už z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov.

Nástroje AOTP svojim zameraním riešia dôsledky takéhoto postavenia evidovaných UoZ.

Za dôležitý nástroj, ktorý sa podieľa na zvyšovaní kvality pracovnej sily, považujeme § 46 - Vzdelávanie a príprava pre trh práce, a § 47 Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca. V roku 2008 bolo na § 46 celkom poskytnutých 3 725 447 EUR pre 12 143 osôb (12 046 UoZ a 97 ZoZ). V roku 2009 bolo poskytnutých 5 841 205 EUR pre 17 924 osôb (17 816 UoZ a 108 ZoZ) a v roku 2010 bolo poskytnutých 3 034 974 EUR pre 8 824 osôb

⁵NP X-2 - Zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti.

⁶NP XIV-2 Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovanie potrieb trhu práce.

(8759 UoZ a 65 ZoZ). I keď by sa zdalo, že ide o veľký objem finančných prostriedkov celkovo nepokrývajú ani požiadavky UoZ na vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

Napriek celkovej slušnej úspešnosti 30 – 50 % na trhu práce po skončení vzdelávania, nie je možné jednoznačne odhadnúť priamy dopad na zamestnanosť. Vysokú pridanú hodnotu však má nepriamy dopad cez skvalitňovanie pracovnej sily a zvyšovanie jej kvality, čo môže mať okamžité resp. v budúcnosti pozitívny dopad na trh práce. Zlepšenie predpokladov na výkon práce, podpora motivácie, zvýšenie sebadôvery, ako i možnosť druhej šance pri zmene profesie ovplyvňuje a skvalitňuje možnosti umiestnenia sa na trhu práce. Pre budúce potreby trhu práce však je potrebné proces vzdelávania spružniť a zefektívniť tak, aby UoZ mal možnosť vybrať si druh a formu vzdelávacej aktivity, a po odsúhlasení UPSVR by mu mala byť aktivita prefinancovaná na základe zmluvného vzťahu. Taktiež je potrebné umožniť dlhodobejšie vzdelávanie predovšetkým pre rizikové skupiny a pre skupiny UoZ, ktorí sú v evidencii úradu dlhodobo.

Na § 47 Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca bolo v roku 2008 poskytnutých 8 501 070 EUR pre 13 863 zamestnancov, v roku 2009 bolo poskytnutých 30 642 711 EUR pre 29 921 zamestnancov, a v roku 2010 bolo poskytnutých 17 483 907 EUR pre 21 046 zamestnancov. Nástroj pomáha zamestnávateľom za určitých zákonom stanovených podmienok v presune pracovnej sily na inú pracovnú pozíciu, pričom je možné refundovať časť finančných nákladov na jej vzdelávanie. Zhodnotenie, či by došlo k prepusteniu pracovnej sily bez realizácie nástroja je veľmi zložitá. Forma vzdelávania zamestnancov bola aj v minulosti jednou z oblastí podnikovej sociálnej práce. V tomto prípade zákon podporuje revitalizáciu resp. reštrukturalizáciu pracovnej sily v rámci podnikov.

Vplyv na riešenie nezamestnanosti majú aj nástroje §§50, 50a, 50c, 50d, 50i, 50j, 51a. Ide o príspevky, ktoré sú smerované na vytváranie resp. podporu vytvorených pracovných miest u zamestnávateľov. V týchto prípadoch ide o určité zasahovanie do hospodárskej súťaže, avšak je pravdou, že touto formou podpory vytvárania a udržania pracovných miest stabilizujú svoje pracovné trhy viaceré štáty EÚ. Príspevky zaťažujú finančný rozpočet, majú však vplyv na udržateľnosť pracovných miest, ako aj na sociálny a edukačno-výchovný vplyv.

Z pohľadu znižovania miery evidovanej nezamestnanosti ide o nástroje, ktoré sa priamo podieľajú na vytvorení resp. udržaní pracovného miesta po určitú dobu. Medzi nepriame dopady patrí zvyšovanie kvality pracovnej sily, ako aj znižovanie tlaku na sociálny systém. Pri širšom skúmaní však nevieme odhadnúť, či by pracovné miesta u zamestnávateľa vznikli aj bez finančnej dotácie. Je potrebné zvažovať, že takto vytvorené a podporované pracovné miesta vytláčajú pracovníkov z pracovných miest, na ktorých zamestnávateľ nezískal finančnú podporu, čím sa účinnosť nástrojov znižuje. Na zamestnaných UoZ však majú pozitívny vplyv. Vzhľadom na množstvo nástrojov a minimálne rozdiely v poskytovaní príspevkov by bolo vhodnejšie nahradiť celú túto skupinu nástrojov jedným nástrojom, čo by sprehľadnilo a uľahčilo realizáciu, dostupnosť a informovanosť zamestnávateľov.

Prehľad výšky príspevkov:

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 50 Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ	1 016	2 502 801	128	287 325	236	510 211
§ 50a Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami	820	2 964 567	1 502	5 847 572	3 112	12 740 462
§ 50c Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku	0	0	437	2 732 523	383	2 049 712
§ 50d Príspevok na podporu udržania zamestnanosti	0	0	38 197	2 555 404	6 670	2 297 832
§ 50e Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta	0	0	6 559	20 822 633	3 408	8 504 784
§ 50f Príspevok ku mzde zamestnanca	0	0	156	143 286	207	292 412
§ 50g Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti	0	0	3	2 509	0	0
§ 50h Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskej výroby a obchodovania s nimi	0	0	0	0	0	0
§ 50i Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochr. pred povodňami a na riešenie následkov mimor. situácií	-	-	-	-	5 376	18 014 552
§ 50j Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce	-	-	-	-	158	453 524
§ 51a Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce	0	0	0	0	0	0

Medzi nástroje umožňujúce nadobudnúť určité pracovné zručnosti patrí § 51 - Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe.

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 51 Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe	7 451	4 815 714	11 764	10 989 976	21 199	19 816 234

I keď ide o nástroj, ktorý má kladný dopad na pracovnú silu, ktorá ešte nenadobudla pracovné zručnosti, je tu veľké riziko znižovania jeho účinnosti. Zamestnávateľ, vzhľadom na skutočnosť, že sa na realizácii nástroja nepodieľa žiadnymi finančnými prostriedkami, môže absolventmi nahrádzať obsadzovanie vytvorených pracovných miest pre zamestnancov. V snahe znižovať nákladové položky výrobkov alebo služieb po dobu 6 mesiacov nahradenia nemá žiadne mzdové náklady. Taktiež miesta, ktoré sú obsadzované absolventmi by mohli byť obsadené zamestnancami, ktorí by odvádzali odvody do fondov, čím by prispievali k stabilite sociálnej sféry. Je treba si uvedomiť, že v podstate takto obsadené pracovné miesta sú pre štát dvojnásobne nevýhodné.

K nástrojom, ktoré riešia nevhodnú alebo žiadnu kvalifikáciu a dlhodobé zotrvávanie v evidencii UoZ, ktorí zároveň nemajú pracovné návyky a sú v hmotnej núdzi patrí § 52 Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obce.

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 52 Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obce	166 630	27 768 303	36 459	5 729 467	53 481	7 861 387
§ 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby	16 599	13 176 776	3 981	4 771 248	4 130	4 715 857

Dopad na zamestnanosť predstavuje v jednotlivých rokoch veľmi malý podiel cca v roku 2008 – 3%, 2009 – 1,21 % a v roku 2010 1,53 %. Určenie mŕtvej váhy – t. z. či by sa uchádzači o zamestnanie ktorí sa zamestnali boli zamestnali aj bez realizácie tohto nástroja nevieme určiť, avšak ako ukazujú čísla, podiel UoZ ktorí sa zamestnali z celkového počtu zapojených UoZ je veľmi nízky.

Negatívne výsledky zamestnávania UoZ po aktivačnej činnosti sú spôsobené tým, že participanti zostávajú po celú dobu v evidencii UoZ, strácajú motiváciu hľadať si iné pracovné miesto počas zaradenia na tento nástroj, vykonávanie prác pre obec výrazne nezlepšuje ich zručnosti, a teda ani ich šancu zamestnať sa na nedotovanom pracovnom mieste. Príspevok na aktivačné práce môže byť do istej miery využívaný aj na zvýšenie príjmu obcí, ale predovšetkým UoZ, poberaním aktivačného príspevku k dávke v hmotnej núdzi, bez vplyvu na ich zamestnávanie.

Tento nástroj nevytvára možnosť nahradenia pracovníka ktorý je umiestnený na vytvorenom pracovnom mieste, pracovníkom ktorý je podporený týmto nástrojom, teda nedochádza k výmene pracovníka u zamestnávateľa za účelom získania finančného príspevku. Výhodou zapojenia do aktivít cez tento nástroj je socializácia a nadobúdanie predovšetkým

sociálnych kontaktov. Nástroj rieši sociálne nerovnosti, ako aj možnosť zvýšenia príjmu občanov, čím tlmí sociálne nerovnosti a zabraňuje sociálnemu napätiu. Za pozitívne môžeme považovať vplyv na edukáciu zaradeného UoZ a na obnovovanie, alebo vytváranie základných pracovných zručností. Predlžovaním doby možnosti zapojenia sa do tejto aktivity sa však vytvára priestor na jeho zneužívanie, a to predovšetkým z dôvodu zabezpečiť si zvýšenia dávky v hmotnej núdzi, čo fixuje túto skupinu v evidencii nezamestnaných UoZ. Keďže sa nevytvára pracovné miesto, nie je možné vyhodnocovať udržateľnosť. Využívanie tohto nástroja v dlhodobejšom časovom horizonte zaťažuje finančný rozpočet štátu, bez vplyvu na vyššiu efektívnosť zaraďovania UoZ na trh práce. Obdobne sa správajú nástroje, ktorých cieľom je aktivizácia pracovnej sily v čase evidencie UoZ (§ 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby).

Medzi nástroje, ktoré priamo zvyšujú zamestnanosť (vytváranie PM) môžeme zaradiť napríklad § 56 - Príspevok na zriadenie CHD alebo CHP.

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 56 príspevok na zriadenie CHD /CHP	739	5 241 730	1 417	11 284 044	1 631	13 793 583

U tohto nástroja by sa dal pozitívne hodnotiť dopad na vytváranie pracovných miest pre cieľovú skupinu znevýhodnených UoZ so zdravotným postihnutím, avšak je potrebné zobrať do úvahy aj širšie aspekty. Keďže ide o pracovné miesta, pri ktorých sú poskytované vyššie finančné dotácie s možnosťou ďalšej kombinácie s nástrojmi vytvorenia pomoci cestou pracovných asistentov a refundáciou prevádzkových nákladov na CHD/CHP, takáto forma podpory vytláča z pracovného trhu iných občanov, ktorých by zamestnávateľ mohol zamestnať, avšak vysoká finančná podpora pre túto skupinu UoZ je pre zamestnávateľa vyššou motiváciou, aj na úkor nižšej produktivity práce občanov so ZP, čo znižuje účinnosť nástroja.

Obdobne sa správa aj § 56a - Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní.

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 56a Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	189	104 007	297	459 186	316	717 373

Priamy vplyv na znižovanie nezamestnanosti má podpora UoZ resp. UoZ so ZP, kde je možné poskytnúť na § 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, a na § 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	12 096	33 516 119	12 870	39 383 574	15 033	48 217 631
§ 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti	337	2 471 561	439	3 580 255	599	5 071 910

U týchto nástrojov možno hovoriť o pozitívnom dopade na zamestnanosť v období priamej podpory t.z. 2 roky. Avšak po ukončení dvojročného obdobia sa podporení občania opätovne vracali do evidencie UPSVR s cieľom opakovane získať uvedené príspevky. Na základe uvedených poznatkov z praxe bolo nutné novelou zákona predĺžiť obdobie na 2+3 roky, počas ktorých už raz podporený občan nemôže znovu požiadať o ten istý príspevok. Taktiež nevieme presne zhodnotiť, či by pracovné miesta vznikli aj bez podpory zo strany štátu. Pozitívom týchto dvoch nástrojov na podporu samostatnej zárobkovej činnosti je, že takto podporené a vytvorené pracovné miesta nevytláčajú z trhu práce už zamestnaných občanov resp. nenahrádzajú pracovnú silu, ktorá nebola podporená prostredníctvom štátu. Ide o nástroje, ktoré majú vplyv na edukáciu a vzdelávanie pracovnej sily, ako aj nadobúdanie vyšších kompetencií a pracovných návykov a taktiež vzniká potenciálna možnosť zamestnania ďalších osôb u SZČO (rodinných príslušníkov, ale i ďalších občanov). Tieto nástroje zaradujeme medzi najefektívnejšie.

Medzi špecifické príspevky patrí § 59 a § 60. § 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta je doplňujúcou možnosťou podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Príspevok je určený pre asistentov, ktorí pomáhajú vykonávať pracovnú činnosť občanom si zdravotným postihnutím, čo umožňuje ich začleňovanie do pracovného trhu.

Ďalším nástrojom podpory pre občanov so ZP a zamestnávateľa zamestnávajúceho občanov so ZP je §60 - Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov. Z príspevku sú hrazené predovšetkým prevádzkové a z časti aj režijné náklady CHD/CHP.

Nástroj APTP	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)	Počet vytvorených prac. miest (VPM)/podporených UoZ/ZoZ/zamestnancov	Dohodnutá suma / priznaný príspevok, resp. dávka (v Eur)
§ 59 Príspevok na činnosť pracovného asistenta	159	858 178	275	1 622 147	338	2 273 575
§ 60 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD alebo CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	6 592	11 842 725	12 668	9 186 743	17 844	11 131 871

Príspevok sa poskytuje zamestnávateľom a SZČO, ktorí vytvorili CHD/CHP, a pomáha im vykryť časť režijných nákladov a mzdových nákladov, čo môže zmierniť rozdiel medzi pracovným výkonom zdravotne postihnutej osoby a cenou ich výrobku či služby. V ostatných rokoch záujem o tento druh príspevku medziročne stúpa. Dopad nástroja je v stabilizácii vytvorených pracovných miest pre občanov so ZP, čo sa ukázalo aj v čase finančnej a hospodárskej krízy. Záujem o túto formu pomoci štátu stúpala, čím sa podarilo zastabilizovať k 31.12.2008 4 423 CHD/CHP, v ktorých pracovalo 8 605 občanov so ZP, v roku 2009 4 611 CHD/CHP, v ktorých pracovalo 8 709 občanov so ZP, a v roku 2010 5 090 CHD/CHP, v ktorých pracovalo 9 446.

Vážené dámy, vážení páni,
v tomto krátkom vystúpení som prostredníctvom vybraných nástrojov AOTP chcela poukázať na rôzne riziká, ktoré znižujú účinnosť týchto nástrojov.

Ak dnes hovoríme o rizikách znižovania účinnosti nástrojov aktívnych opatrení trhu práce, musíme v blízkej dobe nanovo definovať pravidlá pomoci ohrozeným skupinám na trhu práce, pričom je potrebné vychádzať z najnovších teoretických a vedeckých poznatkov, avšak brať do úvahy aj nadobudnuté poznatky a vedomosti z aplikačnej praxe. V meniacich sa ekonomických a hospodárskych podmienkach problematika zamestnanosti zohráva významnú politickú a sociálnu úlohu. Postavenie znevýhodnených skupín na trhu práce je jednou z dôležitých agend sociálnej politiky. Našou snahou musí byť poučiť sa zo skúseností nadobudnutých v tejto oblasti za ostatných dvadsať rokov, a nasmerovať pomoc štátu na tie nástroje, ktorých dopad bude mať najväčší efekt. Porozumenie a objektívne pochopenie zákonitostí trhu práce, ako i správanie sa aktérov trhu práce je jednou z najdôležitejších oblastí nastávajúceho

obdobia. Ak sa má vytvoriť fungujúci a stabilný trh práce, ako jeden z článkov trhovej ekonomiky, ktorý dokáže flexibilne reagovať na dopyt a ponuku, musí ísť o prepracovaný systém, založený na poznaní zákonitostí a príčin zmien na trhu práce.

Ďakujem Vám za pozornosť

Literatúra:

Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti, a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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

Dôvodová správa k zákonu č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

NP X-2 - Zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti.

NP XIV-2 Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovanie potrieb trhu práce.

Realizácia nástrojov APTP za rok 2010, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Interné materiály Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zoznam použitých skratiek:

AOTP - aktívne opatrenia trhu práce

CHD - chránená dielňa

CHP - chránené pracovisko

OSZČ - osoba samostatne zárobkovo činná

UPSVaR - úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

UoZ - uchádzač o zamestnanie

ZoZ – záujemca o zamestnanie

ZP – zdravotne postihnutý

KONTAKT:

PhDr. Ing. Božena Igliarová, PhD.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Sekcia služieb zamestnanosti

Špitálska č. 8

812 67 Bratislava

TRH PRÁCE AKO FUNDAMENTÁLNA ZLOŽKA TRHOVEJ EKONOMIKY¹

Abstrakt

Príspevok sa venuje teoretickým otázkam súvisiacich s vývojom trhu práce v procese globalizácie. Predovšetkým sú analyzované problémy ako marginalizácia v spoločnosti, konflikt medzi kumuláciou bohatstva a jeho disproporcionálnym rozdelením, t.j. nárast chudoby. V značnej miere s týmito problémami súvisí medzinárodný pohyb pracovných síl a diskriminácia. V procese globalizácie možno postrehnúť nové realácie medzi trhom práce a konkurencieschopnosťou. Významné miesto v zlepšovaní fungovania trhu práce v nových podmienkach má regulačná politika.

Abstract

This paper is devoted to the theoretical questions connected with the development of labour market in the process of globalisation. First of all are analysed the problems as marginalisation of society, conflict between cumulation of wealth and its disproportional distribution, i. e. the growth of poverty. To a large extent with these problems is linked also the international movement of labour force and discrimination. In globalisation new relations between labour market and competitiveness are discerned. An important role in the improvement of labour market under new circumstances belongs to the regulation policy.

Úvod

Vďaka súhre priaznivých okolností, akými sú vstup Slovenska do Európskej únie, do NATO, do eurozóny, ale aj geografická poloha Slovenska, nízka cena práce v pomere k jej kvalite, ale predovšetkým vďaka vysokému hospodárskemu rastu a účinnej sociálnej politike, ako aj miere zamestnanosti, problematika trhu práce ustúpila načas do úzadia. O to naliehavejšiu, ba až akútnu potrebu vyvoláva nevyhnutnosť aktualizácie tejto problematiky, jej rehabilitácie a to tak v oblasti ekonomickej teórie, ako aj v hospodárskej praxi. Ústrednými pojmami sa stávajú ľudský kapitál, celoživotné vzdelávanie, informatizácia, inovácie, investície, migrácia a pod. Toto všetko kladie zvýšené nároky aj na inštitucionalizáciu trhu práce a vyžaduje si nielen dôkladnú analýzu vzniknutej situácie, ale aj syntetizáciu poznatkov a skúseností z iných krajín a v konečnom dôsledku základné kvalitatívne zmeny v hospodárskej politike a osobitne v politike trhu práce.

Treba rátať s tým, že v súvislosti s touto novou situáciou budú narastať aj neistoty a riziká, ktoré budú vyžadovať zvýšené nároky na všetkých účastníkov spoločenského procesu a to nielen v hospodárskej sfére.

¹Príspevok je výstupom riešenia projektu VEGA č. 2/0212/09 *Trh práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie (EMÚ)*.

Navyše, jedným z hlavných atribútov súčasnej etapy vývoja je marginalizácia spoločnosti, rozdelenie sveta na perifériu a stred, resp. jadro, rozpor medzi kumuláciou bohatstva a jeho nerovnomerným rozdeľovaním v neprospech prevažujúcej väčšiny populácie žijúcej v chudobe. Mení sa taktiež hierarchia hodnôt. Dôležitú úlohu zohráva aj priestorová dimenzia, t. j. priestorová segregácia, vyčlenenie a na druhej strane vylúčenie a tým prehĺbenie priepasti medzi vymkynajúcou sa „nadlokálnou“ elitou a lokalizovaným zvyškom. Táto polarizácia, ktorá bola počas predchádzajúcich období u nás zastretá, neutralizovaná, s o to väčšou naliehavosťou vystupuje na povrch v súčasnosti.

Jedným z atribútov globalizácie je medzinárodný pohyb pracovných síl na integrovaných trhoch práce. Tento pohyb umožňuje väčšiu efektívnosť ich využitia, ako je tomu v užšie vymedzenom priestore. Medzinárodný pohyb pracovných síl na integrovaných trhoch práce je tak jedným z príznačných atribútov globalizácie.

Tieto a mnohé ďalšie skutočnosti naznačujú, že aktualizácia problematiky trhu práce sa stáva *doslova akútna* najmä pokiaľ ide o problém rozvoja ľudského kapitálu, jeho vzdelávanie a uľahčenie adaptácie trhu práce na meniace sa prostredie. O tom napokon svedčí aj udelenie tohtoročnej Nobelovej ceny za ekonómiu práve za výskum trhu práce. Ide o prestížne ocenenie za teóriu takzvaného modelu hľadania nákladov a jeho aplikáciu na trh práce. Vysvetlili v nej, ako je možné, že veľa ľudí hľadá prácu a na druhej strane firmy súčasne ponúkajú veľký počet voľných miest.

V reálnom živote je totiž situácia iná, ako pri klasickom pohľade na trh, ktorý hovorí, že obidve strany, t. j. kupci a predajcovia sa vzájomne nájdu okamžite, pričom nenesú žiadne náklady. Ekonomické modely predpokladali, že trhy fungujú hladko, bez transakčných nákladov. To znamená, že trhová rovnováha zodpovedá bodu, v ktorom sa teoretická krivka ponuky pretína s teoretickou krivkou dopytu. Trhy sú však oveľa zložitejšie a nesprávajú sa tak, ako by predpokladali neoklasické teórie.

Za hlavné faktory determinujúce fungovanie trhu práce a tým pôsobiace na hospodársky rast možno považovať rozvoj vzdelanosti a podporu mobility pracovnej sily a jej flexibility. Tieto atribúty vyžadujú adekvátny inštitucionálny rámec a tým adekvátnu mieru regulácie trhu práce. Najmä primeraná regulácia trhu práce v čase hospodárskej recesie, do ktorej sa očividne naša ekonomika dostala, sa ukazuje ako objektívne nevyhnutná. Je síce pravda, že vytváranie znalostnej ekonomiky vyžaduje viac stimulačný, než prikazujúci a regulačný rámec, ale ich pomer závisí od konkrétnych podmienok, pričom určitá miera regulácie nemusí byť na úkor stimulácie, o to viac v čase, keď sa rapídne zvyšuje nezamestnanosť.

1. Trh práce a jeho špecifiká

Trh práce má určité špecifiká oproti trhom iných výrobných faktorov, ktoré výraznejšie vystupujú na povrch hlavne v prechode na znalostnú ekonomiku. Za obzvlášť významné atribúty trhu práce možno označiť vzdelanostnú štruktúru a mobilitu pracovnej sily. Iba vzdelaná a mobilná pracovná sila môže pozitívne ovplyvniť hospodársky rast a celkový stav ekonomiky.

Rovnakou mierou, akou vplýva trh práce na hospodársky rast i samotný hospodársky rast spätne vplýva na efektívne fungovanie trhu práce. V čase hospodárskej krízy to platí osobitne. Najmä problémy s mobilitou pracovnej sily znižujú efektívne fungovanie trhu práce a tým brzdia i hospodársky rast.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že mobilita pracovnej sily je u nás už dlhodobo veľmi nízka. Je to výsledok doterajšieho historického vývoja tohto fenoménu, do značnej miery spôsobený tým, že dlhšie, dosť často až celoživotné zotrúvanie v jednom zamestnaní nebolo u nás donedávna ničím neobvyklým, jednou z hlavných príčin čoho bol určitý konzervativizmus v bývaní, ľudovo povedané zápečníctvo. K zmenám bydliska dochádzalo pomerne zriedka a to nielen z dôvodov nepružnej bytovej politiky, ale aj neochoty samotných ľudí meniť bydlisko.

V období prechodu na znalostnú ekonomiku jedným z determinantov sflexibilnenia trhu práce, jeho významným fenoménom sa stáva nová segmentácia trhu práce. Autori Dlhodobej vízie rozvoja slovenskej spoločnosti identifikujú základné segmenty trhu práce:

1. segment trhu práce pre znalostnú ekonomiku; týka sa pracovných síl pre podniky, ktoré budú tvoriť podstatu znalostnej ekonomiky. Pôjde prevažne o vysokokvalifikované, tvorivé, inovatívne a mobilné pracovné sily úzko previazané na vysokú mieru flexibility v organizácii i v odmeňovaní práce. Pre tento typ bude príznačná preferencia individuálnych schopností a záujmov pred kolektívnymi;
2. segment je pretrvávajúci trh práce pre tradičnú ekonomiku. Ekonomika ako celok neprejde na znalostný stupeň jednorazovo a spontánne. Jej dosť podstatná časť a teda i podstatná časť trhu práce si zachová aj svoju tradičnú formu. Účastníci tohto segmentu budú akceptovať určitú mieru štátnej regulácie a ochranárstva a budú menej naklonení liberálnemu smeru a teda k liberalizácii trhu práce.

Obidva segmenty pritom vyžadujú zvýšenú pozornosť a predpokladajú vzájomný kompromis ako podmienku efektívneho fungovania trhu práce ako celku, jeho rovnováhy. Navyše, ich efektívna koexistencia je podmienkou konkurencieschopnosti.²

Už v inej súvislosti sme konštatovali, že trh práce má viaceré špecifiká oproti trhom ostatných výrobných faktorov; rovnako sa však zásadne líši aj od predaja iných druhov tovarov. Prejavuje sa to tak na strane ponuky, ako aj dopytu. Napríklad zvýšený dopyt po určitej profesii zvýši tak rovnovážnu cenu práce, ako aj rovnovážne množstvo práce tejto profesie. Rovnako zvýšenie ponuky práce v určitej profesii bude mať za následok zvýšenie počtu zamestnancov v danej profesii, ako aj zníženie ich miezd.

Medzi špecifiká trhu práce možno zaradiť aj určité negatíva. Jedným z najevidentnejších a najfrekvencovanejších je diskriminácia na trhu práce. Pod diskrimináciou sa rozumie, ak zamestnávateľ alebo iný kompetentný subjekt preferuje a zvýhodňuje určitú skupinu zamestnancov, resp. pracovníkov na úkor druhej, pričom často absentujú objektívne dôvody. Stáva sa to

² Šikula, M. a kol.: Dlhodobá vízia rozvoja slovenskej spoločnosti. Ekonomický ústav SAV, VEDA, vydavateľstvo SAV, Bratislava 2008.

napríklad vtedy, ak sú dve skupiny pracovníkov, napríklad muži a ženy, v priemere rovnako produktívni, ale zamestnávateľ zvýhodňuje jednu skupinu, v danom pomere sú to spravidla muži. Tí sú uprednostňovaní jednak pri prijímaní do zamestnania, pri obsadzovaní dôležitých pozícií, ale najmä vo finančnom ohodnotení. Pritom najmä v produkčnej sfére spotrebiteľ nerozlišuje medzi hodnotou produktov vyrobených mužmi a ženami, na čo potom doplácajú ženy rovnako produktívne. Práve markantné rozdiely medzi platmi mužov verzus platmi žien sú markantným porušením princípu rovnováhy a tým i spravodlivosti.

Podobne sa to stáva napríklad aj v prípade príslušníkov národnostných menšín, ktorí majú v priemere nižšie platové ohodnotenie ako „väčšinoví“ príslušníci. Zástancovia klasických teórií, o ktorých s podrobnejšie zmienime v ďalšom texte, pripisujú rozdiely v platoch rozdielom v kvalite ľudského kapitálu. Naproti tomu kritici týchto teórií odmietajú názor, že trhy práce fungujú skutočne efektívne, čo umožňuje rôzne formy diskriminácie.

2. Migrácia ako významný atribút trhu práce v procese globalizácie

Významným atribútom trhu práce v súčasnej etape je voľný pohyb pracovných síl na medzinárodnom trhu práce. Tento sa očividne začal prejavovať v súvislosti so vstupom nových krajín do Európskej únie, príkladom čoho je aj Slovensko.

Migrácia je súčasne i dôležitým zdrojom zamestnanosti najmä v čase nepriaznivého ekonomického vývoja danej krajiny. V menej rozvinutých krajinách sa migrácia stáva doslova nezaštupiteľnou zložkou trhu práce. Jej váha výrazne vzrástla zvlášť v posledných rokoch.

Obzvlášť výrazne sa migrácia, často aj nelegálne, rozšírila najmä v stredozemských (vnútrozemských) krajinách. Evidentným príkladom môžu byť dnes najmä krajiny arabského sveta. Konkrétnym príkladom nevyzrelosti tohto fenoména je postoj Libanonu k Palestínčanom. Pred desaťročiami prijali v Libanone utečencov z Izraela len na prechodný čas. Teraz tam už žijú nové generácie bez práce a perspektívy. No aj napriek tomu, že palestínski utečenci dostali po desaťročiach v Libanone rovnaké práva ako domáci, Palestínčania tam majú jedny z najhorších podmienok.

Samozrejme, že to má aj iné príčiny. Na jednej strane palestínski lídri sa obávajú, že by im Izrael mohol odmietnuť návrat domov. Na strane druhej Izrael odmieta utečencov, lebo sa bojí straty vlastnej židovskej majority. Navyše, Palestínci sú nielen v Libanone považovaní za bremeno. (Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinant and Effects, European Economy. Occasional Papers 60, April 2010.)

Pri posudzovaní migrácie obzvlášť dôležitá je jej väzba na príjmovú, najmä mzdovú úroveň. Obyvatelia pomerne chudobných krajín sú ochotní migrovať často i za nepomerne nízkymi zárobkami. Na druhej strane však migranti z týchto krajín nespĺňajú väčšinou kvalifikačné a vzdelanostné predpoklady pre dopyt po práci v európskych krajinách, dokonca iba minimum z nich má ukončené základné vzdelanie. Práve nedostatočná kvalifikačná úroveň je hlavnou príčinou ich neúspechu pri hľadaní zamestnania. Medzi rokmi 2005 a 2050 by si malo zvýšiť v týchto krajinách vzdelanie druhého stupňa (stredoškolské) až 20 mil. potenciálnych migrantov

a 10 mil. terciárne (vysokoškolské vzdelanie), aby konvenovalo s kvalifikačnými požiadavkami trhu práce v európskych krajinách.

Ďalším faktom však je, že samotná migrácia ani za predpokladu intenzívneho zvyšovania kvality pracovnej sily nemôže sama osebe riešiť problémy trhu práce v týchto krajinách, nie je teda všeliakom na „chorobu“, ako je nezamestnanosť.

Pokiaľ ide o náš „národný“ problém s migráciou, priestorový pohyb obyvateľstva a zmeny v pôsobení celých národov a kultúr v geografickom priestore sa tiahnu celou históriou. Ak abstrahujeme od takých udalostí ako sťahovanie národov v 4. až 6. storočí, tak najmobilizujúcejšou udalosťou bolo nepochybne objavenie Ameriky a ním vyvolaná masívna emigrácia Európanov do novoobjaveného priestoru, najmä do Severnej Ameriky v rokoch 1600 až 1770. Najväčší podiel na vysťahovalectve mali Briti. Za zvlášť drastický sa považuje exodus írskoho obyvateľstva v súvislosti so zemiakovou nákazou a hladomorom v období 1845 – 1847 do USA, ale aj Austrálie a Kanady. Aj keď zo známych dôvodov, akými boli predovšetkým vojny, ale aj polarizácia sveta na dva politicky bipolárne tábory, intenzita tohto pohybu sa výrazne znížila, v menšej či väčšej miere pretrváva dodnes, dá sa povedať, že v súčasnej etape globalizácie opäť graduje.³

Osobitnú etapu migrácie predstavuje obdobie po 1. svetovej vojne. Zvlášť v čase veľkej hospodárskej krízy. Enormný presun obyvateľstva do USA vyvolal potrebu reštrikcie tohto prílevu.

Pokiaľ ide o vývoj tohto fenoménu v našich podmienkach, ten úzko súvisí s históriou našej štátnosti. Po rozpade Rakúsko-Uhorska, s ktorým sa spája aj oneskorený pohyb pracovných síl v nástupníckych krajinách a po zrušení poddanstva, emigrácia zo Slovenska začala až v 70. rokoch 19. storočia a kulminovala v rokoch 1850 – 1900 počtom 762 tisíc emigrantov. Emigrácia zo Slovenska smerovala najmä do USA, Kanady, Argentíny, ale aj do Francúzska a Belgicka. Aj preto je potrebná určitá miera regulácie trhu. To logicky predpokladá primerané inštitucionálne zabezpečenie.

Aj napriek zvýšenému úsiliu autorít v krajinách so silnejúcou migráciou, ich spoločnou črtou je najmä ich nedostatočná a neúčinná migračná politika. Migrácia sa často používa ako náhradný nástroj politiky trhu práce na lokálnych trhoch, najmä v krajinách s enormnou nezamestnanosťou a migrácia sa tak stáva ich hlavnou stratégiou v boji s nezamestnanosťou a integrálnou súčasťou národnej rozvojovej stratégie.

Paradoxom taktiež je, že práve v krajinách, kde je najintenzívnejší prúd migrácie, venuje sa tejto problematike nedostatočná pozornosť. Táto je do určitej miery kompenzovaná cieľovými krajinami, na ktoré má migrácia nezabudnuteľný, nie vždy len pozitívny dopad. Tieto druhé krajiny však len veľmi ťažko získavajú údaje z krajín pôvodu, teda v danom prípade z arabských krajín.

Vytváranie trhu práce v Európskej únii sa taktiež výrazne zameriava na *spružnenie zamestnávania* formou nových typov pracovných úväzkov. Ide nielen o formy súvisiace s časovou

³ Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinant and Effects: European Economy. Occasional Papers 60/April 2010.

dimenziou, ako sú kratšie pracovné úväzky, dohody na dobu určitú, ale aj o netradičné formy zamestnávania, ako zapožičiavanie pracovníkov medzi firmami, vykonávanie práce ad hoc, zamestnávanie s využitím komunikačných technológií a pod. Vyžaduje si to najmä nemožnosť riešiť kritickú situáciu na trhu práce tradičnými metódami.

* * *

Ako sme už uviedli v inej súvislosti, jedným z rozhodujúcich faktorov hospodárskeho rastu a tým i fungovania trhu práce je kvalita ľudského kapitálu. Ide o *terminus technicus*, ktorý vystúpil do popredia v posledných troch desaťročiach. V ekonomickej terminológii sa *ľudský kapitál* definuje ako pojem, ktorý sa vzťahuje na ľudské výrobné kapacity ako činitele, ktoré vytvárajú príjem. Kapitál vo všeobecnosti je majetok, ktorý má hodnotu ako zdroj súčasných i budúcich tokov produkcie a príjmu. Ľudský kapitál je špecifickým zdrojom schopností a tvorivých vedomostí, ktoré sú vlastné ľuďom. Výnosnosť, resp. profit z ľudského kapitálu závisí od rozvoja tvorivých schopností a špecifických daností a tie sú v rozhodujúcej miere závislé od investícií do ľudského kapitálu v spojení s intelektuálnymi schopnosťami. Investície do ľudského kapitálu sú vo forme investícií do vzdelávania, najmä celoživotného, do zdravotnej starostlivosti, kultúry a pod. Mimoriadnu pozornosť pojmu ľudský kapitál venovali nositelia Nobelovej ceny Jameson M. Buchanan, Gary Becker⁴.

Spočiatku bol pojem *ľudský kapitál* považovaný za ponížujúci, pretože sa stotožňoval so strojmi a vzdelanie sa redukovalo len na investíciu do tohto výrobného faktora. Až neskôr sa ekonómovia odhodlali definovať ľudský kapitál ako užitočný predmet i nástroj analýzy mnohých ekonomických i spoločenských procesov a problémov.

3. Trh práce a konkurencieschopnosť

Pojem *konkurencieschopnosť* patrí medzi veľmi frekventované a v súčasnosti aj obzvlášť prioritované termíny. Aj to spôsobuje, že jeho vymedzenie je veľmi problematické. Závisí jednak od kontextu, v ktorom sa používa, od jeho väzieb na iné ekonomické kategórie, ako aj od celkovej ekonomickej koncepcie.

Správne pochopenie konkurencieschopnosti vyžaduje identifikovať jej zdroje. Jedným z nich je nepochybne konkurenčná výhoda, pod ktorou chápeme potenciálny prospech, ktorý môže daný subjekt v konkurenčnom procese dosiahnuť vďaka určitým špecifickým charakteristikám objektu podnikania.

Konkurencieschopnosť možno chápať ako konkurenčnú výkonnosť v dôsledku konkurenčnej výhody. Existuje niekoľko druhov konkurenčnej výhody: faktorovo ťažená, založená na efektívnosti, inováciách a kreativite.

⁴ Becker, Gary I. (1964): Human Capital. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Mikroekonomická konkurencieschopnosť je definovaná ako schopnosť firiem ponúkať svojim zákazníkom taký tovar a služby, aby boli ochotní platiť toľko, že daná firma bude ziskovejšia ako jej konkurenti. To však vyžaduje permanentné zmeny a zlepšovanie. Konkurencieschopnosť je tak aj schopnosť adaptovať sa na meniace sa trhové podmienky, na technický rozvoj. Táto sa týka aj trhu práce.

Makroekonomická konkurencieschopnosť je najkontroverzejšou sférou, čo súvisí so špecifickým charakterom jednotlivých krajín. Makroekonomickou konkurencieschopnosťou rozumieme kapacitu národnú (či nadnárodnú) ekonomicky vytvárať, užívať či predávať výstupy v globálnej konkurencii tak, aby blahobyť občanov udržateľne rástol v pomere k iným ekonomikám. Možnosti hospodárskej politiky sa tak obmedzujú na ovplyvňovanie niektorých inštitucionálnych charakteristík pôsobiacich na konkurenčné charakteristiky krajiny. Inštitúcie sa chápu ako dlhodobé determinanty konkurencieschopnosti.

Makroekonomická konkurencieschopnosť je daná:

- jeho úrovňou produktivity práce podobnou alebo vyššou, ako majú jeho partneri a pracovné náklady sú nižšie alebo sa znižujú,
- vyznačuje sa vysokou mierou zamestnanosti
- a udržiava vonkajšiu rovnováhu.

Konkurencieschopnosť systému je súbor subjektov, ktoré sú koordinované tak, že tvoria relatívne samostatný organizmus, ktorý má pravidlá a spoločné ciele. Je výsledkom vzájomnej závislosti medzi subjektami a exogénnymi faktormi (Cellini, 1997)⁵. Spájajú ich spoločné ciele. To uľahčuje ich fungovanie a postupy. Môžu byť vymedzené geograficky alebo sektorálne. Sem možno zaradiť aj TNK (transnacionálne korporácie). Geograficky rozlišujeme konkurencieschopnosť mesta, okresu, regiónu... To potom implikuje i zamestnanosť.

Konkurencieschopnosť regiónu sa spravidla chápe aj ako schopnosť zvyšovať zamestnanosť (popri iných potenciáloch). Najmä pojem región je v súvislosti s konkurencieschopnosťou veľmi frekvencovaný. V globálnej dimenzii štáty preberajú funkciu regiónov.

Konkurencieschopnosť je definovaná aj ako spôsobilosť priemyselného sektora brániť a/alebo získať trhovú podiel na medzinárodných otvorených trhoch, spoliehajúcu sa na ceny a kvalitu svojej produkcie.

Medzinárodná konkurencieschopnosť je schopnosť krajiny preniknúť svojimi obchodovateľnými tovarmi a službami na zahraničné a svetové trhy a z takej medzinárodnej výmeny získať komparatívne výhody.

Samotný pojem konkurencieschopnosť je komplex zahrňujúci mnoho rôznych aspektov. Analytický rámec pre monitorovanie konkurencieschopnosti je založený na koncepte makroekonomickej konkurencieschopnosti.

Práve rozvoj trhu práce tvorí dôležitú podmienku pre posilnenie konkurenčnej kapacity krajín. Je ovplyvnený viacerými faktormi:

⁵ Cellini, R. – Soci, A.: La Competitività. DSE Working Paper. No 292 Università di Bologna.

- makroekonomika – hospodárska politika – ovplyvňovanie prostredia štátom, dlhodobé makroekonomické trendy monetárne, fiškálne, sociálne a štrukturálne politiky,
- vonkajšie vplyvy – medzinárodná deľba práce, zahraničný obchod, migrácia, kapitálové trhy...

Faktory sa navzájom prelínajú a ovplyvňujú: *napríklad ponuka práce je limitovaná právnou úpravou*, utvára sa na trhu práce, je korigovaná reguláciou trhu práce, je taktiež limitovaná populačnými procesmi, sociálnym systémom, migračnými pohybmi. Existujú taktiež kauzálne väzby medzi jednotlivými faktormi.

Významnú úlohu zohrávajú aj *inštitucionálne aspekty*. Inštitúcie tu vystupujú nielen ako organizácie, ale aj ako napríklad právny systém, politický systém, demografické zmeny.

Vzťah trhu práce a konkurencieschopnosti je veľmi dôležitý, lebo limity konkurencie vedú k strate efektivity na tomto trhu. Hlavnými faktormi sú ponuka a dopyt po práci. Ponuku práce ovplyvňujú demografické faktory, mobilita pracovnej sily (PS) a úroveň jej vzdelania. Preto sú dôležité investície do ľudského kapitálu, ktoré determinujú rastúce výnosy z rozsahu. *Trh práce je úzko spojený s trhom ostatných výrobných faktorov.*

Postupná globalizácia ekonomických procesov a prehlbovanie integrácie vyžadovali postupné zmeny priemyselnej politiky a v rámci nej i politiky konkurencieschopnosti. Firmy členských krajín Európskej únie museli postupne fungovať na stále otvorenejšom trhu a tým i rastúcej konkurencie. Na zmenené podmienky musí tak reagovať aj samotná Európska únia i vlády jednotlivých krajín.

Už v roku 1990 bol načrtnutý nový obsah priemyselnej politiky pod názvom *Priemyselná politika v otvorenom konkurenčnom prostredí*.⁶ Išlo najmä o také zmeny ako:

- postupný prechod od dotácií upadajúcim podnikom i odvetviam k podpore konkurencieschopnosti firiem,
- postupný prechod od pomoci upadajúcim firmám k pomoci pri vzniku nových firiem.

Dôležitým zámerom EÚ i vlád bola účasť na vytváraní stabilného a predvídateľného konkurenčného prostredia.

Politika konkurencieschopnosti bola úzko spojená s inštitucionálnou štruktúrou orgánov Európskej únie. Faktory konkurencieschopnosti európskych firiem boli pravidelne hodnotené najnovšími metódami (benchmarking) s najväčšími konkurentmi – s USA a Japonskom.

Určitým vyvrcholením tohto procesu bola tzv. Lisabonská stratégia v roku 2000, keď sa pristúpilo k vypracovaniu strategických programov konkurencieschopnosti. Vychádzalo sa z faktu, že technologické inovácie s príslušným technologickým zázemím zohrávajú kľúčovú úlohu v konkurenčnom zápase EÚ s USA a Japonskom. Preto sa tejto problematike venovala osobitná pozornosť práve na zasadnutí Európskej rady v Lisabone v marci 2000. Na ňom Európska únia vytýčila strategický cieľ stať sa do roku 2010 „konkurenčne najschopnejšou a najdynamickejšou znalostnou ekonomikou na svete, zabezpečujúcou stály ekonomický rast

⁶ European Commission (1990): Industrial Policy in an Open and Competitive Environment: Guidelines for a Community Approach.

s väčším počtom a lepšími pracovnými miestami a väčšou sociálnou súdržnosťou.“ Vytýčenú stratégiu potom potvrdili aj ďalšie zasadnutia Európskej rady a to v Barcelone v roku 2000 a v Bruseli v roku 2003. Po lisabonskom summite sa pristúpilo k vypracovaniu strategických programov politiky konkurencieschopnosti. Koncentrovaným výrazom týchto programov bol Akčný plán na podporu podnikania a konkurencieschopnosti, ktorý pozostáva z deviatich prioritných oblastí. Jednou z nich je i zlepšenie zamestnanosti a pracovných podmienok.

Vo februári 2005 Európska únia však prehodnotila svoje príliš ambiciózne ciele deklarované na lisabonskom summite – stať sa najdynamickejšou znalostnou ekonomikou na svete do roka 2010. Ukázalo sa totiž, že za predchádzajúcich 5 rokov sa v tejto oblasti príliš nepokročilo a záväzok z lisabonského summitu bol skôr *falošnou vidinou*.

Európska komisia, vedená portugalským premiérom, vzala pod drobnohľad lisabonskú stratégiu a Akčný plán. Hlavnou prioritou sa stal ekonomický rast a tvorba nových pracovných miest a tým i *posilnenie investícií do vzdelávania, vedy a výskumu*. To vyžaduje participáciu každej vlády.

Je síce pravda, že niektoré severské krajiny už dosiahli i presiahli pôvodné lisabonské ciele, ale keďže ide v podstate o veľmi malé krajiny, nie sú schopné potiahnuť ostatnú Európu.

Pre splnenie zámerov novej Lisabonskej stratégie je rovnako nevyhnutné uplatňovanie najnovších poznatkov vedy a techniky na jednej strane, ako aj vysokokvalifikovanej a primerane platenej pracovnej sily na strane druhej.

4. Regulácia trhu práce

Komplexná politika zamestnanosti by mala zahrňovať nasledujúce elementy:

1. podpora investícií hlavne prostredníctvom makroekonomickej i sektorálnej politiky;
2. zlepšovanie podnikateľského prostredia podporujúceho tvorbu pracovných miest;
3. priamy zásah štátu do trhu práce za účelom zvyšovania zamestnanosti a zamestnávateľnosti pracovníkov, posilnenie vplyvu inštitúcií na zvyšovanie zamestnanosti;
4. aktívna politika trhu práce;
5. zlepšenie výskumnej činnosti zameranej na zefektívnenie politiky zamestnanosti.

Na plnení týchto úloh je nevyhnutná participácia všetkých zložiek hospodárskej politiky, ich integrácia a koordinácia. Táto je kľúčovou otázkou komplexného a efektívneho riešenia problémov spojených so zamestnanosťou.

V rámci boja proti nezamestnanosti je teda nevyhnutné koncipovať koherentný politický rámec na podporu tvorby pracovných miest, podporu vzdelávania a praktického výcviku, multidimenziálnu politiku na stimuláciu spoločností pre tvorbu nových pracovných miest, modernizáciu manažmentu trhu práce na posilnenie jeho inštitúcií, podporu zvyšovania zamestnanosti mladých.

Takáto stratégia spočíva na štyroch oblastiach:

- makroekonomická a investičná podporná politika,
- vzdelávacia a tréningová politika,

- politika sociálnej ochrany,
- regulačná politika trhu práce.

Ich efektívne uplatňovanie vyžaduje výmenu skúseností a konzultácie medzi subjektami týchto politik.

Regulácia trhu práce je tak jednou z najdôležitejších a najzložitejších otázok hospodárskej politiky. Platí pre ňu to isté, čo pre reguláciu ekonomiky všeobecne s prihliadnutím na špecifiká trhu práce. Princípy klasickej ekonómie (Smith, Ricardo Say), založené na voľnej konkurencii a slobode (*laissez faire*), teda liberálny zvrät v dlhodobom pôsobení tejto idey priniesla keynovská revolúcia.

Tento problém, ktorý riešili aj nositelia Nobelovej ceny za rok 2010, sa sporadicky vynára počas celých dejín ekonómie a vyplýva z kontextu celej ekonomiky (tak ohradenej, ako aj voľnej – trhovej). Klasici, počnúc A. Smithom boli presvedčení, že neviditeľná ruka Prozreteľnosti, teda trhu zasahuje do ľudských záležitostí. Ricardo však neveril v spravodlivý systém rozdeľovania a tým vlastne spochybnil neviditeľnú ruku trhu. Upozornil na nízke mzdy na jednej strane a nezaslúžený rast renty na druhej (u pozemkových vlastníkov). Súčasne však tvrdil, že je to len daň odvedená pokroku. Škola liberálneho optimizmu vo Francúzsku požadovala maximum ekonomickej slobody. Bieda je podľa nich zavinená zlým a nerozumným chovaním postihnutých, tvrdili Bastiat, Chevalier. Rast biedy vyvolal reakcie saint-simonovcov Furiera, Owena, L. Blanca, Prondhon. J. S. Mill považoval za nevyhnutné reformy. Liberalizmus postupne dospel ku konzervativizmu. Nikdy však nebola jasne vymedzená možná sféra a správna miera zásahov štátu do ekonomického života. Postupne sa upúšťalo v ekonómii od zásad politiky „laissez faire“ a chýlilo sa k návratu k politike protekcionizmu. Obzvlášť prvé roky 20. storočia boli obdobím tohto návratu. Konkurencia a rovnováha zostali už len ako teoretická hypotéza. Až neoliberáli pripustili zásah štátu do ekonomiky; do obnovy trhového hospodárstva, teda súhlasia s intervenčnou politikou. Ekonomická veda sa ocitla v kríze.

Významný zásah do tohto trendu priniesol až J. M. Keynes najmä v súvislosti a v priamej nadväznosti na trh práce. Začala tzv. „keynesiánska revolúcia“. Ekonomická teória sa zamerala najmä na základné otázky. Jej ďalší smer určovala Keynesova kniha *„Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí“*, vydaná v roku 1936. Táto odôvodnila ekonomickú intervenciu štátu, určila jej cieľ – plnú zamestnanosť a ukázala prostriedky na jej dosiahnutie. Keynes sa tak stal reformátorom ekonomickej vedy.

* * *

Jedným z charakteristických atribútov globalizácie je dnes práve migrácia súvisiaca s otvorením hraníc, ako aj s nástupom znalostnej ekonomiky. Z nej vyplýva zvyšujúci sa dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile, čo vedie k rozmachu obchodu s ľudským kapitálom. A tak sa v celosvetovom meradle dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile zvyšuje. Vzdelaní ľudia a profesionáli sa tak hŕfne sťahujú do vysoko rozvinutých krajín, čo má vážny negatívny dopad v podobe úniku mozgov (*brain drain*) z krajín, kde by ich bolo najviac treba. Domáce krajiny na

tento proces doplácajú dvojnásobne; jednak tým, že investovali do vzdelania svojich ľudí, ale ich prínosy si privlastňuje cudzia krajina. A to je i prípad Slovenska. Únik mozgov má tu najnepriaznivejší dopad na zdravotníctvo. Podľa údajov Slovenskej lekárskej komory odíde zo Slovenska okolo 5600 lekárov ročne. Odchádzajú najmä do Čiech, Veľkej Británie a Írska. Na riešenie tohto problému je nevyhnutný zásah vlády. To potvrdzuje aj súčasný krízový stav na tomto poli vrcholiaci núdzovým stavom v zdravotníctve. Potvrdilo sa, že určitá miera regulácie trhu práce je objektívne nevyhnutná. Stanovenie tejto objektívnej miery je však veľmi zložitá a mimoriadne náročná. Spravidla ide o tieto sféry, resp. inštitúcie regulácie trhu práce:

- legislatívna ochrana zamestnanosti,
- mzdové vyjednávanie,
- sociálne dávky a podpory v nezamestnanosti,
- minimálna mzda.

V ostatnom čase obzvlášť aktuálnou, diskutovanou a aj diskutabilnou otázkou u nás bola *legislatívna ochrana zamestnanosti* – LOZ (hlavne zamestnancov). Legislatívnu ochranu tvoria najmä pracovné normy, ktoré upravujú najímanie pracovnej sily, priebeh pracovno-právneho vzťahu, ako aj jeho adekvátne ukončenie. Ide teda o legislatívne vymedzenie práv a povinností oboch strán pracovného vzťahu, teda zamestnancov i zamestnávateľov. A práve tu je kardinálny problém pracovnej legislatívy. Nemalo by totiž ísť o udržanie akejsi fiktívnej rovnováhy obidvoch strán za každú cenu aj na úkor efektívnosti, teda len ako „vankúš“ na udržanie zamestnanosti. Na druhej strane poslaním pracovnej legislatívy je *ochrániť zamestnanca pred svojvoľným, často až bezohľadným správaním zamestnávateľa*.

V tejto súvislosti dôležitú úlohu pri účinnom dodržiavaní zásad zamestnanosti a legislatívnej ochrane zohráva sociálne partnerstvo. Jeho poslaním by malo byť taktiež dôsledné plnenie Európskej stratégie zamestnanosti pri plnom rešpektovaní národných tradícií a praxe. Hlavnú zodpovednosť za plnenie stratégie majú však samotné členské štáty. V súlade s národnými tradíciami a praxou sociálni partneri majú zabezpečovať účinné dodržiavanie zásad zamestnanosti a vyhýbať sa nezrovnalostiam spôsobeným jednou či druhou stranou. Sociálni partneri za predpokladu, že partnerstvo skutočne funguje, zohrávajú v politike zamestnanosti významnú úlohu. Vypracúvajú nielen kolektívne zmluvy, ale prizývajú sa aj na vypracovanie zákonov, konkrétne u nás najmä Zákonníka práce a zodpovedajú za ich plnenie.

Aj z hľadiska novej lisabonskej stratégie je problematika trhu práce a zamestnanosti obzvlášť dôležitá. Len dobre fungujúci trh práce môže totiž zabezpečiť rast zamestnanosti a tým i udržateľný ekonomický rast. Moderná politika trhu práce je preto koncipovaná tak, aby v maximálne možnej miere prispievala k rastu a k tvorbe nových pracovných miest.

Charakter politiky trhu práce vo významnej miere spravidla závisel aj od charakteru danej ideológie. Konzervativizmus, založený na ideí, že každý je sám tvorcom svojho osudu, bagatelizoval vplyv štátu na oblasť trhu práce, pretože i tu hrala hlavnú úlohu neviditeľná sila trhu.⁷

⁷ Thornley, C. and Coffey, D. (1999): Notes und Issues Employment and Society.

Kritické body vo vývoji situácie na trhu práce však opätovne ukázali, že regulácia trhu práce, jej určitá miera je skutočne nevyhnutná. Strategickou líniou realizácie tohto cieľa musí byť rast efektívnosti a kvality pôsobenia celej triády subjektov. Zo strany štátu ide predovšetkým o legislatívnu podporu a účasť na vytváraní kvalitného transparentného a stabilného podnikateľského prostredia. Podnikateľské subjekty musia byť schopné aktívne a dlhodobo rozvíjať svoju konkurencieschopnosť. Regionálne samosprávy majú významnú úlohu v rozvoji regiónov prostredníctvom využívania tak vlastných kapacít, ako aj účasťou tuzemských i zahraničných investorov. Obzvlášť významná je ich úloha pri zabezpečovaní vzdelávania, rekvalifikácie a umiestňovania pracovných síl.

KONTAKT:

PhDr. Vilma Juríčková, CSc.
Ekonomický ústav SAV
Šancová 56
811 05 Bratislava
Tel. č. 52 49 54 53, klp. 113

ANALÝZA VÝVOJA PRIEMERNÝCH MIEZD V REGIÓNOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Abstrakt

Cieľom tohto príspevku je poukázať na situáciu v odmeňovaní zamestnancov v jednotlivých regiónoch SR v porovnaní s rokom 2006. V nadväznosti na mzdy budú v tomto príspevku uvedené informácie o dochádzaní zamestnancov za prácou medzi jednotlivými regiónmi SR, a to aj za konkrétne najpočetnejšie dochádzajúce zamestnania.

Abstract

The aim of this paper is to highlight the situation in the level of wages of employees in the regions of Slovakia compared to the 2006. Following the level of wages will be in this paper provides information on employees' commuting to work between the individual regions, including the highest number for a particular job commuters.

Mzda ako odmena za vykonanú prácu tvorila a stále tvorí základný príjem väčšiny domácností. Jej výška závisí od rôznych faktorov ako napríklad vzdelanie, vek a prax, odvetvie výkonu práce a i. My budeme ďalej skúmať mzdy podľa regiónov.

Zdrojom všetkých prezentovaných údajov je štatistické zisťovanie o cene práce, ktoré je zapísané v Programe štátnych štatistických zisťovaní pod značnom ISCP (MPSVR SR) 1-04. V 3. štvrťroku 2011 bolo do predmetného zisťovania zapojených 900 tis. zamestnancov, ktorí pracovali vo viac ako 7 200 organizáciách.

Súčasná situácia v odmeňovaní zamestnancov v jednotlivých regiónoch SR je znázornená v grafe 1. Pre lepšie poznanie stavu sú okrem hodnôt priemerných miezd znázornené aj hodnoty mediánu miezd. Medián je hodnota, ktorá rozdeľuje skupinu zamestnancov zoradených podľa výšky mzdy na dve polovice. Z jeho konštrukcie vyplýva, že nie je ovplyvnený extrémnymi hodnotami (napr. mzdami top manažérov) ako priemer. V 3. štvrťroku 2011 mzdu nižšiu ako bola hodnota celoslovenského priemeru poberalo takmer 2/3 zamestnancov. Z grafu č. 1 je zrejmé, že zamestnanci v Bratislavskom kraji dostávali v priemere najvyššie mzdy. Keďže medián mzdy bol na úrovni celoslovenskej priemernej mzdy, môžeme povedať, že polovica zamestnancov v Bratislavskom kraji zarába 825 Eur a menej resp. 825 Eur a viac.

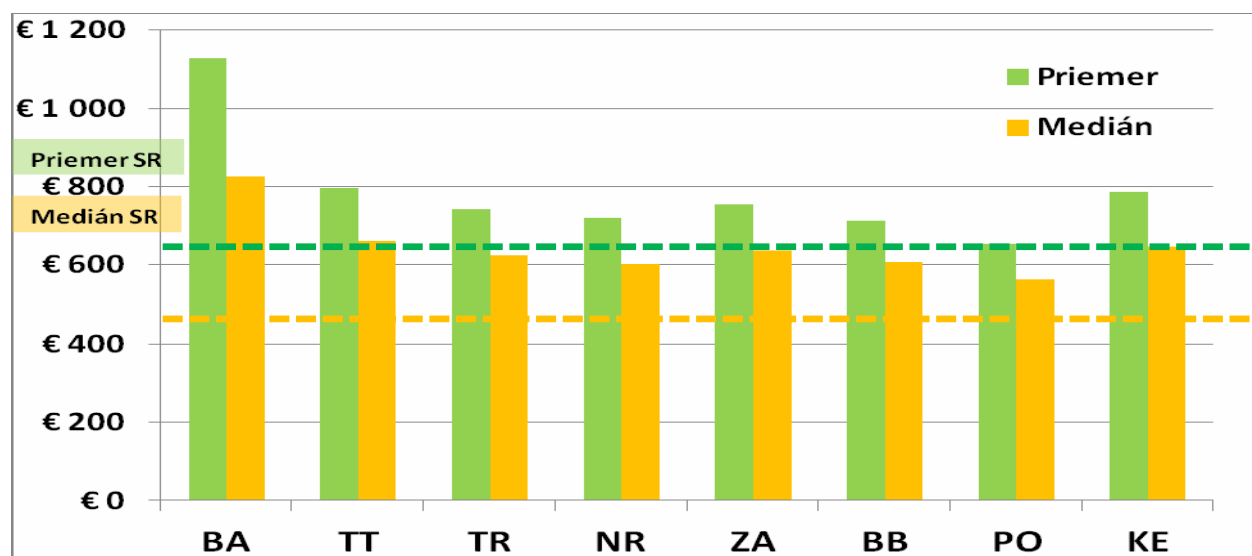
K úrovni celorepublikovej priemernej mzdy sa približujú zamestnanci v Trnavskom a Košickom kraji. Ostatné kraje zaostávajú približne rovnako s výnimkou Prešovského kraja, kde je zaostávanie v odmeňovaní zamestnancov najväčšie.

Pri porovnaní mediánových hodnôt mzdy je zrejmé, že rozdiely oproti celorepublikovej úrovni mediánu mzdy nie sú až také výrazné ako u priemerných miezd. Opäť Bratislavský

kraj výrazne prekračuje celorepublikovú úroveň. Túto úroveň dosahuje, alebo sa k nej výrazne približuje kraj Trnavský, Žilinský a Košický. Najnižšiu hodnotu dosiahol opäť kraj Prešovský, ale výrazne sa znížil rozdiel oproti celorepublikovej hodnote mediánu mzdy.

Graf 1

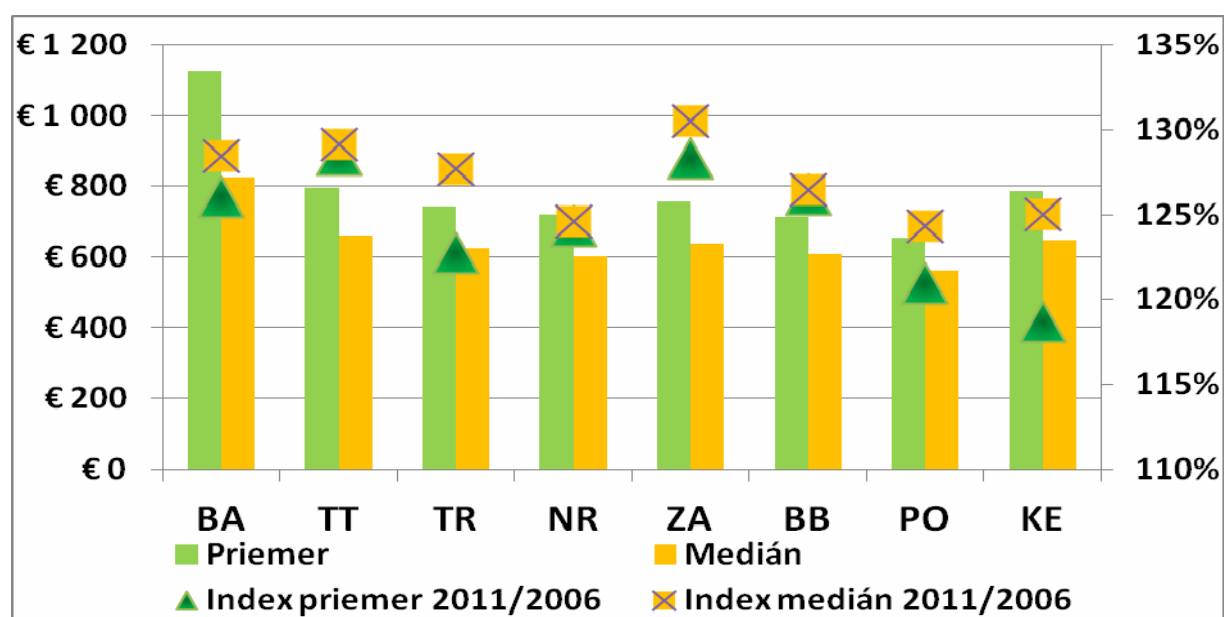
Medián a priemer hrubej mesačnej mzdy v 3. štvrt'roku 2011



Ako sa zmenila situácia od roku 2006 môžeme vidieť v grafe 2. Najviac sa hodnoty mediánu ale aj priemeru hrubej mesačnej mzdy zvýšili v Žilinskom kraji. Je zrejmé, že v odmeňovaní sa k úrovni miezd v Bratislavskom kraji priblížili zamestnanci v Trnavskom a Žilinskom kraji.

Graf 2

Vývoj mediánu a priemeru hrubej mesačnej mzdy v 3. štvrt'roku 2006 a 2011

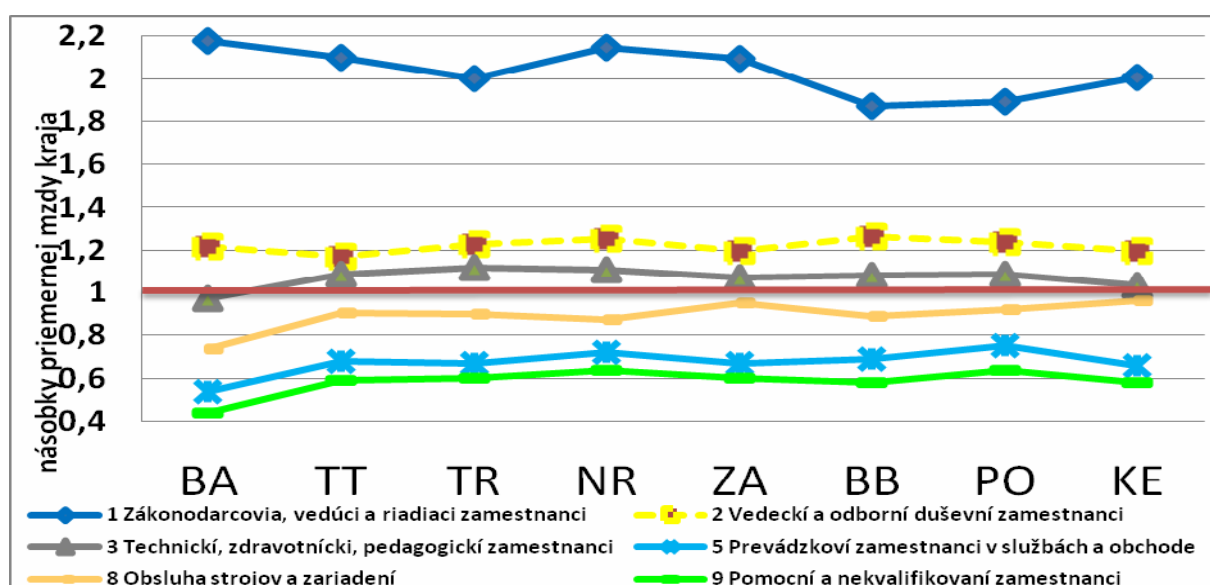


Zaujímavý je pohľad, ako sú odmeňovaní zamestnanci pracujúci vo vybraných hlavných triedach klasifikácie zamestnaní (KZAM), v porovnaní s priemerom daného kraja. Výsledky sú uvedené v grafe 3, z ktorého je zrejmé približne rovnaké ohodnocovanie voči krajskému priemeru vo väčšine krajov.

Výnimkou je Bratislavský kraj, kde vplyvom najmä vysokej početnosti vedúcich a riadiacich zamestnancov s vyššími mzdami sú podiely miezd ostatných skupín zamestnancov oproti krajskému priemeru o čosi nižšie v porovnaní s ostatnými krajinami. Len zamestnanci pracujúci ako vedecký a odborní duševní zamestnanci v Bratislavskom kraji sú obdobným pomerom ohodnocovaní ako v ostatných krajinách SR.

Graf 3

**Prehľad odmeňovania zamestnancov vo vybraných hlavných triedach
Klasifikácie zamestnaní oproti krajskému priemeru v 3. štvrt'roku 2011**

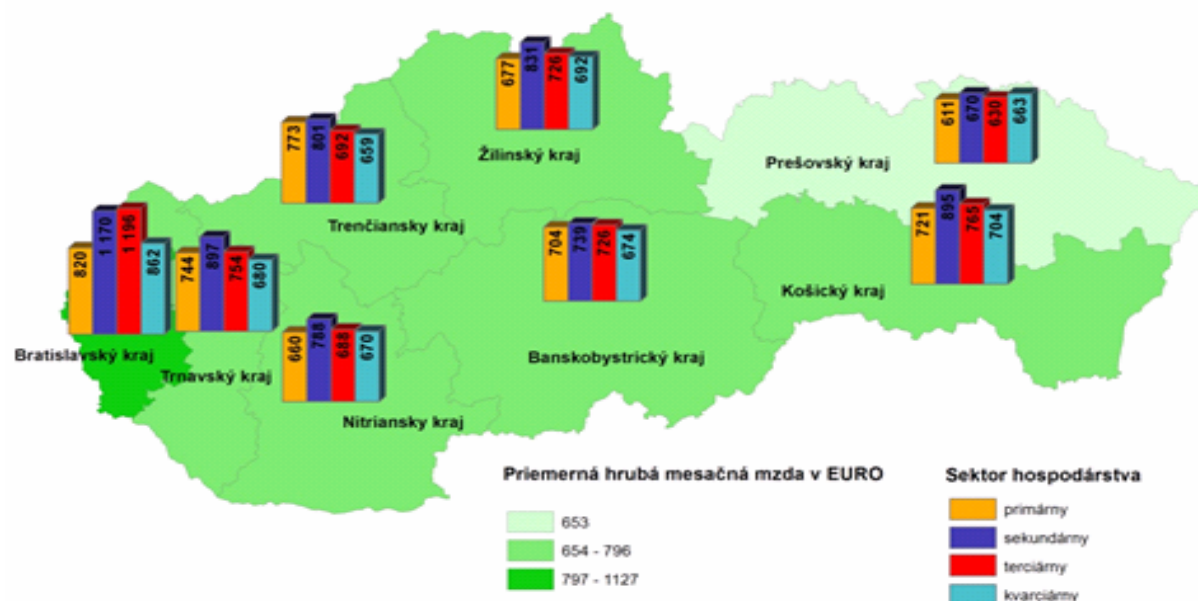


Úroveň priemerných miezd zamestnancov v jednotlivých regiónoch SR podľa sektorov národného hospodárstva znázorňuje mapa 1. Okrem všeobecnej úrovne miezd môžeme vidieť, že zamestnanci pracujúci v sekundárnom sektore (spracovateľský sektor) sú vo väčšine krajov najlepšie ohodnocovaní. Výnimkou je Bratislavský kraj, kde sú najlepšie platení zamestnanci terciárneho sektora (sektor služieb). Terciárny sektor je vo vyspelých ekonomikách najvýznamnejším sektorom hospodárstva. Stav v oblasti odmeňovania v Bratislavskom kraji je jednou z indícií, že úroveň hospodárstva v tomto kraji sa približuje k vyspelým ekonomikám.

Zaujímavá je skutočnosť, že v Prešovskom kraji zamestnanci v kvarciárnom sektore (verejný a štátny sektor) sú na druhom mieste a vo výške priemernej mzdy predbehli terciárny sektor (sektor služieb). Je to dôsledok nízkej rozvinutosti ekonomiky regiónu (dôsledkom sú

nízke mzdy v súkromnej sfére) a rovnakej celorepublikovej úrovne odmeňovania zamestnancov v štátnej a verejnej sfére (tabuľkové platy).

Mapa 1 Priemerná mesačná mzda v krajoch SR podľa sektorov hospodárstva za tretí štvrtrok 2011

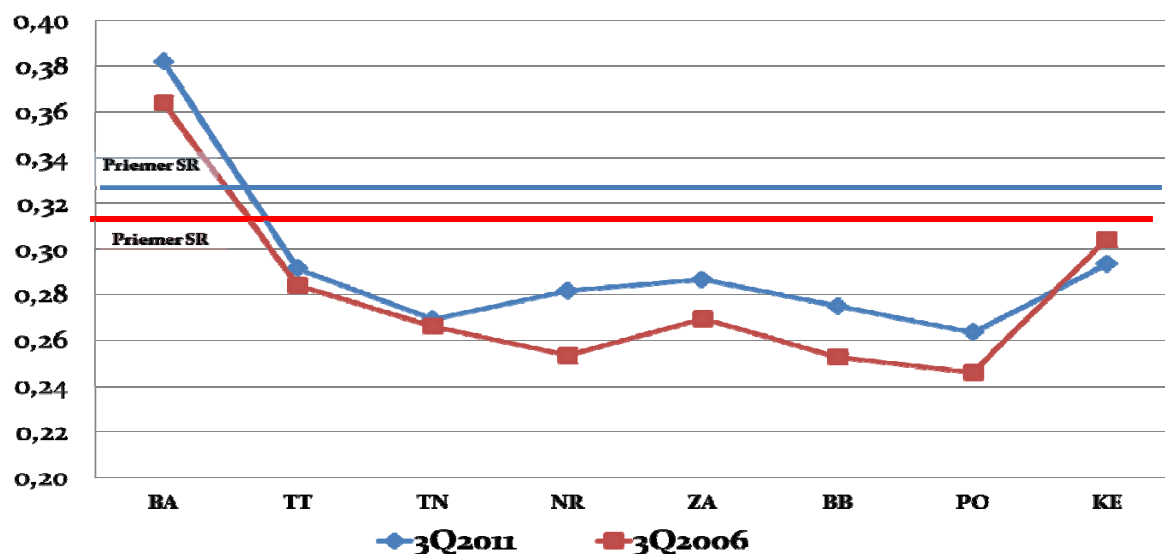


Odpoveď na otázku, ako sa zmenilo rozloženie miezd v od roku 2006, poskytuje graf 4, kde sú znázornené hodnoty Giniho koeficienta miezd podľa jednotlivých krajov. Giniho koeficient je miera nerovnosti rozdelenia miezd (príjmov). Čím je jeho hodnota bližšia k 1, tým je nerovnomernosť väčšia, a naopak, čím je hodnota bližšie k 0, tým je nerovnomernosť nižšia. Aj keď Slovenská republika patrí medzi štáty s nízkou mierou nerovnosti, situácia pri regionálnom porovnaní je odlišná. Z grafu je zrejmé, že dochádza k denivelizácii miezd, t.j. k zvyšovaniu nerovnomernosti rozdelenia miezd vo všetkých krajoch v sledovanom období. Výnimkou je kraj Košický, kde bol zaznamenaný opačný trend a v Trenčianskom kraji sa situácia nezmenila.

Mzda ako motivačný faktor spolu s celkovou situáciou na regionálnom trhu práce významnou mierou vplýva na ochotu občanov dochádzať za prácou do iných regiónov. V grafe 5 sú na základe porovnania trvalého bydliska a kraja výkonu práce znázornené počty zamestnancov, ktorí pracujú mimo kraja svojho trvalého bydliska. Je zrejmé, že Bratislavský kraj je najčastejším cieľom dochádzania za prácou vzhľadom na vysokú úroveň odmeňovania práce v tomto kraji. Významnejšie počty dochádzajúcich zamestnancov boli zaznamenané pri zamestnancoch z Nitrianskeho kraja, ktorí dochádzajú za prácou do Trnavského kraja a taktiež pri zamestnancoch v Košickom a Prešovskom kraji dochádzajúcich medzi sebou.

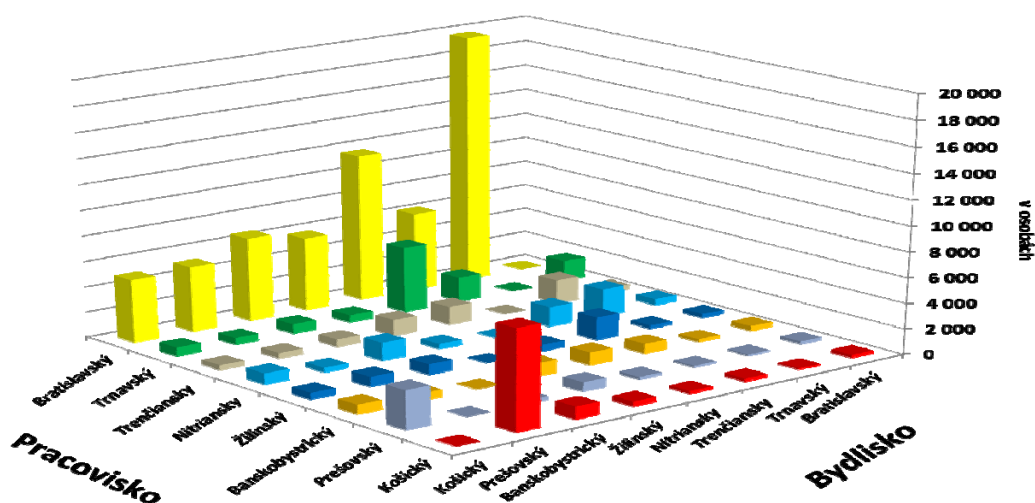
Graf 4

Stav a vývoj Giniho koeficienta v regiónoch SR v 3. štvrtroku 2006 a 2011



Graf 5

Porovnanie počtu zamestnancov podľa kraja trvalého bydliska a pracoviska



Okrem počtu zamestnancov dochádzania za prácou do jednotlivých krajov SR je zaujímavé sledovať priemernú výšku miezd týchto zamestnancov. Porovnanie môžeme vidieť v tabuľke 1.

Z tabuľky je zrejmé, že v 6-tich krajoch je u zamestnancov pracujúcich v rámci rovnakého kraja, v ktorom majú trvalé bydlisko v priemere nižšia úroveň mzdy v porovnaní s dochádzajúcimi zamestnancami z ostatných krajov (údaje sú na diagonále vyznačené červenou farbou). Výnimkou je situácia v Bratislavskom a Žilinskom kraji. V týchto krajoch v priemere najnižšie mzdy dostávajú zamestnanci prichádzajúci z Prešovského kraja.

Medzi 5 zamestnaní, do ktorých najčastejšie dochádzajú zamestnanci mimo kraja svojho trvalého bydliska patria Predavači v obchodoch, Obchodní cestujúci, Vodiči nákladných vozidiel a ťahačov, Obsluha automatických alebo poloautomatických montážnych liniek a Pomocní a nekvalifikovaní montážni a manipulační robotníci. Významnú skupinu dochádzajúcich zamestnaní tvoria vysoko odborné zamestnania ako sú Lekári, Zdravotné sestry, Odborníci zaoberajúci sa výpočtovou technikou, programátori.

Tabuľka 1

Priemerná hrubá mesačná mzda podľa kraja trvalého bydliska zamestnanca a výkonu práce

Bydlisko	Pracovisko								
		BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
	BA	1 149	1 419	1 043	1 195	1 546	1 112	682	1 164
	TT	1 091	785	841	912	1 063	1 054	923	1 004
	TN	1 174	1 005	737	774	956	890	935	1 068
	NR	1 075	891	807	716	878	721	734	998
	ZA	1 148	980	916	963	749	931	707	971
	BB	1 161	867	768	828	823	716	695	830
	PO	1 058	969	859	947	704	772	651	806
	KE	1 132	836	864	718	863	847	796	782

Záver

Na Slovensku vždy existovali regionálne disparity nielen v oblasti odmeňovania. V sledovanom období, t.j. od roku 2006, neprišlo v oblasti odmeňovania zamestnancov k ich výraznejšiemu zníženiu, naopak disparity sa mierne zväčšili. Zväčšila sa aj miera nerovnosti rozdelenia miezd (príjmov) vyjadrená Giniho koeficientom v rámci jednotlivých regiónov. Dôsledkom disparít je aj pracovná mobilita zamestnancov medzi regiónmi, ktorá zmiernuje napätie nielen na regionálnych trhoch práce, ale aj v sociálnej oblasti resp. sociálnej súdržnosti regiónov.

Regionálne disparity sú závažným problémom, ktorý môže narušiť existujúcu súdržnosť a vyvolať negatívne sociálne napätie u obyvateľstva. Aj z tohto dôvodu je potrebné venovať zvýšenú pozornosť zmiernovaniu regionálnych disparít na národnej ale aj na celoeurópskej úrovni.

KONTAKT:

Ing. Ľubomír Kadlecík
 TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.
 Drobného 29
 844 07 Bratislava
 e-mail: kadlecik@trexima.sk
 tel: 02/333 222 77

MODEL ZÁROBKOV, PRODUKTIVITY A FAKTOROV FLEXIBILITY NA TRHU PRÁCE¹

Abstrakt

Príspevok pojednáva o vybraných premenných trhu práce v Európskej únii a zobrazuje vplyv produktivity práce a počtu odpracovaných hodín v týždni na výšku zárobkov. V druhom kroku zachytáva vplyv podielu zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú na celkovej zamestnanosti a dĺžky vzdelávania a odbornej prípravy na produktivitu práce. V treťom kroku spája predchádzajúce regresie a vytvára dva modely zárobkov a produktivity práce. Dôležitým záverom je, že rast podielu zamestnancov so zmluvou na dobu určitú na celkovej zamestnanosti v systéme znižuje produktivitu práce na odpracovanú hodinu.

Abstract

The paper reviews selected variables of the labour market in the European union and it is showing the impact of labour productivity and hours worked per week on the amount of earnings. The second step captures the impact of the proportion of employees with a temporary contract on total employment and duration of education and training on labour productivity. The third step combines previous regressions and creates two models of earnings and labour productivity. Important conclusion is that increasing of the proportion of employees with a temporary contract on total employment decreases labour productivity per hour worked in this simultaneous system.

Vzťahy zárobkov a produktivity práce

Na základe korelačnej analýzy ukazovateľov trhu práce v EÚ27 v období rokov 1996 až 2009² je možné určiť vzájomnú závislosť medzi výškou priemerných čistých zárobkov obyvateľstva (**ANNETE**), produktivitou práce na odpracovanú hodinu (**LPPHW**), priemerným počtom skutočne odpracovaných hodín v týždni (**AWHT**), priemernou dobou vzdelávania počas života (**SCHEXP**) a podielom zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú na celkovej zamestnanosti (**TEMPC**).

Vplyv produktivity práce a počtu odpracovaných hodín v týždni na výšku zárobkov je možné vyjadriť prostredníctvom jednoduchého regresného vzťahu vo všeobecnom tvare:

$$\text{LOG}(\text{ANNETE}) = C(1) * \text{LOG}(\text{LPPHW}) + C(2) * \text{LOG}(\text{AWHT})$$

Odhad regresných koeficientov je na základe zdrojových údajov možné získať metódou najmenších štvorcov s pomocou ekonometrického programu, ktorého využitie prináša v porovnaní s tabuľkovými procesormi výhodu okamžitej detekcie autokorelácie v jednotlivých vzťahoch.

Keďže t-štatistika pre štrnásť pozorovaní a dve vysvetľujúce premenné $\{TINV(0,05;14-2-1)\}$ má hodnotu 2,20, je možné konštatovať, že oba vysvetľujúce parametre sú štatisticky významné ($6,11 > 2,20$; a súčasne aj $59,86 > 2,20$).

¹ Príspevok je napojený na projekt VEGA č. 1/0103/12: Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien.

² EUROSTAT <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>, apríl 2010.

Hodnota Durbin-Watsonovej štatistiky 2,01 sa nachádza v testovacom intervale $<1,55; 2,45>$, a preto je možné konštatovať, že v regresnom vzťahu nie je prítomná autokorelácia – teda že náhodné zložky časových radov jednotlivých premenných nie sú navzájom závislé.

Na základe úspešných testov je možné zapísať regresný vzťah v tvare:

$$LOG(ANNE) = 0.5639947678 * LOG(LPPHW) + 6580421202 * LOG(AWHT),$$

z ktorého vyplýva, že pri 1-percentnom náraste produktivity práce a ostatných premenných nezmenených dochádza v sledovanom období k 0,56-percentnému nárastu priemerného zárobku. Ďalej je možné konštatovať, že percentuálny prírastok počtu odpracovaných hodín vyvoláva pri ostatných premenných nezmenených 0,65-percentný prírastok priemerného zárobku. **Produktivita práce i počet odpracovaných hodín teda majú, za predpokladu ceteris paribus, pozitívny vplyv na vývoj priemerných zárobkov.**

Následne, pokračujúc v hlbšom rozbere identifikovaných závislostí, je možné zvoliť premenné vplyvajúce na produktivitu práce, a to priemernú dĺžku vzdelávania (SCHEXP)- s očakávaným pozitívnym vplyvom na vývoj produktivity práce a podiel zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú na celkovej zamestnanosti (TEMPC)- s predpokladaným negatívnym vplyvom na vývoj produktivity práce). Všeobecný vzťah regresného vzťahu má teda tvar:

$$LOG(LPPHW) = C(1) * LOG(TEMPC) + C(2) * LOG(SCHEXP)$$

a odhad jeho parametrov je takisto možné vykonať metódou najmenších štvorcov.

I tieto parametre boli odhadnuté pre štrnásť pozorovaní a dve vysvetľujúce premenné, a teda t- štatistika $\{TINV(0,05; 14-2-1)\}$ má opäť hodnotu 2,20. Je teda možné konštatovať, že i v tomto prípade sú oba vysvetľujúce parametre štatisticky významné ($|-6,99| > 2,20$; $7,79 > 2,20$).

Rovnako hodnota Durbin-Watsonovej štatistiky 1,76 sa nachádza v testovacom intervale $<1,55; 2,45>$, a preto je možné konštatovať, že v regresnom vzťahu nie je prítomná autokorelácia.

Na základe úspešných testov je možné zapísať druhý regresný vzťah v tvare:

$$LOG(LPPHW) = -1.164232136 * LOG(TEMPC) + 1.203238048 * LOG(SCHEXP),$$

ktorý potvrdzuje predpokladaný **negatívny vplyv podielu zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú na celkovej zamestnanosti a pozitívny vplyv priemernej dĺžky vzdelávania na výšku produktivity práce** na odpracovanú hodinu – za predpokladu ceteris paribus.

Závislosti zobrazované predchádzajúcimi dvoma jednorovnicovými regresnými vzťahmi však nepôsobia izolovane ale simultánne, čo je možné vyjadriť ich spojením a vytvoriť **dvojrovnícový model** zárobkov a produktivity práce vo všeobecnom tvare:

$$LOG(ANNE) = C(1) * LOG(LPPHW) + C(2) * LOG(AWHT)$$

$$LOG(LPPHW) = C(3) * LOG(TEMPC) + C(4) * LOG(SCHEXP),$$

ktorého parametre však už z dôvodu vzájomného spolupôsobenia premenných v oboch rovniciach nie je vhodné odhadovať metódou najmenších štvorcov, ale je potrebné použiť metódy odhadu využívajúce informácie z oboch rovníc súčasne – a to dvojstupňovú, resp. trojstupňovú metódu najmenších štvorcov, alebo metódu odhadu so zdanlivo nesúvisiacimi regresiami.

V prípade použitia trojstupňovej metódy najmenších štvorcov sa potvrdila neprítomnosť autokorelácie v celom systéme i významnosť všetkých parametrov pri súčasnom spolupôsobení. Správnosť zobrazovaných vzťahov je vhodné ešte overiť metódou odhadu so zdanlivo nesúvisiacimi regresiami.

Takisto v tomto prípade zostáva potvrdená neprítomnosť autokorelácie v celom systéme regresných rovníc i významnosť parametrov všetkých vysvetľujúcich premenných, ktorých parametre sa zmenili iba minimálne.

Výber premenných, ich zaradenie do systému, ako aj jeho špecifikácia teda boli správne a na základe modelu

$$\text{LOG(ANNETE)} = 0.513863 * \text{LOG(LPPHW)} + 0.662725 * \text{LOG(AWHT)}$$

$$\text{LOG(LPPHW)} = -1.160238 * \text{LOG(TEMPC)} + 1.199536 * \text{LOG(SCHEXP)}$$

je možné vysloviť nasledovné závery:

Za predpokladu ceteris paribus má zvyšovanie podielu zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú na celkovej zamestnanosti negatívny vplyv na vývoj produktivity práce. Pozitívne vplyva na jej vývoj dĺžka vzdelávania a odbornej prípravy, pričom produktivita práce súčasne s počtom odpracovaných hodín v týždni majú pozitívny vplyv na rast čistých zárobkov.

Simultánný model zárobkov a produktivity práce

V nadväznosti na model zobrazujúci vplyv produktivity práce a počtu odpracovaných hodín na výšku zárobku pri súčasnom zohľadnení pôsobenia doby vzdelávania a podielu práce na dobu určitú na úroveň produktivity práce je vhodné zostrojiť aj simultánný model zobrazujúci vzájomné vplyvy - spätnú väzbu – medzi úrovňou príjmu a produktivity práce.

Týmto modelom je možné preskúmať, či popri už potvrdenom pozitívnom vplyve produktivity práce na výšku príjmu existuje aj relevantný vplyv výšky príjmu na výšku produktivity práce. Logickým postupom konštrukcie modelu je modifikácia rekurzívneho modelu vo všeobecnom tvare

$$\text{LOG(ANNETE)} = C(1) * \text{LOG(LPPHW)} + C(2) * \text{LOG(AWHT)}$$

$$\text{LOG(LPPHW)} = C(3) * \text{LOG(TEMPC)} + C(4) * \text{LOG(SCHEXP)}$$

na model, ktorého vysvetľované premenné sú súčasne aj vysvetľujúcimi premennými v ďalšej rovnici. Ako prvá možnosť sa teda javí model vo všeobecnom tvare

$$\text{LOG(ANNETE)} = C(1) * \text{LOG(LPPHW)} + C(2) * \text{LOG(AWHT)}$$

$$\text{LOG(LPPHW)} = C(3) * \text{LOG(ANNETE)} + C(4) * \text{LOG(SCHEXP)}$$

obsahujúci kombináciu vzájomne vysvetľujúcich aj vysvetľovaných premenných, a to príjmu produktivity práce a zárobkov. Podmienkou jeho zostrojenia je overenie funkčnosti regresného vzťahu v modifikovanej rovnici bez prepojenia s nezmenenou rovnicou, teda v rovnici

$$\text{LOG(LPPHW)} = C(1) * \text{LOG(ANNETE)} + C(2) * \text{LOG(SCHEXP)},$$

pričom na jeho výpočet je možné použiť jednostupňovú metódu najmenších štvorcov.

Parametre vysvetľujúcich premenných sú štatisticky významné ($2,45 > 2,20$ a súčasne aj $-2,42 > -2,20$), ich zakomponovanie do modelu je zjavne opodstatnené, avšak hodnota Durbin-Watsonovej štatistiky 0,50 sa nenachádza v testovacom intervale $<1,55; 2,45>$, dokonca je nižšia ako tabuľková hodnota (0,90) dolnej hranice intervalu, v ktorom nie je možné jednoznačne rozhodnúť o prítomnosti autokorelácie, a teda je nevyhnutné konštatovať jej prítomnosť v tomto jednoduchom modeli a jeho nepoužiteľnosť v ďalšom výpočtovom procese a v následnom postupe bude vhodné nájsť premennú, ktorej zakomponovaním do sústavy rovníc vznikne logický a pritom relevantný model v tvare

$$LOG(ANNETE) = C(1)*LOG(LPPHW) + C(2)*LOG(AWHT)$$

$$LOG(LPPHW) = C(3)*LOG(ANNETE) + C(4)*LOG(HEADANÁ PREMENNÁ).$$

Riešenie tejto úlohy znamená identifikovať premennú, ktorá v súčinnosti s výškou zárobkov vplýva na úroveň produktivity práce a súčasne (pre vystihnutie súvislostí modelu) predstavuje väzbu na prvky flexibility. Na tento účel sa veľmi vhodne javia ukazovatele popisujúce podiel práce v čase mimo spoločensky zaužívaného štandardu³, nakoľko práve ony vyjadrujú, aký podiel pracujúcich je ochotných realizovať svoju ponuku práce za vyššiu ujmú a vo zvýšenej miere prispôbovať svoj osobný život meniacim sa požiadavkám dopytu po práci. Na základe korelačnej analýzy je nádejné vyšetrenie vplyvu nočnej práce (NIGHW) a večernej práce (EVENW).

Nakoľko testovacia štatistika má hodnotu 2,20, je možné konštatovať, že oba vysvetľujúce parametre sú štatisticky významné ($7,92 > 2,20$; a súčasne aj $|-7,08| > 2,20$).

Hodnota Durbin-Watsonovej štatistiky 1,82 sa takisto nachádza v testovacom intervale $<1,55; 2,45>$, a preto je možné konštatovať, že v regresnom vzťahu nie je prítomná.

Na základe úspešných testov je možné zapísať regresný vzťah v tvare:

$$LOG(LPPHW) = 1.267489*LOG(ANNETE) - 1.003745*LOG(EVENW),$$

ktorý vyjadruje, že (za predpokladu ceteris paribus) **výška zárobku má pozitívny vplyv na produktivitu práce a vplyv podielu zamestnancov pracujúcich večer na celkovej zamestnanosti má na produktivitu práce iba minimálny vplyv**. Zvýšenie podielu večernej práce o jedno percento je spojené s poklesom produktivity práce iba o tri tisíciny percenta, a preto je vhodnejšie nahradiť ukazovateľ rozsahu večernej práce ukazovateľom rozsahu nočnej práce, prinášajúcej pracujúcemu podstatne väčšiu fyziologickú i sociálnu ujmú.

Tak isto aj v tomto prípade je možné konštatovať, že oba vysvetľujúce parametre sú štatisticky významné ($7,61 > 2,20$; a súčasne aj $|-6,84| > 2,20$).

Hodnota Durbin-Watsonovej štatistiky 1,68 sa takisto nachádza v testovacom intervale $<1,55; 2,45>$, a preto je možné konštatovať, že v regresnom vzťahu nie je prítomná.

Na základe úspešných testov je možné zapísať regresný vzťah v tvare:

$$LOG(LPPHW) = 1.323550*LOG(ANNETE) - 1.547319*LOG(NIGHW),$$

ktorý vyjadruje, že (za predpokladu ceteris paribus) súčasne s **pozitívnym vplyvom výšky zárobku má na produktivitu práce negatívny vplyv podiel zamestnancov pracujúcich v noci** na celkovej zamestnanosti. Nočná práca spôsobuje - na rozdiel od večernej práce - výrazné zníženie produktivity práce, a preto je vhodné využiť túto premennú v sústave dvoch rovníc a následne odhadnúť parametre ich premenných trojstupňovou metódou najmenších štvorcov.

Pre potvrdenie správnosti špecifikácie modelu je ešte vhodné porovnanie s výsledkami získanými využitím metódy odhadu so zdanlivo nesúvisiacimi regresiami.

Hodnoty parametrov získané touto metódou sa odlišujú od predchádzajúcich len v malej miere, a preto je možné zapísať simultánny model zárobkov a produktivity práce v konkrétnom tvare

$$LOG(ANNETE) = 0.514247*LOG(LPPHW) + 0.662643*LOG(AWHT)$$

$$LOG(LPPHW) = 1.318934*LOG(ANNETE) - 1.541307*LOG(NIGHW),$$

³EUROSTAT Labour Force Survey.

URL<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>.

z ktorého je zrejmé, že **za predpokladu ceteris paribus sa produktivita práce a výška zárobku navzájom pozitívne ovplyvňujú, pri súčasnom pozitívnom vplyve počtu odpracovaných hodín na výšku zárobku a negatívnom vplyve nočnej práce na produktivitu práce.**

V tejto sústave je dokonca badateľný vyšší vplyv zárobkov na produktivitu práce ako vplyv produktivity práce na výšku zárobkov, čo je možné vysvetliť vplyvom zdaňovania, nepružnosťou miezd, nízkym podielom kompenzácií zamestnancom na produkcii i obmedzenými možnosťami regresie pri vysvetľovaní kauzality, čo vedie k zámeru zostrojiť v budúcnosti dynamický model zárobkov a produktivity práce. Záver o vzájomnej pozitívnej interakcii týchto premenných však jednoznačne zostáva v platnosti.

Napriek výraznej multikolinearite javov na trhu práce sa v jednotlivých modeloch nevyskytuje autokorelácia a neodporujú kritériám ekonomickej zákonitosti, podľa ktorých:

- **produktivita práce závisí od vzdelania, inovácií a technickej úrovne procesov,**
- **rast zamestnanosti sa oneskoruje za rastom výkonov, a**
- **rast produktivity práce má byť rýchlejší ako rast miezd.**

Počet odpracovaných hodín sa javí z oboch pohľadov ako stabilná premenná s pozitívnym vplyvom a významnou koreláciou s ostatnými ukazovateľmi a aj vo vzťahu k flexibilitě práce predstavuje významný zdroj bádania do budúcnosti, najmä s údajmi zachytávajúcimi zmeny v pracovnom čase v období globálnej ekonomickej krízy.

Negatívny vplyv nočnej práce na produktivitu práce je alarmujúci hlavne v súvislosti s vysokou mierou jej uplatňovania v SR – najvyššou v rámci celej EÚ. **V SR je podiel pracujúcich v noci na celkovej zamestnanosti takmer dva a pol krát vyšší ako v EÚ a dlhodobo narastá,** zatiaľ čo v EÚ klesá. Popri fenoménu dlhodobej nezamestnanosti predstavuje ďalšie špecifikum trhu práce v SR, ktorý je podrobnejšie charakterizovaný v nasledujúcej časti z pohľadu dynamiky jeho zmien.

KONTAKT:

Ing. Ján KAVEC, PhD.
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta č. 1
852 35 Bratislava
email: jan.kavec@euba.sk

K AKTUÁLNYM OTÁZKAM TRHU PRÁCE V KONTEXTE GLOBALIZÁCIE A EKONOMICKEJ RECESIE¹

Abstrakt

Obdobie globálnej ekonomickej krízy vyvolalo na trhu práce viaceré nové problémy, medzi inými i prudký rast miery nezamestnanosti mladých ľudí, ktoré si vyžiadali zo strany štátu i nové prístupy a nástroje na ich riešenie. Miera zamestnanosti je dlhodobo na nízkej úrovni, čo má dopad na plytvanie ekonomickým potenciálom krajiny. Vysoká miera zamestnanosti je predpokladom stabilného rastu životnej úrovne obyvateľstva a nie náhodou je jedným z cieľov v rámci stratégie Európa 2020. Preto rast zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti s ich tesným prepojením na výkonnosť ekonomiky patria medzi prioritné úlohy spoločnosti. Príspevok sa zaoberá aktuálnymi otázkami týkajúcimi sa trhu práce v podmienkach globalizácie a ekonomickej recesie.

Abstract

Period of global economic crisis on the labour market has raised several new issues, among others, a steep increase in the unemployment rate of young people, which have requested from the state new approaches and tools to address them. The employment rate is low for a long time, which leads to loss of economic potential of the country. The high level of employment is a precondition for a stable standard of living, and not by accident is one of the objectives of Europe 2020. Therefore, employment growth and reducing unemployment to its close link to economic performance are among the priority tasks of the society. The paper deals with current issues relating to labour market under conditions of globalisation and economic recession.

Úvod

Slovenská ekonomika je malá, vysoko otvorená ekonomika, ktorej trh práce je v značnej miere ovplyvňovaný globálnym dopytom po tovaroch a službách, globálnou spotrebou, ekonomickou situáciou krajín EÚ a v súčasnosti i očakávanými dopadmi dlhovej krízy viacerých krajín eurozóny. Jedným z prejavov globálnej finančnej a hospodárskej krízy, ktorá výrazne zasiahla región strednej a východnej Európy, boli značné sociálne dopady – rástla nezamestnanosť, chudoba a sociálne vylúčenie osôb. Slovensko sa zaraďuje medzi krajiny s vysokou nezamestnanosťou. Znižovanie nezamestnanosti a rast zamestnanosti s ich tesnou väzbou na výkonnosť ekonomiky patria medzi prioritné úlohy v spoločnosti.

¹ Príspevok je napojený na projekt VEGA č. 1/0103/12: Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien.

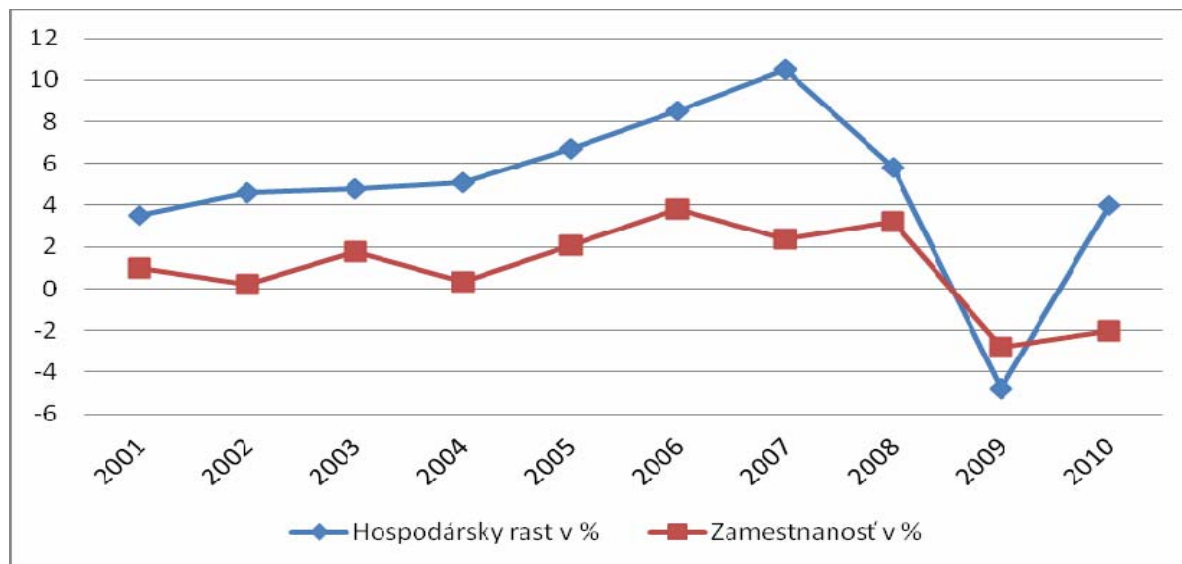
1. Vplyv globálnej krízy na zamestnanosť

Globálna ekonomická kríza zasiahla bez výnimky všetky ekonomiky Európskej únie, odlišná bola len intenzita a následky. Ekonomika Slovenska sa v predkrízovom období vyznačovala vysokými tempami rastu, nízkou infláciou, rastúcou produktivitou práce, nízkym deficitom verejných financií a neexistovala potreba zásadnejšieho zvyšovania verejného dlhu. Vo všetkých štátoch Európskej únie, vrátane Slovenska, sa prejavili dôsledky svetovej krízy v podobe poklesu exportu a priemyselnej produkcie, spomalil sa prílev PZI a nezamestnanosť rástla.²

Nepriaznivé dôsledky poklesu agregátneho dopytu, ktoré boli spôsobené najmä poklesom dopytu na pracovnom trhu, tlmili vyššie výdavky prostredníctvom fiškálnych stimulov. Súčasne dochádzalo k výpadkom na príjmovej strane verejných financií v dôsledku nižších objemov vybraných daní z príjmov. Kríza tým spôsobila na strane či už príjmov, alebo výdavkov verejných financií a domácností citeľné straty.³ Úvaha, že na obnovenie tvorby pracovných miest postačuje zníženie minimálnej mzdy alebo odvodov, je nereálna, pretože sa ukazuje, že celý proces tvorby a zániku pracovných miest je ovplyvňovaný podstatne zložitejšími mechanizmami a navyše celý cyklus je v určitom časovom posunutí. Rozdiel medzi oživením a nárastom tvorby pracovných miest je v niektorých krajinách 6 – 12 mesiacov.⁴

Graf 1

Vývoj hospodárskeho rastu a zamestnanosti v rokoch 2001 - 2010 (%)



Poznámka: Hospodársky rast – ročné tempo reálneho HDP, zamestnanosť podľa VZPS.

Prameň: ŠÚ SR.

² Hošoff, B. – Hvozdková, V.: *Analýza konkurencieschopnosti krajín V4 z pohľadu atraktivity pre PZI*. Bratislava: SAV, 2009, s. 47.

³ Bujňáková, T.: Globálny a regionálny vývoj na trhu práce. In Obadi, S.M. a kol.: *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky: spomalenie rastu a vysoká nezamestnanosť*. Bratislava: EÚ SAV, 2011, s. 44.

⁴ Staněk, P.: *Nové paradigmy sociálnej politiky v globalizovanej ekonomike*. Bratislava: Ekonóm, 2011, s.32.

Európska únia si v novej **stratégii Európa 2020** kladie za cieľ dosiahnuť mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov na úrovni 75 %, čo je veľmi ambiciózne číslo. Jeho dosiahnutie bude minimálne veľmi náročné, ak nie nereálne. Analogicky nereálny sa v predchádzajúcom období ukázal aj cieľ Lisabonskej stratégie v oblasti zamestnanosti, ktorý sa nepodarilo dosiahnuť. Priemerná hodnota miery zamestnanosti vo vekovej skupine 20 - 64 rokov v štátoch EÚ 27 v roku 2010 dosiahla 68,6 %, na Slovensku 64,6 %. Vyššie uvedený cieľ stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti na úrovni EÚ sa premietol do vnútroštátnych cieľov. Vláda SR v Národnom programe reforiem na rok 2011 vytýčila cieľ zvýšiť do roku 2020 mieru zamestnanosti na 72 % a znížiť mieru dlhodobej nezamestnanosti na 3 %.

Tabuľka 1

Porovnanie miery zamestnanosti vekovej skupiny 20 - 64 ročných v štátoch EÚ a v SR (v %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EÚ 27	66,9	66,7	67,0	67,4	68,1	69,1	70,0	70,4	69,1	68,6
SR	63,5	63,6	64,8	63,7	64,5	66,0	67,2	68,8	66,4	64,6

Prameň: Štatistický úrad SR, VZPS.

Vo vývoji miery zamestnanosti, z hľadiska porovnania s členskými krajinami EÚ, SR dosahovala od roku 2005 pozitívne výsledky. Kým v roku 2005 SR zaostávala v miere zamestnanosti o 3,6 percentuálneho bodu, v roku 2008 to bolo len o 1,6 percentuálneho bodu. Od roku 2001 až po rok 2008, s výnimkou rokov 2004 a 2005, dlhodobo rástla miera zamestnanosti vekovej skupiny 20 - 64 ročných a z hodnoty 63,5 % sa dostala na úroveň 68,8 %. V rokoch 2009 až 2010 došlo k jej poklesu na 64,6 %, čím sme sa vrátili zhruba k hodnote z roku 2005, a k rastu rozdielu v miere zamestnanosti v SR oproti priemeru krajín EÚ 27 na 4 percentuálne body. Veľmi nepriaznivo sa vyvíja miera zamestnanosti vo vekovej skupine mladých ľudí 15 – 24 ročných. Kým v roku 1996 dosahovala hodnotu 36,9 %, odvtedy klesala a v roku 2010 dosiahla hodnotu už len 20,6 %. Zvyšovanie zamestnanosti mladých ľudí sa borí s niekoľkými prekážkami na pracovnom trhu, ako je napríklad nedostatočné prepojenie vzdelávacieho systému s praxou a následné problémy s umiestňovaním absolventov škôl na trhu práce.⁵ Ak sa pozrieme na mieru zamestnanosti podľa vzdelania, najväčší problém so získaním zamestnania majú osoby so základným vzdelaním. Najvyššiu šancu zamestnať sa majú osoby s vysokoškolským vzdelaním II., resp. III. stupňa, kde sa miera zamestnanosti pohybuje dlhodobo, s menšími výkyvmi, v rozmedzí od 80 do 90 percent.

V období rokov 2001 – 2008 bol rast zamestnanosti na Slovensku pozitívne ovplyvňovaný predovšetkým faktormi, ako sú: vysoký ekonomický rast, zmeny v podnikateľskom prostredí, zmeny v daňovom systéme, príchod firiem so zahraničnou majetkovou účasťou,

⁵ Páleník, V.: Slovenský trh práce v európskom kontexte. In *Ekonomika trhu práce a jej implikácie pre Slovensko*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2009, s. 24.

vyššie priame zahraničné investície, nárast počtu osôb pracujúcich v zahraničí, priama tvorba pracovných miest prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce. Na druhej strane je treba poukázať i na faktory, ktoré koncom desaťročia negatívne ovplyvnili zamestnanosť a jej zaostávanie za vyspelými krajinami EÚ: globálna kríza, recesia okolitých ekonomík, nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce v požadovanej kvalifikačnej štruktúre, nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v určitých odvetviach ekonomiky (automobilový a elektrotechnický priemysel), nedostatočná územná a profesijná mobilita pracovných síl, štruktúra nezamestnaných s prevahou dlhodobo nezamestnaných s nízkou a žiadnou kvalifikáciou. Dopady krízy na pracovný trh zasiahli najmä: pracovníkov so zmluvami na dobu určitú, nízkokvalifikovaných pracovníkov, zamestnancov pracujúcich prostredníctvom personálnych agentúr a Slovákov pracujúcich v zahraničí. Personálny lízing sa vo väčšej miere uplatňoval počas krízy a jeho využívanie pretrváva do súčasnosti.

Obnovenie rastu zamestnanosti v poslednom štvrtroku 2010 bolo na Slovensku spojené so zvláštnym javom v štruktúre zamestnanosti – ide o akýsi boom v zamestnávaní vysoko-kvalifikovaných osôb. Počet vysokoškolsky kvalifikovaných pracujúcich stúpol medzikvartálne o 20 tis. osôb, medziročne o temer 60 tisíc. Táto kategória (podľa stupňa vzdelania) bola jedinou, kde v poslednom kvartáli 2010 vzrástol počet pracujúcich. Tento vývoj má aj svoju negatívnu stránku, a síce, že práca sa stáva ešte viac výsadou vzdelaných. Čo však nie je stav žiaduci najmä v ekonomike, ktorá dlhodobo dosahuje slabé výsledky v miere zamestnanosti osôb s nízkou kvalifikáciou, a to je práve silný argument pre vytváranie špeciálnych politík trhu práce orientovaných obzvlášť na tieto osoby. Ešte začiatkom roka 2011 sa očakávalo, že nasledujúci vývoj bude priaznivo naklonený vysokokvalifikovaným a obnovený rast ekonomiky ešte dlho nepomôže pri zamestnávaní osôb s nižšou kvalifikáciou.⁶

Vývoj zamestnanosti síce naznačuje postupnú stabilizáciu, jej úroveň však zostáva hlboko pod predkrízovými úrovňami. To sa odráža aj na vývoji miery nezamestnanosti, ktorá v roku 2010 vzrástla na úroveň 14,4 %. To plne korešponduje s tvrdením, že dochádza k podstatnému prehĺbeniu rozporu medzi hospodárskym cyklom a vývojom zamestnanosti. Kríza ukázala, že veľká časť podnikov sa vo fáze oživenia snaží dosiahnuť úroveň pred krízou z hľadiska výroby pri nízkom počte pracovníkov. Znamená to, že nedochádza k obnoveniu nárastu potreby pracovníkov, ani k urýchleniu tvorby pracovných miest a to spôsobuje prerušenie priamej väzby medzi konjunkturálnym vývojom a rastom zamestnanosti.⁷ Kríza navyše naďalej prehĺbila problém dlhodobej nezamestnanosti, keď sa podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti v roku 2010 zvýšil a dosiahol 59,4 %. Recesia mala mimoriadne nepriaznivý dopad na pracovnú silu do 24 rokov, obzvlášť v podmienkach SR. Nezamestnaný je každý tretí v tejto skupine nezamestnaných, v čom dosahujeme z krajín eurozóny

⁶ Morvay, K.: Zmeny na trhu práce na Slovensku po prekonaní ekonomickej recesie. In *Medzinárodná vedecká konferencia: Východiská a výzvy pre sociálnu politiku v nastávajúcom desaťročí*. Bratislava: Katedra sociálneho rozvoja a práce NHF EU, 2011.

⁷ Staněk, P.: *Nové paradigmy sociálnej politiky v globalizovanej ekonomike*. Bratislava: Ekonóm, 2011, s. 66.

druhú najhoršiu úroveň po Španielsku. Po kontinuálnom zlepšovaní situácie v rozmedzí rokov 2001 – 2008, keď miera nezamestnanosti vekovej skupiny 15 – 24 ročných klesla z úrovne 37,3 % na 18,8 %, v absolútnych číslach zo 159,9 tis. na 50,8 tis. osôb, došlo k obratu. V roku 2010 činila miera nezamestnanosti mladých už 33,6 %, pri počte nezamestnaných v danej vekovej skupine 82,7 tis. osôb. Až štyria z piatich absolventov škôl nenastúpia do odborov, ktoré skončili, z toho je polovica absolventov vysokých škôl. Najlepšie uplatnenie na trhu práce majú absolventi technických smerov, najhoršie sociálnej práce a práva.

Tabuľka 2

Porovnanie miery nezamestnanosti vekovej skupiny do 24 rokov v štátoch EÚ a v SR (v %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EÚ 27	17,7	18,3	18,8	19,2	18,8	17,5	15,7	15,8	20,1	21,1
SR	37,3	36,1	32,2	32	29,7	26,6	20,1	18,8	27,3	33,6

Prameň: Štatistický úrad Európskej únie.

Stále pretrváva postavenie Slovenska ako „montážnej dielne“ a s rastom miezd možno očakávať stratu konkurencieschopnosti našej ekonomiky. Preto prvoradá úloha by mala spočívať v reštrukturalizácii ekonomiky založenej na vyššej pridanej hodnote, na sofistikovanejšej výrobe.

2. Trh práce v kontexte očakávanej recesie

Výkon našej ekonomiky za tretí štvrťrok 2011 vzrástol medziročne o 3 %, pričom v druhom štvrťroku to bolo medziročne až o 3,5 %. Rovnako ako v prvých dvoch kvartáloch tohto roka mal pozitívny vplyv na rast HDP najmä vývoj zahraničného dopytu. Hlavným zdrojom rastu HDP bol naďalej čistý export. Na druhej strane, dynamiku rastu zmierňoval pokles domáceho dopytu. Dôležitým faktorom rastu je dopyt po slovenských výrobkoch najmä z Nemecka a ČR. Mierny medziročný rast, o 1,3 %, zaznamenala v treťom štvrťroku aj zamestnanosť, medzikvartálne sa zvýšila o 0,5 %, t.j. o 10,9 tis. osôb. K medziročnému zvýšeniu celkovej zamestnanosti prispel najmä rast v priemyselnej výrobe o 44,7 tis. osôb. V ostatných priemyselných odvetviach počty pracujúcich poklesli. Významný rast zamestnanosti bol zaznamenaný v odvetviach služieb o 24,2 tis, z toho najviac vo finančných a poisťovacích činnostiach. Najvýraznejší pokles pracujúcich vykázalo stavebníctvo, o 23,4 tis. a pôdohospodárstvo o 5,2 tis. osôb. Priemerný počet nezamestnaných osôb v treťom štvrťroku klesol medziročne o 25,5 tis. osôb. Miera nezamestnanosti medziročne poklesla o 1 p. b. na 13,1 %. Oproti predchádzajúcemu kvartálu sa miera nezamestnanosti nezmenila, zostala na úrovni 13,1 %, počet nezamestnaných vzrástol o 1,3 tis. osôb.

V nasledujúcom roku 2012 je pokračovanie hospodárskeho oživenia v SR nepravdepodobné. Ako vyplýva z prognózy Ministerstva financií SR z novembra 2011, slovenská ekonomika

výraznejšie spomali. Turbulencie na finančných trhoch a z toho plynúca neistota zhoršujú ekonomický výhľad eurozóny, vrátane Nemecka ako nášho hlavného obchodného partnera, čo sa musí nutne odraziť na vývoji slovenskej ekonomiky. Existuje predpoklad, že rast sa môže v Nemecku úplne zastaviť, resp. mierne poklesnúť v 4. kvartáli 2011 a 1. kvartáli 2012, pričom na celý rok 2012 sa v Nemecku predpovedá rast do 1 %. To sa premietlo aj do revidovanej prognózy MF SR, v ktorej došlo k opätovnému zníženiu prognózy rastu ekonomiky SR v roku 2012 na 1,7 %. V roku 2012 by mal byť rast HDP podľa prognózy MF SR ťahaný najmä spustením nových investícií v automobilovom a elektrotechnickom priemysle. Rast ekonomiky na úrovni 1,7 % zrejme nebude dostatočný, aby dokázal vytvárať nové pracovné miesta. Okrem toho sa v roku 2012 očakáva ďalšie prepúšťanie vo verejnej správe a na železniach. Aj z tohto dôvodu sa v roku 2012 rast zamestnanosti neočakáva.

Tabuľka 3

Prognóza vybraných indikátorov vývoja ekonomiky SR (november 2011, v %)

Ukazovateľ	Skutočnosť 2010	Prognóza			
		2011	2012	2013	2014
HDP; reálny rast	4,2	3,0	1,7	2,7	3,6
Konečná spotreba domácností; reálny rast	-0,7	0,0	0,6	2,5	3,0
Tvorba hrubého fixného kapitálu; reálny rast	12,4	3,8	2,0	2,5	4,0
Export tovarov a služieb; reálny rast	16,5	8,8	6,1	6,5	7,2
Import tovarov a služieb; reálny rast	16,3	5,0	5,3	6,2	7,7
Priem. mesačná mzda za hospodárstvo; nom. rast	3,2	3,1	3,4	4,6	5,2
Priem. mesačná mzda za hospodárstvo; reálny rast	2,2	-0,8	0,8	1,5	1,6
Priemerný rast zamestnanosti; podľa VZPS	-2,0	1,5	0,0	0,5	0,6
Priemerná miera nezamestnanosti; podľa VZPS	14,4	13,5	13,7	13,4	13,1
Index spotrebiteľských cien; priemerný rast	1,0	3,9	2,6	3,0	3,5
Harmonizovaný index spotrebiteľských cien (HICP)	0,7	4,0	2,6	3,0	3,5

Prameň: IFP, MF SR, november 2011.

Záver

Ekonomiky členských štátov EÚ a krajín eurozóny sú vo veľkej miere vzájomne prepojené, čo sa prejavilo i na externých vplyvoch pôsobiacich na našu ekonomiku a pracovný trh v období globálnej krízy a v súčasnosti i v dôsledku dlhových problémov viacerých krajín eurozóny. Vysoká zamestnanosť je podmienkou vysokej úrovne spotreby, ktorá zasa podmieňuje rast výroby. Rast konkurencieschopnosti musí byť podporený reštrukturalizáciou ekonomiky, založený predovšetkým na prechode k sofistikovanej produkcii. Jednou z troch priorit stratégie Európa 2020 je podporovanie hospodárstva s vysokou mierou zamestnanosti, čo prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti. Cieľ v oblasti zamestnanosti v rámci stratégie Európa 2020 bude nesmierne náročné naplniť, pretože zlepšovanie situácie na pracovných trhoch jednotlivých štátov EÚ bude prebiehať miernym a odlišným tempom,

pričom na zvládnutie problému vysokej nezamestnanosti, obzvlášť dlhodobej, je nevyhnutná aktívna politika trhu práce. opatrenia na podporu celoživotného vzdelávania a reformy, ktoré zvýšia flexibilitu na trhoch práce.

Literatúra

1. BUJŇÁKOVÁ, T.: Globálny a regionálny vývoj na trhu práce. In Obadi, S.M. a kol.: *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky: spomalenie rastu a vysoká nezamestnanosť*. Bratislava: EÚ SAV, 2011, 261 s. ISBN 978-80-7144-185-3.
2. HOŠOFF, B. – HVOZDÍKOVÁ, V.: *Analýza konkurencieschopnosti krajín V4 z pohľadu atraktivity pre PZI*. Bratislava: SAV, 2009, 53 s. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/WP21.pdf>> ISSN 1337-5598.
3. MORVAY, K.: Zmeny na trhu práce na Slovensku po prekonaní ekonomickej recesie. In: *Medzinárodná vedecká konferencia: Výhodiská a výzvy pre sociálnu politiku v nastávajúcom desaťročí*. Bratislava: Katedra sociálneho rozvoja a práce NHF EÚ, 2011. ISBN 978-80-225-3208-2.
4. PÁLENÍK, V.: Slovenský trh práce v európskom kontexte. In *Ekonomika trhu práce a jej implikácie pre Slovensko*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2009, s. 22 – 32. [online] Dostupné na WWW: <<http://www.iz.sk/download-files/sk/vedecka-konf-zbornik.pdf>> ISBN 978-80-970204-0-8.
5. STANĚK, P.: *Nové paradigmy sociálnej politiky v globalizovanej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011, 102 s. ISBN 978-80-225-3199-3.
6. ŠIKULOVÁ, I.: Európska únia: oživenie ohrozené dlhovou krízou. In Obadi, S.M. a kol.: *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky: spomalenie rastu a vysoká nezamestnanosť*. Bratislava: EÚ SAV, 2011, 261 s. ISBN 978-80-7144-185-3.
7. EURÓPA 2020: Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.
8. Národný program reforiem Slovenskej republiky 2011 – 2014.
9. Výbor pre makroekonomické prognózy, MF SR, 2. november 2011: *Prognóza vybraných indikátorov vývoja ekonomiky SR*.
10. Štatistický úrad Slovenskej republiky.
11. Štatistický úrad Európskej únie.

KONTAKT:

Ing. Roman Klimko
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
e-mail: romanklimko@gmail.com

POSTAVENIE SLOVENSKA V MEDZINÁRODNOM POROVNANÍ NÁKLADOV PRÁCE¹

Abstrakt

Príspevok sa venuje porovnaniu nákladov práce na Slovensku s krajinami Strednej a Východnej Európy a Rakúska ako faktora nákladovej konkurencieschopnosti a ako faktora ovplyvňujúceho rozhodovanie firiem o lokalizácii investícií. Okrem toho sa v príspevku porovnáva daňové zaťaženie práce, štruktúra nákladov práce a podiel vybraných daní zo zdanenia nákladov práce na HDP. To znamená, že popri aspekte „konkurencieschopnosti“ úrovne nákladov práce analyzujeme aj „sociálny“ aspekt úrovne nákladov práce, ktorý je nemenej dôležitý v súvislosti so zadlžovaním verejných financií.

Abstract

The paper deals with the international comparison of labour costs in Slovakia with Central- and Eastern European countries and Austria as a factor of cost competitiveness and as a factor influencing the firms' production location decision. In addition to that the paper contains the comparison of labour costs taxation and the ratio of collected taxes to GDP. It means that not only the aspect of labour costs competitiveness but also the social aspect of the level of labour costs is analyzed, what is important with relation to indebtedness of public finance.

1. Porovnanie nákladov práce Slovenskej republiky s vybranými krajinami EÚ

Pre porovnanie sme zvolili mesačné náklady práce za vybrané krajiny Strednej a Východnej Európy, t.j. nové členské krajiny EÚ, ktorým predovšetkým môže Slovensko konkurovať úrovňou nákladov práce, produktivitou, kvalitou pracovných síl a pod. pri získavaní PZI, kde investori berú do úvahy aj úroveň nákladov práce.² Rakúsko v tomto porovnaní reprezentuje vyspelú krajinu bývalej EÚ 15, čím sa pri porovnávaní s touto krajinou analyzuje odstup nových členských krajín od úrovne nákladov práce vyspelých krajín.

V tabuľke 1 sú uvedené absolútne hodnoty mesačných nákladov práce za posledné tri roky prepočítané trhovým kurzom národných mien na euro a prírastky v jednotlivých rokoch krízy i kumulatívne za roky 2009 a 2010.

¹ Tento príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0212/09.

² Napríklad rakúsky Inštitút pre medzinárodné porovnávacie štúdie WIIW (Havlik, P., Leitner, S., Römisch, R., 2011) hodnotí atraktivitu krajiny pre lokalizáciu priamych zahraničných investícií investorov podľa 18 indikátorov. Podľa tohto hodnotenia krajín sa Slovensko nachádza v širšom hodnotení indikátorov na 2. mieste hneď za Českou republikou a pred Maďarskom a pri posúdení len indikátorov konkurencieschopnosti sa nachádza na 1. mieste.

Tabuľka 1

Mesačné náklady práce vo vybraných krajinách EÚ, EUR, celé národné hospodárstvo

	2008	2009	2010	Prírastok		
				2009 - 2008	2010 - 2009	2010 - 2008
AT	3806	3914	3966	108	52	160
BG	329	365	395	36	30	66
CZ	1218	1195	1274	-23	79	46
HU	1073	968	999	-105	31	-74
PL	991	848	949	-143	101	-42
RO	610	555	587	-55	32	-23
SI	1634	1690	1756	56	66	122
SK	925	989	1021	64	32	96

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov (Havlik, P. et al., 2011).

Na úroveň mesačných nákladov práce v čase hospodárskej a finančnej krízy, ktorá vyvrcholila svojou intenzitou v roku 2009, mala vplyv skutočnosť, že z analyzovaných krajín len Slovinsko a Slovensko už pred krízou prijali euro. Na rozdiel od týchto dvoch krajín ostatné analyzované krajiny mali (a majú naďalej) národné meny, ktoré v čase krízy devalvovali, čo sa prejavilo znížením nákladov práce v prepočte na EUR. Túto skutočnosť vidno zreteľne v tabuľke 1, keď v roku 2009 oproti roku 2008 došlo k absolútnemu poklesu nákladov práce v Českej republike o 23 EUR, v Maďarsku o 105 EUR a v Poľsku až o 143 EUR. Tieto krajiny nemuseli riešiť posilnenie svojej konkurencieschopnosti zdĺhavým procesom vyjednávania o vývoji nominálnych miezd, ale zmenou kurzov národných mien. Na strane druhej Slovenská republika zaznamenala aj v roku 2009 oproti predchádzajúcemu, východiskovému roku krízy 2008 rast mesačných nákladov práce až o 64 EUR, t.j. až o 6,92 %. Ak teda v roku 2008 malo Slovensko komparatívnu výhodu v mesačných nákladoch práce oproti ostatným krajinám skupiny V 4 a zaostávalo za Poľskom o 66 EUR (čo predstavovalo zaostávanie o 6,7 % za úrovňou Poľska) za Maďarskom až o 148 EUR (zaostávanie až o 13,8 % za úrovňou Maďarska), za jediný rok 2009 Slovensko túto komparatívnu výhodu stratilo.

V tabuľke 2 sú vyjadrené mesačné náklady práce porovnávaných krajín vo forme indexov tak za celé národné hospodárstvo ako aj za spracovateľský priemysel.

Porovnanie údajov v tabuľke 2 potvrdzuje, že Slovensko má relatívne vyššie náklady práce v priemysle oproti nákladom za celé národné hospodárstvo, aj keď vývoj v rokoch 2009 a 2010 v priemysle prakticky presne kopíroval vývoj v celom národnom hospodárstve. Pozoruhodný je tiež nižší odstup úrovne nákladov práce v spracovateľskom priemysle Slovenska od Slovinska ako v prípade celého národného hospodárstva. Slovensko sa oproti ostatným krajinám V 4 vyznačuje vyššou úrovňou nákladov práce v priemysle oproti priemeru za celé národné hospodárstvo. To svedčí o tom, že PZI, ktoré sú koncentrované v slovenskom spracovateľskom priemysle umožňujú vzhľadom na charakter jednotlivých priemyselných odvetví vyplácať vyššie mzdy (ako určujúcej zložky nákladov práce) a vykazovať aj vyššie náklady práce oproti ostatným odvetviam.

Tabuľka 2

**Mesačné náklady práce vo vybraných krajinách EÚ,
národné hospodárstvo a priemysel, Slovensko = 100**

	Národné hospodárstvo			Priemysel		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
AT	411,5	395,8	388,4	430,3	418,8	402,6
BG	35,6	36,9	38,7	33,9	34,1	36,5
CZ	131,7	120,8	124,8	125,8	115,3	118,4
HU	116,0	97,9	97,8	107,0	94,1	95,7
PL	107,1	85,7	92,9	105,5	83,9	90,7
RO	65,9	56,1	57,5	57,7	51,9	54,6
SI	176,6	170,9	172,0	152,3	145,0	149,3
SK	100	100	100	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Vlastný výpočet na základe údajov Havlik, P. et al.

Úroveň nákladov práce v rumunskom priemysle (v roku 2010 len 54,6 % priemernej úrovne nákladov práce za slovenský priemysel) a osobitne v bulharskom priemysle (o málo vyššie ako tretinové náklady práce v slovenskom priemysle) v prípade, že sa vo vzťahu k úrovni nákladov práce na Slovensku v najbližšej dekáde táto úroveň zachová, môže dôjsť k delokalizácii zahraničných priemyselných podnikov (prevádzok) zo Slovenska do týchto krajín, prípadne tieto krajiny zaznamenajú vyšší prílev PZI ako Slovensko.

Pre investičné rozhodnutia zahraničných firiem o PZI a ich konkrétnej lokalizácii nie je rozhodujúca absolútna úroveň nákladov práce vyjadrená v eurách; úroveň nákladov práce sa hodnotí predovšetkým vo vzťahu k dosahovanej úrovni produktivity práce. Pre porovnanie vývoja produktivity práce ako základu pre úroveň nákladov práce (a miezd) sme použili údaje o produktivite práce v priemere na jedného zamestnanca i údaje o hodinovej produktivite práce v členských krajinách EÚ zo Strednej a Východnej Európy a Rakúska (tabuľka 3).

Tabuľka 3

Porovnanie vývoja úrovne produktivity práce (na základe PPS)

	Na zamestnanca (EÚ 27 = 100)			Hodinová produktivita (EÚ 15 = 100)		
	2004	2006	2008	2004	2006	2007
EÚ 27	100	100	100	88	89	89
AT	118	115	113	102	101	102
SI	82	84	84	.	.	.
SK	66	72	79	56	60	63
HU	72	73	74	54	55	55
CZ	68	70	72	52	53	55
EE	57	61	64	43	46	48
PL	62	61	63	51	53	.
LT	53	56	61	44	45	47
LV	46	50	51	.	.	.
RO	34	40	48	28	31	.
BG	34	35	36	30	31	31

Zdroj: Europe in figures – Eurostat yearbook 2010.

Poznámka: PPS = Purchasing Power Standards.

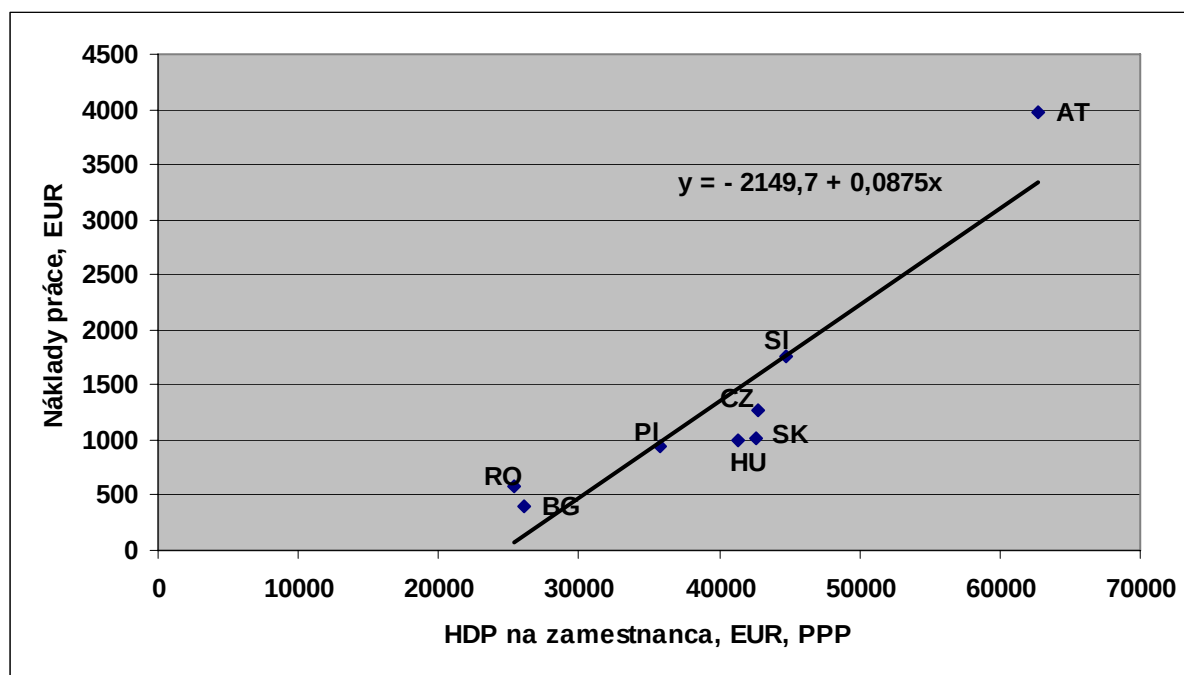
V tabuľke 3 sú krajiny zoradené zostupne podľa úrovne dosahovanej produktivity práce na zamestnanca v roku 2008. Poradie podľa úrovne dosahovanej hodinovej produktivity práce je to isté, ale z údajov za rok 2007 je jednoznačné, že Slovensko dosahuje ešte lepšie výsledky v hodinovej produktivite práce oproti Maďarsku i Českej republike, čo je dôsledok nižšieho počtu odpracovaných hodín.

V súvislosti s porovnaním počtu odpracovaných hodín za rok vyvstáva otázka, či zlepšenie parametrov konkurencieschopnosti na Slovensku treba ďalej zvyšovať politikami, ktoré budú tlačiť rast nákladov práce (napríklad znižovaním daňového zaťaženia nákladov práce) alebo rastom priemerného počtu odpracovaných hodín za rok (napríklad znížením počtu štátnych sviatkov). Je povšimnutia hodné, že napríklad Rakúsko malo v roku 2008 v priemere vyšší počet odpracovaných hodín (1770) ako Slovensko (1715), pričom Rakúsko má aj podstatne vyššiu produktivitu práce.

Vzťah medzi úrovňou nákladov práce ako závisle premennou a produktivitou práce ako nezávisle premennou veličinou znázorňuje graf 1.

Graf 1

Mesačné náklady práce a produktivita práce



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov WIIW.

Pri znázornení grafu 1 a regresnej priamky za analyzované krajiny boli použité dáta z tabuľky 1. Z hľadiska medzinárodného porovnania je významné, že Slovensko v roku 2010 dosiahlo už priemernú produktivitu práce meranú v EUR ako HDP na zamestnaného v PPP temer na úrovni Českej republiky (Česká republika 42759 EUR, Slovensko 42668). Pritom Poľsko (35837 EUR) má podstatne nižšiu produktivitu práce ako Slovensko i Maďarsko

(41391 EUR),³ ale dosahuje prakticky tú istú úroveň nákladov práce ako Slovensko a Maďarsko.

Podľa komentára Inštitútu finančnej politiky Ministerstva financií 2011/15 (Remeta, 2011, str. 4) a porovnania vzťahu produktivity práce a výšky nákladov práce v krajinách OECD, sú náklady práce na Slovensku v priemere nižšie ako je priemer krajín OECD o 24 %. Navyše je táto hodnota na Slovensku najvyššia zo všetkých členských krajín EÚ.

Možno konštatovať, že len v prípade ak v blízkej budúcnosti bude pokračovať rast produktivity práce, bude opodstatnený aj rast nákladov práce (a miezd) tak v slovenskom priemysle ako aj v celom národnom hospodárstve.

2. Daňové zaťaženie práce

Medzinárodná konkurencia jednotlivých krajín sa v súvislosti s nákladmi práce prejavuje predovšetkým tlakom na znižovanie jej daňového zaťaženia, ktoré môže mať v štatistike rôzne konkrétne vyjadrenia. Jedným z prístupov je vyjadrenie prostredníctvom daňového klinu⁴. Hlavne OECD považuje dlhodobo vysoké náklady práce za prekážku rastu zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti a osobitne znižovania nezamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovných síl, keď vysoké marginálne zdanenie pracovných príjmov nevytvára dostatok podnetov na ich začlenenie sa do pracovného procesu a zvýšenie počtu ich odpracovaných hodín. Tento prístup k riešeniu nezamestnanosti dominuje v návrhoch OECD prakticky už od spracovania tzv. Job Strategy (OECD, 1996). Preto už počas dlhšieho obdobia stále detailnejšie odporúčania OECD v tejto oblasti smerujú k znižovaniu daňového zaťaženia práce a k presunu priamych daní na nepriame dane, predovšetkým na DPH a súčasne k odporúčaniam na zvyšovanie majetkových daní ako zdrojov príjmov zadlžených verejných rozpočtov. Na začiatku minulého desaťročia a ešte pred rozšírením EÚ o nové členské krajiny zo Strednej a Východnej Európy Carone, G. a Salomäki, A. (2001) zdôraznili potrebu reformy zdanenia práce pre rast zamestnanosti v „starých“ krajinách EÚ.

V periodickej štúdii OECD o ekonomike Slovenskej republiky z roku 2010 (OECD, 2010) sa explicitne odporúča Slovensku prispôbiť úroveň miezd (ako hlavnej zložky nákladov práce) lokálnym podmienkam, a to aj prostredníctvom udržiavania úrovne minimálnej mzdy na racionálnej úrovni oproti úrovni „mediánovej mzdy“. V štúdii sa upozorňuje, že v posledných rokoch vzrástol podiel minimálnej mzdy na „mediánovej mzde“ a v roku 2010 dosiahol tento podiel približne priemernú úroveň krajín OECD (tamtiež, str. 11). Konkrétne odporúčanie na zníženie niektorých daní, resp. zníženie daňových sadzieb,

³ Havlik, P., Leitner, S. und Römisch, R. (2011, str. 57 - 60).

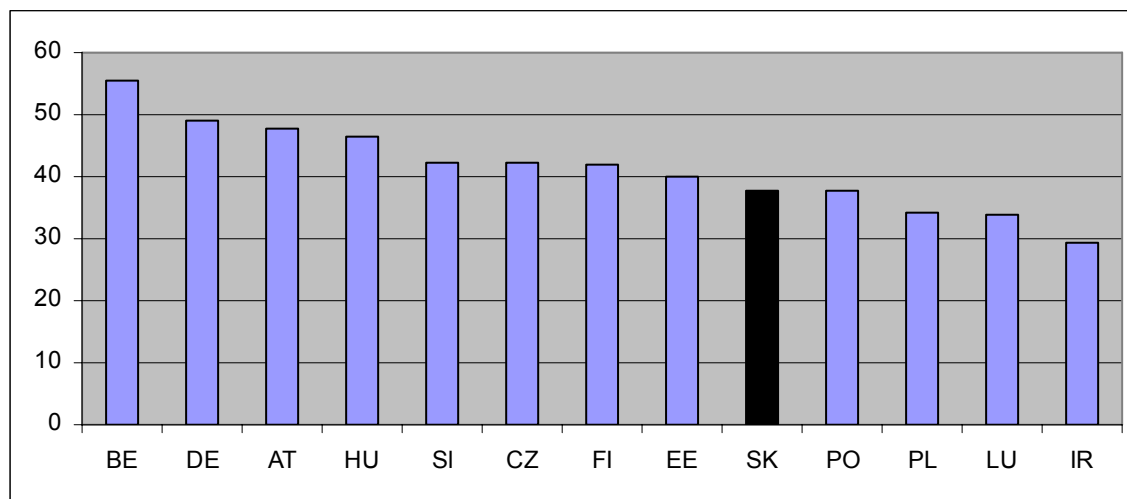
⁴ Daňový klin (tax wedge) je definovaný ako rozdiel medzi nákladmi práce zamestnávateľa a čistou mzdou zamestnanca. Vypočíta sa ako suma odvodov na sociálne zabezpečenie platenými zamestnávateľmi a zamestnancami a daňou z príjmu zamestnancov, zníži sa o rodinné prídavky (na Slovensku aj o daňový bonus); vyjadruje sa vo forme percent z úplných nákladov práce zamestnávateľa.

ktoré by redukovali či tlmili rast nákladov práce v porovnaní s ostatnými krajinami, sa v štúdií OECD nevyskytlo.

Porovnanie daňového zaťaženia práce v nových členských krajinách, v Rakúsku a v niektorých ďalších vyspelých krajinách EÚ, ktoré vyplýva z daňovej legislatívy, je uvedené v grafe 2.

Graf 2

Daňový klin (v %) z nákladov práce, vybrané krajiny EÚ, rok 2010



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov (OECD, 2011b).

Poznámka: Daňový klin počítaný pre slobodného zamestnanca bez detí poberajúceho priemernú mzdu.

V grafe 3 sú zámerne zvolené krajiny EÚ (ktoré sú súčasne členmi OECD) s najvyšším (Belgicko - 55,4 %) i najnižším (Írsko – 29,3 %) daňovým klinom. Z údajov v grafe 3 tiež vyplýva, že Slovensko (37,8 %) má spomedzi skupiny krajín V 4 druhú najnižšiu úroveň daňového klinu (vyššiu má Maďarsko a Česká republika). Z celkovej úrovne daňového zaťaženia práce Slovensko nestojí v pozícii, aby muselo za každú cenu, i vzhľadom na úroveň daňových príjmov, resp. vybraných príspevkov na sociálne poistenie, z ktorých sa hradia výdavky na sociálnu ochranu, toto daňové zaťaženie nateraz znižovať a tak posilňovať svoju konkurencieschopnosť.

V tabuľke 4 je uvedená štruktúra daňového zaťaženia v členení na jej tri hlavné zložky, a to daň z príjmu a príjmy na sociálne poistenie hradené zamestnávateľom a zamestnancom.

V porovnaní štruktúry zložiek daňového klinu Slovensko nevykazuje žiadne extrémne hodnoty. Vyznačuje sa relatívne nízkou sadzbou dane z príjmu 6,4 % (z analyzovaných krajín druhou najnižšou po Poľsku, ktoré má sadzbu 5,9 %). Príspevky na sociálne poistenie hradené zamestnávateľom boli na úrovni 20,8 % a aj keď predstavujú najvyšší podiel na daňovom klinu zo všetkých jej troch zložiek, sú porovnateľné s ostatnými krajinami skupiny V 4.

Tabuľka 4

Štruktúra daňového zaťaženia, % z nákladov práce, 2010

	Daňový klin	Daň z príjmu	Príspevky na sociálne poistenie	
			zamestnávateľa	zamestnanca
BE	55,4	21,6	23	10,8
AT	47,9	11,4	22,6	14
HU	46,4	11	22,2	13,2
SI	42,4	9,5	13,9	19
CZ	42,2	8,6	25,4	8,2
EE	40	12,3	25,6	2,1
SK	37,8	6,4	20,8	10,6
PL	34,3	5,9	12,9	15,5
IE	29,3	13	9,7	6,6

Zdroj: (OECD, 2011b, str. 15).

Poznámka: Daňový klin počítaný pre slobodného zamestnanca bez detí poberajúceho priemernú mzdu.

Terajšia úroveň zdanenia práce je výsledkom predchádzajúcich zmien v daňových systémoch za dlhšie časové obdobie. O doterajšom vývoji miery zdanenia práce vypovedajú údaje v tabuľke o implicitnej miere zdanenia práce⁵ (tabuľka 5).

Tabuľka 5

Úroveň a zmeny implicitnej miery zdanenia práce v %

	Implicitná miera zdanenia práce		Zmena	
	2008	2009	1995 - 2009	2000 - 2009
EÚ 27	33,8	32,9	-2,3	-2,8
BE	42,5	41,5	-2	-2,1
AT	41,3	30,3	1,8	0,2
HU	42,1	41	-1,3	-0,5
SI	35,9	34,9	-3,7	-2,8
CZ	39,2	36,4	-4,2	-4,3
EE	33,7	35	-1,9	-2,8
SK	33,1	31,2	-7,3	-5,1
PL	32,6	30,7	-6,2	-2,9
IE	25,3	25,5	-4,2	-2,9

Zdroj: European Commission, 2011.

Temer všetky nové členské krajiny EÚ zo Strednej a Východnej Európy vykazujú od roku 1995 oveľa väčší pokles implicitnej miery zdanenia ako je aritmetický priemer EÚ 27. Pokles v týchto nových krajinách od roku 2000 do roku 2009 dosiahol 4,3 p.b, zatiaľ čo priemer EÚ 27 len 2,8 p.b. Výsledkom tohto vývoja je stav, že priemer nových členských krajín z tohto regiónu Európy predstavoval v roku 2009 30,6 % a priemer EÚ 27 až 32,9 %. Slovensko

⁵ Implicitná miera zdanenia práce (Implicit tax rate on labour income) vyjadruje agregátne daňové príjmy v pomere k potenciálnej daňovej základni (v %). Podrobnejšie metodické problémy súvisiace s vyjadrením mier daňového zaťaženia práce sú obsiahnuté v (OECD, 2007) a v doplnkovom materiáli OECD na <<http://www.oecd.org/dataoecd/58/4/38608747.pdf>>.

patrí medzi krajiny s najväčším poklesom implicitnej miery zdanenia práce v oboch analyzovaných obdobiach.

V súvislosti s progresivitou daňového klinu, resp. daňového zaťaženia pracovných príjmov, by Slovensko malo postupne opustiť systém rovnej dane a zaviesť systém progresívneho zdanenia príjmov tak, ako je to vo všetkých bývalých krajinách EÚ 15. Napríklad priemerná najvyššia sadzba dane z príjmov v krajinách EÚ 27 bola v roku 2010 vo výške 37,6 % a v roku 2011 poklesla na 37,1 %, keď sadzba na Slovensku predstavuje len 19 % z čoho profitujú veľké zahraničné firmy zamestnávajúce vysoký podiel pracovných síl s najvyššou kvalifikáciou a odborníkov so stredným vzdelaním, pričom tieto skupiny zamestnancov sú na Slovensku najviac podhodnotené v odmeňovaní v porovnaní s inými krajinami EÚ či OECD (pozri ďalej časť 3). Pritom také krajiny ako Írsko a Slovinsko, ktoré majú pomerne veľmi nízke celkové daňové zaťaženie práce, majú najvyššiu sadzbu dane z príjmov na úrovni 41 %. V Rakúsku najvyššia sadzba dane z príjmov dosahuje 50 % (European Commission, 2011).

Na záver tejto časti možno zopakovať, že medzinárodné porovnanie daňového zaťaženia nákladov práce Slovenska s hlavnými konkurentmi (s krajinami skupiny Visegrádskej štvorky) nepotvrdilo zvýšené daňové zaťaženie na Slovensku.

3. Porovnanie nákladov práce z pohľadu vzdelania (kvalifikácie) pracovných síl

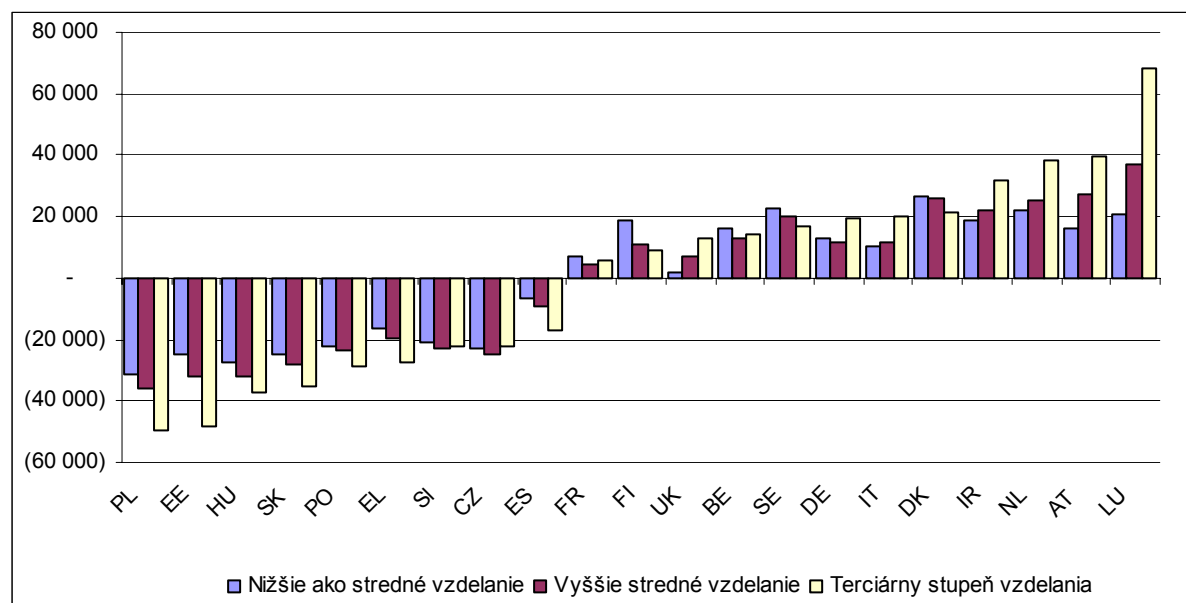
Zavedenie rovnej dane do slovenskej daňovej legislatívy ovplyvnilo aj úroveň nákladov práce zamestnávateľa. Z hľadiska prílevu PZI a pre ich efektívne fungovanie je rozhodujúce, aká je cena pracovnej sily podľa jednotlivých vzdelanostných stupňov ako rozhodujúceho prvku kvalifikácie. Porovnanie nákladov práce na pracovné sily hlavných vzdelanostných stupňov podľa odchýliek od priemeru krajín OECD je uvedené v grafe 3.

Štyri krajiny, a to Poľsko, Estónsko, Maďarsko a Slovensko sú hlboko pod priemerom OECD, keď odchýlky od priemerných ročných nákladov práce OECD sú podľa všetkých troch analyzovaných stupňov vzdelania viac ako 20 tis. USD a u terciárneho stupňa vzdelania viac ako 30 tis. USD. Napriek tomu, že tieto krajiny majú najvyššie odchýlky od priemeru v terciárnom stupni vzdelania, ich komparatívna výhoda v nákladoch práce spočíva práve v segmente pracovných síl s najvyššou kvalifikáciou. Z grafu 4 tiež vyplýva, že napríklad v Belgicku, Dánsku, Fínsku a Švédsku osoby s terciárnym stupňom vzdelania sú relatívne „lacnejšie“ ako osoby s nižšími stupňami vzdelania. Tento jav sa vysvetľuje silnejším postavením odborov, ktoré tlmia rozdiely v mzdách podľa vzdelanostných stupňov.

Dostupnosť dát za Českú republiku umožnila porovnať štruktúru nákladov práce so štruktúrou dát na Slovensku osobitne s vyčlenením výdavkov na školenia zamestnancov (tabuľka 6), ktoré sú významné pre rast produktivity práce.

Graf 3

Odhýľka od priemeru ročných nákladov práce OECD podľa dosiahnutého vzdelania, v USD pre populáciu 25 – 64 ročných, rok 2009



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov (OECD, 2011a), <http://dx.doi.org/10.1787/888932460724>.

Poznámka: Do grafu boli vybrané len členské štáty EÚ. Štáty sú zoradené vzostupne podľa odchyľiek ročných nákladov práce od priemeru OECD. V priemere ročné náklady práce na osobu bez vyššieho stredného vzdelania boli 38 tis. USD, s vyšším stredným vzdelaním 46 tis. USD a s terciárnym vzdelaním 68 tis. USD. Pre prepočet národných mien na USD bol použitý trojročný priemer kurzov.

Tabuľka 6

Porovnanie štruktúry nákladov práce Slovenska a Českej republiky, rok 2010, v %

	Česká republika		Slovensko	
	Národné hospodárstvo	Spracovateľský priemysel	Národné hospodárstvo	Spracovateľský priemysel
Celkové náklady práce	100	100	100	100
Mzdy	64,32	64,05	72,15	70,89
Náhrady mzdy	7,34	7,40	8,27	8,62
Platby zákonného poistného	24,65	26,08	23,49	23,66
Náklady na školenia zamestnancov	0,46	0,39	0,44	0,53

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ČSÚ ČR, ŠÚ SR.

Porovnanie štruktúry nákladov práce v oboch krajinách potvrdilo nižší podiel miezd v štruktúre nákladov práce (t.j. rozhodujúcej časti priamych nákladov práce) v Českej republike celkom i v českom spracovateľskom priemysle. To znamená, že nepriame náklady vrátane sociálnych výdavkov dosahujú v Českej republike vyšší podiel na nákladoch práce ako na Slovensku. Trend vyššieho daňového klinu v Českej republike z medzinárodných štatistík sa potvrdil aj z národných dát o nákladoch práce, keď platby zákonného poistného sú vyššie v Českej republike.

V porovnaní podielov nákladov práce na školenia zamestnancov sú rozdiely medzi obidvoma porovnávanými krajinami v priemeroch za celé národné hospodárstva minimálne

(rozdiel 0,02 p.b.). V spracovateľskom priemysle však výdavky na Slovensku výraznejšie presahujú hodnoty v Českej republike (o 0,14 p. b.), čo je pravdepodobne dôsledok vyššej produktivity práce, ktorá umožňuje hlavne zahraničným firmám vyššie náklady na školenia zamestnancov bez problémov financovať, ale pravdepodobne aj dôkazom intenzívnych štruktúrnych zmien slovenského spracovateľského priemyslu, ktoré vyžadujú preškolenie a vzdelávanie pracovných síl, a to aj vzhľadom na nedostatky pracovných síl určitých profesií.

4. Daňové príjmy zo zdanenia práce

Na súvislosti medzi daňovým zaťažením nákladov práce a financovaním výdavkov na sociálnu ochranu⁶ upozornilo OECD v posledných rokoch predovšetkým v štúdií „OECD Employment Outlook 2007“, a to vo 4. kapitole venovanej efektom zamestnanosti zo strany financovania sociálnej ochrany (Financing Social Protection: The Employment Effect). Za hlavný štrukturálny faktor sa považuje starnutie obyvateľstva, ktorý vytvára tlak na zvyšovanie financovania systémov sociálnej ochrany, osobitne na rast výdavkov na zdravotníctvo a penzijné fondy.

Možnosti vlády podstatnejšie znížiť úroveň daňového zaťaženia nákladov práce na Slovensku v podmienkach zadĺženia verejných financií a v podmienkach doznievania ekonomickej a finančnej krízy je značne limitovaná kvôli terajším nízkym výdavkom na sociálnu ochranu v pomere k HDP. V roku 2008 v priemere v Európskej únii (EÚ 27) výdavky na sociálnu ochranu dosiahli 26,4 % HDP. Slovensko vydávalo len 16,0 % a v rebríčku krajín EÚ sa za Slovenskom umiestnilo len Bulharsko, Estónsko, Rumunsko a Lotyšsko (v rozpätí 12,5 až 15,5 % z HDP). Všetky ostatné krajiny skupiny V 4 zaregistrovali vyššie podiely HDP určené na sociálnu ochranu: Maďarsko 22,7 %, Česká republika 18,7 % a Poľsko 18,6 % (Eurostat, 2011).

Nízke výdavky štátu na sociálnu ochranu sú dôsledkom celkovo nízkeho podielu vybraných daní na HDP. V roku 2009 predstavoval tento podiel len 28,8 %, keď aritmetický priemer krajín EÚ 27 dosiahol 35,8 %, t.j. Slovensko zaostávalo o 7,0 p.b. Nižší podiel daní z HDP vybralo len Írsko, Lotyšsko a Rumunsko. Podľa štúdie OECD (2011c) je Slovensko v rebríčku krajín, ktoré najviac znížili podiel daní na HDP za roky 1995 až 2009 jednoznačne na prvom mieste spomedzi všetkých členských krajín OECD. S veľkým odstupom z krajín EÚ nasleduje Írsko s poklesom o 4,7 p.b. Z krajín skupiny V 4 znížilo najviac podiel vybraných daní Poľsko (o 4,4 p.b.), Česká republika (o 2,9 p.b.) a Maďarsko (o 1,7 p.b.).

Tabuľka 7 vyjadruje dane z nákladov práce ako podiel na HDP.

⁶ Výdavky na sociálnu ochranu zahŕňajú výdavky na starobné dôchodky, zdravotnú starostlivosť a náhradu príjmu v čase choroby, výdavky na zdravotne postihnutých, na podporu rodiny a detí, na podpory v nezamestnanosti, výdavky na podporu bývania a sociálne vylúčených skupín obyvateľstva.

Tabuľka 7

Vybrané dane zo zdanenia nákladov práce v pomere k HDP, %

	Podiel na HDP (%)		Zmena (v percentuálnych bodoch)	
	2008	2009	1995 - 2009	2000 - 2009
EÚ 27	17,3	17,5	-0,5	-0,3
BE	23,6	23,7	-0,6	-0,5
AT	23,8	24,2	0,5	0,1
HU	20,6	19,7	-0,6	0,7
SI	19,3	19,6	-2,5	-1,1
CZ	18,6	17,5	0	0,4
EE	17,7	18,7	-0,9	1,2
SK	12,4	12,5	-2,9	-2,5
PL	13,1	12,1	-4,9	-2,1
IE	11,3	11,8	-1,8	0,3

Zdroj: (European Commission, 2011).

Podiel vybraných daní zo zdanenia práce predstavoval na Slovensku v roku 2008 len 12,5 % z HDP, keď za priemerom krajín EÚ 27 tento podiel zaostával o 5 p. b. Podstatne vyššie hodnoty boli zaregistrované tak v Maďarsku (ktoré sa však zvýšenými výdavkami na sociálnu ochranu dostalo do väčších problémov so splácaním deficitu verejných financií) ako aj v Českej republike. Pritom pokles hodnoty tohto indikátora za posledné dve analyzované obdobia bol na Slovensku spolu s Poľskom z uvedených krajín najintenzívnejší. Prípadný pokles tohto podielu nepripadá do úvahy kvôli napätosti medzi príjmami a výdavkami na sociálnu ochranu (napríklad problémy s financovaním zdravotníctva, konkrétne s platmi lekárov a zdravotníckeho personálu). K tomu sa pridružujú aj ďalšie problémy v napätosti zdrojov a výdavkov financovania ďalších častí verejného sektora a verejných služieb (problémy s financovaním školstva, vedy a výskumu, nedostatočné výdavky na aktívnu politiku trhu práce a pod.).

Zdanenie nákladov práce predstavuje stále významný zdroj z celkového objemu vybraných daní. Na Slovensku to v roku 2009 predstavovalo 43,5 %, keď aritmetický priemer za krajiny EÚ 27 dosiahol 48,0 %. Z krajín skupiny V 4 len Poľsko malo nižší podiel vybraných daní z celkového objemu daní, a to 38,2 %. Tak Maďarsko (49,9 %) ako aj Česká republika (56,5 %) zaregistrovali podstatne vyšší podiel daní zo zdanenia nákladov práce na celkovom objeme vybraných daní ako Slovensko.

* * *

Medzinárodné porovnanie úrovne mesačných nákladov práce potvrdilo, že Slovensko predstihlo Poľsko a Maďarsko a v roku 2010 je spomedzi krajín skupiny V 4 hneď za Českou republikou, čo zhoršuje postavenie Slovenska v rebríčku konkurencieschopnosti, a to tak nákladovej konkurencieschopnosti (cost competitiveness) ako aj faktora atraktívnosti krajín pre prílev PZI. Ex post možno z pohľadu vývoja ekonomickej a finančnej krízy konštatovať,

že zavedenie eura malo tak pozitívne ako aj negatívne dôsledky, keď prílišná stabilita eura oproti národným menám ostatných Stredo- a Východoeurópskych krajín priniesla relatívne zhoršenie konkurencieschopnosti úrovne nákladov práce. Nárast úrovne mesačných nákladov práce však nie je dramatický a je dostatočne krytý rastom produktivity práce; dokonca má Slovensko vzhľadom na úroveň produktivity práce stále rezervu v raste nákladov práce.

Hospodárska politika štátu by nemala za každú cenu znižovať náklady práce prostredníctvom znižovania daňového klinu, resp. implicitnej miery zdanenia pracovných príjmov, pretože Slovenská republika podľa medzinárodného porovnania so svojimi hlavnými konkurentmi (z krajín EÚ) má primerané hodnoty daňového zaťaženia práce. Ďalšie znižovanie daňového zaťaženia práce by mohlo deformovať následné rozhodnutia vlády v oblasti financovania príjmov a výdavkov na sociálnu ochranu. Slovensko by sa malo sústrediť nielen výlučne na úroveň nákladov práce a úroveň daňového zaťaženia práce, ale by sa malo v strednodobom horizonte zamerať na ďalšie faktory konkurencieschopnosti (napríklad podľa SEF a podľa IMD Lausanne) i podľa faktorov atraktívnosti krajiny pre prílev PZI (napríklad zlepšenie miery zamestnanosti a zníženie miery nezamestnanosti).

Slovensko v posledných rokoch realizovalo aj odporúčania OECD pre zabezpečenie progresivity daňového klinu, ale len na strane najnižších pracovných príjmov, a to zavedením nezdaniiteľnej časti základu dane pri dani z príjmov (napríklad v roku 2010 z priemernej mzdy vo výške 769 EUR pre slobodnú osobu bez detí predstavoval daňový klin 41,9 % a podiel dane z príjmu 6,05 %; z minimálnej mzdy vo výške 308 EUR bol daňový klin len 25,9 % a podiel dane z príjmu na nákladoch práce 0,0 %). Slovensko by malo upustiť od systému rovnej dane a postupne zaviesť a zvyšovať mieru progresívneho zdanenia príjmov, a to aj v súvislosti s predpokladaným zblížovaním fiškálnych politík členských krajín EÚ.

Splnenie cieľov Stratégie 2020 nie je samoúčelné, avšak konkrétne ciele budú vyžadovať zvýšenie verejných výdavkov, napríklad na financovanie vedy a výskumu, ale aj na zvýšenie výdavkov na aktívne politiky trhu práce v súvislosti s vysokou mierou nezamestnanosti a najvyššej miery dlhodobej nezamestnanosti v Európskej únii i potrebou zvýšenia miery zamestnanosti. To vytvorí tlak na príjmovú časť verejných financií. Prispejú alebo neprispejú dane z nákladov práce k zníženiu deficitu verejných financií v podmienkach realizácie Stratégie 2020, alebo sa potrebné zvýšenie príjmov verejných rozpočtov udeje len nepriamymi daňami (napríklad spotrebnými daňami a DPH)? To je otázka, ktorá je mimo kompetencie ekonomického výskumu. Tento príspevok priniesol informácie, ktoré vyplynuli z medzinárodného porovnania pre ďalšiu diskusiu ako optimalizovať daňový systém a osobitne systém zdanenia práce v Slovenskej republike.

Literatúra:

European Commission (2003): „European competitiveness report 2003“, Commission staff working document, Luxembourg, 2003.

European Commission (2011): Taxation trends in the European Union.

Eurostat (2011): Statistics in focus 17/2011.

Carone, G, Salomäki, A. (2001): Reforms in tax-benefit systems in order to increase employment incentives in the EU. Economic Paper, No. 160. European Commission.

Havlik, P. (2005): Unit labour costs in the new EU member states, Statistika 4/2005.

Havlik, P., Leitner, S. und Römisch, R. (2011): Arbeitskosten, Steuerbelastung und Wettbewerbsfähigkeit in Österreich im Vergleich mit ausgewählten CEEs, Statistical Reports 4/2011, WIIW, Wien.

OECD (1996): Pushing ahead with the strategy.

OECD (2007): Employment Outlook.

OECD (2010): OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2010, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-svk-2010-en>.

OECD (2011a), Education at a Glance 2011: OECD indicators, OECD Publishing.
<<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>>.

OECD (2011b): Taxing Wages 2010, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2010-en>.

OECD (2011c), Revenue Statistics 2011, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/rev_stats-2011-en-fr>.

Remeta, Ján (2011): Daňové zaťaženie práce na Slovensku je stále vysoké, Odmietneme odporúčanie OECD presunúť daňové zaťaženie na nepriame dane?, Inštitút finančnej politiky Ministerstva financií SR 2011/15, <www.finance.gov.sk/ifp>.

Schmutzler, A. (1999): The New Economic Geography, Journal of Economic Surveys, Vol. 13 (4), pp. 355-79.

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

<<http://www.oecd.org/dataoecd/58/4/38608747.pdf>>.

<<http://www.imd.org>>.

KONTAKT:

Ing. Ján Košta, CSc.
Ekonomický ústav SAV
Šancová 56
811 05 Bratislava
e-mail: jan.kosta@savba.sk

SITUÁCIA ŽIVNOSTNÍKOV VO VZŤAHU K ODBORNEJ PRÍPRAVE A MONITORING VÝVOJA PRACOVNÝCH MIEST

Abstrakt

Predkladaný článok je rozdelený do dvoch častí. Prvá časť sa venuje štatistickému zisťovaniu u podnikateľov a výsledkom za tretí štvrtrok 2011 a druhá problému stredného odborného vzdelávania. Štatistické zisťovanie u podnikateľov je samostatnou aktivitou v rámci Národného projektu NP XIV – 2 Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovania potrieb trhu práce a sleduje dynamiku tvorby a zániku pracovných miest u podnikateľov v jednotlivých regiónoch SR. Podrobnejšie sleduje voľné pracovné miesta podľa zamestnaní. Stredné odborné vzdelávanie sa v súčasnosti nachádza v nie veľmi priaznivej situácii, keďže len málo dobrých žiakov javí záujem o takýto typ vzdelania. V závere príspevku sú načrtnuté niektoré kroky, ktoré by mohli zlepšiť situáciu na trhu práce.

Abstract

The article is divided into two parts. The first part deals with the Statistical survey on entrepreneurs and the results for the third quarter of 2011. The second part engages with the issue of training. The statistical survey on entrepreneurs is an activity within the National Project NP XIV - 2 The survey on open and closed job and labour market forecasting. It focuses on the dynamics of job creation and job losses of entrepreneurs in the different regions of Slovakia and on the detailed information on vacancies sorted by occupations. Training is not in a very favorable state of current affairs since only few good students seem to be interested in this type of education. At the end of the article some steps are outlined that could improve the situation on the labour market.

Štatistické zisťovanie u podnikateľov

Štatistické zisťovanie u podnikateľov je aktivita č. 1 v rámci Národného projektu XIV – 2 Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovania potrieb trhu práce, ktorý sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Gestorom zisťovania je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia práce, konečným prijímateľom je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR a realizátorom Trexima Bratislava. Zisťovanie je pod značkou Štatistické zisťovanie u SZČO PM(MPSVR SR) 1-04 zapísané v Programe štátnych štatistických zisťovaní a realizuje sa štvrťročne.

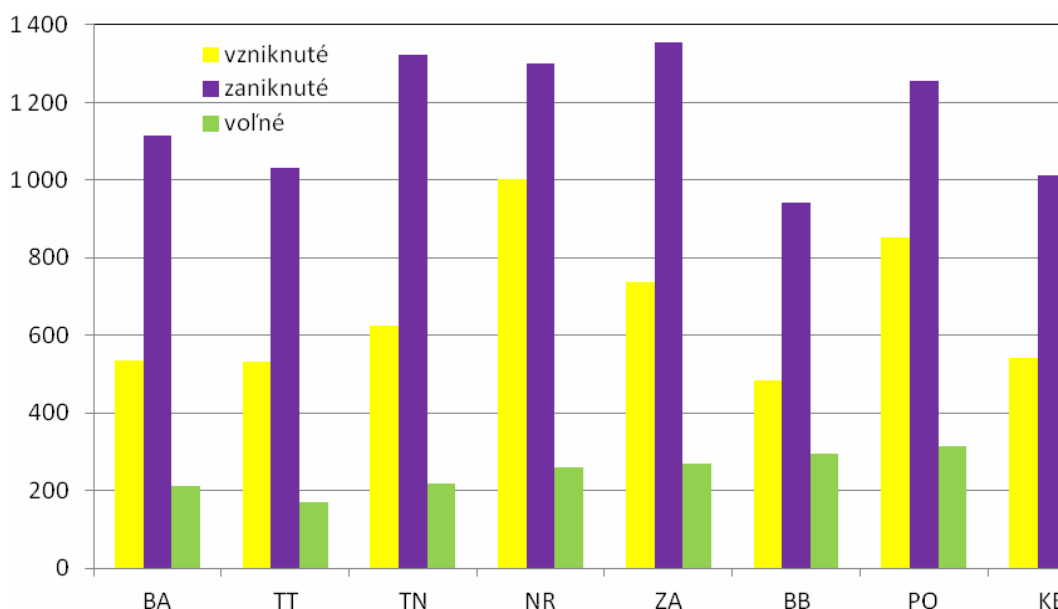
V zisťovaní sa sledujú aktuálne údaje o vzniknutých, zaniknutých, voľných a obsadených pracovných miestach u podnikateľov – samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO). Prostredníctvom týchto podrobných údajov s požiadavkami na obsadenie voľného pracovného miesta, ako aj sledovaním dynamiky vzniku a zániku pracovných miest napomáha k zosúladzovaniu dopytu a ponuky na trhu práce v jednotlivých regiónoch. Tým pomáha skracovať dobu neobsadenosti pracovného miesta a umiestňovať na trh práce uchádzačov o zamestnanie v čo najkratšom možnom čase.

V treťom štvrtroku 2011 bolo do zisťovania zapojených 9 512 SZČO, ktorí boli vybraní stratifikovaným náhodným výberom bez opakovania (kritériá: kraj, odvetvie ekonomickej činnosti SK NACE Rev.2, veľkosť organizácie). Výsledky boli dopočítané na celú oporu výberu, a teda všetkých SZČO v SR s aspoň jedným zamestnancom. Miera návratnosti dosiahla úroveň 96,29 %. V každom sledovanom štvrtroku prekročila úroveň 95%.

V SR tak počas tohto štvrtroka vzniklo u SZČO 5 311 pracovných miest, zaniklo 9 332 a k 30. septembru 2011 bolo voľných 1 836 pracovných miest. Regionálne rozloženie sledovaných ukazovateľov je znázornené na grafe 1. Najviac pracovných miest vzniklo v Nitrianskom kraji, zaniklo v Žilinskom a bolo voľných v Prešovskom kraji. Naopak, najmenej pracovných miest vzniklo aj zaniklo v Banskobystrickom kraji a najmenej bolo voľných v Košickom. Dlhodobo je najviac voľných miest v Prešovskom a najmenej v Košickom kraji.

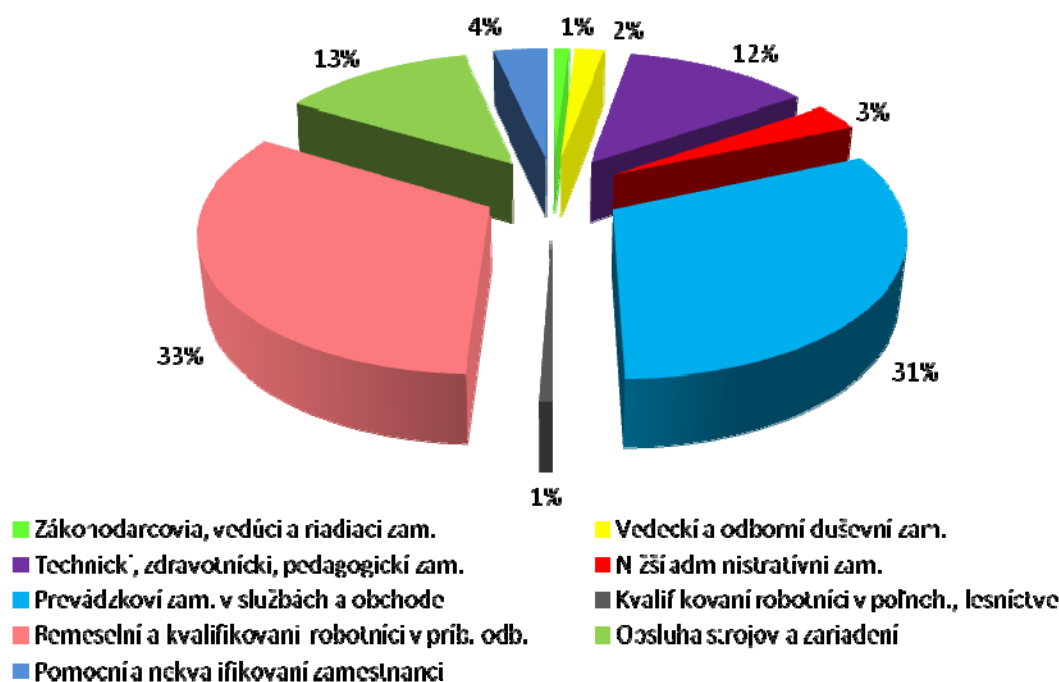
Graf 1

Vzniknuté, zaniknuté a voľné miesta v krajoch SR



Rozloženie voľných pracovných miest v jednotlivých hlavných triedach KZAM (Klasifikácia zamestnaní) zobrazuje graf 2. Z povahy činností, ktoré zväčša vykonávajú SZČO vyplýva, že najviac pracovných miest bolo voľných v hlavnej triede 7 – Remeselní a kvalifikovaní robotníci a v hlavnej triede 5 – Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode.

Graf 2

Voľné pracovné miesta podľa hlavných tried KZAM

V prípade regionálneho rozloženia najpočetnejších hlavných tried bola situácia nasledujúca: prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode chýbali najviac v Bratislavskom, Banskobystrickom a Košickom kraji, remeselní a kvalifikovaní robotníci v Trnavskom, Trenčianskom a Prešovskom kraji. V Nitrianskom kraji boli najviac žiadaní zamestnanci na pozíciách obsluha strojov a zariadení a v Žilinskom technickí, zdravotníck a pedagogickí zamestnanci.

Konkrétne zamestnania, u ktorých sa najviac prejavil nedostatok vhodných pracovníkov, boli:

- Kuchári
- Čašníci, servírky
- Vodiči nákladných automobilov a ťahačov
- Predavači v obchodoch
- Obchodní cestujúci, obchodní zástupcovia
- Stolári, rezbári a výr. výrobkov z dreva
- Krajčírky, vyšivači a zamestnanci v príbuzných odboroch
- Zvárači, rezači plameňom a spájkovači
- Murári, kamenári, omietkáři

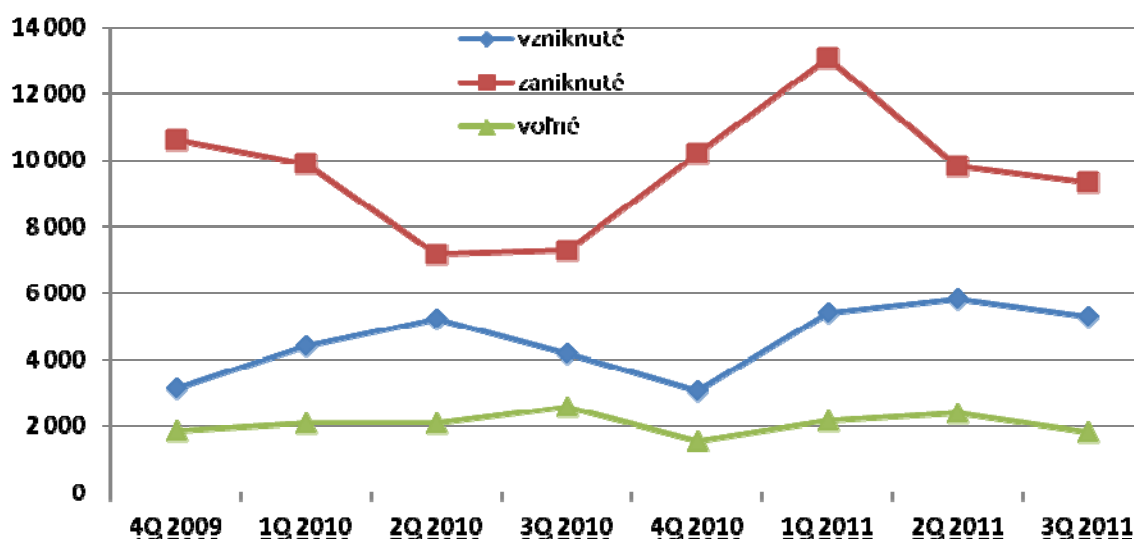
Ďalšími položkami, ktoré sa sledujú pri voľnom pracovnom mieste, sú dátum, odkedy je pracovné miesto neobsadené a dĺžka úväzku. Dĺžka neobsadenosti hovorí o tom, či je náročné obsadiť pracovné miesto uchádzačom. V treťom štvrtroku 2011 sa zvýšila dĺžka neob-

sadenosti o 20 kalendárnych dní na 78. V súčasnosti, kedy je vysoký počet nezamestnaných, to indikuje nevhodných alebo nekvalitných uchádzačov o zamestnanie. Pre slovenský trh práce nie sú časté pracovné zmluvy na skrátený pracovný úväzok. Tento trend potvrdzujú aj výsledky tohto zisťovania, kedy v treťom štvrtroku 2011 bolo 95 % z celkového počtu voľných miest ponúkaných na plný pracovný úväzok.

Odvetvia, ktoré zaznamenali najvyššie pohyby pri vzniknutých, zaniknutých a voľných pracovných miestach, sú:

- obchod
- stavebníctvo
- priemyselná výroba
- ubytovacie a stravovacie služby
- doprava a skladovanie

Graf 3
Vývoj počtu pracovných miest od 4. štvrtroku 2009



Na grafe 3 je uvedený vývoj počtu vzniknutých, zaniknutých a voľných pracovných miest. Zaniknuté pracovné miesta boli v každom sledovanom období najpočetnejšie. Počty voľných miest sa pohybujú okolo úrovne 2 000.

Problémy v oblasti stredného odborného vzdelávania

Aj výsledky zo zisťovania o pracovných miestach u podnikateľov signalizujú nesúlad v ponuke a dopyte na trhu práce. Tento nesúlad vyplýva z celkového nezájmu žiakov a rodičov o odbornú prípravu na remeslo. Stredné odborné školy nemajú v súčasnosti v spoločnosti dobré meno. Vďaka súčasnému trendu, kedy veľa „trojkárov“ smeruje na gymnáziá, na stredné odborné školy smerujú horší žiaci a rodičia sa boja aj o ich budúcnosť, či

„nesklázu“ na šikmú plochu. Začína sa prejavovať negatívny trend nedostatku kvalitných remeselných pracovníkov. Napríklad v Prešove už niekoľko rokov nebol otvorený študijný odbor krajčír. Naopak, o populárne odbory typu kaderník alebo kozmetička nie je núdza ani na stredných školách, ani na rekvalifikačných kurzoch. Ale o pár rokov bude tento stav v súvislosti s poklesom demografickej krivky alarmujúci.

Práve tento problém je dôsledkom nedostatočnej regulácie zo strany Krajských školských úradov a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, keďže ide o nekoordinované otváranie študijných odborov, ktoré je v gescii vyšších územných celkov.

Tento stav však priamo súvisí s financovaním školstva, teda normatívmi na žiaka. Len máloktorá škola si v súčasnosti dovoľí vylúčiť žiaka, pretože by prišla o peniaze. Ďalším problémom je nedostatočná participácia zamestnávateľov na financovaní stredného odborného vzdelávania, ide o nevhodne nastavený nástroj „Fond pre odborné vzdelávanie“. Preto je potrebná užšia spolupráca zamestnávateľov priamo s vybranými „satelitnými“ školami, keďže na školách je nepostačujúce materiálno-technické vybavenie a absentujú moderné technológie.

Tento nepriaznivý stav sa však stále dá zmeniť. Základom je osвета širokej verejnosti v oblasti odborného školstva a remesiel. Remeslo má zlaté dno, zručný remeselník si môže vyberať zákazky a práve týmto zamestnaniam je potrebné vrátiť patričné postavenie v spoločnosti. Dôležité je zlepšiť komunikáciu a spoluprácu stredných a základných škôl. V súčasnosti výchovní poradcovia na základných školách odporúčajú lepším žiakom automaticky gymnáziá. Všetci však nemôžu pracovať v kancelárii. Významný vplyv na zvýšenie povedomia o remesle by mohlo byť opätovné zavedenie koncepcie majstrovského vzdelávania. V záujme zachovania kontinuity v príprave na povolanie, kedy sa žiak zapája do pracovného procesu už na strednej škole a po skončení štúdia má zamestnávateľ „hotového“ pracovníka, ktorého nemusí zaúčať na prácu a má s ním skúsenosti.

Dôležitá je však najmä regulácia škôl a učebných a študijných odborov, ktoré sa majú zriadiť a otvoriť jednak v súlade s dlhodobou stratégiou potrieb trhu práce, čiže vyvstáva potreba zmapovania požiadaviek zamestnávateľov, ďalej v súlade s klesajúcim vývojom populačnej krivky, predovšetkým pomerným znížením počtu gymnázií a vytvorením spádového regionálneho rozmiestnenia škôl.

KONTAKT:

Ing. Mária Majdová
 TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.
 Drobného 29
 844 07 Bratislava
 e-mail: majdova@trexima.sk
 tel: 02/333 222 17

VPLYV ĽUDSKÉHO KAPITÁLU NA TRH PRÁCE V KONTEXTE NOVEJ EKONOMIKY¹

Abstrakt

V podmienkach novej ekonomiky sa prejavuje riziko a neistota na trhu práce súvisiace s rastúcou akceleráciou technologického pokroku, ktorý sa pretransformuje do kvalitatívne nových produktov a služieb. Tento proces povedie k vytváraniu nových pracovných miest založených na tvorivých myšlienkach a inováciách, ktorých predpokladom je akumulácia vedomostí a znalostí, teda ľudského kapitálu. S rastom podielu firiem využívajúcich moderné informačné a komunikačné technológie na tvorbe HDP možno očakávať reštrukturalizáciu tradičných priemyselných štruktúr, zvyšovanie zamestnanosti v odvetví služieb a rast strategického významu ľudského kapitálu. Nestabilita a nové formy komunikácie a informačných technológií vymedzia flexibilné obrysy pracovných trhov v širšom ekonomickom priestore - trhov práce EU, resp. globálnych trhov práce.

Abstract

The main contribution of this scientific project will be the examination of various effects of risk and uncertainty in the labour market in the connection with accelerating technological development which is to be transformed into new, higher-quality goods and services. This process will lead to creation of new jobs based on creative ideas and innovation, on condition of accumulation of knowledge – meaning the human capital. Companies using modern information and communication technologies, taking up higher and higher shares of GDP every year, put pressure on the need for restructuring the traditional industry structures, contribute to higher employment in the sector of services and help to increase the strategic function of human capital. Instability and new means of communication and information technologies define flexible profiles of labour markets in a broader economic area – labour markets in EU, global labour markets.

1. Úvod

Vplyvom rýchleho rozvoja technologických inovácií zhmotnených v nových produktoch a službách dochádza k akcelerácii zmien a procesov globalizácie. V súčasnosti sa môžeme

¹ Príspevok vznikol v rámci riešeného projektu OP VaV s názvom *Vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí* (ITMS 26240120032). Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ.

stretnúť s dvoma názorovými prístupmi na prebiehajúce procesy. Jeden z prístupov predpokladá, že tieto zmeny vedú k vzniku novej ekonomiky, ktorá je kvalitatívne odlišná od prechádzajúcej – nová ekonomická paradigma [1, 6, 16]. Druhý prístup naopak predpokladá, že napriek rozsiahlej dynamike inovácií v oblasti IKT nedochádza k zásadným zmenám v podstate trhovej ekonomiky. Zmeny, ktoré nastávali, nastávajú a budú naďalej nastávať stále vychádzajú z logiky a princípov existujúcich pravidiel trhovej ekonomiky.

OECD [17] definuje znalostnú ekonomiku ako trend vo vyspelých ekonomikách smerom k väčšej závislosti na poznatkoch, informáciách a vysokokvalifikovaných pracovných zručnostiach a rastúcu potrebu prístupu podnikov a verejného sektora k nim (2005).

2. Zmeny na trhu práce v znalostnej ekonomike

Podľa nášho názoru, ekonomika a spoločnosť 21. storočia sú dynamicky sa vyvíjajúce organizmy. Predstavujú vzájomne prepojený celok, ktorý sa prostredníctvom neustále prebiehajúcich procesov deštrukcie a kreativity mení a obnovuje na inej úrovni. To si vyžaduje nový prístup ku skúmaniu, ktorý akcentuje dynamiku vývoja a prebiehajúcich zmien. Nie je možné nazerať na ekonomiku staticky, ako na mechanizmus, ktorého jednotlivé prvky možno riadiť, usmerňovať a upravovať v daných dimenziách. Nová ekonomika, novovytvárajúca sa štruktúra ekonomiky ako ekonomický model je charakterizovaná nasledovne:

- prienik moderných informačných technológií do všetkých oblastí ekonomiky
- základom je produktivita práce, rast vyvolaný novými informáciami, znalosťami, inováciami
- rast konkurencieschopnosti
- trvalo udržateľný rozvoj
- hlavnou formou kapitálu je ľudský kapitál – informácie a znalosti.

Na rozdiel od industriálnej etapy rozhodujúcimi faktormi sa stávajú veda a jej širokospektrálna aplikácia v symbióze s všestranným rozvojom človeka a jeho tvorivých síl.

V súvislosti s prechodom k znalostnej ekonomike môžeme zaznamenať nasledujúce zmeny na trhu práce a v ponímaní pracovnej sily:

- ponímanie práce ako ľudského kapitálu - človek prestáva byť súčasťou masy homogénnej pracovnej sily, je vítaná jeho jedinečnosť,
- dôraz na vzdelanie a celkovú kultiváciu intelektu,
- potreba flexibilného trhu práce, tlak na vyššiu kvalitu vzdelávania (korekcia obsahu vzdelávania, rast tlaku na kvalitu vysokých škôl).
- schopnosť elektronického kontaktu so štátnymi orgánmi.

Uvedené zmeny sa prenášajú aj do zmien v štruktúre zamestnanosti. Stabilné pracovné miesto s vysokými príjmami si budú môcť udržať len takí zamestnanci, ktorí budú ochotní neustále sa vzdelávať a získavať nové pracovné schopnosti, znalosti, kreatívne sa prispôbovať

novým požiadavkám vo svojom odbore. Nízkokvalifikovaná pracovná sila bude najviac ohrozená rastom nezamestnanosti a poklesom príjmov.

Prechod od neobmedzeného rastu k trvalou udržateľnému rozvoju vyplýva z nutnosti umožniť nielen súčasný ale aj budúci rozvoj jednotlivcov a celej spoločnosti. V industriálnej etape vývoja bol ekonomický rast umele podporovaný maximalizáciou rastu spotreby, maximalizáciou ziskov, masovou sériovej produkciou. V novej ekonomike sa predpokladá primeraná spotreba tovarov a služieb, diverzifikácia produkcie a služieb podľa individuálnych potrieb. Motivácia zamestnancov spočíva v ich identifikácii sa s cieľmi spoločnosti. Hlavným kritériom by mala byť spokojnosť jednotlivcov. Trvalo udržateľný ekonomický rast je tvorený rastom produktivity práce a konkurencieschopnosti ekonomiky, čo vytvára predpoklady pre tvorbu nových pracovných miest vyžadujúcich si vysokú kvalifikáciu, vysoké zručnosti. Hlavným faktorom rastu je ľudský kapitál – znalosti, nápady, kreativita, ktoré sú kľúčom k vytváraniu nových pracovných miest. Zároveň možno konštatovať, že riziko, nepredvídateľnosť, neistota a sústavná zmeny budú skôr pravidlom ako výnimkou.

3. Ľudský kapitál ako predpoklad flexibility pracovnej sily

Ekonomický rast v podmienkach novej ekonomiky je jednoznačne spájaný s rastom úlohy ľudského kapitálu. Investície do vzdelania zvyšujú celkový dôchodok (G. Becker, M. Friedman). Výnosy z investícií do ľudského kapitálu, t.j. mzdy, dôchodky a bohatstvo sú v súčasnosti vyššie než výnosy z investícií do iných oblastí. Empirické analýzy naznačujú, že úspešne sa rozvíjajúce ekonomiky sú už dnes založené na znalostiach (knowledge based economy). Autori píšuci o spoločnosti postindustriálnej, informačnej či o spoločnosti znalostnej (J. Naisbitt, 1982, R. Dahrendorf, 1991, P. F. Drucker, 1993) sa zhodujú v tom, že vzdelanie, znalosti a informácie sa stávajú najdôležitejším tvorcom hodnoty a bohatstva.

Vzdelaný človek disponujúci vysokým ľudským kapitálom je ochotný využívať existujúce príležitosti na nadobudnutie nových znalostí, môže meniť pracovné zaradenie, čo mu dáva určitú nezávislosť na jednom konkrétnom pracovnom mieste. Ponímanie tejto istoty práce je širšie a znamená trvalé zapojenie človeka do pracovného procesu, čo vytvorí na trhu práce mobilnú aktívnu zamestnanosť. Ekonomický pojem ľudský kapitál uviedol do ekonomickej teórie Milton Friedman, jeho ďalším rozpracovaním sa zaoberali ďalší ekonómovia hlásiaci sa k chicagskej škole, predovšetkým T.W.Schultz a G. Becker. V ekonomickej teórii je známy hlavne Beckerov ekonomický prístup pri rozhodovaní sa človeka o vzdelaní, ktorý rozpracoval v knihe Human Capital (1964). Becker predpokladá, že vo všetkých oblastiach ľudského rozhodovania, a teda aj pri rozhodovaní sa o vzdelávaní aplikuje človek rovnaký princíp: porovnáva náklady a výnosy pri každom rozhodnutí. Ľudský kapitál má na rozdiel od fyzického kapitálu špecifický charakter. Jeho nositeľom je človek, ktorý je jedinečný tým, že disponuje určitými schopnosťami, ktoré nadobúda predovšetkým v procese vzdelávania a praktickými skúsenosťami. Ľudský kapitál je vzdelávaním na všetkých typoch škôl procesom učenia

kultivovaný na základe nadania a talentu, ale je podporovaný aj osobnostnými charakteristikami človeka ako je napr. vytrvalosť, cieľavedomosť, komunikatívnosť a dotvára ho aj spôsob správania, obliekania a celkový výzor človeka. Chigagská škola chápe proces vzdelávania ako proces investovania do ľudských schopností a aplikuje pritom poznatky všeobecne platné pre proces investovania. Vzdelávanie nechápe ako proces spotreby a peniaze vynaložené naň ako spotrebný výdavok, t. j. znižujúce mieru úspor, ale chápe ho ako a Salai- Martin (1992) a Becker, Murphy a Tamura (1990) ľudský kapitál a peňažné výdavky na vzdelanie chápe ako investičné výdavky. Náklady na vzdelanie ako investíciu pozostávajú nielen z explicitných nákladov ako je školné náklady na literatúru a študijné pomôcky, ale sú doplnené aj nákladmi obetovanej príležitosti, ktoré závisia od hodnoty času potrebného na získanie vzdelania. najčastejšie sa táto hodnota vyjadruje prostredníctvom čistej ušlej mzdy ako výnosu z druhej najlepšej príležitosti, ktorú človek neinkasuje, ale je súčasťou jeho investície do vzdelania. Na základe práce Mincera (1974)² sa začala väčšia pozornosť venovať aj empirickému výskumu investícií do ľudského kapitálu. Na základe jednoduchej regresnej analýzy vzťahu medzi mzdami a rokmi vzdelávania, ktorá bola rozšírená o hrubý odhad merania pracovnej prípravy a získavania praktických skúsenosti v období po skončení školského vzdelávania poukázal na význam vzdelávania a pracovnej prípravy pre formovanie ľudského kapitálu. Významnou mierou teóriu ľudského kapitálu obohatili Becker (1962) a Oi (1962) rozlišovaním medzi všeobecnou prípravou alebo znalosťami a konkrétnou prípravou a znalosťami. Školské vzdelávanie prevažne umožňuje získať všeobecný ľudský kapitál využiteľný aj vo viacerých firmách, pričom konkrétna znalosť na úrovni firmy – špecifický ľudský kapitál je využiteľná len vo firme, ktorá ju poskytuje. Špecifický ľudský kapitál by teda mal byť zachytený v účtovníctve ako jedno z hlavných aktív firmy.³ Investície, ktoré sú určené pre využitie v konkrétnej firme, ktorá musí byť zdieľaná zamestnávateľmi ako aj zamestnancami. Každá zo strán sa môže snažiť o to, aby získala po uskutočnení investície maximálne množstvo renty. Renta a protichodnosť záujmov vyplývajúca zo špecifických investícií zohrávajú rozhodujúcu úlohu v modernej teórii organizácie.

Keď sa človek rozhoduje o investícii do vzdelania, uvažuje o svojich budúcich vyšších zárobkoch, ktoré môže získať, ak bude ponúkať na trhu práce kvalifikovanejšiu prácu. Výnosom z investície do vzdelania nie je len vyšší pracovný príjem, ale aj ďalšie nepeňažné výhody spojené s vyššou spoločenskou prestížou budúcej práce. Nové pracovné a spoločenské prostredie so sebou prináša aj nové spoločenské vzťahy a kontakty. Tieto výnosy sa nedajú presne vyčíslieť, ale na druhej strane dotvárajú kvalitu osobnosti človeka a teda aj ľudského kapitálu. Investície do vzdelania možno teda chápať aj ako investíciu do spoločenského postavenia.

Ľudský kapitál okrem ekonomického rozmeru má v sebe zakomponovaný aj rozmer sociálny a kultúrny (Brožová 2003). Sociálny rozmer ľudského kapitálu závisí od vzdelania,

² Mincer, Jacob: *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, 1974.

³ Becker, G.S. : *Teorie preferencí*. Praha: Grada Publishing, 1997, s. 197.

ktoré umožňuje človeku získať lepšie pracovné miesto s vyšším príjmom a obvykle sa spája aj s vyšším spoločenským postavením a životným štýlom. Vzdelanie umožňuje vyššiu kvalitu života a prispieva k naplneniu ambícií jednotlivca. S ľudským kapitálom môžeme spájať aj kultúrny rozmer ľudského kapitálu. Vzdelaním si človek osvojuje aj určitý štandard správania, vyjadrovania čo súvisí s dotváraním kultúrneho prostredia v ktorom žije on, jeho rodina, priatelia, známi, čím ovplyvňuje formovanie celospoločenských kultúrnych hodnôt a ich odovzdávanie budúcim generáciám. Hodnotu týchto celospoločenských výnosov je veľmi ťažké vyjadriť v peňažnej podobe. Výnosy i investície do vzdelania má nielen samotný človek, ale aj jeho rodina a v konečnom dôsledku aj celá spoločnosť.

3.1. Protirečenia pri formovaní ľudského kapitálu v podmienkach novej ekonomiky

V podmienkach globalizácie a formovania novej – znalostnej ekonomiky sa ukazuje, že na trhu práce sa v súvislosti s formovaním ľudského kapitálu objavujú nové fenomény, ktoré pôsobia protirečivo: problémy s migráciou pracovných síl v EÚ a problém prekvalifikovanosti pracovných síl.

Taktiež správanie sa transnacionálnych korporácií vedie k značnej reštrukturalizácii na trhu práce v tom, že časti svojich činností prenášajú na externých subdodávateľov – outsourcing. Takto sa nemusia zaoberať sociálnymi dôsledkami, nezamestnanosťou, a pod., tieto pociťujú najmä domáce subkontraktorské malé a stredné firmy. Zvyšuje sa tak potreba priamej subvenčnej pomoci malého a stredného podnikania národným štátom. Všetky sociálne dôsledky sa presúvajú na národnú úroveň, vládnu politiku, aby zabezpečili zamestnancov voči riziku. Všeobecne sa zdôrazňuje, že najlepším spôsobom ako profitovať z globálnych inovačných sietí je posilnenie inovačných kapacít a rozvoj lokálnych schopností a zručností, ako aj efektívneho inštitucionálneho mechanizmu a takých opatrení hospodárskych politík, ktoré by boli schopné reagovať na špecifické výzvy spôsobené globalizáciou

4. Záver

Na základe uvedeného možno konštatovať, že v ekonomickej teórii ako aj v hospodárskej praxi je potrebné venovať pozornosť rozpracovaniu otázok vzdelávania, vedy, výskumu, vývoja a inovácií. Je taktiež potrebné zadefinovať miesto a úlohy univerzít v národnej ekonomike. Slabinou Slovenska je mimoriadne nízka úroveň investícií do tejto oblasti, ktorá výrazne zaostáva za priemerom EÚ. Nevyhnutným imperatívom pre Slovensko je zefektívniť formy priamej i nepriamej podpory vedy, výskumu a vzdelávania tak, aby sa tieto stali jedným zo základných princípov jeho integrácie do európskeho a svetového výskumného priestoru.

Predpokladom je teda vytvoriť taký ekonomický rámec, ktorý dá príležitosť tým najlepším, ale rovnako poskytne zamestnanecké šance aj osobám, ktoré z rôznych príčin nemajú šancu stať sa špičkovými a vyhľadávanými odborníkmi v danej profesii. Vytvorenie predpokladov na zamestnateľnosť kvalifikačne pestrej skupiny obyvateľstva je dôležité pre elimináciu problémov s nezamestnanosťou.

Literatúra:

- [1] ATKINSON, R. D.: The Past and Future of America's Economy: Long Waves of Innovation that Drive Cycles of Growth. Northhampton, MA: Edward Elgar. 2005.
- [2] BARRO, R. J. - SALA-I-MARTIN, X.: Convergence. Journal of Political Economy. Vol. 100, No. 2, 1992. s. 223-251.
- [3] BECKER, G. S.: Teorie preferencií. Praha: Grada Publishing, 1997. str. 197. ISBN 80-7169-463-0.
- [4] BECKER, G. S. – MURPHY, K. M.- TAMURA, R.: Human Capital, Fertility and Economic Growth. Journal of Political Economy, 98, 1990. s. 12-37.
- [5] BROŽOVÁ, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80- 86429– 6-4.
- [6] FUKUYAMA, F.: Our Posthuman Future: Consequences of the Biotechnology Revolution. 2002.
- [7] KADERÁBKOVÁ, A.: Výzvy pro podnikání - inovace a vzdělání. Praha: Linde nakladatelství, s.r.o., 2004. ISBN 80 -86131 - 50 – 5.
- [8] LAIDLER, D. E. W.: Study on the possible part played by certain primary non-employment incomes in the inflationary process in the United Kingdom. 1977.
- [9] LOUŽEK M.: Zachráni Evropu imigrace? In: Politická ekonomie, roč. 56 , č. 3, 2008.
- [10] LUCAS, R. E.,JR.: On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics 22, 1988. s. 3-42.
- [11] MINCER, J: Schooling, Experience, and Earnings. New York: Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, 1974.
- [12] ROMER, P. M.: Increasing Returns and Long-Run Growth. Journal of Political Economy 94, 1986, s. 1002-1037.
- [13] SCHULTZ, T.W.: The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press, 1963.
- [14] ŠIKULA, M.: Kritická miera rozporov civilizácie a globálna ekonomika. In: Ekonomický časopis, roč. 57, č. 8, 2009. s. 732.
- [15] ŠTEFÁNIK, M.: Problém prekvalifikovanosti ako indikátor situácie ponuky a dopytu na trhu práce. In: Ekonomický časopis, roč. 58, č. 4, 2010.
- [16] THUROW, L.: What we must do to build a new and lasting global prosperity. 2003.
- [17] <<http://www.oecd.org/dataoecd/60/55/35467652.pdf>>.

- [18] <<http://www.sme.sk/e/5597328/merkelová-snaha-o-vytvorenie-multikulturnej-spolocnosti-zlyhala.html>>.

KONTAKT:

doc. Ing. Marta MARTINCOVÁ, PhD.
Katedra ekonomickej teórie
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Ulica Dolnozemska 1
852 35 Bratislava
email: marta.martincova@euba.sk

MONITORING NÁROKOV ZAMESTNÁVATELSKÝCH SUBJEKTOV NA ZAMESTNANCOV – VÝCHODISKO REALIZÁCIE ĎALŠIEHO PROFESIJNÉHO VZDELÁVANIA¹

Abstrakt

Vzdelávanie jedincov patrí k základným cieľom rozvoja modernej spoločnosti. Je to podmienené súčasným náročným sociálno-ekonomickým prostredím, ktoré vyžaduje sústavné zdokonaľovanie, prehĺbovanie, prispôsobovanie a rozvíjanie vzdelanostnej úrovne ľudí. Sprievodným javom súčasného ekonomicko-spoločenského vývoja na Slovensku je nezamestnanosť. Jedným z podstatných dôvodov, prečo majú uchádzači o zamestnanie problém uplatniť sa na trhu práce, je disharmónia medzi ich nadobudnutými vedomosťami a zručnosťami a požiadavkami zamestnávateľov. Vážnym problémom je, že stále početnejšiu skupinu nezamestnaných tvoria absolventi škôl, čo spôsobuje aj vážne sociálno-psychologické problémy. Efektívnosť vzdelávacieho systému je možno zabezpečiť len vtedy, ak zabezpečíme kontinuálny vzdelávací systém v rámci celoživotného vzdelávania.

Abstract

Educational attainment of people included in the order as well as the consequences of modern society. It is a difficult subject to current socio-economic environment that requires continual improvement, deepening, adaptation and development of the educational level of people. An accompanying phenomenon of the present-day development in Slovakia is unemployment. One of the essential reasons why the job applicants find it difficult to assert themselves on the labour market, is a mismatch between their attained knowledge and skills and employer requirements. The fact that an increasingly higher number of the unemployed group is made up of graduates from schools results in serious socio-economic problems. Effectiveness of education system can be secured only if a continuous education system is secured within lifetime education.

Úvod

Schopnosť zamestnať sa a udržať si zamestnanie je spájaná na jednej strane s kvalifikačnou úrovňou a osobnostnou pripravenosťou ľudských zdrojov a na druhej strane s potrebami národného hospodárstva spojenými s tvorbou pracovných miest. Cieľom príspevku je

* Marta Matulčíková, Ekonomická univerzita v Bratislave, Fakulta podnikového manažmentu, Katedra manažmentu, Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava, Slovenská republika; durdovic@euba.sk.

¹ Príspevok prezentuje parciálnu časť výsledkov projektu VEGA 1/0466/11 „Krizový manažment podniku“.

prezentácia parciálnych výsledkov výskumu zameraného na monitoring názorov zamestnávateľov na nároky na vykonávateľov pracovných činností. Východiskom pre realizáciu výskumu sú disproporcie na trhu práce reprezentované štruktúrou uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelávania. Aktivity realizované na trhu vzdelávania musia vychádzať z požiadaviek trhu práce. Najpresnejšie požiadavky na zamestnancov a predstaviteľov manažmentu môžu formulovať len predstavitelia zamestnávateľskej sféry. Uvedené požiadavky by mali byť základom pre prípravu študijných programov vo formálnom vzdelávaní a informácie pre vzdelávacie inštitúcie zabezpečujúce ďalšie profesijné vzdelávanie. Úlohy vzdelávania je potrebné vidieť vo vzťahu k zamestnateľnosti a rozvoju ľudských zdrojov. V tejto súvislosti je potrebné sa zaoberať osobným potenciálom ako subjektívnou podmienkou výkonu pracovných činností. Žiada sa skúmať aspekty disproporcií na trhu práce vo vzťahu k trhu vzdelávania, prezentovať nároky zamestnávateľských subjektov na formálnu kvalifikáciu, požiadavky na prierezové zručnosti, kľúčové kompetencie a zvláštne požiadavky na výkon práce.

Jedným z podstatných dôvodov, prečo majú niektoré skupiny osôb problém uplatniť sa na trhu práce je disharmónia medzi ich nadobudnutými vedomosťami, zručnosťami, spôsobilosťou a požiadavkami zamestnávateľov. Vzniká tu nevyhnutnosť monitorovania požiadaviek trhu práce a tvorby takých variantov riešenia, ktoré by nasmerovávali ľudské zdroje na vzdelávanie v tých študijných odboroch, ktoré by po ich ukončení na rôznych úrovniach vzdelávania vytvárali podmienky zamestnateľnosti. Tak školský vzdelávací systém zabezpečujúci prvotnú prípravu na vzdelávanie ako aj systém vzdelávania dospelých musí zohľadňovať požiadavky trhu práce. Pripraviť účelové vzdelávacie programy je možné len participáciou viacerých zúčastnených strán, ktoré reprezentujú na jednej strane zástupcov zamestnávateľskej sféry a na druhej strane zástupcov vzdelávacích inštitúcií. Vytváranie súladu medzi požiadavkami a zameraním vzdelávacích aktivít je predmetom riešenia druhej etapy projektu VEGA1/0466/11 „Krizový manažment podniku“. Zamestnávatelia potrebujú ľudské zdroje, ktoré sú kvalifikačne a osobnostne pripravené tak, aby umožňovali kvalitný výkon jednotlivých typov prác.

1. Vzdelávanie a uplatniteľnosť na trhu práce

Vzdelávacia politika je významná len vtedy, ak je v súlade s hospodárskym a spoločenským vývojom a dokáže pružne reagovať na zmeny. Pri stanovovaní priorít rozvoja vzdelávacieho systému významnú úlohu zohráva štát a na globálnej úrovni sú to medzinárodné inštitúcie (UNESCO, OECD, Svetová banka, EU a pod.). Systémové nástroje by mali byť také, aby vytvárali skutočne edukačné prostredie a pôsobili motivačne na jedincov a na rozmanité sociálne skupiny.

Aktuálnou snahou Európskych vzdelávacích systémov je pomoc občanom v aktívnom využívaní možností a pohnútok pre prevzatie zodpovednosti za vlastný rozvoj a efektívne napĺňanie

pracovných a osobných cieľov. Zámerom je budovať vlastné portfolio kompetencií reprezentovaných potrebnými vedomosťami, zručnosťami, schopnosťami a spôsobilosťami, ktoré umožňujú aktívny sebarozvoj a profesijnú sebarealizáciu.

Vo vzťahu k plneniu pracovných úloh na pracovisku, pri výkone pracovných činností sa prejavujú vplyvy tak vonkajšieho prostredia, ktoré ovplyvňujú osobnosť človeka vstupujúceho do pracovného procesu *sekundárne* a jeho vlastný osobný potenciál, ktorý má *primárny* vplyv. Osobný potenciál jedinca predstavuje určitý individuálny fond vedomostí, zručností, schopností, psychickej energie, vlastností, postojov a potrieb, ktoré určujú jeho psychickú kapacitu a celkovú výkonnosť. Rozvoj vlastného potenciálu je zámerom rozvoja vzdelávacích aktivít v rámci formálneho počiatočného vzdelávania alebo ďalšieho vzdelávania dospelých.

Vonkajšie prostredie (Franke, Kühlmann, 1990, s. 314-315) nám ovplyvňuje výkon práce a je charakterizované ako objektívny determinant pracovnej činnosti.

Objektívne podmienky pracovnej činnosti sú spojené:

- s prostredím v širšom zmysle slova, kam možno zaradiť politickú, ekonomickú, kultúrnu vyspelosť spoločnosti, spoločensko-ekonomické vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a stimulačné aspekty práce a pod.
- s pracovným prostredím (s prostredím v užšom zmysle slova) – fyzikálne podmienky pracovného prostredia, pracovné nástroje, pomôcky, ochranné pracovné prostriedky, sociálno-psychologická atmosféra na pracovisku, podmienky vyplývajúce z organizácie práce a iné.

Predpoklad pracovného uplatnenia súvisí na jednej strane s osobným potenciálom, ktorý je ovplyvňovaný dosiahnutou úrovňou vzdelania a na druhej strane s vytvorenými podmienkami v jednotlivých regiónoch, ktoré sú determinované rozvojom regiónu a vytvorenými pracovnými príležitosťami. Prehľad uchádzačov o zamestnanie uvádza tab. 1, ktorá poukazuje na výrazné regionálne rozdiely a porovnáva stav uchádzačov o prácu v období, kedy sa dosahy krízového vývoja na slovenskom trhu práce nemali možnosť prejaviť - marec 2007 (Tiruneh, 2010) s obdobím po krízovej adaptácii - marec 2011, ktorý možno považovať aj za nástup druhej vlny recesie. Tab. 1 však signalizuje skutočnosť, že nezamestnanosť na Slovensku v roku 2011 v jednotlivých regiónoch dosahuje vysoké hodnoty. Za Slovensko (za štvorročné obdobie) bol zaznamenaný nárast nezamestnanosti o 48,36 %. V Bratislavskom kraji bol nárast nezamestnanosti viac ako 2 násobný, najväčší zo všetkých krajov. Výrazne ho ovplyvnila nezamestnanosť mužov z 3674 na 9 167, čo predstavuje nárast o cca 2,5 násobok.

Nárast nezamestnanosti sa prejavil aj u osôb s najvyšším vzdelávaním. Núti nás to zamyslieť sa nad skutočnosťou, či pracovné činnosti, ktoré potrebujú zabezpečovať zamestnávateľské subjekty skutočne vyžadujú akademické úrovne vzdelávania, ktoré naši absolventi ukončujú. Porovnanie vývoja uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelávania v roku 2007 a 2011 umožňujú tab. 2 a 3, ktoré bližšie konkretizujú sumárne ukazovatele nezamestnanosti v tab. 1, v členení podľa dosiahnutého stupňa vzdelávania. Údaje sú za marec príslušného roka. Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie je svedectvom toho, že ani terciárne

vzdelávanie s určitou nezabezpečuje zamestnateľnosť. Úvahy by mali smerovať k tomu, aké počty absolventov z jednotlivých úrovní vzdelávania a študijných odborov dokáže naša ekonomika zamestnať. Konkurencia na trhu absolventov je žiaduca, ale nemala by sa týkať vysokých počtov nezamestnateľných kvalifikovaných absolventov.

Tabuľka 1

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie v SR

Rok	2007			2011		
Kraj	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
Bratislavský	3 674	4 217	7 891	9 167	8 893	18 060
Trnavský	7 748	9 090	16 838	14 329	14 281	28 610
Trenčiansky	8 125	8 600	16 725	17 140	15 253	32 393
Nitriansky	15 744	17 794	33 538	23 977	23 628	47 605
Žilinský	10 363	12 608	22 971	22 910	19 007	41 917
Banskobystrický	26 086	27 748	53 834	36 043	32 458	68 501
Prešovský	27 334	27 488	54 822	45 168	36 431	81 599
Košický	28 916	28 995	57 911	44 188	33 610	77 798
Spolu	127 990	136 540	264 530	208 922	183 561	392 483

Zdroj: www.upsvar.sk: Odbor informatiky a štatistiky (marec 2007/marec 2011).

Tabuľka 2

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie v SR podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v marci roku 2007

Kraj	Ved. vzdel.	VŠ	Vyššie vzdel.	ÚSO	ÚSV	ÚS	SO	Vyuč.	ZŠ	Bez vzdel.
Bratislavský	18	1115	72	1630	559	869	20	2123	1430	55
Trnavský	9	559	147	2425	663	1174	68	5701	5787	305
Trenčiansky	17	731	146	2744	535	1674	39	6503	4269	67
Nitriansky	8	1071	172	4778	1206	2203	533	11302	11690	575
Žilinský	4	847	144	3452	741	2112	456	8751	6321	143
Banskobystrický	13	1022	228	6445	1413	3617	140	17549	20101	3306
Prešovský	20	1243	290	6271	1200	3966	244	15184	19342	7062
Košický	11	1311	253	6972	1720	3742	109	17007	21227	5559
Spolu	100	7899	1452	34717	8037	19357	1609	84120	90167	17072

Zdroj: www.upsvar.sk: Odbor informatiky a štatistiky.

Tabuľka 3

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie v SR podľa dosiahnutého stupňa vzdelania v marci roku 2011

Kraj	Ved. vzdel.	VŠ	Vyššie vzdel.	ÚSO	ÚSV	ÚS	SO	Vyuč.	ZŠ	Bez vzdel.
Bratislavský	89	3131	437	3713	1317	2099	28	4536	2592	118
Trnavský	46	1452	487	4715	1125	2836	54	10529	7101	265
Trenčiansky	30	1996	642	5526	1061	4546	51	12821	5650	70
Nitriansky	54	2299	702	7491	1893	4488	331	17731	12067	549
Žilinský	34	2319	757	6515	1515	5519	545	16919	7665	129
Banskobystrický	41	2283	684	9167	2028	6419	91	22258	21516	4014
Prešovský	53	3277	1127	10497	2100	8776	289	24877	22573	8030
Košický	46	3096	940	10270	2574	6510	84	21531	22875	5872
Spolu	393	19853	5776	57894	13613	41193	1473	131202	102039	19047

Zdroj: www.upsvar.sk: Odbor informatiky a štatistiky.

Hodnotenie dosahov vzdelávania na spoločnosť a vývoj ekonomiky sa často zakladajú na nekvantifikovaných tvrdeniach. Na štatistických údajoch to analyzovali Keller a Tvrdý (Keller, Tvrdý 2008), ktorý zistili, že výška vzdelania nesúvisí s vyššou ekonomickou výkonnosťou, ani s mierou podnikateľskej aktivity, ba dokonca ani nie s podielom nezamestnanosti. Možno to vidieť aj z tab. 3 ako nám narastajú uchádzači o zamestnanie aj s vyšším vzdelávaním, vysokoškolským vzdelaním a vedeckou výchovou, v porovnaní s tab. 2. Súčasným vážnym ekonomicko-spoločenským problémom je nízka uplatniteľnosť skupín jednotlivých osôb na trhu práce (Lisý, 2007, s. 436). Individuálne charakteristiky dlhodobo nezamestnaných sú často opísateľné ako kumulácie viacerých handicapov (nižšia úroveň vzdelania, žiadna alebo nedostatočná prax, zhoršený zdravotný stav a pod.), ktoré sa obdobím pracovnej nečinnosti stále prehľbujú. U jedincov sa objavuje nechúť a strach vrátiť sa do pracovného procesu. Vážnym problémom je, že stále početnejšiu skupinu nezamestnaných tvoria absolventi škôl, čo spôsobuje aj vážne sociálno-psychologické problémy. Narastá nám počet osôb, ktorá ešte nikde nepracovala a nemala si možnosť vytvoriť pracovné návyky, získavať pracovné skúsenosti a obohacovať a rozvíjať vedomosti a zručnosti získané vo formálnom vzdelávaní. Existujúca situácia si vyžaduje analyzovať nároky na ľudské zdroje a hľadať príčiny a možnosti riešenia ťažkej uplatniteľnosti určitých skupín osôb na pracovnom trhu.

Je prirodzené, že vyššie vzdelanie dáva lepšie možnosti uplatniť sa a nositeľovi vzdelania poskytuje výhodu v porovnaní s tým jedincem, ktorý disponuje nižšou úrovňou vzdelania. Nezamestnanosť absolventov s najvyšším vzdelaním však nás núti zamyslieť sa nad príčinami tejto situácie a hľadať riešenia. Znamená to, že sa dosahmi vzdelávania, ako aj nákladmi naň v prípade nevyužívania ľudských zdrojov musíme intenzívnejšie zaoberať, nakoľko nám vzdelávanie vytvára základné predpoklady pre výkon práce. Napriek tomu, že množstvo vysoko kvalifikovaných osôb nenájde uplatnenie, pre zabezpečenie ďalšieho vývoja je vzdelávanie rozhodujúce. Bez podpory vedy, výskumu, rozvoja explicitných a tacitných znalostí nie je možné zabezpečovať ďalší spoločenský rozvoj.

2. Požiadavky zamestnávateľských subjektov na zamestnancov

Pracovný výkon zamestnanca závisí od dosiahnutej kvalifikačnej úrovne a ďalších osobných vlastností, schopností a zručností. Súčasné meniace sa podmienky výkonu práce, jej intelektualizácie spôsobuje, že do popredia sa dostáva potreba ďalšieho vzdelávania smerujúca k trvalému prispôbovaniu odbornej pripravenosti ľudských zdrojov požiadavkám pracovných nárokov.

Nároky zamestnávateľských subjektov na kvalifikačnú pripravenosť zamestnancov sú ovplyvňované:

- úlohami a požiadavkami pracovného miesta a jeho postavením v podnikovej hierarchii funkcií;

- pracovnými podmienkami pracovného miesta a celkovým prostredím výkonu práce, ktoré môže mať rôzne dosahy na samotného vykonávateľa práce.

V rámci výskumu sme sledovali viaceré skupiny zamestnancov v rámci vybraných odvetví národného hospodárstva SR podľa Odvetvovej klasifikácie ekonomických činností. Výber podnikov bol vykonaný zámerným výberom, so snahou o zabezpečenie určitej proporcionality. Výskumnú vzorku tvorili zamestnávateľské subjekty, ktoré boli zastúpené 90 podnikmi rôznych veľkostí. Zamestnávateľské subjekty tvorili mikropodniky, malé, stredné a veľké podniky, kde kritériom pre začlenenie bol počet zamestnancov. Oslovovaní boli buď pracovníci personálnych útvarov, útvarov vzdelávania alebo zodpovední manažéri. V prípade malých a mikropodnikov boli oslovovaní majitelia. Celý prieskum bol realizovaný dotazníkovou metódou.

Zber primárnych dát prebiehal prostredníctvom dotazníkov distribuovaných osobne a elektronicky. Dotazníková metóda bola zvolená z dôvodu pomerne ľahkého získania vysokého počtu údajov. Štruktúra dotazníka sa skladala z úvodnej časti slúžiacej na identifikáciu organizácie, respondenta a jeho pracovnej pozície. Druhá časť sa zamerala na hodnotenie fyzických daností, psychických predpokladov a odbornej spôsobilosti zamestnancov vhodnej pre výkon pracovných činností. Tretia časť sa zamerala na potreby vzdelávania a ďalšieho rozvoja zamestnancov. Štvrtá časť sa zamerala na vyjadrenie názorov jednotlivých respondentov o naplnení požiadaviek na zamestnancov potrebných pre výkon po realizácii vzdelávacích aktivít.

Rozhodujúcou časťou výskumu bolo zameranie sa na osobný potenciál zamestnancov, ktorý sme skúmali v 4 významných smeroch:

- **Odborná pripravenosť** – predstavujúca súhrn odborných vedomostí a zručností pre výkon práce. Súčasťou boli aj kľúčové kompetencie. Rámcové vzdelávacie programy pre jednotlivé úrovne vzdelávania predprimárne, primárne, sekundárne a terciárne charakterizujú potrebné kľúčové kompetencie (Veteška, 2011, s. 109). Kľúčové kompetencie predstavujú cieľové stavy, k napĺňaniu ktorých by malo smerovať každé vzdelávanie. Ich charakteristika a obsah vychádza z hodnôt prijímaných spoločnosťou a zo všeobecných predstáv o tom, ktoré kompetencie prispievajú k pracovnému uplatneniu, k vzdelávaniu, k spokojnému a úspešnému životu. Kompetencie predstavujú súbory činnostne zameraných a prakticky využiteľných výstupov, ktorých osvojovanie je dlhodobý a zložitý proces. Európska komisia v Európskom referenčnom rámci definovala 8 oblastí kľúčových kompetencií: komunikácia v materinskom jazyku, komunikácia v cudzích jazykoch, matematické kompetencie a základné kompetencie v oblasti vedy a technológií, kompetencie pre prácu s digitálnymi technológiami, kompetencie pre učenie, kompetencie sociálne a občianske, zmysel pre iniciatívu a podnikavosť, kultúrne povedomie a vyjadrovanie myšlienok, zážitkov a emócií. Je preto snahou, aby kľúčové kompetencie tvorili súčasť

vzdelávania na všetkých úrovniach a tvorili doplnok obsahu odborného vzdelávania a vytvárali celostnú pripravenosť ľudských zdrojov.

- **Výkonová pripravenosť** – je určená psychickou a fyzickou zdatnosťou zamestnanca, jeho odolnosťou proti rušivým vplyvom vyskytujúcim sa v pracovnej činnosti – únava, monotónnosť, stres, frustrácia, psychická záťaž a nárokmi súvisiacimi so sociálnymi zručnosťami a špecifickými nárokmi na výkon práce.
- **Osobnostná pripravenosť** – tvorí ju súbor charakterových a osobnostných vlastností a schopností zamestnanca, kvalita psychických procesov (vnímanie, pozornosť – vysoká koncentrácia, pamäť, myslenie – strategické, tvorivé, pružné), a emočné vlastnosti;
- **Motivačná pripravenosť** – je daná potrebami, záujmami, aspiráciami a ambíciami.

Poznávací výskum sa orientoval na sledovanie požiadaviek, ktoré zamestnávateľské subjekty považujú za najpodstatnejšie u svojich zamestnancov (tab. 4 a tab. 5) a ktoré v ich vyjadreniach sa nachádzali na prvom mieste.

Tabuľka 4

Prehľad prvkov osobného potenciálu zamestnancov podľa vyjadrení respondentov v %

Nároky	Výkonová pripravenosť	Osobnostná pripravenosť			Motivačná pripravenosť
Veľkosť podniku		Charakterové vlastnosti	Inteligentné vlastnosti	Emočné vlastnosti	
Mikropodniky a malé podniky	83,3	100	76,6	93,3	60
Stredné podniky	90	93,3	76,6	63,3	46,6
Veľké podniky	93,3	86,6	66,6	60	63,3

Zdroj: Vlastné výsledky výskumu.

Tabuľka 5

Prehľad nárokov na odbornú pripravenosť zamestnancov podľa názorov zamestnávateľskej sféry v %

Nároky	Teoretické vedomosti	Kľúčové kompetencie				
Veľkosť podniku		Komunikácia v materinskom jazyku	Komunikácia v cudzích jazykoch	Matematické kompetencie a základné kompetencie v oblasti vedy a technológií	Kompetencie pre učenie	Zmysel pre iniciatívu a podnikavosť
Mikropodniky a malé podniky	30	66,6	100	26,6	96,6	100
Stredné podniky	36,6	40	100	46,6	93,3	43,3
Veľké podniky	33,3	50	100	60	80	30

Zdroj: Vlastné výsledky výskumu.

Čísla uvedené v tabuľke predstavujú percentuálne vyjadrenie názorov respondentov, v závislosti od veľkosti podnikov. V každej skupine bolo oslovených 30 respondentov.

Teoretické vedomosti a kľúčové kompetencie vytvárajú základ pre výber, rozmiestňovanie a následne pre ďalšie vzdelávania ľudských zdrojov. Pri rozhodovaní v personálnych aktivitách majú svoje miesto aj ďalšie vlastnosti a zručnosti. Významné pre zamestnávateľa sú aj určité somatické vlastnosti charakterizujúce fyzickú kondíciu. Významnú skupinu nárokov vytvárajú tie vlastnosti, ktoré sú formované postupne a odvíjané od spôsobu a štýlu doterajšieho života a nie sú rýchlo dosiahnuteľné ďalším vzdelávaním, tak ako je to možné v prípade chýbajúcich teoretických vedomostí. Ide hlavne o:

- charakterové vlastnosti, ktoré možno členiť do dvoch významných skupín:
 - **aktivizačné vlastnosti charakteru osobnosti**, ktoré odrážajú vzťah človeka k činnostiam, ktoré vykonáva. Ide o silu vôle byť aktívnym. Kam sa zaraďuje pracovitosť, vytrvalosť cieľavedomosť pohotovosť, iniciatívnosť, samostatnosť, dôslednosť, rozvážnosť, disciplinovanosť atď.
 - **humánne charakterové vlastnosti**, ktoré vyjadrujú vzťah človeka k svetu a určujú jeho základnú hodnotovú orientáciu, vzťah k druhým ľuďom a k sebe samému (postoje, morálka, svedomie). Sem možno zaradiť bezúhonnosť, úprimnosť, česťnosť, tolerancnosť, morálnosť, láskavosť veľkorysosť, ústretovosť, poctivosť, ohľaduplnosť, vernosť, oddanosť, dôstojnosť atď.
- a výkonovú pripravenosť, kde výrazné miesto mali:
 - **nároky súvisiace so sociálnymi zručnosťami kde sa zahŕňa:**
 - spôsobilosť na sebaopoznávanie, poznávanie iných ľudí, úspešnosť v systéme práce s ľuďmi, súťaživosť v pracovnej skupine, vedenie pracovnej skupiny;
 - asertívne správanie, prehlbovanie empatickej asertivity;
 - persuázia (spôsob ovplyvňovania prehováraním alebo poučovaním);
 - kreatívne konanie (Suntingerová, 2010);
 - psychohygiena, zvládanie konfliktov, schopnosť riešenia konfliktov, tvorivé riešenie problémov,
 - **špecifické nároky pre výkon práce**, mimoriadne zmyslové schopnosti, fyzické pohybové vlastnosti, pohotovosť a presnosť pri vyjadrovaní, reprezentatívne vystupovanie, znalosť manažérskych techník, znalosť legislatívy, práva (národného a medzinárodného) atď.

Je možné pozorovať, že teoretické vedomosti nepovažovali inštitúcie za tie najdôležitejšie. V mnohých subjektoch na prvom mieste boli uvádzané jazykové znalosti, charakterové vlastnosti, kompetencie pre učenie, schopnosť sociálnych zručností (čo je zrejmé z tab. č. 4 a 5). Zamestnávatelia vo výraznej miere pociťujú nedostatky u zamestnancov a to v zdvorilom a slušnom správaní sa medzi sebou i so zákazníkmi, často pociťujú nízku úroveň lojality k inštitúcii. Okrem odborných znalostí a zručností, významné pre výkon povolania sa

čoraz viac stávajú tie schopnosti a spôsobilosti, ktoré sú potrebné vo všetkých pracovných pozíciách, vo výkone väčšiny povolání a sú to prvky, ktoré uľahčujú aj adaptačný proces. Ide hlavne o:

- schopnosť učiť sa;
- schopnosť zdôvodňovať a hodnotiť;
- schopnosť kooperovať a komunikovať;
- schopnosť prijímať zodpovednosť;
- schopnosť riešiť problémy;
- samostatnosť, výkonnosť a kreativita.

Na základe realizovaného výskumu možno konštatovať, že zvyčajne ide o tie schopnosti a spôsobilosti, ktorých rozvoj je nedocenený v školskom odbornom vzdelávaní a príprave. Preto v týchto oblastiach nastupuje ďalšie vzdelávanie a mnohé spomenuté osobné dispozície, sú rozvíjané v rámci ďalšieho profesijného vzdelávania v organizáciách. Z prezentovaných názorov zamestnávateľských subjektov možno pozorovať potrebu stratégií vo vzdelávaní orientovanú na rozvoj celostnej osobnosti, vhodnej na tvorbu inovácií, schopnej vyrovnávať sa s rýchlymi zmenami vo výrobe, technike, vede, teda ľudských zdrojov asertívnych, rozhodných, adaptabilných a flexibilných.

Záver

Hlavným ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je nevyužitie potenciálu ľudských zdrojov. Ľudské zdroje, ak sa nevyužívajú nielen že neprinášajú žiaden úžitok, ale naopak zvyšuje náklady spoločnosti. Ak sa pozrieme na vývoj nezamestnanosti v SR podľa dosiahnutého stupňa vzdelania zistíme, že nárast nezamestnaných je pri každom stupni vzdelania. Už ani jeden z troch stupňov terciárneho vzdelávania nezabezpečuje automaticky uplatniteľnosť na trhu práce. Možno teda súhlasiť s tvrdením Kellera a Tvrdého, že škola funguje ako poisťovňa a stáva sa praktickou nutnosťou, ktorá má chrániť pred rizikom vzostupu do nižších vrstiev. Vzdelávanie umožňuje širšie možnosti uplatnenia, pretože človek so širokým poznatkovým záberom sa vie lepšie a rýchlejšie prispôbiť požiadavkám svojho okolia.

Cieľový výstup vzdelávania musí byť formulovaný nárokmi jednotlivých profesií a úlohami, ktoré bude musieť absolvent po ukončení vzdelávania v praxi zvládnuť. Jedným z významných krokov pri príprave vzdelávacích programov sú požiadavky zamestnávateľov a analýza pracovných príležitostí po absolvovaní jednotlivých cyklov vzdelávania. Je potrebné zabezpečiť lepší prístup k informáciám a poradenskú činnosť pre možnosti uplatnenia sa na trhu práce.

Vzdelávanie, nech je jeho forma akákoľvek a realizuje sa v ktoromkoľvek životnom období, je najvýznamnejším faktorom individuálneho rozvoja osobnosti a svojím spôsobom

dosiahnutá úroveň vzdelania ochraňuje jeho nositeľa pred neočakávanými peripetiami, ktoré sú súčasťou života a ktoré musia byť zvládnuté, aby človek žil plnohodnotným životom.

Literatúra:

1. BELZ, H., SIEGRIST, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portal, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.
2. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 57-74, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. DYTRT, Z. a kol.: *Manažérské kompetence v Evropské unii*. Praha: C. H. Beck, 2004. 157 s. ISBN 80-7179-889-4.
4. GRAY, L.: *Marketing Education*. Londýn: Open University Press, 1991, ISBN-13: 978-0335096756.
5. EILLES-MATTHIESSEN, C.: *Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung*. 1. Aufl. Bern: Verlag Hans Huber, 2002. 199 p. ISBN 3-456-83820-4.
6. EURÓPSKA KOMISIA: *Európsky referenčný rámec*. Príloha Doporučenie Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné učenie. Brusel: 2006.
7. FRANKE, J., KÜHLMANN, M.T.: *Psychologie für Wirtschaftswissenschaftler*. Landsberg/Lech : Moderne industrie Verlag, 1990. ISBN 3-478-39090-7.
8. HRONÍK, F.: *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1457-8.
9. KELLER, J., TVRDÝ, L.: *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 183 s. ISBN 978-80-86429-78-6.
10. LANG, R.W.: *Schlüsselqualifikationen. Handlungs-und Methodenkompetenz, Personale und Soziale Kompetenz*. 1. Aufl. München: Verlag C. H.Beck, 2000.579 p. ISBN 3-406-46083-6.
11. LISÝ J. a kolektiv: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Iura Edition, 2007, 634 s. ISBN 978-80-8078-164-44.
12. MATULČIKOVÁ, M, MATULČÍK, J.: *Vzdelávanie a kariéra. Príprava edukačného produktu*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2010, s. 148, ISBN 978-80-225-3020-0.
13. NEMCOVÁ, E.: Z vedeckého života. Horizonty rozvoja slovenskej spoločnosti. In *Ekonomický časopis* 57//2009, č. 6., s. 716, ISSN 0013-3035.
14. POLÁKOVÁ, M. 2009: *Sociálne: EÚ zdôrazňuje potrebu zvyšovania kvalifikácie v rámci boja proti kríze*. In: <http://www.euroactiv.sk/vzdelavanie0/clanok/socialne-eu-zdraznuje-potrebu-zvysovania-kvalifikacie-v-ramci-boja-proti-krize>.
15. PRŮCHA, J.: *Moderní pedagogika 2. prepr.a aktual. Vyd.* Praha: Portál 2002, 488 s. ISBN 80-7178-631-4.
16. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J.: *Pedagogický slovník*. Nové, rozšířené a aktual. vyd. Praha: 2009. 400 s. ISBN 978-0-7367-647-6.
17. SUNTINGEROVÁ, E.: *Kreativita v manažmente*. Bratislava: Sprint dva, 2010 s. 293, ISBN 978-80-89393-21-3.

18. SZARKOVÁ, M.: *Psychológia. Základy ekonomickej psychológie*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2004, ISBN 80-225-1623-6.
19. STANEK, V. a kolektív: *Sociálna politika teória a prax*. Bratislava: Sprint dva, 2011, 342 s. ISBN 978-80-89393-28-2.
20. ŠTIKAŘ, J., RYMEŠ, M., HOSKOVEC, J.: *Psychologie ve světě práce*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
21. ŠTATISTICKÉ PREHLADY: In http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/methodology/definitions
22. ŠTATISTICKÉ PREHLADY: In http://portal.statistics.sk/files/Sekcie/sek_600/Socialne_statistiky/Trh_prace/vzps104_publicacia.pdf
23. ŠTATISTICKÉ PREHLADY ODBOR INFORMATIKY A ŠTATISTIKY UPSVR: In www.upsvar.sk.
24. ŠTATISTICKÉ PREHLADY: In <http://ekonomika.sme.sk/c/5745858/kolko-ludi-bez-prace-produkuje-vasa-vysoka-skola-vas-odbor.html#ixzz1ND6yAUMr>.
25. ŠTIKAŘ, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: *Psychologie ve světě práce*. Praha : Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
26. VETEŠKA, J.: *Proměny školního vzdělávání v biogromálním kontextu*. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství s.r.o., 2011, s. 109, ISBN 978-80-86897-39-4.
27. TIRUNEH, WORKIE, M. a kolektív: *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Prínosy informačných technológií a hrozby klimatických zmien*. Bratislava: REPRO-PRINT, 332 s. ISBN 978-80-7144-159-5.
28. TIRUNEH, WORKIE, M. a kolektív: *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Ozdravenie svetovej ekonomiky: realita alebo mýtus*. Bratislava: REPRO-PRINT, ISBN 978-80-7144-178-6.

KONTAKT:

Doc. Ing. Marta Matulčíková, CSc.
 Fakulta podnikového manažmentu Ekonomickej univerzity
 Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava, Slovenská republika;
 e-mail: durdovic@euba.sk

ZMENY VO VZŤAHU MEDZI MAKROEKONOMICKÝM VÝVOJOM A VÝVOJOM NA TRHU PRÁCE V SR¹

Abstrakt

Vo fáze, keď po recesii znovu rastie zamestnanosť v slovenskej ekonomike, sa objavujú netypické vzťahy medzi makroekonomickým vývojom a vývojom na trhu práce. Príspevok sa venuje niektorým takýmto prípadom.

Trh práce bol posledným segmentom ekonomiky, na ktorom sa udržiavali prejavy recesie ešte aj dlho po tom, ako sa obnovil rast ekonomiky. S omeškaním po oživení ekonomického rastu sa obnovil aj rast zamestnanosti a rýchlo dosiahol až neočakávané proporcie. Proporcie, ktoré na prvý pohľad nezodpovedajú ani aktuálnej dynamike výkonu ekonomiky, ani očakávaniam. Pritom dodatočné príjmy vyplývajúce z rastúcej zamestnanosti nepomáhali rastu spotreby, lebo sa v neobvyklej miere premieňali na úspory. To súvisí s obavami domácností z prípadnej druhej vlny recesie.

Abstract

At the stage when the employment in the Slovak economy grows again after recession, some atypical relationships between macroeconomic development and labor market occur. This article pay attention to some such cases.

The labor market was the last segment of the economy, which was marked by signs of recession even long after the revival of economic growth. With delay after economic growth recovered the growth of employment and quickly reached to unexpected proportions. To such proportions, which at first sight do not match the actual dynamics of economic performance and the climate in the economy. The additional income resulting from rising employment did not underpin the consumption growth, because the income of households was used to saving formation in an unusual degree. This is due to fear of the possible second wave of recession.

Úvod

V tomto príspevku² sa venujeme niektorým aspektom prepojenia makroekonomického vývoja a vývoja na trhu práce. Zameriavame sa pritom na tú fázu vývoja slovenskej ekonomiky, keď sa po prekonaní recesie z roku 2009 opäť objavil rast zamestnanosti. Táto fáza je totiž

¹ Tento príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0212/09.

² Podstatné časti príspevku sa opierajú o kapitolu Morvay, K.: „Trh práce v SR pri prekonávaní ekonomickej recesie“ v pripravovanej publikácii Košta, J. a kol: *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. Vydanie pripravuje Ekonomický ústav SAV, 2011.

zaujímavá aj preto, lebo v nej akoby neplatili niektoré typické vzťahy medzi makroekonomickým vývojom a vývojom na trhu práce.

Trh práce bol posledným segmentom ekonomiky, na ktorom sa udržiavali prejavy recesie ešte aj dlho po tom, ako sa obnovil rast ekonomiky. V poslednom štvrtroku 2010, po takmer dvoch rokoch poklesu, sa objavil mierny rast zamestnanosti. Ten sa v ďalších dvoch štvrtrokoch (teda v prvom polroku 2011) upevnil a dosiahol až neočakávané proporcie. Proporcie, ktoré na prvý pohľad nezodpovedajú ani aktuálnej dynamike výkonu ekonomiky, ani očakávaniam. Tomuto javu sa venuje prvá časť tohto príspevku.

Doznievajúce prejavy pôvodnej recesie a očakávanie ďalších komplikácií (v roku 2012) prispievajú k udržiavaniu dynamiky priemernej mzdy na veľmi nízkej úrovni. Rast zamestnanosti však pomáha k relatívne silnému rastu príjmov sektora domácností aj pri veľmi slabom raste priemernej mzdy. V tejto etape sa rast príjmov nepretavuje do rastu spotreby. Zrejme kvôli opatrnosti domácností expandujú skôr úspory, a to extrémnym tempom. Tomuto javu sa venuje druhá časť príspevku.

Neobvyklý vzťah medzi ekonomickým rastom a zamestnanosťou

Kritická hodnota ekonomického rastu, pri ktorej už obyčajne začne rásť aj zamestnanosť, bývala na Slovensku v minulosti položená vysoko (napr. Morvay, 2009). Vysoká hodnota tohto tzv. prahu pre rast zamestnanosti je typická pre ekonomiky, ktoré prekonávajú „technologickú medzeru“: vplyvom nových technológií silno rastie produktivita, krajina dobieha technologické a produktivné zaostávanie za najvyspelejšími. V dôsledku toho je možné dosiahnuť aj relatívne vysoké tempá rastu výstupu ekonomiky bez potreby významnejšieho zvyšovania zamestnanosti. Až rast výstupu ekonomiky nad kritickou hranicou je spojený s rastom zamestnanosti. Pri slabšom raste výstupu stačí na jeho krytie rast produktivity. Preto v ekonomike SR nie je obvyklé, ak sa spája relatívne slabý ekonomický rast s relatívne silným rastom zamestnanosti tak, ako sa to stalo v prvom polroku 2011 (Ak spomíname *relatívne slabý* či *relatívne silný* rast, chápeme ho vzhľadom na obvyklé doterajšie pomery v ekonomike SR.)

Pre znázornenie vzťahu medzi ekonomickým rastom, produktivitou a zamestnanosťou využívame medziročné zmeny reálnej hrubej pridanej hodnoty (je to podstatná časť HDP, ktorá viac súvisí so zamestnanosťou ako celkový HDP) a medziročné zmeny počtu pracujúcich podľa výberového zisťovania pracovných síl (VZPS). Krátkodobé výkyvy tu zmierňujeme používaním kľzavých priemerov (za tri obdobia).

Ako je zrejmé z časových radov v grafe 1, medzi tempom rastu pridanej hodnoty a tempom rastu zamestnanosti existoval obyčajne značný rozdiel (s výnimkou niektorých momentov ako napr. tretí štvrtrok 2003).

To, čo sa deje s ekonomickým rastom a so zamestnanosťou v roku 2011, je do istej miery zrkadlovým obrazom dejov z rokov 2009- 2010. V roku 2009 prudko klesla tvorba pridanej

hodnoty a pokles zamestnanosti sa dostavil až neskôr. V roku 2010 sa obnovil rast ekonomiky (a ten rast bol nečakane silný) a rast zamestnanosti za tým v čase znovu zaostal, zamestnanosť ešte stále klesala. V tejto logike omeškávania sa pohybov zamestnanosti za pohybom pridanej hodnoty potom ani nie je až také prekvapujúce, ak sa pri spomalení rastu pridanej hodnoty v prvom polroku 2011 objavuje relatívne silný rast zamestnanosti.

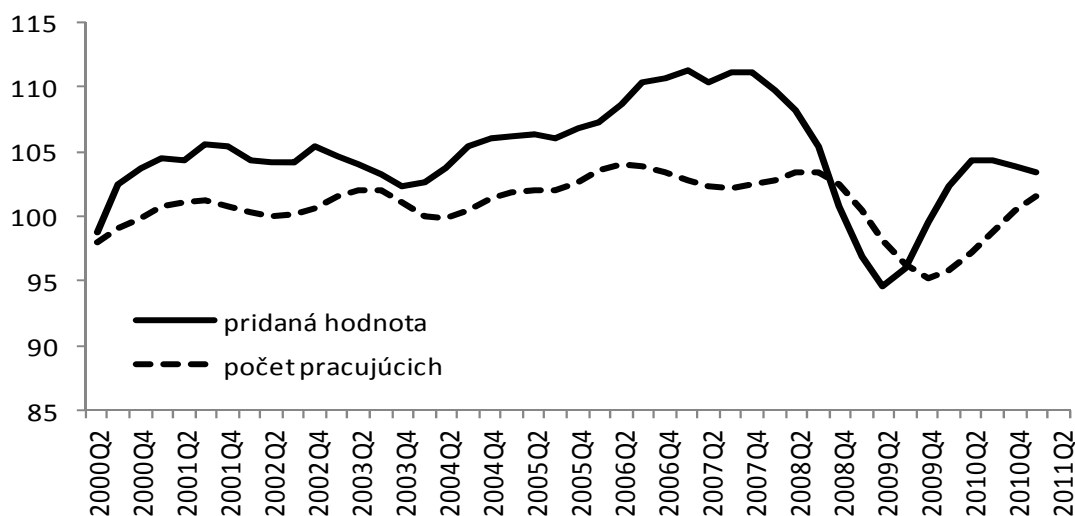
Omeškávanie v pohyboch zamestnanosti za pohybmi pridanej hodnoty je nápadné hlavne pri podstatných výkyvoch v dynamike pridanej hodnoty (pri malých výkyvoch je táto väzba nevýrazná). Zdôvodnenie omeškania rastu zamestnanosti za rastom pridanej hodnoty v období 2010/2011 by mohlo byť asi takéto:

- 1) Keď sa po prepade ekonomiky znovu objavuje rast pridanej hodnoty, je racionálne, ak sa podniky v prvej chvíli rozhodnú tlačiť na rast produktivity. Vzhľadom na predchádzajúce skúsenosti s recesiou podniky odkladajú prijímanie nových pracovníkov až do momentu, keď už ďalšie zvýšenie produkcie nedokážu pokryť maximalizáciou produktivity práce.
- 2) Časť podnikov veľmi pravdepodobne v priebehu prepadu neznížila stav pracujúcich až na takú mieru, aká by zodpovedala výpadku produkcie. Zostala jej tak aj čiastočne využívaná pracovná sila, ktorú možno znovu zapojiť v momente zvýšenia dopytu. Aj preto nevzniká potreba rastu počtu pracujúcich hneď po obnovení ekonomického rastu.
- 3) V dôsledku javov uvedených v bodoch 1) a 2) dochádza k značným výkyvom v produktivite: silný rast pridanej hodnoty zvládnutý bez rastu zamestnanosti viedol v roku 2010 k expanzii produktivity práce: hneď po objavení sa rastu pridanej hodnoty skočila produktivita nahor o viac ako 10% (1. štvrt'rok 2010), celoročné priemerné tempo rastu produktivity dosiahlo 6,7%.
- 4) Uvedený silný rast produktivity práce je problematické udržať počas dlhšej doby. Pre porovnanie: priemerné tempo rastu takto meranej produktivity bolo v období 2000 až 2008 na úrovni 4,1%. Hodnoty z roku 2010 tak boli vysoko nadpriemerné a dlhodobo neudržateľné. Zrejme na prelome rokov 2010 a 2011 sa vyčerpala možnosť pokrývať rast produkcie výlučne maximalizáciou produktivity a musel prísť „skok v zamestnanosti“. A to aj napriek tomu, že rast ekonomiky sa už ďalej nezrýchľoval, skôr naopak. Očakávania boli v tomto období ešte skôr priaznivé, známky „druhej vlny recesie“ ešte neboli zjavné.

Relatívne silný rast zamestnanosti pri spomaľovaní rastu ekonomiky v prvom polroku 2011 potom ani nie je taký absurdný jav, ako by sa zdalo na prvý pohľad. Treba však počítať aj s tým, že tento jav ustúpi. Po spomalení rastu ekonomiky v priebehu roka 2011 a po výraznom zhoršení očakávaní zrejme spomalí aj rast zamestnanosti. Slabý ekonomický rast v blízkej budúcnosti (zatiaľ nepredpokladáme pokles ekonomiky) už v ďalších štvrt'rokoch 2011 ani 2012 nebude dostatočným ťahúňom rastu zamestnanosti.

Graf 1

Vývoj hrubej pridanej hodnoty a počtu pracujúcich
(medziročné zmeny, rovnaké obdobie predchádzajúceho roka = 100)

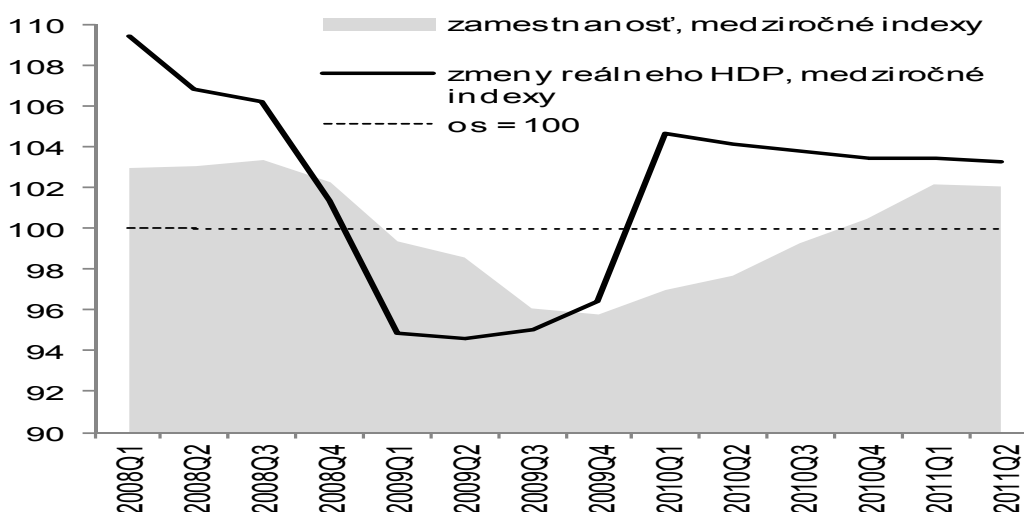


Poznámky: Ide o kľúčové priemery ukazovateľov (za tri obdobia) zmeny pridanej hodnoty v stálych cenách, počet pracujúcich podľa VZPS.

Prameň: Štatistický úrad SR, databáza Slovstat.

Graf 2

Zamestnanosť v recesii a po nej: časovo posunuté dno, pomalší obrat ako vo vývoji výkonu (HDP)



Poznámka: Ide o zamestnanosť podľa ESA 95.

Prameň: Štatistický úrad SR.

Kým pokles reálneho HDP trval štyri štvrtroky, pokles počtu pracujúcich trval 7 štvrtrokov. Vo vývoji zamestnanosti vidno pomalší pád, ale aj vleklé dno a pomalšie oživenie (v porovnaní s vývojom výkonu ekonomiky). Z údajov grafu 2 vyplýva, že:

- Recesia sa v ukazovateli zamestnanosti odráža neskôr ako v ukazovateli produkcie. Ukazovatele trhu práce zareagovali na nástup ekonomickej recesie oneskorene (minimálne dva štvrtroky po prejavení sa recesie v ukazovateľoch produkcie – k tomu napríklad Morvay a kol., 2010).
- Výkyv v počte pracujúcich je menší (má menšiu amplitúdu) ako výkyv v produkcii.
- Vývoj počtu pracujúcich je negatívny mnoho dlhšiu dobu ako vývoj HDP.

Zmeny vo formovaní príjmov a v ich používaní

V roku 2009 kleslo tempo rastu priemernej nominálnej mzdy na dovtedajšie minimum od vzniku SR (na 3%). Ani rekordne nízke tempá rastu priemernej nominálnej mzdy v rokoch 2009 a 2010 neznamenal pokles reálnej mzdy. Miera inflácie totiž takisto klesla na neobvykle nízke hodnoty. Spomalený rast priemernej nominálnej mzdy spolu s oživením inflácie však už v prvom polroku 2011 viedol k poklesu reálnej mzdy.

Je však zaujímavé, že pokles reálnej mzdy v prvom polroku 2011 nebol spojený s poklesom objemu príjmov pre sektor domácností. Nominálna mzda síce rástla pomaly, zato však významne vzrástol počet jej poberateľov (počet zamestnancov).

Navyše mzdy tvoria len časť príjmov domácností (v prvom štvrtroku 2011 tvorili hrubé mzdy necelých 40% celkového objemu tzv. bežných príjmov domácností v SR). Súčet všetkých tzv. bežných príjmov domácností sa vyvíjal podstatne priaznivejšie ako priemerná mzda.

Pre pohľad na vývoj príjmov domácností volíme dvojaký pohľad: cez zmeny príjmov sektora domácností ako celku a cez priemerný rozpočet člena domácnosti (podľa rodinných účtov). Kategórie, s ktorými tu pracujeme, majú širší záber ako priemerná mzda a lepšie vypovedajú o príjmovej situácii.

Prvý pohľad je na príjmy sektora domácností ako celku. Pokles reálnej mzdy nebránil rastu reálnych príjmov sektora domácností. Bežné príjmy sektora domácností vzrástli v prvom polroku 2011 o 5,1% (v rovnakom období predchádzajúceho roka ešte klesali- konkrétne o 2%). Táto kategória príjmov v sebe zahŕňa príjmy domácností zo zamestnania, podnikania, majetku aj sociálnych dávok.

Inou vhodnou kategóriou je disponibilný príjem sektora domácností. Odráža výšku príjmu, ktorým domácnosti skutočne disponujú (teda po očistení bežného príjmu napr. o dane, odvody). Disponibilný príjem je ten, ktorý je „k dispozícii“ na krytie spotreby a tvorbu úspor. Tento disponibilný príjem domácností v prvom polroku medziročne vzrástol o 5,9% (v rovnakom období predchádzajúceho roka ešte tiež klesal, o 1,0%). Ak zoberieme do úvahy rast cenovej hladiny (v prvom polroku 2011 o 3,6%) a o tento rast cenovej hladiny upravíme tempá rastu príjmov, dostaneme nasledovné hodnoty:

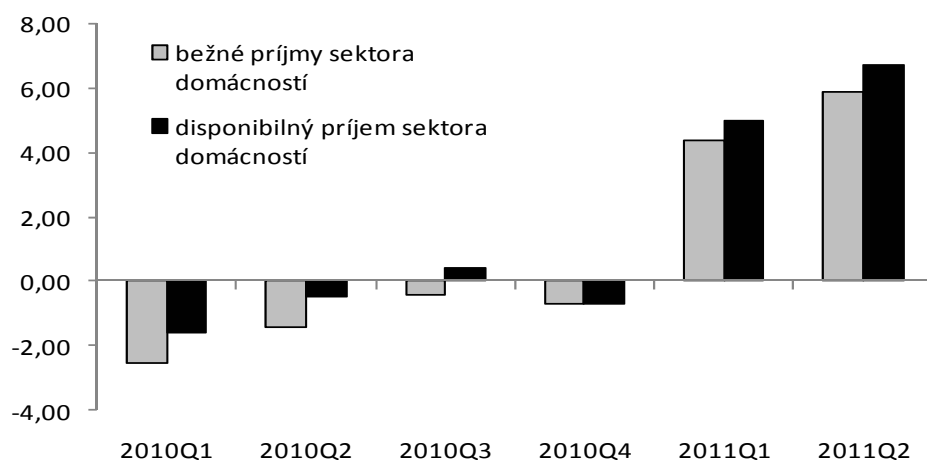
- Bežné príjmy sektora domácností sa medziročne zvýšili o 1,5%.

- Disponibilné príjmy sektora domácností sa medziročne zvýšili o 2,2%.

V grafe 3 si možno všimnúť, že rast oboch spomenutých kategórií príjmov sa medzi štvrtrokmi prevažne zrýchľoval a je dobre viditeľný postupný obrat vo vývoji v čase prekonávania ekonomickej recesie. Pravda, tento pohľad si všíma sektor ako celok, nevšíma si príjem jednotlivca. Preto pohľad cez sektor domácností je vhodné doplniť o pohľad cez rozpočet člena domácnosti.

Graf 3

Medziročné zmeny bežných príjmov a disponibilných príjmov sektora domácností (%)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

Ak využijeme tzv. rodinné účty k tomu, aby sme zistili medziročnú zmenu priemerného peňažného príjmu člena domácnosti, získavame obraz ešte výraznejšieho obratu vo vývoji medzi rokmi 2010 a 2011, ako pri vyššie uvedených ukazovateľoch príjmov sektora domácností. Napr. peňažný príjem na mesiac a osobu stúpol v prvom polroku 2011 medziročne o 6,7%. Pri zohľadnení miery inflácie v danom období je to stále reálny rast o 3,0%.

Ak z celkového objemu hrubých peňažných príjmov vyčleníme tzv. pracovné príjmy (tzv. príjmy zo zamestnania a príjmy z vlastného súkromného podnikania spolu), zisťujeme v rovnakom období priam prekvapujúco vysoký ich medziročný rast na úrovni až 14,3%. Nesúlad medzi slabým rastom priemernej mzdy a silným rastom pracovných príjmov členov domácností sa dá (mimo metodického rozdielu v získavaní dát) aspoň sčasti vysvetliť týmito faktormi:

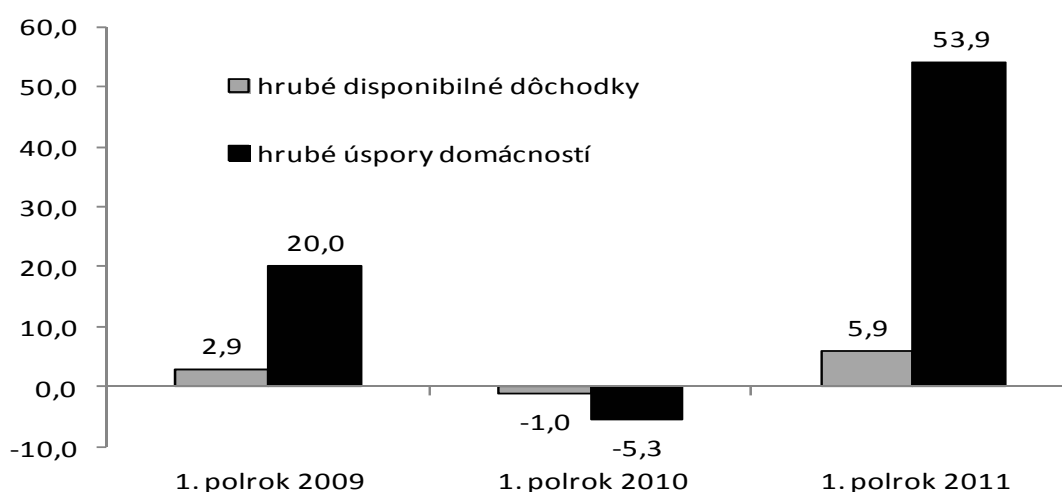
- Priemerná mzda síce rástla iba mierne, ale narástol počet ich poberateľov (vzrástla zamestnanosť). Rast priemerného príjmu člena domácnosti zo zamestnania je tak podstatne silnejší ako rast priemernej mesačnej mzdy.

- Silno rástol objem príjmov členov domácností z podnikania (v prvom polroku medziročne až o 23,5%). Tie však majú menšiu váhu v štruktúre príjmov.

Ak stúpol disponibilný príjem domácností (ako to bolo vyššie spomenuté), tak jeho prírastok musel byť použitý buď na rast spotreby, alebo na rast úspor. Konečná spotreba domácností stagnovala a prírastok disponibilného príjmu sa premietol do rastu úspor domácností. To môže byť prejavom negatívnych očakávaní domácností. Z nich vyplýva odkladanie spotreby a preferovanie tvorby úspor.

Graf 4

Medziročné zmeny disponibilných dôchodkov a tvorby úspor domácností (%) v prvých polrokoch 2009 až 2011



Poznámka: Nejde o zmeny celkového objemu naakumulovaných úspor domácností. Je to medziročná zmena v tvorbe úspor v danom štvrtroku, ide o tokovú veličinu. Hrubé úspory sú jednou z foriem použitia disponibilného dôchodku (predstavujú menšiu časť použitia disponibilného dôchodku).

Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR

Pretrvanie takého vzťahu medzi vývojom výkonu ekonomiky a vývojom zamestnanosti, aký platil v minulosti, by znamenal nízku pravdepodobnosť dosiahnutia rastu zamestnanosti v budúcich rokoch (lebo by si to znamenalo potrebu dosiahnuť vysoké tempá rastu výstupu ekonomiky). Ak sa teda nepodarí dosiahnuť podstatne tesnejšiu väzbu medzi rastom výstupu (HDP, pridaná hodnota) a rastom zamestnanosti, bude budúci – pravdepodobne slabší – ekonomický rast znamenať absenciu rastu zamestnanosti.

Zároveň pohľad na používanie príjmov vyvoláva podozrenie na tendenciu odkladania spotreby domácností. Na jednej strane to znamená vyhliadky na budúcu lepšiu odolnosť domácností voči makroekonomickým otrasom, na druhej strane je to príspevok domácností

k aktuálnemu spomaľovaniu ekonomického rastu (dodatočný príjem sa z opatrnostného motívu nepoužije na spotrebu).

Literatúra:

Košta, J. a kol. (v príprave): Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie. Ekonomický ústav SAV.

Morvay, K. (2009): Komparatívna analýza citlivosti zmien zamestnanosti na dynamiku produkcie. In Ekonomické rozhlady. Roč. 38, č. 2 / 2009.

Morvay, K. (2010): Vplyv ekonomickej recesie na štruktúrne zmeny zamestnanosti na Slovensku. Ekonomický časopis, 58/2010, č. 2. ISSN 0013- 3035.

OECD (2010): OECD Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis. OECD, Paris. ISBN 978-92-64-08616-6.

Štatistický úrad SR: Databáza Slovstat. <<http://www.statistics.sk/pls/elisw/metainfo.explorer>>.

KONTAKT:

Ing. Karol Morvay, PhD.

Ekonomický ústav SAV

Šancová 56

811 05 Bratislava

e-mail: karol.morvay@savba.sk

POSTAVENIE CHUDOBNÝCH PRACUJÚCICH NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE¹

Abstrakt

Chudoba predstavuje závažný problém spoločnosti a za jeden z nástrojov riešenia tohto fenoménu je umiestnenie obyvateľov ohrozených chudobou na trhu práce. Samotná práca však ešte nezaručuje dostatočný príjem na uspokojovanie potrieb jednotlivca či domácnosti. Príspevok sa zameriava na chudobu pracujúcich ako aj identifikovanie niektorých faktorov podmieňujúcich tento jav. Riešením môže byť primeraná mzdová politika, sociálny dialóg, celoživotné vzdelávanie ako aj komplexná sociálna ochrana.

Abstract

Poverty is a major problem for society and one of the tools of the solution of this phenomenon is the location of inhabitants at the risk of poverty in the labour market. The work does not guarantee sufficient income to meet the needs of the individual or household. The paper is focused on working poor as well as identification some of the factors underlying this phenomenon. The solution may be adequate wage policies, social dialogue, lifelong learning and a comprehensive social protection.

Úvod

Sociálno-ekonomický vývoj spoločnosti je sprevádzaný viacerými štrukturálnymi zmenami, ku ktorým môžeme zaradiť aj zmeny na trhu práce. Na trhu práce sa zvyšuje dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile s „novými“ znalosťami a schopnosťami, vytvárajú sa nové príležitosti, ale zároveň nové bariéry pre tých, ktorí nie sú schopní zmenám na trhu práce prispôbiť sa. Tvorba pracovných miest v oblasti služieb je určená predovšetkým pre pracovnú silu s nízkym vzdelaním, ktoré sú nízko platené a neisté, čím sa vytvára na trhu práce nové riziko – chudobní pracujúci.

Podľa Výboru pre sociálnu ochranu je chudobný pracujúci osoba, ktorá počas sledovaného roka prevažne pracuje a žije v domácnosti, ktorej celkové príjmy sú nižšie ako 60 % národného príjmového mediánu.

Kľúčové faktory na hodnotenie pravdepodobnosti, či sa osoby ocitnú medzi pracujúcimi chudobnými, zahŕňajú osobné aspekty (rod, vek a vzdelanie), charakteristiky domácností (samostatne žijúca osoba, domácnosti s nezaopatrenými deťmi) a faktory týkajúce sa zamestnania

¹ Príspevok je výstupom projektov VEGA 1/0414/09 Nový rozmer hospodárskej a sociálnej politiky v znalostnej ekonomike a VEGA 1/0221/10 Sociálne nerovnosti a ich regionálny rozmer v Slovenskej republike.

(počet odpracovaných hodín v roku, postavenie v zamestnaní, práca na plný alebo čiastkový úväzok, typ pracovnej zmluvy).²

Podľa posledných zverejnených údajov Eurostatu miera rizika chudoby pracujúcich bola v roku 2010 v priemere EÚ27 na úrovni 8,5 %. Slovensko nedosahuje priemer členských krajín a s 5,6 % chudobnými pracujúcimi sa radí ku krajinám s nižším ohrozením chudobou tejto vybranej skupiny.

Tabuľka 1

Miera chudoby pracujúcich vo vybraných krajinách (%)

Krajina	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EÚ 27	8,2	8,2	8,5	8,6	8,4	8,5
Belgicko	3,9	4,2	4,4	4,8	4,6	4,5
ČR	3,5	3,5	3,3	3,6	3,1	3,7
Nemecko	4,8	5,5	7,5	7,1	6,8	7,2
Španielsko	10,4	9,9	10,7	10,7	11,4	12,7
Francúzsko	6,1	6,1	6,5	6,8	6,7	6,6
Taliansko	8,8	9,6	9,8	8,9	10,2	9,4
Luxembursko	9,8	10,3	9,3	9,4	10	10,6
Maďarsko	8,8	6,8	5,8	5,8	6,2	5,3
Poľsko	13,9	12,8	11,7	11,5	11	11,4
SR	8,9	6,3	4,9	5,8	5,2	5,6
Fínsko	3,7	4,5	5	5,1	3,7	3,6
Švédsko	5,5	7,4	6,5	6,8	6,9	6,5
Veľká Británia	8,3	7,8	8	8,5	6,7	6,8

Zdroj: EU SILC, Eurostat.

Na základe uskutočnených štatistických zisťovaní o príjmoch a životných podmienkach (EU SILC) môžeme konštatovať, že vývoj ukazovateľa miera chudoby pracujúcich v SR zaznamenal pozitívny trend, ktorý bol však narušený globálnou krízou. Síce sa miera chudoby pracujúcich znížila v roku 2010 o 3,3 percentuálnych bodov oproti roku 2005, ale od roku 2009 môžeme sledovať postupný nárast tohto ukazovateľa. Dôvodom sú prejavy finančnej a hospodárskej krízy, ktoré spôsobili pokles reálnych miezd a v súvislosti s nedostatkom pracovných príležitostí sú ľudia ochotní pracovať aj za nižšiu mzdu, čo im však nezabezpečuje spoločnosťou uznaný životný štandard.

Ďalší trend, ktorý zaznamenávame na slovenskom trhu práce je pomerne rovnomerné ohrozenie chudobou pracujúcich mužov a žien, keď rozdiel medzi rizikom chudoby pracujúcich mužov a žien je 0,5 percentuálnych bodov. Väčší rodový rozdiel na úrovni 1,1 percentuálnych bodov je v priemere EÚ 27.

² Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok: Pracujúci chudobní v Európe. EF/10/25/SK.

Tabuľka 2

Chudobní pracujúci podľa pohlavia vo vybraných krajinách (%)

Krajina	2008		2009		2010	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
EÚ 27	9	8	9	7,7	9	7,9
Belgicko	4,5	5,2	4,6	4,7	4,8	4,2
ČR	3,2	4,2	2,9	3,4	3,7	3,6
Nemecko	6,5	7,8	6,3	7,5	6,4	8,2
Španielsko	11,7	9,2	12,5	9,9	14	11,1
Francúzsko	7,1	6,4	7,2	6,1	6,9	6,3
Taliansko	10,5	6,4	11,8	7,9	10,8	7,3
Luxembursko	9,2	9,6	10,5	9,4	10,8	10,4
Maďarsko	6,8	4,5	7	5,3	6	4,6
Poľsko	12,4	10,4	12	9,8	12,1	10,6
SR	6,2	5,4	5,5	4,9	5,9	5,4
Fínsko	5,3	5	4	3,3	3,9	3,3
Švédsko	7,2	6,3	7,2	6,6	6,3	6,6
Veľká Británia	8	9	6,4	7	6,8	6,8

Zdroj: EU SILC, Eurostat.

Vo všetkých krajinách (okrem Nemecka a Švédska) je miera rizika chudobou väčšia u pracujúcich mužov ako u žien.

Súčasný vývoj v rodinnej politike na Slovensku, ktorý sa prejavuje vo zvýšenom počte odlúčených rodín a narastajúcom počte rodín s jedným žiteľom naznačuje, že v budúcnosti môžeme očakávať nárast žien - samoživiteliek ohrozených chudobou.

Okrem nízkych zárobkov sú dôvodom chudoby pracujúcich aj pracovné zmluvy uzatvárané na čiastočný úväzok, niekedy aj proti vôli pracujúcich. Na Slovensku je viac ako dvakrát väčšie riziko chudoby pracujúcich na skrátenej pracovnej dobe ako na plnej pracovnej dobe, nakoľko príjem je nepostačujúci pre uspokojovanie potrieb domácností. Táto forma chudoby závisí však aj od príjmu ostatných členov rodiny.

Ďalším faktorom spôsobujúcich chudobu pracujúcich je nízke vzdelanie pracujúcich, ktoré ich predurčuje k zamestnávaniu v nízkoplatených sektoroch ako aj na nestabilných pracovných miestach. Nízkokvalifikovaní pracujúci sa na Slovensku umiestňujú najmä vo výrobe, stavebníctve, poľnohospodárstve, rybolove, veľko a maloobchode, kde zárobky sú nízke a možnosti ďalšieho vzdelávania sú nižšie v porovnaní s ostatnými kategóriami pracujúcich. S vyšším stupňom vzdelania sa znižuje miera ohrozenia chudobou pracujúcich. Najvyššia miera rizika chudoby je nielen na Slovensku ale aj vo všetkých krajinách EÚ 27 u pracovníkov s neukončeným, so základným alebo nižším stredným vzdelaním.

Chudoba ekonomicky aktívnej populácie je často aj výsledkom toho, že pracujúci robia prácu neadekvátnu ich schopnostiam alebo kvalifikácii.

Tabuľka 3

Chudoba pracujúcich podľa pracovného času (%)

Krajina	2008		2009		2010	
	plný pracovný čas	kratší pracovný čas	plný pracovný čas	kratší pracovný čas	plný pracovný čas	kratší pracovný čas
EÚ 27	7,4	12,5	7,1	12,6	7,3	12,5
Belgicko	3,4	7,9	3,8	6,4	3,9	5,8
ČR	3,4	5,5	2,8	5,6	3,4	6,8
Nemecko	5,4	10,8	5,1	10	5,4	11,1
Španielsko	9,9	14,5	10,4	16,9	11,8	18,4
Francúzsko	5,3	12	5,4	11,1	5,3	11,4
Taliansko	8,3	13,4	9	14,7	8,3	15,1
Luxembursko	8,5	13,3	9	11,7	10	12,4
Maďarsko	4,9	16,3	5,2	21,9	4,3	13,8
Poľsko	10,5	19,9	10	19,9	10,5	20,6
SR	5,5	10,9	4,8	10,8	5,2	11,6
Fínsko	3,9	14,3	2,9	10,1	3	6,7
Švédsko	5,8	8,1	6,2	8,3	5,1	9,1
Veľká Británia	6,4	11,8	4,9	11,9	5,3	11,4

Zdroj: EU SILC, Eurostat.

Záver

Chudoba pracujúcich predstavuje zložitý problém, ktorý sa musí riešiť komplexne prostredníctvom politiky zamestnanosti, sociálnej ochrany ako aj rodinnej politiky. Na Slovensku sa nevyužívajú žiadne konkrétne nástroje na riešenie chudoby pracujúcich, čo vytvára široký priestor na prijímanie opatrení, ktoré by dokázali zabezpečiť pracujúcim primerané životné podmienky. Poskytovanie pomoci by sa malo prepájať s poskytovaním služieb zameraných na opatrovanie detí ako aj nástroje na podporu mobility, ktoré by umožnili prijať pracujúcim lepšie ohodnotenú prácu a tým sa vyhnúť chudobe. Na získanie lepšie plateného pracovného miesta je nevyhnutné vzdelávanie najmä menej kvalifikovaných pracovníkov, aby mohli získať vyššiu mzdu. Boj proti chudobe pracujúcich môže byť nasmerovaný aj prostredníctvom mzdovej politiky a sociálneho dialógu.

Literatúra:

1. Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok: *Pracujúci chudobní v Európe*. EF/10/25/SK.
2. Eurostat: *In-work poverty in the EU. Methodologies and working papers*. EU, 2010. 43 strán. ISBN 978-92-79-16751-5.

3. FRAZER, H., MARLIER, E.: *In-work poverty and labour market segmentation in the EU: Key lessons. Synthesis report. EU Network of Independent Experts on Social Inclusion*, 2010. 58 strán.
4. Databáza Eurostatu <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics>>.

KONTAKT:

Ing. Silvia Ošková, PhD.
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
email: silvia.oskova@euba.sk

OSOBY NEZAPOJENÉ DO TRHU PRÁCE AKO POTENCIÁL ROZVOJA EKONOMIKY SR¹

Abstrakt

Ekonomika Slovenska ako i EÚ prechádza zmenami, ktoré ovplyvňujú jej budúci vývoj. Jednou zo zmien je starnutie populácie, ktoré prináša výzvy striebornej ekonomiky, druhou je pretrvávajúce vytlačanie časti obyvateľov z trhu práce. V príspevku si ukážeme prognózu vývoja ekonomicky aktívneho obyvateľstva a straty o ktoré ekonomika prichádza v dôsledku vytlačenia časti obyvateľov z trhu práce. Predstavíme si tiež možný prístup k zapojeniu tejto časti na trhu práce v súlade so stratégiou Európa 2020: inkluzívny rast.

Abstract

The economy of Slovakia and EU is passing through period of changes, which influence their future. One of the changes is ageing of population, which brings the challenges of silver economy, the other one is keeping a part of inhabitants out of labour market. In this paper we show forecast of active labour population in Slovakia and the losses which arise to the economy from keeping part of population out of labour market. We also show a possible approach to keep this population at the labour market in connection to EU 2020 strategy: inclusive growth.

Úvod

Ekonomika Slovenska ako i EÚ prechádza zmenami, ktoré ovplyvňujú jej budúci vývoj. Jednou zo zmien je starnutie populácie, ktoré prináša výzvy striebornej ekonomiky[10], druhou je pretrvávajúce vytlačanie časti obyvateľov z trhu práce.

Starnutie populácie je viditeľné najmä v starých členských krajinách a na Slovensku začne byť viditeľné už onedlho[9]. Silné povojnové populačné ročníky odchádzajú do dôchodku a nahrádzajú ich veľmi slabé porevolučné ročníky.

V priebehu niekoľkých rokov teda príde k poklesu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Napriek tejto vízii poklesu ostáva veľká časť ľudí v aktívnom veku mimo reálneho trhu práce. Jedná sa najmä o dlhodobo nezamestnaných, odradených a iné špecifické skupiny. Tito ľudia už niekoľko rokov nepracovali a nemali žiadne legálne skúsenosti s trhom práce. Jedná sa o niekoľko sto tisíc osôb. Tento status neparticipácie na trhu práce je viditeľný aj v stratégii Európa 2020, ktorá dáva dôraz na inkluzívny rast. Inkluzívny rast je v samotnej

¹ Príspevok je v rámci projektu APVV-0135-10: Strieborná ekonomika ako potenciál budúceho rastu v starnúcej Európe.

stratégii definovaný tak, aby rast ekonomiky priniesol úžitok každému a aby každý prispel k rastu ekonomiky [1]. Samotné zavedenie tohto pojmu má byť prispôsobené špecifickým podmienkam každej ekonomiky.

Z pohľadu starnutia populácie je potrebné aby ekonomika vedela nahradiť starnúcu populáciu inými silami medzi ekonomicky aktívnymi.

Demografická prognóza

Pri prognózovaní vývoja počtu ekonomicky aktívnych sme vychádzali z demografickej prognózy Výskumného demografického centra. Táto prognóza dáva prehľad o vývoji počtu osôb v rámci jednotlivých vekových skupín.

Pri odhade počtu starobných a predčasných dôchodcov sme vychádzali z priemerného veku odchodu do dôchodku, ktorý je momentálne 58,8 roka. V scénari sme ho postupne zvyšovali aby v roku 2030 dosiahol 64,5 rokov. [2]

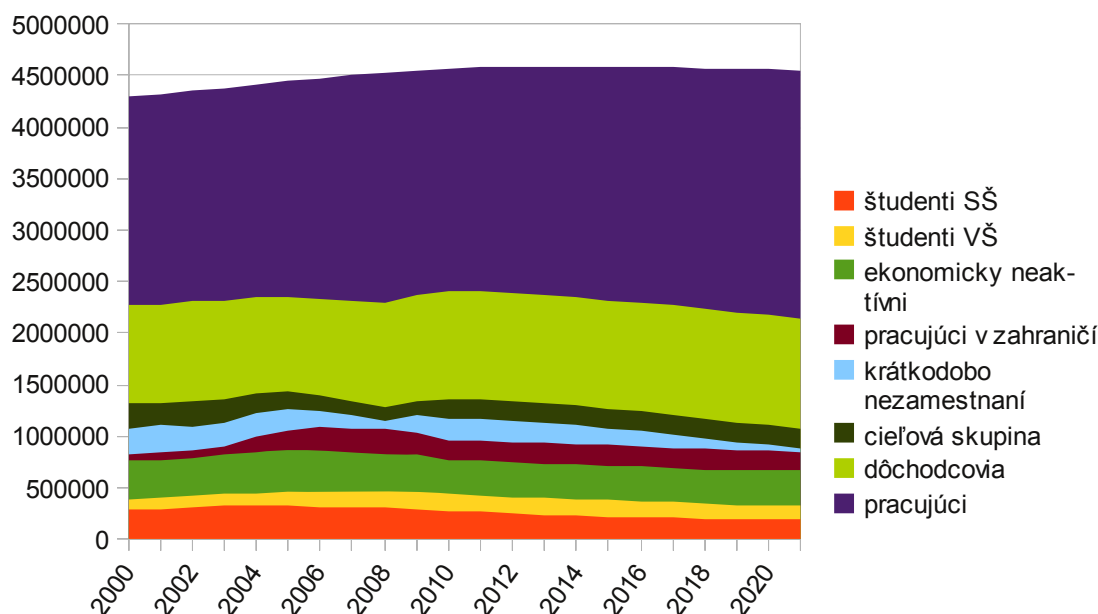
V prognóze sme vychádzali z populácie staršej ako 15,5 rokov, teda o žiakov základných škôl sme abstrahovali. Počet študentov stredných škôl sme odhadli podľa počtu v súčasnosti, čo predstavuje 96,7% populačného ročníka 15,5 až 18,5. V prognóze sme tento pomer ponechali.

Počet študentov vysokých škôl na Slovensku sme postupne zvyšovali aby dosiahol ciele Stratégie Európa 2020 inteligentný rast. Zo súčasných 33,2% sme ho zvýšili na 40% v roku 2017, ďalej sme ho nechali konštantný. Počet občanov SR študujúcich v zahraničí sme vzhľadom na dostupné údaje odhadli na 23 000 osôb. [3]

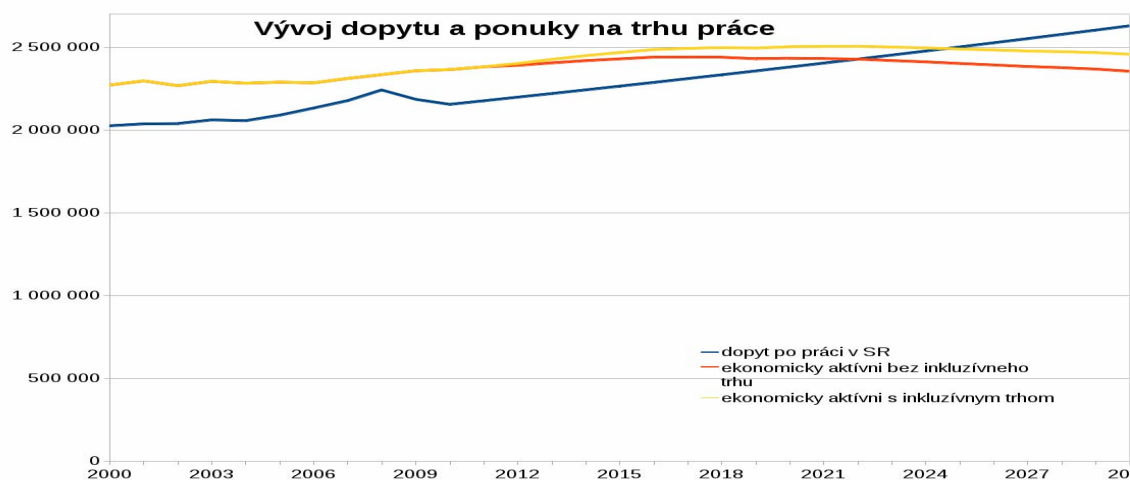
Počet pracujúcich v zahraničí sme odhadli na 15% z vekovej skupiny 26 – 40 ročných. Od počtu imigrantov sme abstrahovali, keďže ich počet je na úrovni niekoľko tisíc ľudí a legislatíva SR ohľadom imigrácie je veľmi reštriktívna. Počet ekonomicky neaktívnych sme v prognóze odhadli na 9,5% z osôb v produktívnom veku.

Pri odhade objemu cieľovej skupiny sme vychádzali z vývoja počtu dlhodobo nezamestnaných a v scénari bez zavedenia inkluzívneho trhu predpokladáme jeho objem na 191 tisíc osôb.

Pri zohľadnení horeuvedeného vývoja, prognóza vývoja jednotlivých zložiek obyvateľstva má nasledujúci vývoj:



Na strane dopytu po práci predpokladáme nárast dopytu o 1% ročne. Tento odhad vnímame ako umiernený, keďže v čase rastu ekonomiky v rokoch 2006 – 2008 dosahoval 2 až 3% ročne. Graf spoločného vývoja dopytu a ponuky na trhu práce:



Ako vidno, okolo roku 2022 dôjde k vyčerpaniu vhodných pracovníkov. Príde teda k porušeniu niektorých predpokladov modelu: buďto k poklesu zamestnanosti a teda k poklesu ekonomického rastu, alebo k zapojeniu väčšieho počtu ľudí na trh práce.

Inkluzívny trh

Inkluzívny trh má za cieľ dostať na trh práce osoby, ktoré sú momentálne mimo neho. Spoločným znakom tejto cieľovej skupiny je priama či nepriama diskriminácia zo strany štandardných zamestnávateľov, nízka pracovná výkonnosť, absentujúce pracovné zručnosti z legálnej práce. Ďalším negatívom tejto cieľovej skupiny je častokrát nízke formálne vzdelanie

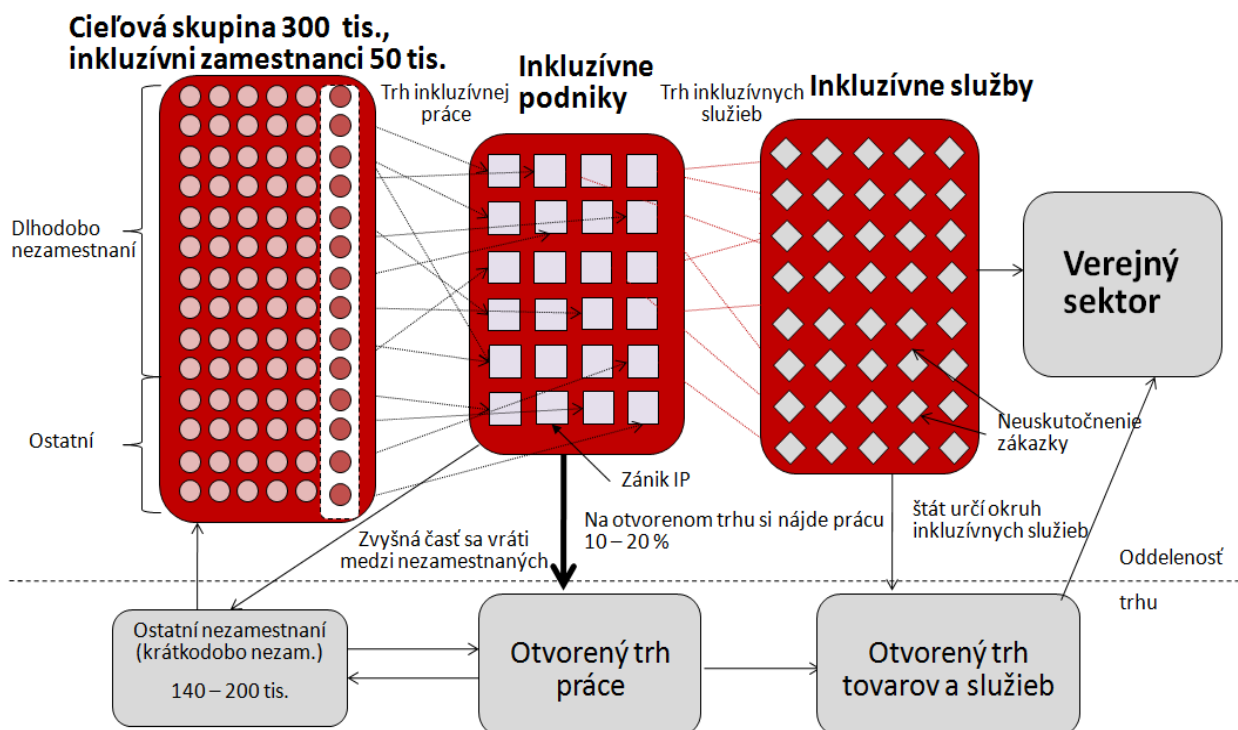
a bydlisko v regióne, ktoré nie je priaznivé k vývoju na trhu práce. Medzi tieto osoby zaraďujeme najmä dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, osoby po výkone trestu, a časť ekonomicky neaktívnych, ktorí by inak boli registrovanými uchádzačmi o zamestnanie ale nesplnili niektorú z formálnych podmienok.

Pri takejto definícii cieľovej skupiny máme cca 200 – 300 tisíc osôb, čo predstavuje každého ôsmeho až deviate ekonomicky aktívneho. Títo sú geograficky rozmiestnení prevažne na juhu stredného Slovenska a na východe východného Slovenska, kde ich podiel predstavuje 30 – 50%. V iných regiónoch nie je ich podiel až tak vysoký (napr. Bratislava alebo západné Slovensko).

Na zapojenie tejto cieľovej skupiny do trhu práce je potrebná určitá forma pozitívnej diskriminácie. [4] Táto pozitívna diskriminácia musí spĺňať nasledovné podmienky:

- motivovať cieľovú skupinu hľadať si miesto na otvorenom trhu práce,
- umožniť reálnu a ne-diskriminačnú šancu zapojiť sa do neho,
- umožniť konkurenciu medzi rôznymi poskytovateľmi,
- narúšať otvorený trh v najmenšej možnej miere.

Inkluzívny trh definujeme ako spôsob pridelovania verejných zákazok, ktorých hlavným cieľom je zamestnať osoby z cieľovej skupiny[4]. Na tomto trhu vystupujú inkluzívni zamestnanci, inkluzívne zákazky a inkluzívne podniky.



Osoby z cieľovej skupiny sa budú uchádzať o pracovné miesta v inkluzívnych podnikoch. Ako zamestnanci budú mať v inkluzívnych podnikoch štandardnú pracovnú

zmluvu na dobu určitú[5]. Budú mať možnosť pôsobiť na inkluzívnom trhu maximálne dva roky, po tomto období predpokladáme získanie dostatočných pracovných zručností potrebných na otvorený trh práce.

Inkluzívne podniky sú registrované inštitúcie s hlavnou podmienkou registrácie zamestnávať 3/4 zamestnancov z cieľovej skupiny. Zvyšná štvrtina zamestnancov sú stáli zamestnanci, ktorí zaškoľujú dočasných zamestnancov a udržiavajú dlhodobé fungovanie inkluzívneho podniku. Zakladať ich môže každý, avšak musí zamestnávať problematických zamestnancov[6]. Jedinou výhodou zamestnávania osôb z cieľovej skupiny je možnosť uchádzať sa o inkluzívne služby. Vzhľadom na očakávaný počet inkluzívnych zamestnancov predpokladáme okolo 1000 podnikov rozmiestnených v rámci SR. Inkluzívne podniky budú medzi sebou konkurovať o realizáciu inkluzívnych služieb, čím vznikne ich cena[7]. Podobne budú konkurovať o zamestnancov, tak aby mohli inkluzívne služby realizovať. Je už úloha inkluzívneho podniku, aby vyrovnal nesúlad medzi geografickým umiestnením cieľovej skupiny a realizácie služby. Vzhľadom na veľké množstvo malých verejných obstarávaní inkluzívnych služieb bude mať každý podnik niekoľko zákazok, a teda nebude závislý od jedného projektu.

Inkluzívne služby sú vybrané služby, ktoré majú právo vykonávať výhradne inkluzívne podniky. Kvôli paralelnosti trhu nemôžu vykonávať tieto služby iné organizácie. Verejné inštitúcie budú mať povinnosť vyhlásovať verejné obstarávanie na vykonanie týchto služieb. Ak sa rozhodnú presunúť časť svojho rozpočtu na inkluzívny trh, mali by mať zvýšený rozpočet na 3,16 násobok, aby bola zachovaná rozpočtová neutralita. Podobne to platí aj pre súkromné organizácie vykonávajúce projekty/zákazky financované z verejných financií. Zdroje financií na inkluzívne služby budú najmä z presunov medzi kapitolami (vd'aka ušetreným sociálnym dávkam a vyšším výnosom z daní a odvodov) a z eurofondov. Očakávame desaťtisíce malých verejných obstarávaní ročne.

Efekty zavedenia inkluzívneho trhu

Pri nastavení inkluzívneho trhu 50 000 inkluzívnych zamestnancov z 300 tisícovej cieľovej skupiny predpokladáme v horizonte 10 rokov zvýšenie miery zamestnanosti o 3,7 percentuálne body (z toho 1,5 p. b., čo spôsobia samotní inkluzívni zamestnanci)[8], zníženie miery nezamestnanosti o 5 p. b. (z toho 2 p. b. pracovných miest na paralelnom trhu). Už v prvom roku sa 70% z objemu zákazok vráti do verejného rozpočtu vo forme daní a odvodov. Zhruba po deviatich rokoch bude priamy vplyv na verejné financie priaznivý (pri započítaní nepriamych vplyvov už po piatich rokoch). Toto je pri realistickom predpoklade umiestnení na otvorenom trhu práce 10 – 20% z inkluzívnych zamestnancov. Popri týchto kvantifikovateľných zmenách príde k zvýšeniu hospodárskeho rastu, zlepšeniu územnej kohézie, zvýšeniu ekonomickej a príjmovej úrovne cieľovej skupiny a k zlepšeniu celkového ekonomického i ekologického prostredia.

Vplyv na produkciu v hospodárstve je tiež značný. Pri 60% produktivite práce a postupnom zapájaní na trhu práce sa dokáže produkcia ekonomiky SR zvýšiť až o 3,5%, čo predstavuje priemerný ročný nárast 0,47% HDP v stálych cenách.

Záver

Súčasnú tendenciu v demografickom vývoji znižujú počet potenciálnych pracovníkov. Ak je cieľ na Slovensku zachovať primeraný rast ekonomiky, je potrebné zapojiť do trhu práce osoby z neho vylúčené: najmä dlhodobo nezamestnaných. Ich zapojenie môže umožniť odpovedať na výzvy striebornej ekonomiky ako i demografického vývoja. Ak by formou zapojenia bol inkluzívny trh s nastavením na 50 000 inkluzívnych zamestnancov, predpokladaný efekt je nárast zamestnanosti o 3,7 p.b., pokles miery nezamestnanosti o 5 p.b. a nárast HDP o 3,5%.

Literatúra:

- [1] <<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/europa-2020>>.
- [2] <<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/demograficky-vyvoj>>.
- [3] <<http://www.iz.sk/download-files/sk/seminar/seminar-23-demografia-dopyt.pdf>>.
- [4] <Viliam Páleník, Michal Páleník, Andrej Šimo: Inkluzívny trh, Inštitút zamestnanosti 2011>.
- [5] <<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/inkluzivni-zamestnanci>>.
- [6] <<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/inkluzivny-podnik>>.
- [7] <<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/inkluzivne-verejne-obstaravanie>>.
- [8] <<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/efekty-na-zamestnanost>>.
- [9] DOVÁĽOVÁ, GABRIELA: Strieborná ekonomika v domácej a svetovej literatúre, WP Ekonomického ústavu SAV, 2011.
- [10] PÁLENÍK, V.: Strieborná ekonomika ako možné exportné zameranie slovenskej ekonomiky, Ekonomický ústav SAV: WP16, 2009.

KONTAKT:

Mgr., Ing. Michal Páleník, PhD.
 Ekonomický ústav SAV
 Inštitút zamestnanosti
 e-mail: michal.palenik@iz.sk

NÁZORY EXPERTOV NA TRH PRÁCE A ZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU¹

Abstrakt

Predložený príspevok sa týka podstatných skutočností empirického prieskumu „Trh práce a zamestnanosť na Slovensku“, ktorý bol uskutočnený na Ekonomickom ústave SAV.

Relevantné poznatky z prieskumu svedčia v prvom rade o skutočnosti, že komplexná politika zamestnanosti, ktorá by celkovo riešila danú situáciu u nás neexistuje. Preto treba systematicky pripraviť a realizovať danú politiku, ktorú by vytvorili experti plus jednotlivé ekonomické ministerstvá.

Čiastkové výsledky z prieskumu poukazujú na množstvo problémov, ktoré treba v dnešnej globalizujúcej sa situácii v svetovej ekonomike adekvátnym spôsobom čo najprecíznejšie analyzovať a následným spôsobom navrhovať reálne opatrenia.

Abstract

Submit contribution is concerning importing realities from empirical research „Market of work and employments in Slovakia”, which was realized on Economical institute.

Relevant facts from research that complex policy of employment in Slovakia no existing, therefore is necessary this policy realized, from experts and all economical ministry.

Partial results from research shows many problems, which must analysis and to solve with really measure.

V Európskom parlamente sa v roku 2010 konštatovalo, že najväčším problémom spoločného trhu je nezamestnanosť. Jej miera v súčasnosti predstavuje najvyššiu úroveň za ostatných dvanásť rokov.

Švajčiarsky ekonóm Hans Vontobel napísal, že „nezamestnanosť sa stala trvalým javom“.²

Aj pre Slovensko predstavuje nezamestnanosť najväčší problém, v súčasnosti mimoriadne zvýraznený.

Podľa údajov ŠÚ SR bola zamestnanosť v roku 2010 2 317,5 tisíc pracujúcich v hospodárstve SR, t. j. 85,6 % z ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Počet nezamestnaných v roku 2010 bol 389,0 tis. osôb, keď oproti roku 2009 vzrástol o 20 % a miera nezamestnanosti vzrástla z 12,1 % na 14,4 %.

Nezamestnanosť nad 10 % je veľká a nebezpečná, očakáva sa vecné riešenie. Vzhľadom na charakter slovenského trhu práce a jeho diferencované aspekty (regionálne rozdiely, jeho rigidita, územná mobilita, rizikové skupiny) je potrebné sústrediť sa nielen na jeho celkový

¹ Tento príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0212/09.

² Hans Vontobel: Človek ako meradlo hodnôt. Poznámky ku globalizovanému svetu. Bratislava, 2005, s. 23.

fenomén, ale aj na segmentované oblasti tohto trhu a rozdielnu stratégiu riešenia problémov zamestnanosti.

Charakteristika prieskumu

Potreba poznať čo najširší diapazón postojov odborníkov na danú problematiku nás viedol k realizácii empirického sledovania.

Prieskum sa uskutočnil na základe dotazníka s 10 otvorenými otázkami, so spolu 30 expertmi na trh práce a zamestnanosť. Boli to:

- a) ekonomickí analytici (spolu 10)
- b) manageri podnikov (spolu 10)
- c) ekonomickí exministri, pôsobiaci po roku 1990 (spolu 10).

Spracovanie ich názorov bolo realizované výlučne kvalitatívnou metódou. Výsledky dokazujú absenciu akýchkoľvek relevantných rozdielov v názoroch troch skupín respondentov (všetky sa týkali meritu vecí), s výnimkou politicky podfarbených istých odpovedí exministrov.

Súčasný stav

Riešenie problematiky zamestnanosti je podstatnou otázkou hospodárskej politiky. Pričom treba zdôrazniť, že za ostatných dvadsať rokov sa u nás **systematicky** problém zamestnanosti neriešil. Na tom sa zhodli všetci respondenti.

Politika zamestnanosti nie je systémovo previazaná s ostatnými národohospodárskymi politikami. (Aktuálny vzdelanostný systém nie je prepojený s aktuálnymi potrebami trhu práce.) Medzigeneračná zmena si vyžaduje radikálnu zmenu vo vzdelávaní, ktorá je doteraz stále odkladaná.

Na aktívnu politiku zamestnanosti a na podporu štrukturálnych zmien ide málo zdrojov. Na viac síce ani momentálne nemáme, no perspektívne to musí byť jednoznačne viac.

Proces privatizácie, reštrukturalizácie hospodárstva a udržania konkurencieschopnosti, ktorým Slovensko postupne za posledných 20 rokov prechádzalo, nebol sprevádzaný **žiadnou stratégiou zamestnanosti**, ktorá by presahovala rámec jedného volebného obdobia. Riešenie problematiky zamestnanosti v prvej polovici deväťdesiatych rokov sa obmedzilo na inštitucionalizáciu služieb zamestnanosti a financovanie novo koncipovaných nástrojov politiky trhu práce.

Úspešné a neúspešné kroky

Prieskumom sme identifikovali doteraz úspešné a neúspešné kroky pri riešení problémov nezamestnanosti v SR.

Na otázku, ktoré boli doteraz úspešné kroky v riešení problémov nezamestnanosti, sme zistili nasledovné skutočnosti.

Úspešné kroky boli – podľa respondentov – iba čiastkové:

- Otvorenie trhu práce EÚ a zvýšenie atraktivity pre investorov.
- Verejno-prospešné práce v obciach.
- Čiastočná flexibilizácia Zákonníka práce, a vytváranie priestoru na tvorbu pracovných miest a pružnejšie zamestnávanie.
- Reforma zamestnanosti vznikom verejnoprávneho systému prezentovaného Národným úradom práce a tripartitnými úradmi práce.
- Konštituovanie verejných služieb zamestnanosti a vybudovanie systému informačno-poradenských služieb.
- Podpora vytvárania pracovných miest a investícií na vytváranie pracovných miest zo štrukturálnych fondov.
- Voľný pohyb pracovných síl.
- Agentúry na podporu zamestnanosti.
- Čo najvyšší rozdiel medzi príjmom z práce a príjmom z dávky.
- Zjednodušenie daňového systému.
- Vstup nadnárodných spoločností najmä automobilového priemyslu a elektrotechnického priemyslu.

Neúspešné kroky, podľa respondentov:

- Súčasný stav služieb zamestnanosti trpí hyper-reguláciou, množstvom zbytočných direktívnych regulátorov, tzv. aktívnych nástrojov politiky trhu práce.
- Absencia politiky zamestnanosti.
- Centralizácia verejno-právneho systému zamestnanosti.
- Stratégia podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce, ktorá zjednotením systému služieb zamestnanosti a systému sociálnej ochrany a jeho zoštátnením zastavila proces demokratizácie spoločnosti v tejto oblasti. Urobila ho mimoriadne citlivým na politické vplyvy a obmedzila účasť samosprávy pri riešení nezamestnanosti predovšetkým na regionálnej úrovni.
- Reforma sociálneho systému a trhu práce odštartovaná v roku 2003 bol chybný krok s dlhodobou negatívnymi účinkami, rovnako ako nesprávne nastavená privatizácia dôchodkového systému. V oboch prípadoch išlo o politické rozhodnutia, ktoré nemali oporu v sociálno-ekonomickom prostredí, v ktorom sa Slovensko nachádzalo.
- Nie celkom funkčné služby zamestnanosti, ktoré nepracujú so žiadateľmi o sprostredkovanie práce na individuálnej báze. Výber aktivizačných nástrojov pre nezamestnaných nie je založený na logike „kariéry“ – teda odmeňovania za plnenie zadaných úloh, primeranej pracovnej

disciplíny a záujmu, či priamo vyhľadávania ďalších možností byť aktívnym. Nie je známe aký vysoký podiel predstavuje tzv. tvrdé jadro zamestnanosti a akými charakteristikami sa určuje. Ak neviem rozlíšiť toto tvrdé jadro od jeho obalu, nevieme účinne nastaviť ani rozsah a intenzitu individuálnej práce s klientami tak, aby bola účinná.

- Požiadavky štátu (dane, odvody) voči živnostníkom, prípadne malým firmám sú tak zložité, že určitá časť zamestnávateľov ich nie je schopná plniť. Preto trvale pracuje načierno, hoci oficiálne strieda obdobia evidovanej nezamestnanosti s nízkooplateným zamestnaním. Zo strany štátu chýbajú podporné služby, ktoré by za minimálny alebo žiadny poplatok urobili pre týchto ľudí to, čo oni sami nevedia urobiť.
- Verejný sektor by nemal zamestnávať len úradníkov a špecialistov, ale mal by zabezpečovať aj verejné práce pre nezamestnaných. Buď tým, že verejné zákazky pre súkromný sektor budú podmienené zamestnaním nezamestnaných alebo priamo organizovaním určitých verejných prác.
- Absencia zodpovednosti ministerstiev a ostatných orgánov štátnej správy za tvorbu a realizáciu rezortných politík podporujúcich vytváranie a udržanie pracovných miest.
- Prehnané spoliehanie sa na vytváranie pracovných miest prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce.
- Neexistencia, resp. neuplatňovanie spoločenskej/sociálnej zodpovednosti zamestnávateľov za vytváranie a udržiavanie pracovných miest a za pracovný príjem zamestnancov, ktorý zabezpečí im a ich rodinám primeranú životnú úroveň.
- Neexistencia vyčleňovania finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu, okrem spolufinancovania aktívnych opatrení trhu práce, na vytváranie pracovných miest na miestnej úrovni najmä pre dlhodobo nezamestnaných, resp. nízko kvalifikované pracovné sily.
- Neexistencia vyčleňovania finančných prostriedkov štátneho rozpočtu pre mestá a obce na riešenie nezamestnanosti svojich obyvateľov, ich sociálnej inklúzie a udržiavanie ich pracovných návykov.
- Nedostatočné (tak po stránke kvantitatívnej ako i kvalitatívnej) personálne, odborné a technické kapacity verejných služieb zamestnanosti, ktoré by boli schopné uplatňovať systémový prístup pri príprave uchádzačov o zamestnanie na opätovný vstup na trh práce; chýba systémová spolupráca so zamestnávateľmi, so vzdelávacími inštitúciami vrátane mimovládnych organizácií a s miestnou územnou samosprávou.
- Neexistencia progresívneho zdaňovania, ak totiž dôjde k zníženiu daňového zaťaženia, znižuje sa miera nezamestnanosti v ekonomike.
- Neexistencia systémovej sociálnej práce, ktorá by postupne pripravila ľudí sociálne vylúčených alebo ohrozených sociálnym vylúčením na schopnosť sociálne sa začleniť, následne získať pracovné návyky, schopnosť a záujem žiť sa pracovným príjmom, nie príjmom zo sociálneho systému.

- Uprednostňovanie aktivácie dlhodobo nezamestnaných pred podporou vytvárania dočasných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných financovaných zo štátneho rozpočtu.
- Neexistencia informačného systému verejnej správy, čo je bariérou vytvárania kontaktných miest na miestnej úrovni s uchádzačmi o zamestnanie, najmä s dlhodobo nezamestnanými predovšetkým na účely sprostredkúvania krátkodobých pracovných príležitostí.
- Neprepojenosť obsahu prípravy na povolanie s potrebami trhu práce a ignorovanie naliehavosti riešiť tento problém.
- Komplikovaná a predimenzovaná kategória dávok.
- Stimulácia zamestnanosti nízko príjmových skupín daňovými úvermi.
- Reštrikčná makroekonomická politika brániaca rozvoju verejnej infraštruktúry.
- Korupcia na úradoch práce.
- Široká podpora a mŕňanie peňazí na založenie živností bez patričnej kvalifikácie a praxe.
- Nemotivujúce nastavenie sociálnych dávok.
- Pilotné sociálne podniky, ktoré nabúrali konkurenčné prostredie.
- Dotovanie pracovných miest.
- Aktivačné práce, ktoré pohltili prostriedky a neaktivovali.
- Pokusy o zvýšenie regionálnej mobility.
- Neefektívne verejnoprospešné práce a aktivačné programy.
- Časté zmeny v Zákonníku práce a podmienok pre prílev zahraničného kapitálu.
- Diskriminačná politika štátov E-15 voči slovenskému poľnohospodárstvu.
- Divoká privatizácia slovenského poľnohospodárstva.

Výdavky na aktívnu politiku trhu práce

V prieskume sme zisťovali či sú dostatočné a hľadali námety na zefektívnenie týchto financií.

Výdavky na aktívnu politiku trhu práce dosiahli v roku 2010 úroveň 0,3 % HDP, od roku 2004 sa takmer zdvojnásobili.

Vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti na Slovensku sa výška financovania aktívnej politiky zamestnanosti môže javiť ako nedostatočná, resp. nízka. Treba si však uvedomiť, že aktívne opatrenia sú len podporným a nie hlavným nástrojom na riešenie nezamestnanosti. Pokiaľ nebudú vytvárané pracovné miesta, aktívne opatrenia nebudú môcť vyriešiť problém nezamestnanosti na Slovensku, ktorá má predovšetkým štrukturálny charakter.

Objem finančných prostriedkov na aktívne opatrenia politiky trhu práce by sa mal viazať nie na HDP, ale na objem vyplatených miezd v NH. Jeho výška by sa mala pohybovať na úrovni 0,8 až 1,2 % z vyplateného objemu miezd a ich alokácia by mala byť orientovaná výhradne na ponukovú stránku trhu práce. V prípade zápočtu výdavkov na pasívnu politiku trhu

práce – dávky v nezamestnanosti bez princípu poistenia, ktoré napriek názvu v platnej legislatíve v praxi neexistuje by bolo treba zvýšiť.

Ani tieto finančné prostriedky sa nevynakladajú efektívne. Nárast finančných prostriedkov môže v značnej miere konzervovať byrokratický prístup k trhu práce a neefektívnosť. Oveľa účinnejšie je prepojenie OATP, systému celoživotného vzdelávania a sociálneho systému.

Vzťah minimálnej mzdy a nezamestnanosti

Názory respondentov na tento vzťah vykázali najvyšší rozptyl. Od postoja „minimálna mzda nemá žiadnu priamu súvislosť s nezamestnanosťou, až po stanovisko: „treba zrušiť minimálnu mzdu“.

Minimálnu mzdu treba regionálne a odvetvovo diferencovať, napráva úplné zlyhanie trhu a napráva šedú ekonomiku“. Ak je vysoká, zvyšuje nezamestnanosť a bráni nízkokvalifikovanú pracovnú silu.

Veľmi nízky, niekedy až žiadny rozdiel medzi príjmom vo výške minimálnej mzdy a príjmom zo sociálnych dávok nie je motivujúci pre nezamestnaného hľadať si prácu a je pre neho výhodnejšie poberanie sociálnych dávok a práca načierno ako riadny pracovný pomer.

Minimálna mzda zvyšuje nezamestnanosť, ale tiež chráni nízkopríjmové skupiny na trhu práce. Experiment s jej odstránením by mohol byť v našich podmienkach zaujímavý, ale bolo by potrebné vymyslieť iné mechanizmy ochrany nízkopríjmových skupín na trhu práce (tie by boli pravdepodobne administratívne náročnejšie). Dôsledkom jej zrušenia by mohlo byť zníženie nezamestnanosti, ale aj preliatie veľkej časti mzdových prostriedkov do šedej ekonomiky.

Minimálna mzda vedie k nezamestnanosti, ale je politicky populárna, no ekonomicky neefektívna. Preto ju treba zrušiť a prijať priame podpory chudobným

Postupné jej limitovania až zrušenie, nakoľko nie je motiváciou pre kvalifikovanú a lepšie hodnotenú prácu. Je brzdou podnikateľských aktivít a je len falošnou zásterkou sociálnych istôt pracujúcich.

Inštitút minimálnej mzdy je relevantný skôr pre výpočet sociálnych dávok. (Nezamestnanosť rastie kvôli ekonomickému spomaleniu a nie pre zvyšovanie minimálnej mzdy.)

Minimálna mzda má všeobecne negatívny efekt na produktivitu práce.

Existencia minimálnej mzdy je jednou z príčin nezamestnanosti. Na Slovensku sa minimálna mzda zvyšuje, dosahuje takmer polovicu priemernej mzdy. Dôsledkom toho je dlhodobá nezamestnanosť nízko kvalifikovaných a nekvalifikovaných ľudí.

Inkluzívny trh

Významným inštitútom, ktorý by riešil problém dlhodobej nezamestnanosti a ktorý vyplynul z výsledkov prieskumu je inkluzívny trh.

Inkluzívny trh je paralelný, oddelený trh práce a služieb, na ktorom sú umiestnené osoby dlhodobo nezamestnané, spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva. Časť tejto cieľovej skupiny, ktorá získa zamestnanie na tomto trhu sú inkluzívnymi zamestnancami. Prostredníctvom inkluzívnych podnikov budú na inkluzívnom trhu vykonávať inkluzívne služby, za ktoré dostanú aspoň minimálnu mzdu.

Inkluzívny trh predstavuje doplnkový trh k regulárnemu trhu práce, na ktorom sú zamestnané rizikové skupiny spoločnosti.

Hlavnými cieľmi zavedenia inkluzívneho trhu sú zníženie dlhodobej nezamestnanosti, zvýšenie miery zamestnanosti a zvýšenie šancí dlhodobo nezamestnaných. A to vďaka tomu, že nadobudnú pracovné zručnosti a návyky na inkluzívnom trhu.

Dlhodobá nezamestnanosť je v mnohých prípadoch nedobrovoľná, ale na druhej strane, sa vyskytujú aj prípady, keď sa občanovi z finančných dôvodov neoplatí pracovať za minimálnu mzdu, keďže jeho čistý príjem zo sociálnych dávok prevyšuje sumu, ktorú by dostal pri zamestnaní sa. Zavedením inkluzívneho trhu môžeme vyriešiť oba problémy. Vytvorenie dopytu po veľkom množstve pracovných pozícií pomôže vysporiadať sa s nedobrovoľnou nezamestnanosťou.

Cieľovou skupinou sú osoby, ktoré bez pracovných skúseností počas posledného obdobia nezískajú riadne zamestnanie. Jedná sa o dlhodobo nezamestnaných, osoby po výkone trestu alebo časť ekonomicky neaktívnych (ktorí by inak boli nezamestnaní).

Predpokladom zavedenia inkluzívneho trhu je zrušenie málo efektívneho aktivačného príspevku. Finančné prostriedky v objeme, ktorý zodpovedal vyplácaniu tohto príspevku, budú predstavovať úspory vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu. Ďalším zdrojom príjmov administratívneho charakteru bude zvýšený výber DPH zo strany inkluzívnych podnikov ako platcov DPH.

Samozamestnávanie

Tento nástroj aktívnej politiky zamestnanosti, ako vyplynulo z prieskumu, je považovaný za veľmi efektívny.

Pozitívne je, že Slovensko výrazne podporuje samozamestnávanie nezamestnaných, najviac z celej EÚ. V ekonomike SR pozorujeme jednu osobitosť: kým v západnej Európe je bežné, že spolu s počtom zamestnancov klesá aj počet samozamestnaných, tak v SR pri poklese počtu zamestnancov priam expanduje počet samostatne zárobkovo činných osôb. Zdá sa, že recesia ešte zrýchľuje dlhodobjšie prítomnú štruktúrnú zmenu trhu práce – nahrádzanie závislej činnosti samostatnou zárobkovou činnosťou.

Pokles celkovej zamestnanosti bol totiž značne tlmený expanziou počtu samozamestnaných osôb. Prudký nárast počtu samozamestnaných osôb v SR je neporovnateľný s ich poklesom v rámci EÚ 15.³

Samozamestnávajúce v podmienkach slovenského trhu práce je významnou cestou rastu zamestnanosti v malých a stredných podnikoch a riešenia nezamestnanosti. Poskytovanie príspevku z ESF na podporu začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačom o zamestnanie úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny je nástrojom, ktorý dlhodobo spôsobuje výrazný odlev uchádzačov o zamestnanie z evidencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Chýba však systém kontroly, resp. úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vo veľmi malom rozsahu vykonávajú priebežné kontroly zamerané na to, či ten, kto získal príspevok, samostatnú zárobkovú činnosť aj vykonáva alebo prevádzkuje najmenej počas povinného obdobia.

Treba ho výrazne podporiť poradenstvom alebo poskytnutím nízkoplatených alebo neplatných služieb administratívneho charakteru.

Samozamestnávajúce je nevyhnutné pre rozvoj podnikania a tiež pre rast zamestnanosti. Samostatná zárobková činnosť predstavuje reálnu alternatívu pre tých, ktorí prišli o zamestnanie. V tejto súvislosti je potrebné odstrániť prekážky samostatnej zárobkovej činnosti, napríklad odstránenie nespravodlivého zaobchádzania v systéme sociálneho poistenia (možnosť poistenia v nezamestnanosti + nárok na dávku v nezamestnanosti pri ukončení SZČ, možnosť úrazového poistenia + nároky z neho, mierne zníženie odvodov).

Podpora samozamestnávania je dôležitým nástrojom podpory zamestnanosti, najmä na regionálnej úrovni. Rozsah podpory z centrálnych zdrojov by nemal však presiahnuť 12 – 15 % z celkového objemu alokovaných finančných prostriedkov. Za ich distribúciu a návratnosť by mali zodpovedať inštitucionálne zložky na regionálnej úrovni v koordinácii so samosprávou.

Samozamestnávajúce by malo byť optimálne vyvážené podnikaním a samopodnikaním.

Flexibilné formy zamestnania

U nás patria k menej rozpracovanej problematike trhu práce. Formy flexibilného zamestnania: pružná pracovná doba, telework prispievajú k efektívnosti pracovného procesu a k zvyšovaniu kvality pracovného miesta.

Prinútiť ľudí, aby si aktívne hľadali prácu. Za podporu v nezamestnanosti vykonávať aspoň minimálnu pracovnú činnosť: neprispôsobivým nedať hotové peniaze.

Na Slovensku je v súčasnosti nízky sklon prijímať zamestnanie na kratšie obdobie, resp. kratší pracovný čas. Ak chceme, aby sa táto forma zamestnávania rozšírila, musíme tomu

³ In: Morvaj, K.: Vplyv ekonomickej recesie na štruktúrne zmeny zamestnanosti na Slovensku. In: Ekonomický časopis, 58, 2010, č. 2, s. 145.

prispôbiť a nastaviť na to systémy sociálneho zabezpečenia, aby ľudia mali istotu, aby tieto systémy sociálnej ochrany boli flexibilné.

Významnú časť novovznikajúcich pracovných miest nepredstavujú pracovné miesta na plný pracovný úväzok, ale na skrátený pracovný úväzok alebo pracovné miesta s osobitnými formami časových režimov práce. To však v konečnom dôsledku znamená nižšie mzdové ocenenie.

V procese globalizácie zásadnou zmenou prechádza aj pracovný trh. Doteraz na pracovnom trhu prevažovali pracovné miesta na dobu určitú, ktoré predstavovali určitý princíp celoživotného zamestnávania alebo minimálnej istoty pracovného miesta po dlhší časový úsek. V súčasnosti sme svedkami podstatného nárastu neistoty na pracovných trhoch, najmä v súvislosti s požiadavkou sflexibilnenia foriem zamestnávania. Vo všetkých vyspelých krajinách dochádza k enormnému zvýšeniu pracovných úväzkov na dobu určitú, k zvýšeniu podielu skrátených pracovných úväzkov, k výraznému nárastu foriem zapožičiavania pracovníkov medzi firmami, k nárastu nových foriem práce (počítačová práca na diaľku, telepráca).

Zamestnávanie v zahraničí

V rámci voľnej otázky v prieskume najviac rezonovala problematika počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí.

Problematika migrácie za prácou zo Slovenska sa stala po vstupe do EÚ vysoko aktuálna. Odhady počtu občanov Slovenska pracujúcich v zahraničí sa podľa kompetentných inštitúcií rôznia.

Koncom roka 2009 (podľa informácie ÚPSVaR) pracovalo v zahraničí cca 250 tisíc občanov Slovenska, pričom začiatkom roka 2010 sa cca 10 – 20 tisíc vrátilo späť (z toho sa cca 10 tisíc zaregistrovalo na úradoch práce ako uchádzači o prácu). Aj v súčasnosti je odhadovaný počet Slovákov pracujúcich v zahraničí v rozsahu 220 – 230 tisíc (cca 9,8 % zo súhrnného počtu zamestnaných osôb krajiny).

Najvyšší podiel pracovných ponúk do Rakúska a Nemecka tvoria ponuky pre kvalifikovaných technických zamestnancov zo Slovenska. V Rakúsku sú druhou najžiadanejšou skupinou nižší a stredné manažéri. Na rozdiel od Rakúska, na nemeckom pracovnom trhu sú druhou najžiadanejšou skupinou kvalifikovaní robotníci a zamestnanci v službách. Z jednotlivých oblastí najväčšiu šancu zamestnať sa v Rakúsku a rovnako aj v Nemecku majú ľudia z informačných technológií. Tieto ponuky tvoria pri oboch kategóriách viac ako polovicu pracovných ponúk. Nasledujú oblasti cestovný ruch a zdravotníctvo a sociálna starostlivosť.

Keďže je predpoklad, že najvyšší záujem bude o kvalifikovaných pracovníkov, môžu nastať straty pre Slovensko, ktoré do vzdelania týchto pracovníkov investovalo a v rámci trhu EÚ neexistuje systém refundácie za vzdelanie. Voľný pohyb pracovných síl a súčasná úroveň migrácie za prácou do zahraničia a zo zahraničia predstavuje ohrozenie podnikateľských subjektov na Slovensku z pohľadu nedostatku kvalifikovaných pracovných síl v požadovanej štruktúre.

Zamestnanosť špeciálnych skupín obyvateľstva

Súčasťou prieskumu bolo zistenie možnosti zamestnávať diskriminovanú časť populácie, konkrétne sociálne vylúčených Rómov.

Táto mimoriadne náročná záležitosť na riešenie bola reflektovaná nasledujúcim spôsobom.

Treba si uvedomiť, že Rómovia nie sú homogénna skupina. Rovnako aj sociálne vylúčené komunity nie sú iba Rómovia.

Na začiatok nastoliť politiku rovnakých práv a rovnakých povinností, tá potom oddelí prispôsobivých od neprispôsobivých a uľahčí hľadanie práce pre tých prvých.

V prvom rade je potrebné naučiť ich sociálnym a pracovným návykom, finančnej zodpovednosti a zodpovednosti samých za seba, aby sa vo všetkom nespoliehali len na štát a na sociálne dávky. Treba podporiť terénnu, sociálnu a komunitnú prácu. Veľmi dôležité je venovať sa najmä deťom, dať im vzdelanie a motivovať ich k učeniu s využitím ich potenciálu. Je potrebné zmeniť aj pohľad majoritného obyvateľstva na túto skupinu spoločnosti. Ďalej opatrenia sociálnej inklúzie, komunitnej práce, podporou získania a udržiavania pracovných návykov, podporou ich zamestnávania na miestnej úrovni formou projektov, zamestnávať nekvalifikovaných za akúkoľvek cenu (čistenie ulíc, stavby...).

Je potrebná selektívna segregácia talentovaných a pozitívna diskriminácia. Prijatť politiku Kennedyho a Johnstona v 60-tych rokoch minulého storočia v USA k černochoom. Súhlasitť s pozitívnou diskrimináciou, najmä voči mladej generácii v oblasti ich vzdelávania, zapojenia do pracovného procesu a ekonomicky ich asimilovať s väčšinovým obyvateľstvom. Rovnako ako k ostatnej časti diskriminovanej populácie, ktorá je ochotná priznať svoju diskrimináciu v rámci evidencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Podľa súčasného evidenčného stavu nezamestnaných môžu Rómovia tvoriť cca 50 % z celkového počtu evidovaných osôb. Riešenie je v rozvoji sociálnej ekonomiky.

Námety systémových opatrení

- systémové zosúladenie všetkých politík, začať treba od hospodárskej politiky, je nevyhnutná koordinácia všetkých ekonomických rezortov,
- zodpovednosť ministerstiev (najmä ekonomických) a ostatných orgánov štátnej správy za tvorbu a realizáciu rezortných politík podporujúcich vytváranie a udržanie pracovných miest,
- systémové opatrenia na podporu štruktúry tvorby a rozdelenia HDP, ktorá výraznejšie pôsobí na vytváranie pracovných miest,
- systémová podpora rastu spotreby a vnútorného dopytu po tovaroch a službách, na poskytovanie ktorých by mohli vznikať pracovné miesta najmä na lokálnej úrovni,
- decentralizácia, verejnoprávny systém politiky trhu práce, nový model politiky zamestnanosti, vzdelávania pre trh práce, vytvorenie národného modelu sociálnej kohézie a inklúzie,

opatrenia na riešenie zamestnatelnosti podľa francúzskeho modelu kohézie a rakúsky model trhu práce. Deetatizovať systém a preniesť právomoci na regióny;

- zavedenie uplatňovania spoločenskej/sociálnej zodpovednosti zamestnávateľov za vytváranie a udržiavanie pracovných miest a za pracovný príjem zamestnancov, ktorý zabezpečí im a ich rodinám primeranú životnú úroveň,
- urýchléné vytvorenie a využívanie informačného systému verejnej správy aj na vytváranie kontaktných miest na miestnej úrovni na kontakt úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s uchádzačmi o zamestnanie, najmä s dlhodobo nezamestnanými predovšetkým na účely sprostredkúvania krátkodobých pracovných príležitostí,
- systémové opatrenia na prepojenie obsahu sústavy prípravy na povolanie systému ďalšieho vzdelávania s potrebami trhu práce,
- stanoviť koncepciu a priority pre rozvoj priemyslu a tých odvetví, ktoré majú šancu preniknúť na zahraničné trhy a sú stále nákladovo nižšie ako v ostatnom európskom ekonomickom priestore,
- efektívne využiť štrukturálne fondy na oživenie hospodárstva a na podporu trhu práce,
- kľúčové úlohy pre zabezpečenie cesty k rastu zamestnanosti sú: inovačné postupy, lepšie využívanie zdrojov, znalostí. Nevyhnutná je zvýšená koordinácia politik: sociálne, hospodárske a environmentálne ciele a politiky na ich dosiahnutie musia byť úzko previazané.

Záver

Globalizácia nie je vo väzbe na zamestnanosť jednoznačný a priamočiary proces. Skôr je to proces protikladný, pričom postupnými fázami ďalších etáp globalizácie narastá protiklad jednotlivých pôsobení. Globalizačné trendy stále významnejšie zasahujú aj do vývoja zamestnanosti a národných trhov práce. Pod ich vplyvom problém zamestnanosti nadobúda nové dimenzie a je nevyhnutné, aby pracovné trhy boli pripravené dynamicky reagovať na nové výzvy. Jednou z výrazných je vyššia zraniteľnosť lokálnych trhov na základe výkyvov globálnej ekonomiky a zvýšenie rizikových spoločensko-ekonomických trendov v rozvinutých krajinách – prehĺbenie diferenciácie medzi „winners“ a „losers“ na trhu práce vo vyspelých krajinách a dôsledky pre sociálnu kohéziu spoločnosti. Globalizácia a technický pokrok stále posúvajú štruktúru trhu práce a menia pracovné vzťahy. Globalizácia spolu s procesom starnutia populácie znamená, že Európa musí radikálne zvýšiť konkurencieschopnosť, zamestnanosť a produktivitu. Pružnejšie pracovné trhy, atraktívnejšia práca a rozvoj ľudských zdrojov, to je ekonomická i sociálna priorita.

KONTAKT:

PhDr. Borislav Petřík
Ekonomický ústav SAV
Šancová 56
811 05 Bratislava
Tel. č. 52 49 54 53, klp. 113

KOORDINÁCIA SYSTÉMOV SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA PRI MOBILITE PRACOVNEJ SILY

Abstrakt

Voľný pohyb osôb, tovarov, služieb a kapitálu v rámci jednotného európskeho trhu zabezpečuje občanom žiť a pracovať v krajine, ktorá im prináša možnosti na dôstojný život. Predstavuje jeden zo základných princípov európskeho občianstva. Cieľom koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia je zabezpečiť dostatočnú ochranu v rámci systémov sociálneho zabezpečenia, z dôvodu odlišnosti vnútroštátnych legislatív jednotlivých štátov. Nariadenia EÚ sa zameriavajú na dodržiavanie minimálnych štandardov a pravidiel sociálneho zabezpečenia pre migrujúcich pracovníkov, živnostníkov, dôchodcov, študentov.

Abstract

Free movement of persons, goods, services and capital within the single European market provides citizens live and work in a country that gives them the possibility to live in dignity. It is one of the fundamental principles of citizenship. View to coordinating social security systems to ensure adequate protection of the social security systems, because of differences in national legislation of individual States. EU regulations are aimed at ensuring compliance with minimum standards and rules of social security for migrant workers, entrepreneurs, retirees, students.

Úvod

Pre osoby, ktoré využívajú jednu zo základných slobôd EÚ, ktorou je voľný pohyb osôb je veľmi dôležitá komunitárna úprava sociálneho zabezpečenia. Táto úprava je nevyhnutná z dôvodu, aby osoby pracujúce postupne v dvoch a viac členských štátoch mali rovnaké práva a nároky ako osoby, ktoré celý život pracovali v jednom štáte. Dotýka sa to taktiež osôb, ktoré pracujú v inom členskom štáte ako je ich bydlisko a rovnako i osôb ktoré v dobe vyplácania príslušnej dávky žijú v inom členskom štáte, než kde boli poistení a taktiež to platí i pre ich rodinných príslušníkov.

Účelom nariadení EÚ je zaistenie sociálnej ochrany a zákaz diskriminácie z hľadiska štátnej príslušnosti i trvalého pobytu pre všetky osoby realizujúcu právo voľného pohybu, a pritom sústavy sociálneho zabezpečenia v členských štátoch zostávajú v plnej kompetencii týchto štátov. Pohyb osôb v ES nesmie predstavovať ujmu na sociálnom zabezpečení a istotách. Prevažujúcim princípom komunitárneho práva je koordinácia. To znamená, že právom Únie je dotknutá národná úprava, ale koordinuje sa používanie národných úprav v rámci EÚ.

Historický vývoj koordinácie sociálneho zabezpečenia v EÚ bol zložitý a siaha hlboko do minulosti. Je možné povedať, že koordinácia systému sociálneho zabezpečenia medzi štátmi Európy bola v deväťdesiatych rokoch 19. storočia, potom čo Nemecko a Rakúsko vytvorili prvé systémy sociálneho poistenia. Spolu so začiatkom tvorenia systému povinného sociálneho poistenia v iných európskych štátoch, vznikali i ďalšie medzištátne dohody. V poslednom období od roku 1990 do súčasnosti je akcent na sociálnu politiku výrazný. Nie smerom úprav, ale hľadajú sa cesty k vytvoreniu sociálnej vízie Európy, aby jednotlivé štáty definovali svoju sociálnu politiku. EÚ sa sústredila hlavne na znižovanie nezamestnanosti a zvyšovanie konkurencieschopnosti. Koordinovaný postup členských štátov v oblasti sociálnej politiky platí od podpisu Amsterdamskej zmluvy v roku 1997.

Ustanovenia EÚ o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia platia vyše 50 rokov a boli často aktualizované a rozširované. Od 1. mája 2010 platí nový legislatívny balíček označovaný ako „modernizovaná koordinácia“, ku ktorému patrí Nariadenie 883/2004, zmenené a doplnené nariadením 988/2009 a Vykonávacie nariadenie 987/2009. Zatiaľ čo základné zásady koordinácie sa nezmenili, modernizovaná koordinácia zlepšuje administratívne postupy s cieľom zefektívniť práva občanov.

Dňa 1.1.2011 vstúpilo do platnosti nové nariadenie Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 1231/2010, ktorým sa rozširuje pôsobnosť Nariadenia č. 883/ a Nariadenia č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín i na ich rodinných príslušníkov a pozostalých po nich, ak oprávnené žijú na území členského štátu. S niektorými štátmi, ktoré sú mimo rámec EHS boli uzatvorené medzištátne bilaterálne Zmluvy o sociálnom zabezpečení.

1. Dôvody a účel prijatia „nových“ Nariadení

Dôvodov pre prijatie nových Nariadení bolo niekoľko, hlavne zjednodušenie koordinčných pravidiel, vývoj národných systémov a v neposlednom rade implementáciou bohatej judikatúry Európskeho súdneho dvora, ktorá svojim významom a dopadom výnimočná a výrazne posunula vývoj tejto oblasti i keď sa nepodarilo judikatúru ESD implementovať v takej miere ako sa očakávalo.

Účelom a cieľom nariadenia Únie je zaistenie sociálnej ochrany pre všetky osoby realizujúce právo voľného pohybu a zamedzia použitia určitých opatrení štátu, ktoré by mohli diskriminovať zahraničných pracovníkov a viac menej dôležité je celú agendu koordinácie zjednodušiť a sprehladniť. Pre oblasť sociálneho zabezpečenia z tohto vyplýva povinnosť členských štátov zaobchádzať s migrujúcimi občanmi EÚ rovnako ako s vlastnými štátnymi príslušníkmi tak, aby nebola obmedzená ich možnosť pracovať v rôznych krajinách európskeho priestoru. Z dôvodu rôznorodosti sociálnych systémov členských štátov, ktoré sú založené na odlišných princípoch a majú rôzne inštitucionálne usporiadania, v oblasti sociálneho zabezpečenia nedochádza k harmonizácii, to znamená, že nemení národná úprava národných sociálnych systémov členských štátov, ale dochádza iba k ich koordinácii, ktorej cieľom je ochrana

postavenia migrujúcich osôb, ich rodinných príslušníkov a podobných skupín osôb v sociálnom zabezpečení. Koordinácia nahrádza iba tie národné pravidlá pre migrujúcich občanov, ktoré sú pre tieto skupiny osôb nevýhodné.

2. Pozitíva „nových“ Nariadení

V novej právnej úprave je možné zaregistrovať niekoľko pozitívnych zmien oproti starej úprave. V oblasti kolíznych pravidiel, ktorými sa riadi určovanie príslušnosti k právnym predpisom, ktoré upravujú koordinované dávkové systémy došlo k odstráneniu výnimiek zo zásady aplikácie právneho radu jediného členského štátu. Išlo o články 14c a 14f Nariadenia č. 1408/71, jeho aplikácia pripúšťala súbežné poistenie v dvoch členských štátoch v nasledujúcich prípadoch. Prvý článok zahŕňal prípady, kedy migrujúca osoba bola zamestnaná na území jedného členského štátu a súbežne podnikala ako SZČO v inom členskom štáte, ktorý je uvedený v prílohách tohto Nariadenia. Druhý článok sa týkal štátnych úradníkov súbežne vykonávajúcich činnosť v dvoch či viac členských štátoch, kedy v jednom z nich boli poistení v zvláštnej sústave pre štátnych úradníkov. Výslovne je taktiež upravená požiadavka prisudzovať rovnaké právne účinky skutočnostiam a udalostiam, ktoré nastali na území iného členského štátu, ako by mali podľa národných právnych predpisov v prípadoch, že by k nim došlo na vlastnom území. Za prínosné sa dá rovnako považovať zahrnutie kritérií, ktorými sa riadi určovanie štátu bydliska pre účely sociálneho zabezpečenia. Posúdenie bydliska dotknutej osoby je považované za dôležitú okolnosť pri stanovaní, kde je osoba poistená a tak pre nárok na dávky. V prípadoch, kedy si inštitúcie z dvoch štátov pojem bydliska vykládali inak, dotknutým osobám to prinášalo radu problémov. Veľkým prínosom rovnako bude zavedenie elektronickej výmeny údajov potrebných k vykonávaniu nariadení, ale vzhľadom ku zložitosti zavedenia elektronického prenosu dát sa počíta s dvojročným prechodným obdobím.

3. Koordinačné pravidlá sociálneho zabezpečenia

Aktuálnym právnym aktom v oblasti riešenia stretu systémov sociálneho zabezpečenia pri voľnom pohybe osôb je od 1. mája 2010 nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a k nemu vykonávacie nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009. Obe základné nariadenia odvodzujú potrebu úpravy v nich obsiahnutej z primárneho práva, a to z čl. 51 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, resp. čl. 48 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ je cieľom uvedených ustanovení uľahčiť výkon

všetkých povolání na území EÚ a vylúčiť opatrenia, ktoré by mohli znevýhodniť občanov EÚ pri výkone hospodárskej činnosti na území iného členského štátu.

Vytvorenie mechanizmu alebo súboru opatrení zabezpečujúceho určitú sociálnu úroveň (postavenie) migrujúcej osoby nachádza svoj sekundárny význam (účinnok), okrem uvedeného primárneho významu, v podpore trvalo udržateľného ekonomického rozvoja a sociálnej kohézie. Uvedenými koordinačnými pravidlami, ktorých zjavným a primárnym cieľom je uľahčiť prístup migrujúcej osoby k dávkovým nárokom za rovnaných podmienok aké priznáva dotknutá právna úprava systému sociálneho zabezpečenia domovským štátnym príslušníkom, sú:

1. zachovanie získaných sociálnych práv (resp. „export dávok“), t. j. odstránenie viazanosti výplaty/poskytovania dávky na existenciu bydliska príjemcu dávky k príslušnému členskému štátu EÚ poskytujúcemu dávku. Toto koordinačné pravidlo je pretavené do znenia čl. 7 nariadenia č. 883/2004 (čl. 10 ods. 1 nariadenia č. 1408/71) a umožňuje členským štátom exportovať peňažné dávky (s určitými výnimkami – dávky v nezamestnanosti) priznané podľa právnej úpravy jedného (alebo viacerých) členského štátu, pričom tieto dávky nepodliehajú žiadnemu zníženiu, upravovaniu, pozastaveniu, odňatiu alebo konfiškácii z dôvodu, že príjemca dávky má bydlisko na území iného členského štátu ako je členský štát, v ktorom sa nachádza inštitúcia zodpovedná za vyplácanie exportujúcej sa dávky. Rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ rozšírila výklad a aplikáciu uvedeného článku i na situácie rozhodovania o priznaní nároku žiadateľa na dávku, ktorý má bydlisko v inom členskom štáte ako má sídlo príslušná inštitúcia rozhodujúca podľa dotknutej národnej úpravy členského štátu. Teda neexistencia bydliska žiadateľa v členskom štáte, v ktorom si uplatňuje nárok na dávku, nemôže byť jediným a výlučným dôvodom na zamietnutie žiadosti o priznanie dávky, a tým aj podstatnou prekážkou v podpore voľného pohybu osôb v rámci EÚ.

2. nadobudnutie a zachovanie sociálnych práv pri migrácii ekonomicky aktívneho obyvateľstva do iných členských štátov, a to prostredníctvom spočítavania dôb poistenia získaných v rôznych národných úpravách sociálneho zabezpečenia (poistenia) na účely splnenia najmä podmienky potrebnej čakacej doby na vznik nároku na dávku podľa príslušnej národnej úpravy – určitej doby poistenia alebo trvania pobytu v danom členskom štáte, ktorá musí byť splnená pred vznikom sociálnej udalosti. Čakaciu dobu je potrebné splniť v tom národnom systéme sociálneho zabezpečenia, v ktorom si migrujúca osoba uplatňuje nárok na dávku, a to buď nepretržite alebo prerušovane, pričom čakacia doba môže byť spojená ešte s ďalšími povinnosťami zaväzujúcimi túto osobu. Uvedený charakter čakacej doby môže predstavovať vážnu prekážku pri priznávaní nároku na priznanie dávky migrujúcej osobe. Nariadenie č. 883/2004 z tohto dôvodu v jednotlivých dávkových oblastiach ustanovuje metódu „spočítavania (združovania) poistných období“ (najmä čl. 6, 51, 61). Medzi poistné obdobia, ktoré sa zohľadňujú ako národné obdobia poistenia nepatria len príspevkové obdobia získané podľa príslušnej národnej úpravy, ale aj doby získané z iného titulu účasti v rôznych

národných systémoch sociálneho zabezpečenia, či už ako doby bydliska, zamestnania, účasti na poistení, ktoré bolo založené na báze dobrovoľnosti¹³ alebo obligatórnosti.

Spočítavanie poistných období sa vzťahuje k získaniu, zachovaniu alebo znovunadobudnutiu nároku na dávku, aby sa tak predišlo odňatiu nároku na dávku. V tomto mechanizme sa v plnom rozsahu odzrkadľuje potreba dôsledného uplatňovania princípu rovnakého zaobchádzania vzhľadom na predpoklady na uznanie cudzích poistných období s národnými poistnými obdobiami ustanovené danou národnou právnou úpravou systému sociálneho zabezpečenia.

3. zavedenie rovnakého prístupu v oblasti sociálnych práv (resp. zásady „rovnakého zaobchádzania“) aký prináleží domovským štátnym príslušníkom vo vzťahu k príslušníkom iného členského štátu. Zásada rovnakého zaobchádzania v (európskej) koordináčnej úprave systémov sociálneho zabezpečenia.

Záver

Koordináčna právna úprava v dôsledku zložitosti a administratívnej náročnosti v oblasti ochrany sociálneho statusu migrujúcej osoby musí taktiež reflektovať na zvyčajnú administráciu nositeľov sociálneho zabezpečenia, nesprávnu interpretáciu účelu koordináčnej úpravy a prílišné zotrvávanie na preferencii a ochrane národných záujmov pri organizácii a fungovaní národných systémov sociálneho zabezpečenia. Zložitost' a mnohosť kombinácií naznačených faktorov a okolností prepojených na dosahovanie cieľov koordináčnej úpravy tiež sťažuje vytvorenie efektívneho systému zaručujúceho rovnaké zaobchádzanie pri nadobúdaní a zachovaní sociálnych nárokov migrujúcej osoby v porovnaní s osobou v totožnom postavení, čo môže viesť k nepriamej forme diskriminácie. Vytvorenie harmonizačného princípu by nesmerovalo k zavedeniu jednotného európskeho modelu sociálneho zabezpečenia, ale by v kombinácii s hraničnými príkazmi vytváralo rámec pre pôsobenie vybraného sociálnozabezpečovacieho inštitútu v situácii nadnárodného stretu systémov sociálnom zabezpečenia. Kardinálnym problémom tohto navrhovaného prostriedku je otázka finančného vyrovnanie systémov sociálneho zabezpečenia.

Literatúra:

1. RIEVAJOVÁ, E a kol.: Sociálne zabezpečenie. Bratislava: EKONÓM, 2011. ISBN 978-80-225-3190-0.
2. STANEK, V. a kol.: Sociálna politika. Bratislava: SPRINT, 2008. ISBN 978-80-89393-02-2.
3. GREGOROVÁ, Z.: Sociální zabezpečení v EU – obecné otázky. *Elektronické studijní materiály*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. Dostupné na: <www.is.muni.cz>.

4. GREGOROVÁ, Z.: Sociální zabezpečení v EU – základní zásady, osobní a věcný rozsah. *Elektronické studijní materiály*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. Dostupné na: <www.is.muni.cz>.
5. <www.socpoist.sk>.
6. <ec.europa.eu/eu2020/>.
7. <www.finance.gov.sk>.

KONTAKT:

Ing. Ivana POLUCHOVÁ
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
835 52 Bratislava
Slovenská republika
e-mail: ivana.poluchova@gmail.com

SOCIÁLNA EKONOMIKA AKO NÁSTROJ ZMIERŇOVANIA NEROVNOSTÍ NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE

Abstrakt

Slovenský trh práce zápasí so závažnými štruktúrnymi problémami, ktoré sú brzdami v ekonomickom rozvoji krajiny. Nezamestnanosť absolventov škôl, rómskej národnostnej menšiny, starších občanov, veľké regionálne disparity a obrovský podiel dlhodobej nezamestnanosti znamená nevyužitý potenciál ekonomiky. Zároveň je sociálnym indikátorom, spojeným s nepriaznivými spoločenskými javmi, nezamestnanosť znamená stratu sociálneho statusu, ľudia bez práce sú ohrození chudobou a sociálnym vylúčením. Riešením môže byť podpora aktivít sociálnej ekonomiky, najmä sociálneho podnikania pracovnej integrácie (WISE) vo väzbe na aktívne nástroje politiky zamestnanosti.

Abstract

Slovak labor market has contended with serious structural problems, which are brakes in the economic development of the country. The unemployment of graduates, of the Roma minority, of elderly, large regional disparities and a huge share of long-term unemployment is untapped potential of the economy. It is also a social indicator, associated with negative social phenomena, unemployment means a loss of social status, and people without jobs are at risk of poverty and social exclusion. The solution may be to support activities of social economy, especially the work integration social enterprises (WISE) in relation to the active employment policy instruments.

Úvod

Globálna ekonomická kríza zasiahla všetky krajiny Európskej únie, rástla nezamestnanosť, chudoba a sociálne vylúčenie osôb. V súčasnosti SR zaznamenáva nárast HDP (za rok 2010 takmer 4%), tento sa však zatiaľ neprejavuje v raste zamestnanosti. Vysoká miera zamestnanosti je jedným zo základných predpokladov pre stabilný rast životnej úrovne obyvateľstva. Stratégia Európa 2020 predstavuje víziu európskeho sociálneho trhového hospodárstva v 21. storočí a je založená na posilnenej koordinácii hospodárskych politík, jednotného trhu, inkluzívneho rastu nevyhnutného pre vytváranie a rast pracovných miest, hospodárskej, územnej a sociálnej súdržnosti.

1. Trh práce Slovenska

Slovenská republika dosahovala v oblasti vývoja zamestnanosti od roku 2005 pozitívne výsledky, kým v roku 2001 zaostávala v miere zamestnanosti o 3,4 %, v roku 2008 to bolo len o 1,6 %. Od roku 2001 až po rok 2008, s výnimkou roku 2004, dlhodobo rástla miera zamestnanosti vekovej skupiny 20 - 64 rokov (hodnoty 63,5 % sa dostala na úroveň 68,8 %). V rokoch 2009 až 2010 došlo k jej poklesu na 64,6 %. Veľmi nepriaznivo sa vyvíja miera zamestnanosti vo vekovej skupine 15 - 24 rokov. Kým v roku 1996 dosahovala hodnotu 36,9 %, odvtedy klesá.

Tabuľka 1

Miera zamestnanosti vekovej skupiny 20 – 64 rokov v EÚ a v SR (v %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EÚ 27	66,9	66,7	67,0	67,4	68,1	69,1	70,0	70,4	69,1	68,6
SR	63,5	63,6	64,8	63,7	64,5	66,0	67,2	68,8	66,4	64,6

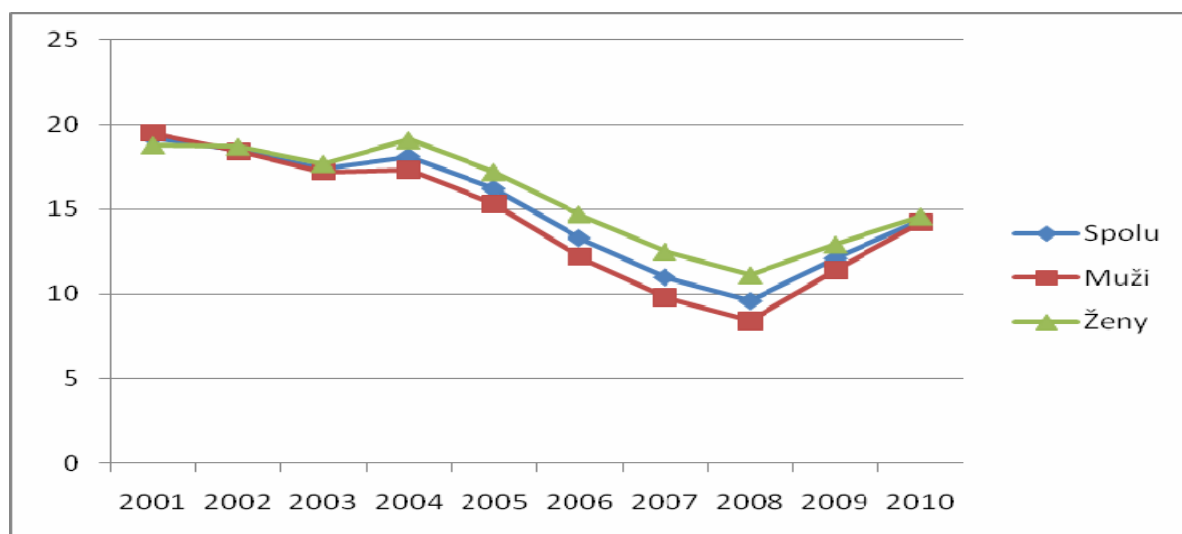
Zdroj: Eurostat.

Zvyšovanie zamestnanosti mladých ľudí brzdí najmä nedostatočné prepojenie požiadaviek trhu práce a vzdelávacieho systému. V roku 2010 dosahovala miera zamestnanosti mladých ľudí už len 20,6 %. Naproti tomu, pozitívnejší vývoj zaznamenávame v špecifickej miere zamestnanosti vekovej skupiny 55 - 64 rokov, tá rastie temer nepretržite od roku 2000, z počiatočnej hodnoty 21,3 % na 39,5 % v roku 2009. Veľkou prekážkou pri uplatnení sa na trhu práce je nízke vzdelanie, pri osobách so základným vzdelaním zaznamenávame dlhodobo negatívny vývoj (naopak, najľahšie sa zamestnávajú osoby s vysokoškolským vzdelaním 2. a 3. stupňa).

V ostatnom desaťročí bol rast zamestnanosti na Slovensku pozitívne ovplyvňovaný predovšetkým faktormi, ako sú: vysoký ekonomický rast, lepšie podnikateľské prostredie, zmeny v daňovom systéme spolu so vstupom do EÚ, príchod firiem so zahraničnou majetkovou účasťou, vyššie priame zahraničné investície, nárast počtu osôb pracujúcich v zahraničí, priama tvorba pracovných miest prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce. Na druhej strane, je nevyhnutné poukázať i na faktory, ktoré v tomto desaťročí negatívne ovplyvnili zamestnanosť a jej zaostávanie za vyspelými krajinami Európskej únie: nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce, nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v určitých odvetviach ekonomiky (automobilový a elektrotechnický priemysel), štruktúra nezamestnaných s prevahou dlhodobo nezamestnaných s nízkou a žiadnou kvalifikáciou, nedostatočná územná a profesijná mobilita pracovných síl.¹

¹ Rievajová, E.: Trh práce a očakávané zmeny v kontexte procesu globalizácie. In *Ekonomika trhu práce a jej implikácie pre Slovensko*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2009, s. 77.

Graf 1

Miera nezamestnanosti v SR v rokoch 2001 – 2010 (v %)

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS.

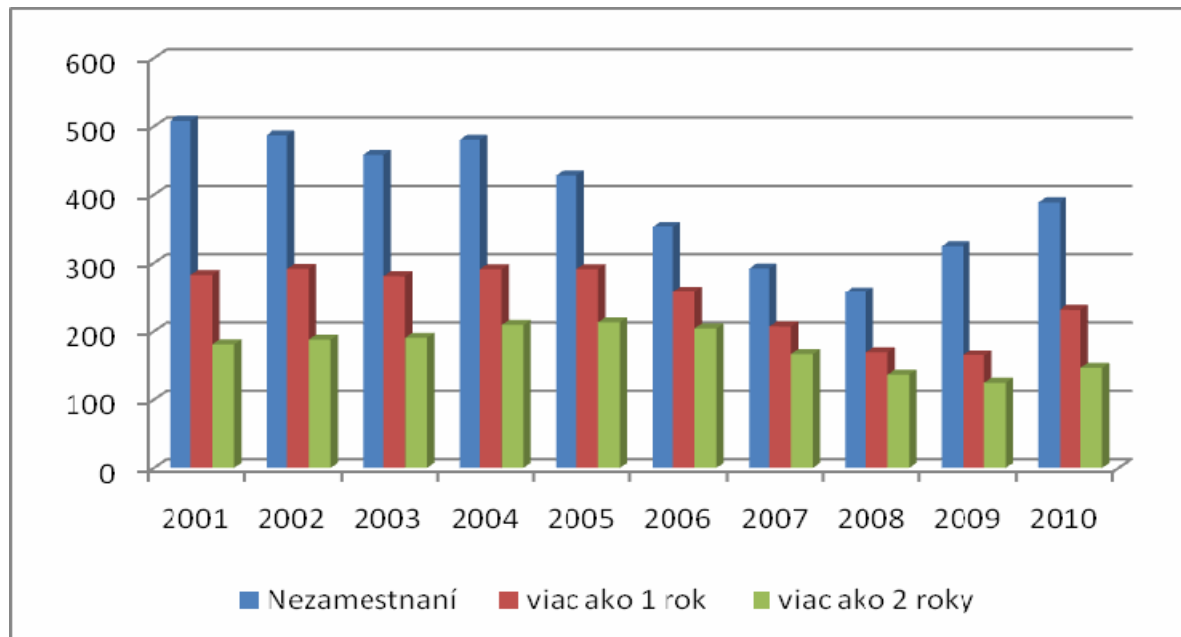
Základný trend vývoja nezamestnanosti na Slovensku možno rozčleniť na tri etapy: zvyšovanie do roku 2001, kontinuálny pokles v rokoch 2001-2008 (s výnimkou roku 2004) a opätovný rast v rokoch 2009 a 2010.

V rámci štruktúry nezamestnanosti podľa veku badať v období rokov 2001 - 2008 pozitívne tendencie vo všetkých vekových kategóriách. V skupine nezamestnaných vo veku 15 - 24 rokov klesla miera nezamestnanosti z 37,3 % v roku 2001 na 18,8 % v roku 2008. Avšak počas dvoch ostatných rokov vzrástla na 33,6 %, čo predstavuje alarmujúci nárast a nie je normálne, aby tretina mladých ľudí bola nezamestnaná. Rovnako pozitívne sa v rokoch 2001 až 2008 vyvíjala miera nezamestnanosti i u skupiny vo veku 25 - 49 rokov, kde miera nezamestnanosti klesla z 16,3 % v roku 2001 na 8,9 % v roku 2008, v roku 2010 už ale dosiahla 12,9 %. Čo je dôležité, významný pokles nezamestnanosti bol zaznamenaný aj v skupine vo veku 55 - 64, kde sa miera nezamestnanosti znížila zo 16,1 % v roku 2002 na 7,7 % v roku 2009.

Napriek významným zlepšeniam vo vývoji nezamestnanosti podľa vekových skupín je treba zvýrazniť stále vysokú nezamestnanosť ľudí vo vekovej skupine 15 - 24 rokov. Nezamestnaný je každý tretí v tejto skupine nezamestnaných, v čom dosahujeme z krajín eurozóny tretiu najhoršiu úroveň po Španielsku a Grécku. Až 80% absolventov škôl nenastúpi do odborov, ktoré skončili, z toho je polovica absolventov vysokých škôl. Najlepšie sú na tom absolventi technických smerov, najhoršie sociálna práca a právo. Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry je problém s uplatnením na trhu práce u osôb so základným vzdelaním, v tejto skupine sú nezamestnaní viac ako dvaja z piatich. Naproti tomu je menší problém s nezamestnanosťou u osôb s vysokoškolským vzdelaním aspoň I. stupňa, kde je nezamestnaná len cca 1 osoba z 10-tich.

Graf 2

Vývoj počtu nezamestnaných a dlhodobo nezamestnaných v rokoch 2001 – 2010 (v tis. osobách)



Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS.

Najmarkantnejším problémom v slovenských podmienkach trhu práce doposiaľ vždy bola a naďalej ostáva dlhodobá nezamestnanosť. Zatiaľ čo sa počet nezamestnaných znižoval od roku 2001, počet dlhodobo nezamestnaných stagnoval a zvyšoval sa jeho podiel na celkovej nezamestnanosti. V roku 2005 bolo na Slovensku 291,2 tis. dlhodobo nezamestnaných, čo predstavovalo 68,1 % z celkovej nezamestnanosti. V roku 2010 bolo na Slovensku 230,7 tis. dlhodobo nezamestnaných, čo pri celkovom počte nezamestnaných 389 tis. znamená, že traja z piatich nezamestnaných, sú nezamestnaní dlhodobo. Pri zvýšenom dopyte po pracovnej sile totižto dochádza k obsadzovaniu novovytvorených pracovných miest v prvom rade kvalifikovanejšou a skúsenejšou pracovnou silou. V nasledujúcich rokoch prišlo k zlepšeniu, avšak, ani to nezabránilo prvenstvu Slovenskej republiky v tejto oblasti, kde dlhodobo zaujíma najhoršie výsledky nielen v rámci okolitých krajín, ale aj v teritóriu celej Európskej únie. Skutočnou výzvou do budúcnosti je však otázka riešenia veľmi dlhodobej nezamestnanosti (nad 2 roky), pretože až temer dvaja z piatich nezamestnaných ľudí, sú ľudia, ktorí sú bez práce už viac ako 2 roky. K príslušníkom tejto skupiny nezamestnaných (145,6 tis. v roku 2010) patrí najmä rómska národnostná menšina.

Za vhodný nástroj na zmierňovanie nezamestnanosti s akcentom na dlhodobú nezamestnanosť sa nám javí sociálna ekonomika so svojimi rozmanitými nástrojmi.

2. Etablovanie sociálnej ekonomiky na Slovensku

Na Slovensku v súčasnosti funguje mnoho iniciatív, ktoré môžeme považovať za účinné nástroje sociálnej ekonomiky. Nedostatkom je chýbajúce komplexné legislatívne pozadie sociálnej ekonomiky, čo často zapríčiňuje problémy v definovaní týchto subjektov.

Významným momentom pre rozvoj sociálnej ekonomiky bolo prijatie novely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v roku 2008, keď sociálny podnik typu WISE (Work Integration Social Enterprises) získal zákonnú legitimitu ako nástroj aktívnej politiky trhu práce.

Do tohto obdobia aktivity fungujúce na základe princípov sociálnej ekonomiky sa realizovali v rámci rôznych projektov podporovaných zo zdrojov Európskej únie, najmä prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu. V programovom období 2004-2006 sa iniciatívy sociálnej ekonomiky získali finančné prostriedky cez IS EQUAL v úhrnnej sume 22 266 351 EUR, tento príspevok smeroval na riešenie diskriminácie na trhu práce, zavedenie inovatívnych prístupov na trhu práce a na podporu výmeny informácií a skúseností medzi partnermi z rôznych krajín. Prostriedky zo štrukturálnych fondov v programovacom období 2007-2013 prispievajú tiež k podpore rozvoja sociálnej ekonomiky. Európsky sociálny fond je nástrojom aj Európskej stratégie zamestnanosti, ktorej úlohou je prispieť k vyššej zamestnanosti a k zlepšeniu pracovných príležitostí v jednotlivých regiónoch. V jednotlivých rokoch 2007-2013 má SR v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia možnosť čerpať 1 037 413 623 EUR so zameraním na podporu rastu zamestnanosti, podporu sociálnej inklúzie, podporu zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovania kapacít v regióne Bratislava, budovanie kapacít a zlepšovanie kvality verejnej správy.

S cieľom implementácie sociálneho podniku ako nového nástroja v oblasti sociálnych a ekonomických aktivít s dôrazom na podporu zamestnanosti, v roku 2008 bola MPSVaR SR zverejnená výzva na predkladanie pilotných projektov „Vznik a sieťovanie sociálnych podnikov“ v rámci aktivít Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Maximálna výška finančnej pomoci na jeden pilotný projekt bola určená vo výške 3,0 mil. EUR s dobou realizácie 30 mesiacov, pričom žiadateľ mal participovať na financovaní s 5%-mi celkových výdavkov. Oprávnenými aktivitami boli vzdelávanie, príprava a zaškolenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie pre prácu v sociálnom podniku, vzdelávanie manažmentu, vytvorenie a udržanie pracovných miest v sociálnom podniku, poradenstvo a vytvorenie partnerstiev na trhu práce s miestom realizácie v Banskobystrickom samosprávnom kraji, Prešovskom samosprávnom kraji a Košickom samosprávnom kraji. O dotáciu sa uchádzalo 12 projektov, z ktorých finančnú podporu získalo osem pilotných sociálnych podnikov: Agentúra rozvoja Slovenska – Východ, o. z., Mesto Krompachy, ARVIK – Rozvojové združenie, Spišsko – Gemerský sociálny podnik, n. o., Veľkokrtíšsky sociálny podnik, n. o., Horehronský sociálny podnik, n. o., Revúcky sociálny podnik, n. o., Gemerský sociálny podnik, n. o.

Uvedené subjekty pôsobili v krajocho, v ktorých sa dlhodobo dosahuje vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie. Výška schváleného nenávratného finančného príspevku úhrnne bola 23,8 mil. EUR, pričom 80% financií mali plynúť zo zdrojov Európskej únie. Vyplatených bolo 11 253 200 eur, po audite Európskej komisie a zistených nedostatkov táto suma bola hradená zo štátneho rozpočtu. V priebehu obdobia 30 mesiacov MPSVaR SR postupne odstúpilo od zmluvy s niektorými žiadateľmi, ARVIK – Rozvojové združenie, Revúcky sociálny podnik a n. o., a Spišsko-gemerský sociálny podnik, n. o. vykonávala svoju činnosť necelé 2 roky. Horehronský sociálny podnik, n. o. požiadala o začatie konkurzného konania v júli 2010 a mesto Krompachy pozastavilo činnosť sociálneho podniku z dôvodu následkov povodní. Nakoľko podľa súčasného vedenia MPSVaR SR peniaze boli vyplatené neprávom, už v priebehu projektu pozastavilo ďalšie financovanie a prebieha podrobná právna analýza možnosti vymáhania uvedeného finančného príspevku od sociálnych podnikov².

Napriek neúspešnosti pilotných sociálnych podnikov si treba uvedomiť, že je to inovatívny podnikateľský model, ktorý sa v zahraničí teší veľkému úspechu.

Schválením novely zákona o službách zamestnanosti sa sociálne podniky zaradili medzi aktívne nástroje politiky trhu práce získali s účinnosťou od 1. septembra 2008 zákonnú legitimitu. V zmysle uvedeného zákona za sociálny podnik môžeme považovať právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá:³

- najmenej vo výške 30% z celkového počtu svojich zamestnancov zamestnáva takých občanov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie,
- pomáha týmto zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,
- najmenej 30% príjmu, po odpočítaní všetkých výdavkov na predmet činnosti, použije na vytvorenie nových pracovných miest alebo na zlepšenie pracovných podmienok,
- je zapísaná v registri sociálnych podnikov.

Dodržanie uvedených kritérií musí preukázať v pravidelných intervaloch, raz ročne predkladaním správy o výsledkoch svojej činnosti Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Na základe žiadosti právnickej alebo fyzickej osoby a po splnení kritérií môže Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR priznať postavenie sociálneho podniku. Tieto subjekty sú potom vedené v registri sociálnych podnikov, v súčasnosti (k 10. 5. 2011) ich je 61.

Tieto subjekty majú možnosť čerpať príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku v maximálnej výške 50% z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho

² Podrobnejšie informácie o činnosti pilotných sociálnych podnikov nie sú k dispozícii, ich internetové stránky v súčasnosti už sú nedostupné.

³ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Ak sa tomuto zamestnancovi nepodarí zamestnať sa na otvorenom trhu práce ani po uplynutí 12 mesiacov, sociálny podnik môže požiadať o predĺženie poskytovania príspevku na ďalších 12 mesiacov v maximálnej výške 40% celkovej ceny práce, ktorá sa vypočíta podobne ako v predchádzajúcom prípade.

Už pred účinnosťou týchto zmien zákona existovali zamestnávateľa, ktorí do svojich podnikateľských rozhodnutí aplikovali okrem ekonomických cieľov prednostne uvedené sociálne ciele. Do tejto kategórie môžeme zaradiť i chránené dielne a chránené pracoviská, ktoré môžu získať status sociálneho podniku.

Za nepriamu podporu chránených dielní, resp. sociálnych podnikov zamestnávajúcich osôb so zdravotným postihnutím môžeme považovať zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Zamestnávateľ, ktorý zamestná najmenej 20 zamestnancov, má povinnosť zamestnať občanov so zdravotným postihnutím v počte 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov, ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny takých uchádzačov vedie v evidencii. Ak zamestná občana so zdravotným postihnutím s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, za jedného takéhoto zamestnanca započítava ako keby zamestnával troch občanov.

Pri neplnení podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zamestnávateľ má povinnosť zaplatiť odvod za neplnenie vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtýrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa plní táto povinnosť. Pokutu nemusí odvádzať, ak sa rozhodne odobrať výrobky alebo služby od chránenej dielne alebo chráneného pracoviska alebo od zamestnávateľa, ktorého zamestnanci - občania so zdravotným postihnutím sa podieľali na výrobe týchto výrobkov alebo na poskytovaní služieb.

Cieľom iniciatív sociálnej ekonomiky okrem pracovnej integrácie je aj zmiernenie alebo riešenie sociálnych problémov reakciou na neuspokojený dopyt (po službách v sociálnej oblasti) vychádzajúci z komunity, k naplneniu ktorého prispievajú i subjekty tretieho sektora.

Záver

Sociálna ekonomika je aktívne sa rozširujúca oblasť podnikania, ktorá si zaslúži väčšiu podporu aj na Slovensku. Rieši sociálne problémy spoločnosti, podporuje zamestnanosť, čím prispieva k zníženiu sociálneho vylúčenia a zvyšovaniu kvality života. Za možnosti a stimuly rozvoja sociálnej ekonomiky na Slovensku považujeme determinanty, akými sú vysoká nezamestnanosť, starnutie populácie, vysoký počet marginalizovaných a sociálne vylúčených osôb, neschopnosť štátu v plnej miere riešiť sociálne problémy spoločnosti, potenciál subjektov tretieho sektora, čoraz širšia implementácia sociálnej zodpovednosti podnika-

tel'ských subjektov a vznik nových sociálnych problémov, na riešenie ktorých ponúka inová-
tívne postupy.

Príspevok je výstupom projektu VEGA č. VEGA 1/0330/11 „Sociálne nerovnosti a ich
regionálny rozmer v Slovenskej republike“.

Literatúra:

1. DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. 2008. Social Enterprise in Europe- Recent trends and developments, In *EMES Working Papers series No. 08/01*.
2. DOHNALOVÁ, M. 2006. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: CERM, 2006. 314 s. ISBN 80-7204-428-1.
3. EUROPEAN COMMISSION. 2010. E U R O P E 2 0 2 0. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth.
4. KORIMOVÁ, G. A KOL. 2008. *Sociálne podnikanie a sociálny podnik*. Banská Bystrica: Kopernikus, 2008. 218 s. ISBN 978-80-969549-6-4.
5. RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. 272 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
6. EUROSTAT – štatistické údaje.
7. ŠÚ SR – štatistické údaje.
8. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
9. RIEVAJOVÁ, E.: Trh práce a očakávané zmeny v kontexte procesu globalizácie. In *Ekonomia trhu práce a jej implikácie pre Slovensko*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2009, s. 77 – 88. [online] Dostupné na: <<http://www.iz.sk/download-files/sk/vedecka-konf-zbornik.pdf>> ISBN 978-80-970204-0-8.
10. RIEVAJOVÁ, E. – HUSÁKOVÁ, M.: Trendy na trhu práce v kontexte politiky skvalitňovania modelu zamestnanosti v EÚ. In *Acta academica karviniensia*. 2008, č. 1, s. 153 - 167. ISSN 1212-415X.
11. SIHELSKÝ, J.: Dosah a vplyv krízy v roku 2009. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/media/medialne-spravy/dosah-a-vplyv-krizy-v-roku-2009.html?page_id=13267

Kontakt:

Ing. Eva Pongráczová, PhD.

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.

Katedra sociálneho rozvoja a práce

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita v Bratislave

Dolnozemska cesta 1

852 35 Bratislava

e-mail: eva-pongrazova@euba.sk

eva.rievajova@euba.sk

VZŤAH EKONOMICKÉHO RASTU A NEZAMESTNANOSTI V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Abstrakt

V príspevku sa venujeme analýze vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou, pričom pozornosť upriamujeme najmä na vývoj tohto vzťahu na Slovensku a následne aj v ďalších štátoch Európskej únie. Vychádzame z údajov za obdobie od roku 1995 do roku 2008. Pri meraní ekonomického rastu využívame ukazovateľ tempo rastu HDP a pri meraní nezamestnanosti, ukazovateľ miera nezamestnanosti. Vzájomnú závislosť premenných sledujeme prostredníctvom výpočtu koeficienta korelácie. V ďalšej časti štúdie sa venujeme zhodnoteniu vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou na základe overenia platnosti Okunovho zákona. Výsledky vlastnej analýzy následne porovnávame s tvrdeniami iných ekonómov. Záverečná časť príspevku obsahuje zhrnutie ďalších faktorov, ktoré majú vplyv na výšku nezamestnanosti.

Abstract

In this paper we deal with analysis of the relationship between economic growth and unemployment, we draw particular attention to the development of this relationship in Slovakia and consequently in other European Union countries. Analysis is based on data from the period 1995 to 2008. When measuring the economic growth we use the GDP growth rate as an indicator, and for the measurement of unemployment, indicator is the unemployment rate. We monitor interdependence of variables by calculating the correlation coefficient. In the next part of the study we evaluate the relationship between economic growth and unemployment on the basis of Okun's law. Results of our analysis are then compared with the claims of other economists. The final section summarizes the contribution of other factors affecting the level of unemployment.

Úvod

Ekonomický rast je jedným z najdôležitejších ukazovateľov spoločensko-ekonomického vývoja krajiny. Nezamestnanosť zas predstavuje jeden z najväčších sociálnych a ekonomických problémov. Ekonomický rast a nezamestnanosť spolu veľmi úzko súvisia. Rast ekonomiky umožňuje vytvárať nové pracovné miesta. Stagnácia ekonomického rastu, alebo dokonca jeho pokles vedie k obmedzovaniu výroby a prepúšťaniu. Existuje množstvo empirických štúdií, ktoré hovoria o negatívnej korelácii medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou, teda čím vyšší je ekonomický rast, tým nižšia bude nezamestnanosť. Cieľom príspevku je prehodnotiť toto tvrdenie na základe vlastnej analýzy vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou.

Ekonomický rast sa najčastejšie vyjadruje prostredníctvom ukazovateľa tempo rastu HDP, na meranie nezamestnanosti sa využíva ukazovateľ miera nezamestnanosti. V nasledujúcej tabuľke je zobrazený vývoj tempa rastu HDP a miery nezamestnanosti. V poslednom stĺpci je vypočítaná zmena v miere nezamestnanosti, ako absolútny medziročný rozdiel mier nezamestnanosti.

Tempo rastu HDP, miera nezamestnanosti a zmena v miere nezamestnanosti v SR

Rok	Tempo rastu HDP	Miera nezamestnanosti	Zmena v miere nezamestnanosti
1994	4,8%	13,70%	
1995	7,9%	13,10%	-0,6 p.b
1996	7,0%	11,30%	-1,8 p.b
1997	4,4%	11,90%	0,6 p.b
1998	4,4%	12,60%	0,7 p.b
1999	0,0%	16,40%	3,8 p.b
2000	1,4%	18,80%	2,4 p.b
2001	3,4%	19,30%	0,5 p.b
2002	4,8%	18,60%	-0,7 p.b
2003	4,7%	17,50%	-1,1 p.b
2004	5,2%	18,10%	0,6 p.b
2005	6,6%	16,20%	-1,9 p.b
2006	8,5%	13,30%	-2,9 p.b
2007	10,4%	11%	-2,3 p.b
2008	6,4%	9,60%	-1,4 p.b
2009	-4,7%	12,1%	
2010	2,3%	14,4%	

Zdroj: Vlastné výpočty na základe údajov zo ŠÚ SR.

Tempo rastu HDP sa v priebehu sledovaného obdobia zvyšovalo, v roku 2006 to bolo 8,5 % a v nasledujúcom roku dokonca 10,4 %. Ekonomický rast v SR bol niekoľko násobne vyšší ako v ostatných krajinách Európskej únie, čo dopomohlo k tomu, že sme sa začali približovať k vyspelým európskym krajinám. Miera nezamestnanosti v rokoch 1995 a 1996 klesala, avšak v roku 1997 začína rásť a v roku 2001 dosahuje maximum, čo predstavuje 19%. V ďalších rokoch vidíme pokles miery nezamestnanosti, v roku 2006 je to 13,3% a v roku 2008 je to pokles na úroveň 9,6%. Ďalšie roky, teda obdobie 2009 a 2010 v nasledujúcich výpočtoch neberieme do úvahy, nakoľko v tomto období došlo k absolútnej zmene trendu, ako v prípade ekonomického rastu, tak aj v oblasti nezamestnanosti.

Korelácia medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou

Koeficient korelácie sa využíva pri analýze vzájomnej závislosti premenných. Pri výpočte koeficienta korelácie pre SR sme použili hodnoty tempa rastu HDP a zmeny v miere

nezamestnanosti za obdobie 1995 až 2008. Koeficient korelácie nadobúda hodnoty od -1 po 1. V prípade, že medzi dvoma premennými neexistuje závislosť, koeficient korelácie je nulový. Čím viac sa koeficient korelácie blíži k +1, resp. -1, tým väčšia je miera lineárnej závislosti..

Pri výpočte koeficienta korelácie pre SR sme použili hodnoty uvedené v prvom a treťom stĺpci tabuľky.

Koeficient korelácie pre SR za obdobie 1995 - 2008 = - 0,90439

Táto hodnota nám hovorí, že medzi tempom rastu HDP a zmenou v miere nezamestnanosti za sledované obdobie existuje silná vzájomná závislosť. Podľa znamienka – môžeme povedať, že funkcia má klesajúci charakter, a teda že s rastom HDP v sledovanom období klesala miera nezamestnanosti.

Obdobný výpočet sme urobili pre ostatné krajiny EÚ a výsledky sú zobrazené v tabuľke. Štáty EU 27 sme zoradili podľa koeficienta korelácie, pričom prvým je štát s najvyšším koeficientom korelácie, a teda s najvyššou mierou závislosti medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou. Vysoká miera korelácie sa objavila v troch krajinách, a to Írsko, Holandsko a Španielsko. Naopak nízka miera korelácie, kde koeficient dosahuje hodnoty menej ako 0,3 sa objavila v krajinách ako Rakúsko, Grécko, Rumunsko, Maďarsko. Vo väčšine krajín je miera vzájomnej závislosti týchto premenných stredná. Veľmi podstatným a nesporným je fakt, že vo všetkých krajinách sa tempo rastu HDP a nezamestnanosť menia opačným smerom. Koeficient korelácie nadobúda záporné hodnoty vo všetkých krajinách Európskej únie.

Koeficient korelácie pre krajiny EÚ

	Koeficient korelácie		Koeficient
Írsko	-0,82	Estónsko	-0,50
Holandsko	-0,81	Dánsko	-0,49
Španielsko	-0,80	Lotyšsko	-0,45
Malta	-0,79	Bulharsko	-0,41
Portugalsko	-0,76	Slovinsko	-0,37
Nemecko	-0,72	Francúzsko	-0,35
Litva	-0,71	Švédsko	-0,34
Poľsko	-0,65	Cyprus	-0,27
Belgicko	-0,63	Fínsko	-0,26
Taliansko	-0,62	Maďarsko	-0,25
Česká republika	-0,56	Rumunsko	-0,23
Luxemburgsko	-0,55	Grécko	-0,22
Veľká Británia	-0,52	Rakúsko	-0,04

Zdroj: Vlastné prepočty na základe údajov z Eurostatu.

Okunov zákon

Najznámejším vyjadrením vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou je Okunov zákon. Tento vzťah vychádza z jednoduchého zistenia, že k výrobe väčšieho množstva výrobkov a služieb je potrebné aj väčšie množstvo pracovných síl. Teda ak rastie HPD, rastie aj zamestnanosť a súčasne klesá nezamestnanosť. Vyjadruje kvantitatívne zmeny HDP a nezamestnanosti, v prípade že dôjde k zvýšeniu alebo naopak zníženiu ekonomického rastu.

Vo svojom článku Arthur Okun(1962) opísal dva významné empirické vzťahy. Prvým je vzťah medzi mierou nezamestnanosti a reálnym produktom a druhým je vzťah medzi odklonom miery nezamestnanosti od jej prirodzenej miery NAIRU a produkčnou medzerou, tzn. odklonom reálneho produktu od potenciálneho. V publikácii Knotek (2007) uvádza prvý vzťah ako growth rate alebo difference version.

Prvá verzia Okunovho zákona – *difference version* má tvar $\Delta U = a + b \times (gHDP)$. Tento vzťah zachytáva ako sa mení miera nezamestnanosti z jedného kvartálu na druhý, s kvartálnym rastom reálneho HDP.

b je hodnota Okunovho koeficientu, ktorá opisuje intenzitu vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou. Táto hodnota je zväčša negatívna, pretože rast HDP je väčšinou spojený s poklesom nezamestnanosti.

podiel $-a/b$ nám udáva mieru rastu HDP pri stabilnej miere nezamestnanosti, alebo ako rýchlo musí ekonomika rásť, aby dosiahla konštantnú úroveň nezamestnanosti.

Overenie platnosti Okunovho zákona v podmienkach SR

Pri overovaní Okunovho zákona sme vychádzali z vyššie uvedenej verzie vzťahu. Arthur Okun svoj vzťah odhadol na základe štvrťročných údajov v USA v šesťdesiatych rokoch. My sme na odhad vzťahu využili ročné údaje za obdobie 1995-2008.

Na osi X grafu sú zobrazené tempá rastu HDP a na osi Y zmeny v nezamestnanosti. Graf ukazuje závislosť zmeny nezamestnanosti od tempa rastu HDP.

Rovnica regresie v prípade použitia daných hodnôt za obdobie rokov 1995 až 2008 má tvar :

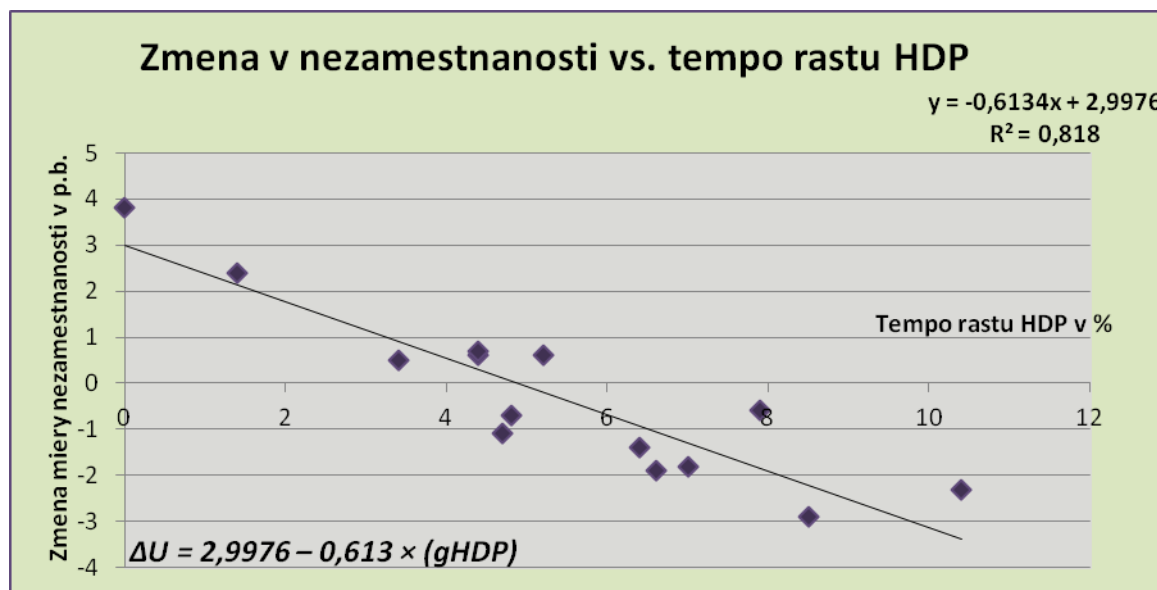
$$Y = -0,613x + 2,9976$$

Koeficient determinácie je 82 %, čo znamená, že model vysvetľuje 82% z celkovej variability premennej zmena v nezamestnanosti.

Vieme, že Y v tejto rovnici predstavuje zmenu nezamestnanosti a x je tempo rastu HDP. Potom danú rovnicu môžeme napísať ako: $\Delta U = 2,9976 - 0,613 \times (gHDP)$.

Lokujúca konštanta v našom prípade je 2,9, tzn. že v prípade, ak by tempo rastu HDP bolo nulové, miera nezamestnanosti sa zvýši o 3 %.

Zmena v nezamestnanosti v závislosti od zmeny tempa rastu HDP



Zdroj: Vlastné výpočty na základe údajov zo ŠÚ SR.

Hodnota $-0,613$, je hodnota Okunovho koeficientu, alebo aj regresný koeficient, ktorá opisuje intenzitu vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou. Okunov koeficient v tomto prípade hovorí, že ak sa zvýši tempo rastu HDP o 1%, miera nezamestnanosti sa zníži o 0,6 p.b. Nakoľko hodnota Okunovho koeficienta je vyššia ako 0,5, teda hodnota odhadnutá Okunom, môžeme skonštatovať, že tento vzťah je v našich podmienkach pomerne intenzívny. Platí, že čím je táto hodnota bližšia k 1, tým je výroba pracovne náročnejšia a tým menší priestor zostáva pre zvýšenie produktivity práce.

Hodnota 4,89 % (to znamená $-a/b = 0,0299/0,614$), predstavuje mieru rastu HDP pri stabilnej miere nezamestnanosti, alebo ako rýchlo musí ekonomika rásť, aby dosiahla konštantnú úroveň nezamestnanosti. K lepším výsledkom v oblasti zamestnanosti je teda potrebná miera ekonomického rastu väčšia ako 4,89%. Keď túto hodnotu porovnáme s hodnotou odhadnutou Okunom, vidíme, že v našich podmienkach je asi dvakrát vyššia. Ekonomika musí dosahovať skutočne vysoké tempá ekonomického rastu, aby dosiahla aspoň malé zníženie nezamestnanosti. Podľa Okunovho zákona by malo u nás platiť, že ak tempo rastu HDP bude o jeden p.b. vyššie ako tempo rastu HDP pri stabilnej nezamestnanosti, tzn. tempo rastu HDP bude 5,89 %, nezamestnanosť sa zníži o 0,6%.

Overenie platnosti Okunovho zákona v podmienkach EÚ

Pri analýze Okunovho zákona v krajinách EÚ sme postupovali rovnako ako pri analýze v SR. Pri analýze pre SR sme vychádzali z údajov Štatistického úradu SR, pri tejto analýze sme čerpali údaje z Eurostatu. Medzi jednotlivými štatistikami sú mierne odlišnosti a údaje nie sú dostupné za rovnaké obdobie ako v prípade údajov zo Štatistického úradu SR.

Pre všetky krajiny Európskej únie sme zostavili grafy závislosti vrátane koeficienta spoľahlivosti a rovnice regresie. V tabuľke sa nachádzajú aj rovnice pre Slovensko, ktoré sa líšia od predchádzajúcich výpočtov, z dôvodu odlišnosti vstupných údajov.

Pri skúmaní príčinnej závislosti medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou v jednotlivých štátoch EÚ sme zistili, že vo všetkých štátoch EÚ sa s rastom HDP znižuje miera nezamestnanosti. Okunov koeficient v celej EÚ nadobúda záporné hodnoty. Jednotlivé hodnoty sa však pomerne výrazne líšia.

Koeficienty determinácie sú v mnohých štátoch EÚ na veľmi nízkej úrovni. Koeficient determinácie vyšší ako 50% je v štátoch Írsko, Holandsko, Španielsko, Malta, Portugalsko a Nemecko. Na vrchole tabuľky sa nachádza SR s najvyšším koeficientom determinácie. Na konci tabuľky sa nachádzajú štáty s najnižším koeficientom determinácie, ako Rakúsko, Grécko, Rumunsko, Maďarsko. Krajiny, kde bol koeficient determinácie menej ako 0,3 pri vyhodnocovaní výsledkov neberieme do úvahy.

V druhom stĺpci tabuľky sú zobrazené rovnice regresie. Pozoruhodné výsledky si môžeme všimnúť v prípade Španielska, Poľska a Bulharska. Regresný koeficient, resp. Okunov koeficient dosahuje pomerne vysoké hodnoty. V prípade Španielska je to -1,2 a v Poľsku a Bulharsku -0,99. Tieto výsledky by sme interpretovali tak, že ak sa zvýši rast HDP o jeden p.b. nad úroveň tempa rastu reálneho HDP, nezamestnanosť sa zníži v prípade Španielska o 1,2% a v prípade Poľska a Bulharska o takmer 1%. Tento výsledok je pomerne neobvyklý, pretože nezamestnanosť sa zvyčajne znižuje v nižšej miere ako sa zvyšuje ekonomický rast. Vysoký Okunov koeficient je možné vysvetliť tým, že produkcia je relatívne náročnejšia na prácu. Zároveň v prípade Španielska, Poľska a Bulharska ide o ekonomiky, kde je miera nezamestnanosti vysoká.

V poslednom stĺpci tabuľky je vypočítané tempo rastu HDP, potrebné na zachovanie nezamestnanosti na konštantnej úrovni. Toto tempo rastu je najvyššie v prípade Luxemburska, Slovenska, Írska, Česka, Španielska a Litvy. Sú to krajiny, ktoré v priemere za sledované obdobie patrili medzi ekonomiky s najvyšším tempom ekonomického rastu. Naopak nízke tempo ekonomického rastu na zmenu v nezamestnanosti je potrebné v Taliansku, Nemecku, Malte alebo v Poľsku.

Slovensko v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ patrí medzi ekonomiky, kde je závislosť medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou najvyššia. Závislosť medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou môžeme pozorovať aj v prípade EÚ, avšak výsledky sa dosť výrazne líšia a sú krajiny, kde je táto závislosť veľmi nízka. Môže to byť následkom toho, že Okunov zákon sa prejavuje výraznejšie v čase recesie, ako počas expanzie. Sledované obdobie je charakteristické kladným tempom ekonomického rastu vo všetkých krajinách EÚ. Dujava (2009) tvrdí, že práve transformačný proces v podmienkach SR môže byť príčinou, prečo sme mohli pozorovať Okunov zákon aj počas expanzie.

Ekonomický rast verzus nezamestnanosť v krajinách Európskej únie

	Rovnica regresie	-a/b	Koeficient determinácie
Slovensko	$y = -0,662x + 3,1262$	4,74%	0,771
Írsko	$y = -0,247x + 1,1324$	4,52%	0,666
Holandsko	$y = -0,4102x + 0,7879$	1,93%	0,659
Španielsko	$y = -1,284x + 3,5974$	2,8%	0,644
Malta	$y = -0,1842x + 0,308$	1,68%	0,631
Portugalsko	$y = -0,3914x + 0,8845$	2,26%	0,585
Nemecko	$y = -0,6567x + 0,9565$	1,45%	0,523
Litva	$y = -0,1762x + 0,5123$	2,78%	0,499
Poľsko	$y = -0,9809x + 3,8544$	1,72%	0,422
Belgicko	$y = -0,4481x + 0,8192$	1,82%	0,393
Taliansko	$y = -0,2973x - 0,0027$	0%	0,381
Česká republika	$y = -0,3066x + 1,0766$	3,55%	0,309
Luxembursko	$y = -0,1518x + 0,8782$	5,87%	0,299
Veľká Británia	$y = -0,3096x + 0,6141$	1,97%	0,266
Estónsko	$y = -0,1937x + 0,7799$	4,21%	0,254
Dánsko	$y = -0,2117x + 0,1193$	0,57%	0,241
Lotyšsko	$y = -0,2631x + 0,8304$	3,2%	0,199
Bulharsko	$y = -0,9998x + 4,2864$	4,29%	0,172
Slovinsko	$y = -0,1991x + 0,6677$	3,35%	0,136
Francúzsko	$y = -0,2439x + 0,1737$	0,71%	0,120
Švédsko	$y = -0,2495x + 0,4851$	1,96%	0,115
Cyprus	$y = -0,1908x + 0,5267$	2,65%	0,075
Fínsko	$y = -0,1161x - 0,3902$	3,33%	0,068
Maďarsko	$y = -0,1433x + 0,359$	2,57%	0,063
Rumunsko	$y = -0,0712x + 0,3861$	5,43%	0,054
Grécko	$y = -0,1547x + 0,4705$	3,13%	0,050
Rakúsko	$y = -0,0198x + 0,0101$	0,5%	0,001

Zdroj: Vlastné prepočty na základe údajov z Eurostatu.

Okunov zákon zachytáva, ako sa mení nezamestnanosť, keď rastie alebo klesá HDP. Intenzitu tohto vzťahu vyjadruje Okunov koeficient. Je zväčša negatívny, pretože rast HDP býva spojený s poklesom nezamestnanosti, a dosahuje hodnoty menšie ako jedna. Toto tvrdenie nájdeme napríklad v práci od Martincovej (2005), v knihe od Lisého (2005) alebo v práci od Knoteka (2007). Pri analýze Okunovho zákona v krajinách EÚ sme dospeli k rovnakému tvrdeniu, čo sa týka znamienka pri hodnote koeficienta. Okunov koeficient bol vo všetkých štátoch EÚ negatívny. Zaujímavé výsledky sme dostali v prípade hodnoty Okunovho koeficienta, a to najmä v Španielsku, Poľsku a Bulharsku. Okunov koeficient v Španielsku dosiahol -1,2 a v Poľsku a Bulharsku -0,99. Tieto výsledky by sme interpretovali tak, že ak sa zvýši rast HDP o jeden p.b. nad úroveň tempa rastu HDP pri stabilnej nezamestnanosti, nezamestnanosť sa zníži, v prípade Španielska o 1,2% a v prípade Poľska a Bulharska približne o 1%. Tento výsledok je pomerne neobvyklý a je v rozpore s tvrdením

Martincovej, ktorá hovorí, že Okunov koeficient je menší ako 1, resp. že zvýšenie HDP o 1% neznižuje nezamestnanosť tiež o 1% na základe viacerých dôvodov. Jedným z nich je fakt, že firmám vznikajú náklady pri prijímaní a prepúšťaní zamestnancov. Tieto náklady súvisia s inzerciou, konkurzom alebo rôznymi školeniami. Firmy v prípade poklesu výroby skôr znižujú počet odpracovaných hodín ako počet pracovníkov, a v prípade nárastu produkcie zas skôr zvyšujú počet odpracovaných hodín, ako počet zamestnancov. Ďalším z dôvodov je, že pri raste výroby, a teda zvýšení miery tvorby pracovných miest sa trh práce môže rozšíriť aj o ľudí, ktorí predtým o prácu nemali záujem. Tým pádom rastie nielen počet zamestnaných, ale aj počet pracovných síl.

Ďalšie faktory ovplyvňujúce výšku nezamestnanosti

Okunov zákon nemôžeme vnímať ako pravidlo, ktoré platí za každých okolností. Najmä v súčasnosti sa čoraz častejšie stretávame so situáciami, kedy ani vysoký ekonomický rast nespôsobuje pokles nezamestnanosti. Príkladom je ekonomika USA po kríze v rokoch 1990 - 1991 a po recesii v roku 2001, ktorá zažila nový fenomén nazývaný aj "jobless recovery" – obnova rastu, bez rastu pracovných miest. Je to obdobie nasledujúce po konci recesie, keď rastie HDP ale nerastie zamestnanosť. Dôvodom môže byť strata pracovných návykov ľudí, ktorí v predchádzajúcom nepriaznivom období prišli o zamestnanie, alebo vysoké náklady na ich rekvalifikáciu. Tento fenomén sa vyskytuje predovšetkým po dlhšie trvajúcej recesii. Podstatný vplyv na vývoj vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou má aj časové oneskorenie. Workie (2010) uvádza, že po recesii v roku 1991 sa zamestnanosť dostala na predkrízovú úroveň až 30 mesiacov po recesii, napriek tomu že k ukončeniu recesie došlo po ôsmich mesiacoch. Po recesii v roku 2001 to bolo dokonca až 48 mesiacov.

Rast HDP nie je jediný faktor, ktorý ovplyvňuje nezamestnanosť. Ďalšie faktory sú výška miezd, štruktúra ekonomiky, štruktúra priemyslu, demografický vývoj, soc. systém, vzdelanostná úroveň, technologické zmeny a iné. V súčasnosti je tvorba nových pracovných miest ovplyvňovaná stále viac globalizačnými procesmi, ktoré vytvárajú novú väzbu medzi trhom práce, inováciami, technológiami. Do popredia sa dostávajú flexibilné formy zamestnávania ako dočasné pracovné úväzky, skrátené pracovné úväzky, prípadne teleworking. Rozšírené sú procesy ako outsourcing, offshoring a procesy globálnych stratégií nadnárodných spoločností. Je preto nevyhnutné chápať ekonomický rast a nezamestnanosť z hľadiska jeho nadnárodnej úrovne.

Použitá literatúra:

1. Aghion, P., Howit, P. (1994). *Growth and Unemployment*. Review of Economic Studies. Dostupné na internete : <http://www.jstor.org/pss/2297900>.
2. Blanchard, O. (2006): *Macroeconomics*. Prentice Hall International, 4th edition.
3. Dujava, D. (2009): *Pesimista Okun*. Blog Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Dostupné na internete: http://enhf.euba.sk/web2/index.php?option=com_content&task=view&id=504&Itemid=5.
4. European Economists For An Alternative Economic Policy. (1999): *The Relationship between growth, employment and unemployment in the EU*. Vienna : Ewald Walterskirchen Austrian Institute of Economic Research. Dostupné na internete: http://www.memo-europe.uni-bremen.de/downloads/Walterskirchen_24months.PDF.
5. Knotek, S. E. (2007). *How useful is Okun's Law?* Kansas City : Federal Reserve Bank of Kansas City. Dostupné na internete: <http://www.kc.frb.org/PUBLICAT/ECONREV/PDF/4q07Knotek.pdf>.
6. Lisý, J. a kol. (2007): *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava : Iura Edition.
7. Martincová, M. (2005): *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava : Iura Edition.
8. Menbere, W. a kol. (2010): *Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Ozdravenie svetovej ekonomiky. Realita alebo mýtus*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV.
9. Neely, Ch. J. (2010): Okun's Law: Output and Unemployment. In *Economic synopses*. Dostupné na internete: <http://research.stlouisfed.org/publications/es/10/ES1004.pdf>.
10. Okun, M. A. (1962) : *Potential output. Its measurement and significance*. Cowles foundation. Yale University. Dostupné na internete: <http://cowles.econ.yale.edu/P/cp/p01b/p0190.pdf>.
11. Pacáková, V. (2003): *Štatistika pre ekonómov*. Bratislava : Iura Edition.

KONTAKT:

Ing. Ľubica Slušná
 Ekonomická univerzita v Bratislava
 Národohospodárska fakulta, Katedra ekonomickej teórie
 Dolnozemska cesta 1, 852 32 Bratislava
 Email: lubica.slusna@gmail.com
 Phone: +421 903 916 712

ZMENY VO VÝNOSOCH ZO VZDELANIA ZAPRÍČINENÉ EXPANZIOU TERCIÁRNEHO VZDELÁVANIA V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY¹

Abstrakt

Predkladaný článok prináša údaje o expanzii terciárneho vzdelávania na Slovensku a skúma možné vplyvy tejto expanzie na výnosy jednotlivcov zo vzdelania. Je zameraný hlavne na medzigeneračné rozdiely, ktoré možno zaznamenať v rámci výnosov jednotlivcov zo vzdelania. Ústredná otázka pritom znie, či rozšírenie terciárneho, čiže vysokoškolského vzdelávania znižuje výnosnosť jednotlivcov zo vzdelania a či existujú rozdiely v hodnote vzdelania naprieč rozličnými generáciami. Na jej zodpovedanie nám poslúžia údaje z Výberového zisťovania o príjmoch a životných podmienkach domácností (EU- SILC). Výnosy jednotlivcov zo vzdelania boli určované na základe využitia štandardného mincerovského prístupu. Ukázalo sa, že hodnota vysokoškolského vzdelania sa v sledovanom čase horizonte líši pri vekovej skupine ľudí Do 45 rokov v porovnaní s vekovou skupinou ľudí, ktorí majú 45 rokov a viac. Toto zistenie môže byť podľa nášho názoru zapríčinené nedávnym rozšírením dostupnosti vysokoškolského vzdelávania na Slovensku.

Abstract

This article brings evidence on tertiary education expansion in Slovakia and explores possible effects of this expansion on private returns to education. It focuses particularly on intergenerational differences in private returns to education. The question is whether tertiary education expansion has decreased private returns to education and whether there are differences in the value of education acquired by different generations. European Union Community Statistics on Income and Living Conditions data were used to answer this question. Private returns to education were estimated using a standard Mincerian approach. The value of tertiary education of persons under 45 years old showed to be behaving differently in time than the value of tertiary education of persons aged 45 and older. This development may be caused by the recent tertiary education expansion in Slovakia.

1. Úvod

Takmer všetky európske krajiny čelia v historickom ponímaní jedinečnej expanzii vysokoškolského vzdelávania. Obzvlášť krajinám, v ktorých v minulosti fungovala centrálna riadená ekonomika, prináša prechod k modernému školskému systému niekoľko pomerne

¹ Práca je súčasťou projektu VEGA Súčasný trendy vo svetovej ekonomike a znalostná ekonomika, číslo 2/0206/09.

radikálnych zmien. Reč je o tom, že ich obyvateľstvo, ktoré prekročilo vekovú hranicu 45 rokov dosiahlo prevažne stredoškolské vzdelanie, na trhu práce sa však stretáva s konkurenciou mladších, vzdelanejších ročníkov. Prudký nárast v počte vysokoškolských študentov a absolventov, zaznamenaný na konci 90. rokov a po roku 2000 môže v budúcnosti vyústiť do nerovností miezd založených na veku a vzdelaní. Slovenská republika je v tomto zmysle ukázkovým príkladom jedného z najväčších nárastov v prístupe k vysokoškolskému vzdelaniu, ktorý možno pripísať aj vplyvu demografických zmien.

Rozmach terciárneho vzdelávania (TV) sa stal medzinárodným trendom, ktorý je už v súčasnosti zakotvený v národných a nadnárodných stratégiách. Posledná zo stratégií Európskej únie, známa pod názvom Európa 2020 je toho dobrým dôkazom, keďže si stanovila, že do roku 2020 by malo mať najmenej 40% jednotlivcov vo veku 30 až 34 rokov ukončené vzdelanie tretieho stupňa (Európska komisia, 2010). Nasledujúci článok sa zaoberá dôsledkami takéhoto vývoja v súvislosti s problematikou výnosov zo vzdelania. Predpokladá pritom zmeny v hodnote vzdelania medzi jednotlivými generáciami.

2. Teoretické predpoklady

Ak považujeme vzdelanie za tovar, môžeme tvrdiť, že expanzia terciárneho vzdelávania nám prinesie zvýšenie ponuky tohto tovaru. Ak rastie ponuka, predpokladá sa, že jednotková cena by mala klesať. Teória ľudského kapitálu v tomto bode argumentuje, že vzdelanie predstavuje tovar, ktorý priamo zvyšuje produktivitu zamestnanca, čo potom následne vedie k zvýšeniu jeho mzdy, pričom sa tu neberie ohľad na počet vysokoškolsky vzdelaných jednotlivcov na trhu práce. Na druhej strane, prístupy poukazujúce na signalizačnú funkciu vzdelania hovoria, že ak podiel obyvateľstva s ukončeným vysokoškolským vzdelaním rastie, hodnota vysokoškolského vzdelania klesá. Táto úvaha je založená na takzvanej signalizačnej funkcii vzdelania, kedy v asymetrickom informačnom prostredí, kde zamestnávateľia hľadajú kvalitnú pracovnú silu, je informácia o najvyššom dosiahnutom vzdelaní iba jednou z niekoľkých dostupných údajov vypovedajúcich o kvalitách jednotlivcov ako uchádzačov o zamestnanie. Ak sa vzdelanie stáva dostupnejším, signalizačná funkcia vzdelania slabne.

V súvislosti s takýmto uvažovaním si potom môžeme predstaviť tri možné situácie vyplývajúce z rozšírenia TV. V rámci prvej situácie hodnota vzdelania zostáva približne rovnaká v priebehu času i vzhľadom k odlišným generáciám. Táto verzia je v súlade s teóriou ľudského kapitálu, ktorá vypovedá o tom, že hodnota vysokoškolského vzdelania zostáva nezmenená aj napriek rastúcej ponuke vysokoškolsky vzdelaných. Odôvodňuje to prínosom terciárneho vzdelania k produktivite, ktorý zostáva nezmenený. V rámci druhej situácie sa celková hodnota vzdelania v dôsledku rozšírenia TV znižuje, reagujúc tak na nárast v ponuke vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva. Tretia situácia počíta so scenárom, že hodnota vzdelania získaného pred a po expanzii TV sa líši, preto existujú rozdiely aj v dynamike hodnoty vzdelania medzi vekovými skupinami. Táto hypotetická situácia je v súlade s projekčnou

funkciou vzdelania, kedy zamestnávateľia reagujú na oslabenie signalizačnej funkcie vysokoškolsky vzdelaných jednotlivcov po rozmachu vysokoškolského vzdelávania.

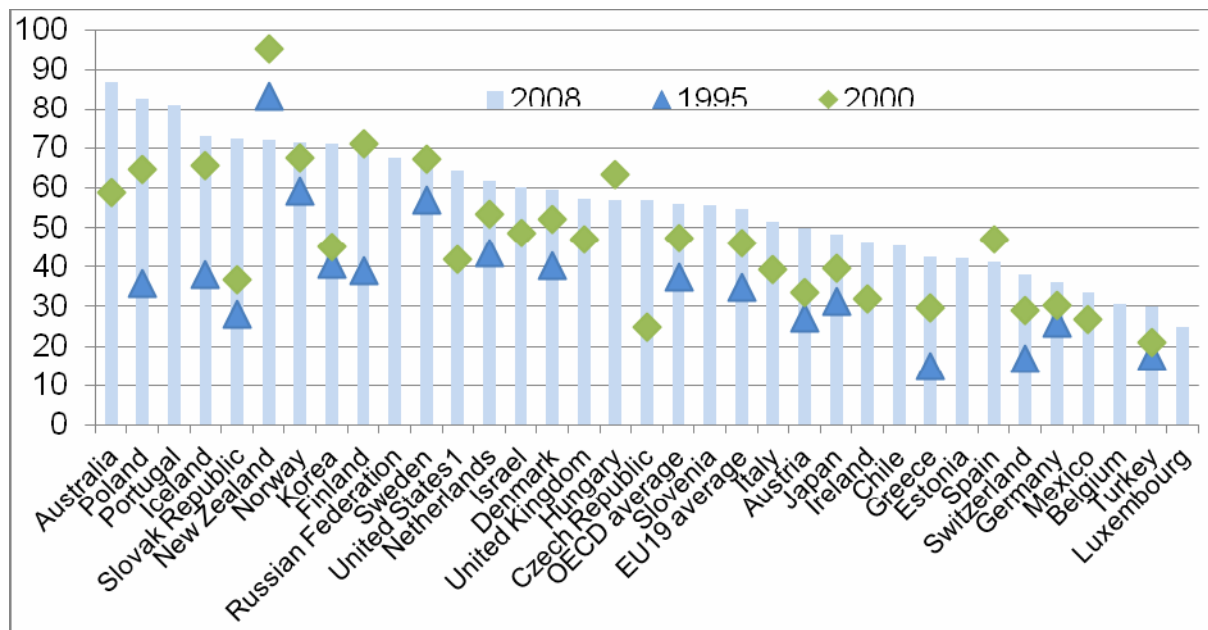
Výskumná otázka, ktorú si kladieme, vyrástla z týchto troch hypotetických situácií, vyplývajúcich z rozšírenia vzdelávania tretieho stupňa. Kladieme si teda otázku: Aká je reakcia slovenského trhu práce na expanziu vysokoškolského vzdelávania? Reakcia trhu práce bude skúmaná pri pohľade na zmeny v prípade výnosov jednotlivcov zo vzdelania.

3. Expanzia terciárneho vzdelávania na Slovensku

Slovenský trh práce predstavuje jedno z najvhodnejších prostredí pre testovanie vplyvov expanzie terciárneho vzdelávania, vďaka extrémnemu zvýšeniu dostupnosti k nemu, ktorý možno sledovať po roku 2000. Podľa vstupných hodnôt terciárneho vzdelávania z roku 2008 (typ A) bola Slovenská republika krajinou s piatou najvyššou hodnotou spomedzi všetkých krajín OECD, s viac než 70%. Na druhej strane, ešte v roku 1995 zaznamenala pri sledovaní spomínaného ukazovateľa šieste najhoršie výsledky spomedzi krajín OECD. Naša krajina preto spĺňa dva predpoklady prostredia s expandujúcim vysokoškolským vzdelávaním – má vysoké vstupné hodnoty po roku 2008 a extrémny nárast vstupných hodnôt v posledných rokoch.

Obrázok 1

Vstupné hodnoty terciárneho vzdelania typu A (1995, 2000 and 2008)



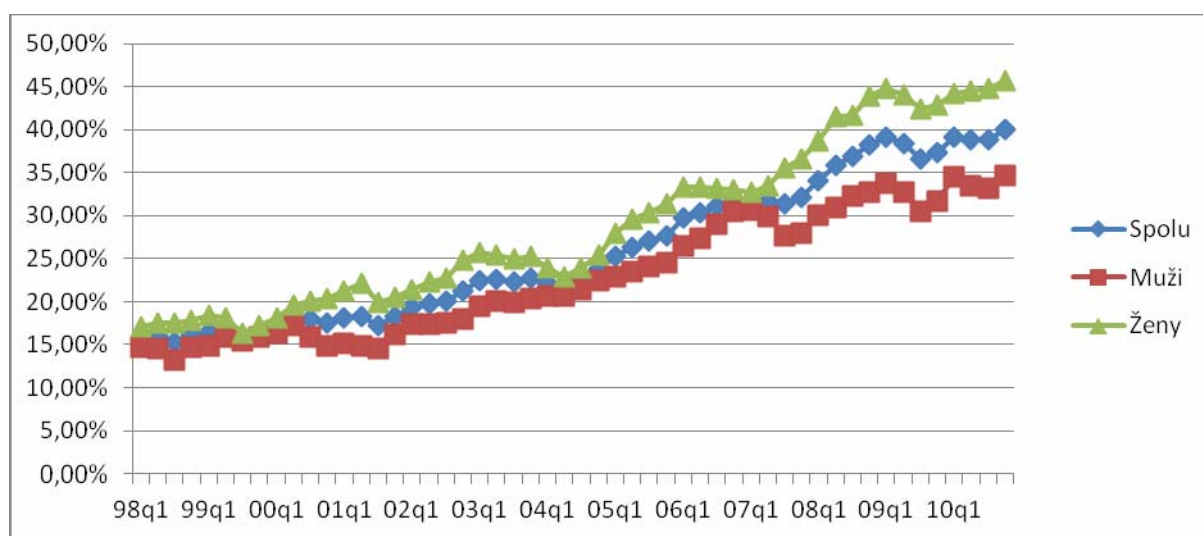
Zdroj: (OECD, 2010), Tabuľka A2.4

Podobnú situáciu ako u nás môžeme pozorovať aj v prípade Poľska a sčasti tiež v Českej republike. Nárast vo vstupných hodnotách TV v týchto krajinách bol výnimočný v podstate kvôli dvom skutočnostiam. Po prvé, z dôvodu zvýšenia absolútneho počtu študentov a absolventov

vysokých škôl. Po druhé, z dôvodu prudkého poklesu 19-ročnej populácie, ktorá je nastavená ako referenčná kategória pre výpočet vstupných hodnôt. Navyiac treba povedať, že východiskovú pozíciu týchto krajín charakterizovali veľmi nízke počiatočné hodnoty výkonnosti TV, pretože centrálné plánovanie, ktoré tu fungovalo do roku 1989 bránilo jeho širšiemu sprístupneniu. Vďaka zmene politického režimu bol rok 1989 z hľadiska expanzie TV prelomový, môžeme ho považovať za počiatok expanzie vysokoškolského vzdelávania. Rozdiely vo vstupných hodnotách na začiatku 90.rokov a po roku 2000 sú preto veľmi výrazné. Na základe týchto faktov môžeme zhrnúť, že pre rozličné vekové skupiny je charakteristická rôzna dostupnosť TV. Vstupné hodnoty, podľa definície OECD (OECD, 2009) nesledujú prístup jednotlivcov k TV v pravom slova zmysle, pokiaľ prezentujú len jednoduchý pomer medzi jednotlivcami zapísanými na vysokoškolské štúdium a počtom obyvateľov v referenčnom ročníku. Jednotlivci totiž môžu začať študovať na vysokej škole aj vo veku, ktorý sa od referenčného veku líši. Skutočnú participáciu jednotlivcov na vzdelávaní tretieho stupňa tak môžeme sledovať na dátach Výberového zisťovania pracovných síl.

Obrázok 2

Participácia vekovej skupiny 20 - 24 ročných na terciárnom vzdelávaní



Zdroj: Vlastné prepočty autora na dátach Výberového zisťovania pracovných síl.

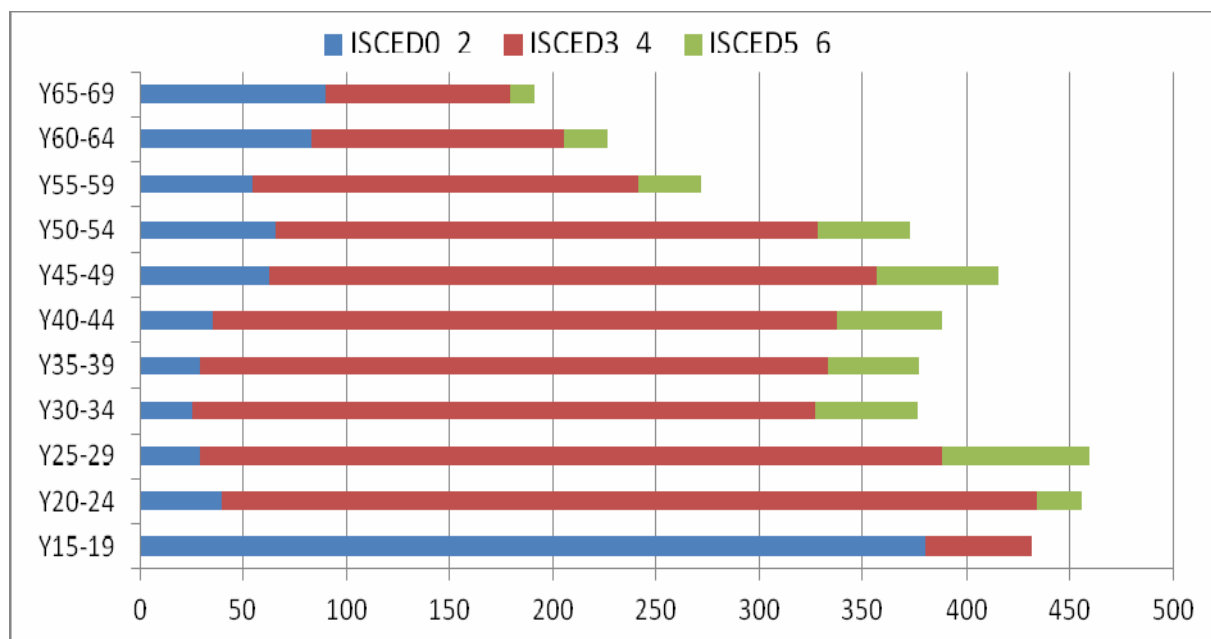
Podľa výberového zisťovania pracovných síl sa participácia na vysokoškolskom vzdelávaní viac ako zdvojnásobila v prípade mladých mužov a skoro strojnásobila v prípade mladých žien (vekovej skupiny 20 - 24 ročných). Interval zisťovania bol 12 rokov. Jednotlivci sa pritom mohli stretnúť s výrazne odlišnou dostupnosťou TV na začiatku a na konci tohto skúmaného obdobia. Môžeme sa dokonca domnievať, že pred rokom 1998 bola účasť na TV dokonca nižšia než 15 % (nameraných v roku 1998).

Vzhľadom k demografickým zmenám, ktoré možno v Európe datovať od konca 2. svetovej vojny, zamestnáva súčasný slovenský trh práce dve rozsiahle demografické vlny. Jedna práve vstúpila na trh práce a dovŕšila vek okolo 30 rokov. Druhá dovŕšila okolo 50

rokov. Môžeme tu teda hovoriť o dvoch generáciách, jednej, ktorá nedávno dosiahla produktívny vek a druhej, ktorá pomaly speje k preddôchodkovému veku. V snahe odlíšiť tieto dve generácie, stanovíme vekovú hranicu na 45 rokov. Pre zjednodušenie budeme nazývať jednotlivcov Do 45 rokov aj “synovia” a jednotlivcov 45 a viacročných aj “otcovia”.

Obrázok 3

Slovenské obyvateľstvo podľa veku a najvyššieho dosiahnutého vzdelania² v tisíckach osôb (údaje pre rok 2004 – začiatok referenčného obdobia)



Zdroj: Eurostat.

4. Dáta a metodológia

Výskumné otázky nám kladú za cieľ sledovať reakciu slovenského trhu práce na nedávne rozšírenie vysokoškolského vzdelávania. Snažíme sa odhaliť túto reakciu tým spôsobom, že budeme analyzovať výnosy jednotlivcov zo vzdelania. Na takéto meranie využijeme štandardnú metodológiu pôvodne vyvinutú Jacobom Mincerom (Mincer, 1974). Jeho metodika je založená na lineárnej regresnej rovnici, kde ako závislá premenná vystupuje mzda jednotlivca a charakteristiky (objektívne znaky) jednotlivca, ako napríklad vzdelanie predstavujú nezávislé premenné. Koeficienty výnosov zo vzdelania určíme na základe mikrodát z Výberového zisťovania o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC)³ pre roky 2005 - 2010, ktoré nám vypovedajú o referenčnom období rokov 2004 až 2009.

² Stupne vzdelania podľa klasifikácie ISCED 97: ISCED 0-2 – bez vzdelania, základné a nižšie stredné vzdelanie; ISCED 3-4 – stredoškolské vzdelanie, ISCED 5-6 – vysokoškolské vzdelanie.

Pozri: <http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm>.

³ Pre viac informácií ohľadne metodológie výskumu pozri:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=2005-S-116-114302>.

Pre účely zodpovedania výskumných otázok sme použili dva varianty mincerovskej rovnice. Navzájom sa líšia v spôsobe merania dosiahnutého stupňa vzdelania jednotlivca. Prvý z nich využíva počet rokov absolvovaných v škole. Druhý využíva dummy premenné pre tri úrovne vzdelania, konkrétne pre vysokoškolské, vyššie stredoškolské a základné spolu s nižším stredným. Štandardný zápis mincerovskej rovnice je nasledovný:

$$\ln(W) = \sum_i \beta_i X_i + \varepsilon$$

kde, W predstavuje priemerný hodinový zárobok, vypočítaný z hrubého príjmu z práce a obvyklého počtu odpracovaných hodín za týždeň. X_i je vektor rôznych charakteristík pracovníkov a zamestnávateľov. Charakteristiky (ukazovatele) uvedené vo vektore sú rovnaké pre obe rovnice s výnimkou vyššie uvedených stupňov vzdelania.

Medzi charakteristiky jednotlivcov patria:

- počet rokov strávených v škole (počet rokov školskej dochádzky) /stupeň vzdelania - dummy premenná

(Počet rokov školskej dochádzky bol posudzovaný podľa jednotlivcom deklarovaného najvyššieho dosiahnutého vzdelania, ako priemer možných vzdelávacích dráh vedúcich k deklarovanému stupňu vzdelania)

- skúsenosti

(Na základe odpovedí na otázku ohľadne: “Počtu rokov strávených v platenom zamestnaní”)

- skúsenosti - umocnené na druhú

(Podľa formuly mincerovskej rovnice)

- pohlavie- dummy premenná
- región- dummy premenná

(Úroveň NUTS 2: Bratislava, západné Slovensko, stredné Slovensko, východné Slovensko)

- hospodársky sektor - dummy premenná

(Poľnohospodárstvo a ťažba, priemysel, služby, verejné služby)

Tieto rovnice boli aplikované na celú populáciu zamestnaných. Výsledky vykazujú iba koeficienty výnosov zo vzdelania. Všetky ostatné premenné sú iba kontrolnými premennými. Úplné výsledky regresie možno nájsť na internete, linky sú uvedené v poznámkach pod čiarou pod každou tabuľkou. V nasledujúcej tabuľke sú uvedené niektoré deskriptívne štatistiky pre závislú premennú na začiatku a na konci sledovaného obdobia.

Obrázok 4

Deskriptívne štatistiky pre závislú premennú

	2004			2009		
	Priemer	Štandardná odchýlka	N	Priemer	Štandardná odchýlka	N
Do 45	87,45	77,61	3798	116,69	132,34	3785
45 +	90,27	60,37	2187	119,63	62,45	2661
Celkovo	88,48	71,80	5985	117,90	109,06	6446
Pohlavie	Priemer	Štandardná odchýlka	N	Priemer	Štandardná odchýlka	N
Muži	97,11	69,97	3021	132,07	142,08	3239
Ženy	79,68	72,59	2964	103,59	55,81	3207
Celkovo	88,48	71,80	5985	117,90	109,06	6446
Stupeň vzdelania	Priemer	Štandardná odchýlka	N	Priemer	Štandardná odchýlka	N
Základné a nižšie stredné	63,99	42,19	232	82,65	43,41	188
Vyššie stredné	81,69	64,03	4577	107,64	69,84	4675
Vysokoškolské	119,78	93,09	1175	152,48	179,47	1581
Celkovo	88,48	71,81	5984	117,91	109,08	6444
Kvintilióny skúseností	Priemer	Štandardná odchýlka	N	Priemer	Štandardná odchýlka	N
1	85,81	93,70	1569	107,49	182,12	1407
2	87,94	50,30	1558	122,04	77,44	1518
3	92,78	68,79	1385	125,31	98,16	1293
4	85,93	51,39	1049	119,91	62,28	1410
5	87,43	44,66	357	113,72	57,78	795
Total	88,12	68,52	5918	118,02	109,19	6423
Región (NUTS 2)	Priemer	Štandardná odchýlka	N	Priemer	Štandardná odchýlka	N
Bratislava	117,22	112,84	785	143,28	132,88	661
Západné slovensko	82,74	68,52	2138	117,76	148,38	2284
Stredné Slovensko	85,35	57,49	1462	114,98	67,39	1657
Východné Slovensko	84,90	57,31	1600	111,61	60,33	1844
Celkovo	88,48	71,80	5985	117,90	109,06	6446
Hospodársky sektor	Priemer	Štandardná odchýlka	N	Priemer	Štandardná odchýlka	N
Poľnohospodárstvo a ťažba	84,68	97,67	256	99,44	47,62	430
Priemysel	88,42	56,41	1983	123,49	93,07	1745
Služby	86,07	75,06	1997	123,32	212,26	1042
Verejné služby	91,48	79,03	1709	122,73	62,83	1599
Celkovo	88,35	71,85	5945	121,05	120,15	4816

Zdroj: Vlastné prepočty autora na dátach EU-SILC .

5. Výsledky

Aplikovali sme vyššie uvedené rovnice na slovenskú pracujúcu populáciu, ktorú sme rozdelili na dve skupiny- na pracujúcich mladších ako 45 rokov a na tých, ktorí majú 45 rokov a viac. V nasledujúcej tabuľke sú zapísané regresné koeficienty a štandardné chyby odhadované pre dĺžku školskej dochádzky.

Obrázok 5

Koeficienty pre dĺžku školskej dochádzky odhadované pre celú pracujúcu populáciu, rozdelenú do dvoch vekových skupín⁴

			2004	2005	2006	2007	2008	2009
Roky štúdia	Do 45	B	0,058	0,056	0,070	0,057	0,056	0,058
		Štand. chyba	0,003	0,008	0,005	0,003	0,005	0,005
		R ²	0,157	0,116	0,123	0,149	0,116	0,142
	45 a viac	N	3741	3501	3477	3922	3767	3770
		B	0,053	0,068	0,065	0,069	0,075	0,069
		Štand. chyba	0,004	0,005	0,006	0,004	0,005	0,005
		R ²	0,151	0,146	0,102	0,164	0,141	0,101
		N	2176	2206	2369	2658	2580	2651

Všetky uvedené koeficienty sú štatisticky významné na hladine 0,001

Zdroj: Vlastné preočty autora na dátach EU-SILC.

Uvedené koeficienty je možné interpretovať ako príspevok jedného roka štúdia na plat jednotlivca. Z tohoto dôvodu predstavujú jeden druh výnosov zo vzdelania. Ako môžeme vidieť z tabuľky, v roku 2004 boli výnosy jednotlivcov zo vzdelania v prípade ľudí mladších ako 45 rokov trochu vyššie (0,058) ako v prípade 45 ročných a starších (0,053). V roku 2004 jeden rok školskej dochádzky zvyšuje plat “syna” o 5,8%, zatiaľ čo jeden rok školskej dochádzky “otca” zvyšuje jeho plat iba o 5,3%. Výnosy zo vzdelania u “synov” naznačujú v týchto piatich rokoch stagnujúci trend. Hodnota za rok 2006 predstavuje výnimku, keďže je výrazne vyššia ako hodnoty za ostatné roky sledovaného obdobia. Údaje za rok 2006 by bolo potrebné hlbšie preskúmať. Napriek tomu však možno tvrdiť, že všetky ostatné hodnoty časového radu potvrdzujú stagnujúci trend výnosov “synov” zo vzdelania.

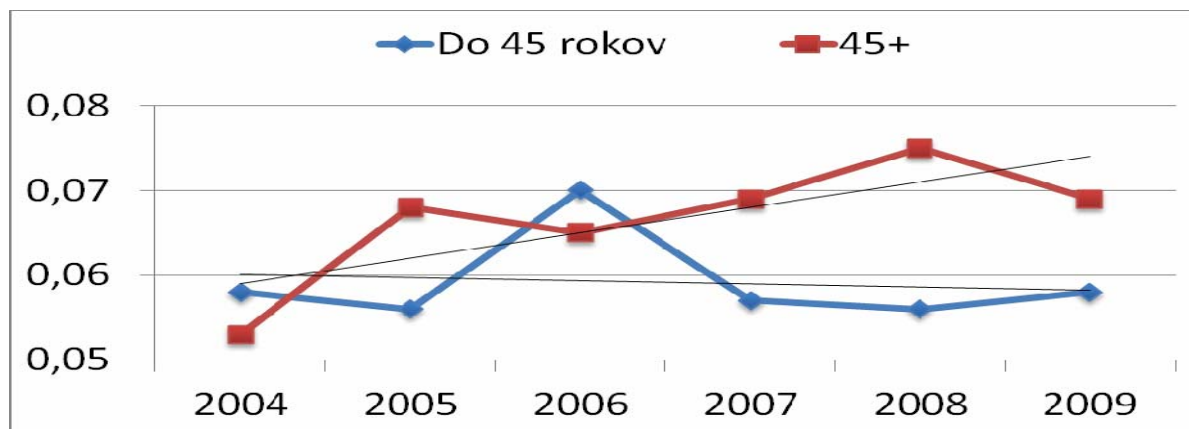
Na nasledovnom grafe je zobrazený vývoj výnosov “otcov” i “synov” zo vzdelania. Tenké čierne priamky predstavujú línie lineárneho trendu vypočítané z hodnôt jednotlivých časových období.

⁴ Pre podrobné výsledky regresie, spolu s SPSS príkazmi pozrite:

<http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/Stefanik/annex1/index_1.htm>.

Obrázok 6

Koeficienty pre dĺžku školskej dochádzky odhadované pre celú pracujúcu populáciu, rozdelené do dvoch vekových skupín



Zdroj: Vlastné prepočty autora na dátach EU-SILC.

Graf ukazuje stagnujúci trend v prípade “synov” vracajúcich sa zo vzdelania, ktorý môžeme sledovať od roku 2004 do roku 2009. V kontraste s tým, pri vývoji výnosov “otcov” zo vzdelania pozorujeme jasný vzostupný trend. Na základe tejto skutočnosti pri jednoročnom výnose zo štúdia “otcovia” preskočili “synov”. Na konci referenčného obdobia dosiahli “synovia” 5,8% , “otcovia” 6,9%. Výnosy zo vzdelania počítané s zmysle počtu rokov strávených v škole vykazujú jasne rozdvojený trend – jednak sledujeme stagnáciu výnosov “synov” zo vzdelania, jednak rast výnosov zo vzdelania na strane “otcov”.

Tento článok vidí spojitosť medzi výnosmi zo vzdelania a expanziou terciárneho vzdelávania.

Obrázok 7

Koeficienty pre vysokoškolské vzdelanie (základné a nižšie stredné vzdelanie nastavené ako referenčná kategória), odhadované pre celú pracujúcu populáciu, rozdelenú do dvoch vekových skupín⁵

			2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vysokoškolské vzdelanie (Základné nastavené ako referenčné)	Do 45	B	0,494	0,54	0,847	0,496	0,594	0,701
		Štand. chyba	0,06	0,073	0,101	0,059	0,102	0,098
		R- umocnené	0,157	0,116	0,126	0,147	0,117	0,144
	N		3741	3504	3477	3929	3769	3770
	45 a viac	B	0,538	0,647	0,676	0,648	0,812	0,613
		Štand. chyba	0,047	0,041	0,074	0,05	0,066	0,067
		R- umocnené	0,155	0,147	0,104	0,164	0,147	0,100
	N		2177	2208	2369	2664	2581	2653

Všetky uvedené koeficienty sú štatisticky významné na hladine 0,001.

Zdroj: Vlastné prepočty autora na dátach EU-SILC.

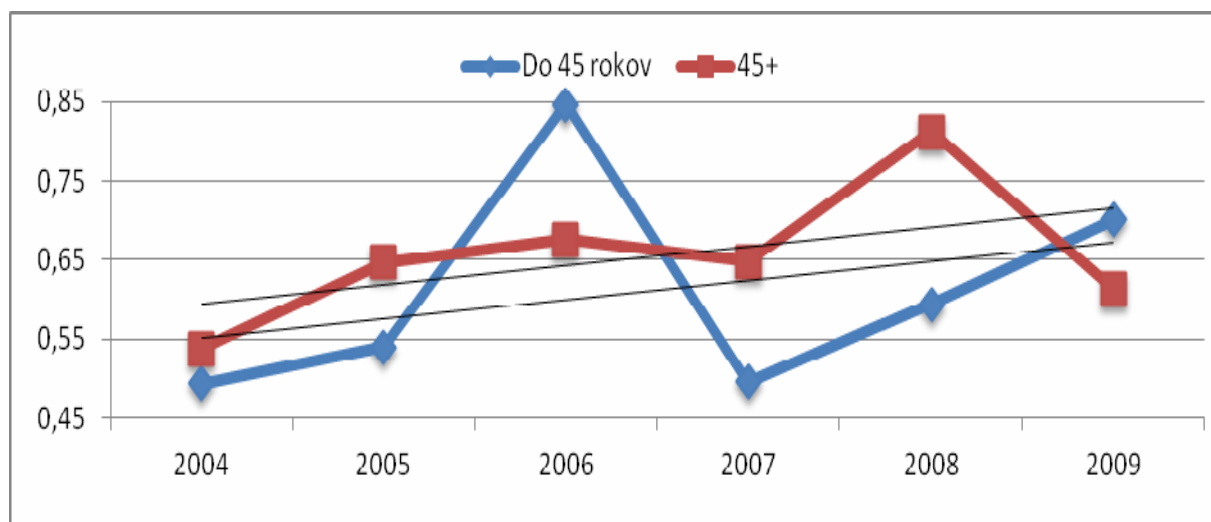
⁵ Pre podrobné výsledky regresie, spolu s SPSS príkazmi pozrite:
<http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/Stefanik/annex1/index_2.htm>.

Preto sa pozrieme bližšie aj na výnosy zo vzdelania ľudí s vysokoškolským vzdelaním. Nasledujúca tabuľka uvádza odhadované koeficienty regresie s vysokoškolským vzdelaním indikované dummy premennou. Sú to koeficienty odhadované pre vysokoškolské vzdelanie (nastavené ako dummy premenná). Primárne spolu s nižším stredoškolským vzdelaním bolo nastavené ako referenčná kategória. Hodnoty uvádzaných koeficientov nám odkazujú na rozdiely, ktoré existujú v hodnote vysokoškolského a základného vzdelania.

Rozdiel v hodnote terciárneho vzdelania medzi „otcami“ a „synmi“ nie je taký zrejмый ako pri pohľade na výnosy z roku školskej dochádzky. Ak sa pozrieme na celé referenčné obdobie, hodnota terciárneho vzdelania je v prípade „otcov“ trochu vyššia ako v prípade „synov“, ale v priebehu konkrétnych rokov sa mení. Namerané čísla za rok 2006 sú tu tiež vyššie ako v ostatných rokoch časového radu. Tento vývoj môžeme sledovať na ďalšom grafe.

Obrázok 8

Koeficienty pre vysokoškolské vzdelanie (základné a nižšie stredné vzdelanie nastavené ako referenčná kategória), odhadované pre celú pracujúcu populáciu, rozdelenú do dvoch vekových skupín



Zdroj: Vlastné preočty autora na dátach EU-SILC.

Vo vzťahu k základnému vzdelaniu tak hodnota vysokoškolského vzdelania „synov“, ako aj hodnota vysokoškolského vzdelania „otcov“ neustále rastú. Tento rastúci trend sa teda vzhľadom ku generáciám nelíši.

V nasledujúcej tabuľke môžeme pozorovať vývoj výnosov z terciárneho vzdelania, kde ako referenčná kategória vystupuje stredoškolské vzdelanie.

Obrázok 9

Koeficienty pre vysokoškolské vzdelanie (vyššie stredné vzdelanie nastavené ako referenčná kategória), odhadované pre celú pracujúcu populáciu, rozdelenú do dvoch vekových skupín⁶

			2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vysokoškolské vzdelanie (Vyššie stredné nastavené ako referenčné)	Do 45	B	0,347	0,334	0,41	0,337	0,336	0,331
		Štand.chyba	0,021	0,023	0,033	0,02	0,029	0,032
	R2		0,157	0,117	0,126	0,147	0,117	0,144
	N		3741	3504	3477	3929	3769	3770
	45 a viac	B	0,296	0,398	0,368	0,4	0,437	0,405
		Štand.chyba	0,028	0,029	0,039	0,026	0,03	0,033
	R2		0,155	0,145	0,104	0,164	0,148	0,1
	N		2177	2208	2369	2664	2581	2653

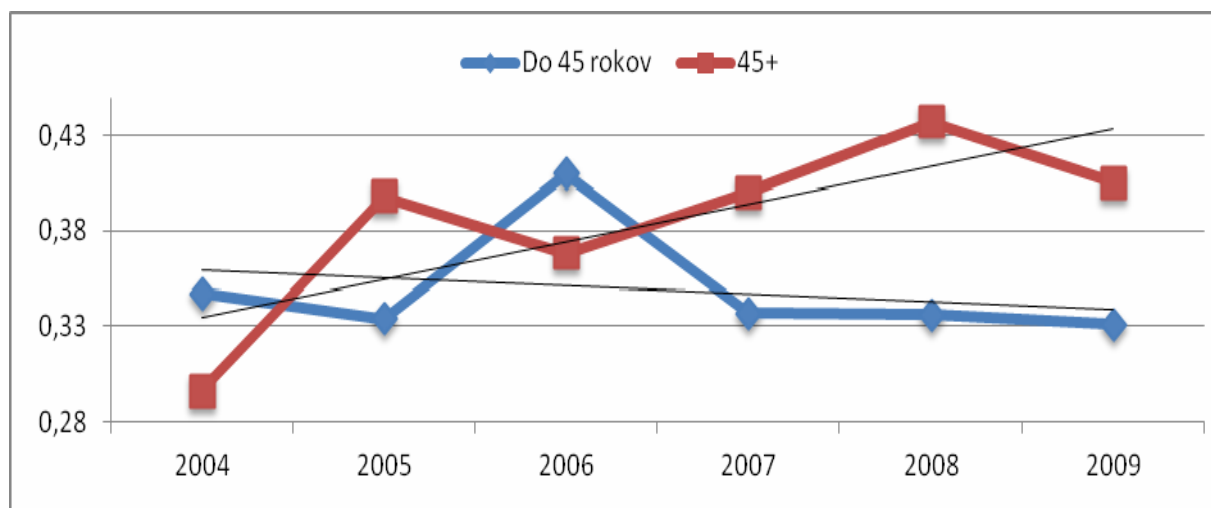
Všetky uvedené koeficienty sú štatisticky významné na hladine 0,001.

Zdroj: Vlastné prepočty autora na dátach EU-SILC.

Ak sa pozrieme na výnosy z terciárneho vzdelania, kde ako referenčná kategória vystupuje stredoškolské vzdelanie odhalíme opäť rozdielny trend. Vzor je veľmi podobný tomu, ktorý sme odhalili pri výnosoch z rokov školskej dochádzky. Na začiatku sledovaného obdobia je hodnota terciárneho vzdelania u synov vyššia ako u otcov. V ďalších rokoch sa mení, pričom u otcov rastie a u synov nepatrne klesá. Rok 2006 je v tomto smere opäť problematický. Vzor môžeme sledovať v nižšie uvedenom grafe.

Obrázok 10

Koeficienty pre vysokoškolské vzdelanie (vyššie stredné vzdelanie nastavené ako referenčná kategória), odhadované pre celú pracujúcu populáciu, rozdelenú do dvoch vekových skupín



Zdroj: Vlastné prepočty autora na dátach EU-SILC.

⁶Pre podrobné výsledky regresie, spolu s SPSS príkazmi pozrite: http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/Stefanik/annex1/index_3.htm.

Pri pohľade na vzťah medzi vysokoškolským a stredoškolským vzdelaním môžeme zaznamenať rozdielny trend, ale pri pohľade na vzťah medzi vysokoškolským a základným, resp. nižším stredným vzdelaním odhalíme skryté súvislosti, ktoré nám v podstate naznačujú dve veci.

Po prvé to, že hodnota základného vzdelania sa medzi generáciami vyvíja rovnakým tempom ako hodnota vysokoškolského vzdelania. Inými slovami, medzigeneračné zmeny vo vývoji hodnôt vzdelania sú rovnaké pre najvyšší i pre najnižší stupeň vzdelania. Môže to byť vysvetlené tým, že expanzia vysokoškolského vzdelávania je sprevádzaná i expanziou vyššieho stredoškolského vzdelávania. Takéto vysvetlenie je však potrebné podprieť ďalšími výskumami.

Druhý záver, ktorý je možné vyvodit' je, že na súčasnom slovenskom trhu práce sa bežne môžeme stretnúť s tým, že si tu navzájom konkurujú jednotlivci 45+ rokov s ukončeným stredoškolským vzdelaním s jednotlivcami do 45 rokov, ktorí vyštudovali vysokú školu. V takomto prostredí hodnota terciárneho vzdelania u jednotlivcov starších ako 45 rokov rastie. Hodnota terciárneho vzdelania u jednotlivcov mladších ako 45 rokov stagnuje alebo mierne klesá, čo môže byť dôsledkom rozšírenia terciárneho vzdelávania. Vzhľadom k rozšíreniu TV signalizačná funkcia TV slabne. Zamestnávateľia rozlišujú medzi TV dosiahnutým pred jeho expanziou a po nej. Dôsledkom toho je, že výnosy jednotlivcov do terciárneho vzdelávania sú rozdielne v závislosti od toho, či ide o jednotlivcov starších alebo mladších ako 45 rokov. Hodnota terciárneho vzdelania medzi generáciou otcov a synov je odlišná a trend sa javí byť spejúci k ďalšej divergencii.

6. Diskusia

V predloženom článku sme prišli k záveru, že hodnota terciárneho vzdelania sa líši podľa toho, či ide o jednotlivcov mladších ako 45 rokov a jednotlivcov starších ako 45 rokov a i ďalší vývoj vykazuje divergentný trend. Existujú dôvody domnievať sa, že to môže súvisieť s oslabovaním signalizačnej funkcie terciárneho vzdelania a príčinu možno vidieť v expanzii tohto najvyššieho stupňa vzdelania. Slovenskí zamestnávateľia často preferujú jednotlivcov nad 45 rokov, ktorí ukončili strednú školu ako absolventov vysokej školy mladších ako 45, hoci je to v rozpore s počtom rokov strávených vo vzdelávaní. To značí pokles výnosov z terciárneho vzdelania u ľudí mladších ako 45 rokov a na druhej strane nárast výnosov z terciárneho vzdelania ľudí 45+ rokov.

V snahe podporiť túto hypotézu sme využili údaje z EU-SILC. Tieto dáta nám však bohužiaľ umožňujú sledovať len pomerne krátke časové obdobie. 6 rokov sotva stačí na potvrdenie našich tvrdení. Na druhej strane sú však údaje EU-SILC zozbierané v súlade so striktnou a prepracovanou metodológiou, vďaka čomu pre nás tento empirický výskum predstavuje jedinečný zdroj informácií ohľadne príjmov obyvateľstva. Na základe toho sme boli schopní

pomerne spoľahlivo popísať problematiku výnosov jednotlivcov zo vzdelania v časovom období od roku 2004 do roku 2009.

Ďalší aspekt nášho záveru predstavuje možnú spojitosť medzi expanziou terciárneho vzdelania a popísanými zmenami vo výnosoch jednotlivcov zo vzdelania. K obhájeniu tejto domnienky by sme však potrebovali dlhší časový rad údajov, obzvlášť vhodné by boli údaje z 90. rokov.

7. PodĎakovanie

Autor by rád poďakoval Dr. Martine Lubyovej, Dr. Zuzane Siebertovej a Dr. Martinovi Guzimu za ich cenné pripomienky a rady pri písaní tohto príspevku.

Literatúra:

- [1] Becker, G. S. 1964. *Human Capital; a Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York : National Bureau of Economic Research, 1964. General Series No. 80.
- [2] Card, D. 1999. The causal effect of Education on earnings. [aut.] O Ashenfelter a D Card. *Handbook of Labour Economics, Vol. 3*. Amsterdam : Elsevier, 1999.
- [3] *Education and wages in the Czech and Slovak Republic durring transition*. Filer, Randall K., Jurajda, Štěpán a Plánovský, Ján. 1999. 1999, Labour Economics 6, s. 581-593.
- [4] European Commission. 2010. *Europe 2020, A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels : European Commision, 2010. COM(2010) 2020.
- [5] Flabbi, Luca, Paternostro, Stefano and Tiongson, Erwin R. 2008. Returns to education in the economic transition: A systematic assessment using comparable data. *Economics of Education Review*. 27, 2008.
- [6] Keep, E. a Mayhew, K. 2004. The Economic and Distributional Implications of Current Polices on Higher Education. *Oxford Review of Economic Policy*. Vol. 20, 2004, Zv. 2.
- [7] *Markets for Communist Human Capital: Returns to Education and Experience in the Czech Republic and Slovakia*. Chase, Robert S. 1997. 1997, Center Discussion Paper No. 770, s. 23.
- [8] Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research. New York : Columbia University Press, 1974.
- [9] OECD. 2009. *Education at a Glance*. Paris : OECD, 2009.
- [10] OECD. 2010. *Education at a Glance*. Paris : OECD, 2010.
- [11] Potančoková, Michaela a Šprocha, Branislav. 2010. *Vzdelanie ako diferenčný faktor reprodukčného správania*. Aktá. Bratislava : INFOSAT-VDC, 2010. ISBN 978-80-89398-18-8.
- [12] *Returns to Human Capital Under Economic Transformation: The Cases of Russia and Slovakia*. Lubyova, Martina a Sabiriankova, Klara. 2001. 2001, Ekonomický časopis, s. 63-662.
- [13] Večerník, Jiří. 2009. *Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures*. Prague : Academia, 2009.
- [14] World Bank. 2005. *The Quest for Equitable Growth in Slovak Republic, A Two-Edged Sword: Competitiveness and Labour Market Polarization in hte Slovak Republic*. s.l. : Report No. 32433-SK, 2005.

KONTAKT:

Mgr. Miroslav Štefánik, PhD.
 Ekonomický ústav, Slovenská akadémia vied
 Šancová 56, 811 06 Bratislava
 e-mail: miroslav.stefanik@savba.sk

TRENDY, OHROZENIA A PRÍLEŽITOSTI SLOVENSKEJ EKONOMIKY Z POHLADU ODBOROV S AKCENTOM NA VÝVOJ TRHU PRÁCE V SR

Abstrakt

Príspevok je zameraný na prezentáciu postojov KOZ SR – odborovej centrály na Slovensku k problematike zamestnanosti a k prijímaným aktívnym opatreniam v rámci politiky trhu práce, ktorá je významným nástrojom zmierňovania negatívnych dopadov globalizačných procesov na život občanov Slovenska. Príspevok prezentuje základné východiská odborovej politiky v rokoch 2010 - 2011 v danej oblasti a má ambíciu postihnúť súčasné problémy účinnosti nástrojov aktívnej politiky trhu práce, alokácie finančných prostriedkov na politiku trhu práce v kontexte udržania stability verejných financií.

Abstract

The paper focuses on the presentation of attitudes Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic to the problems of employment and to the active labour market policy measures in the framework of labour market policy that is the important tool to alleviation of negative impacts of globalization to the daily life of Slovak citizens. The paper also presents the starting-points of trade unions' policies in the years 2010 – 2011 in the concerned field and it has the ambition to encompass the present problems of efficacy of active labour market policy measures, allocation of financial resources to labour market policy in relation to sustainability of public finances.

Úvod

Neistota a strach sa stáva trvalou hodnotou života slovenskej spoločnosti, napriek tomu treba konštatovať, že ktokoľvek dostatočne starý na to, aby si pamätal čo sa odohrávalo nielen za posledných 22 rokov, ale aj aspoň časť obdobia pred novembrom 1989, musí súčasný stav považovať za zázrak.

Konsenzus, ktorý sme dosiahli v dejinách Európy za posledných 66 rokov predstavuje v mnohých ohľadoch výrazný pokrok a nikdy predtým nemali ľudia toľko životných príležitostí.

Súčasná celosvetová dlhová kríza určite nie je poslednou v dlhom rade podobných kríz, ktoré sú rovnako prirodzeným javom ako zemetrasenia – len sú možno ešte o niečo nebezpečnejšie. Nikdy neprichádzajú neočakávane, ale napriek tomu nás nachádzajú nepripravených.

Medzi základné ciele, ktoré definujú európsky sociálny model patrí: zamestnanosť, boj proti chudobe a sociálna súdržnosť. „Americký socializmus pre bohatých“, ktorý sa preniesol

do Európy, nám okrem iného dáva možnosť zamyslieť sa nad premisou: spoločenská opodstatnenosť poskytovania verejných služieb a ich ekonomická efektívnosť. Problematika zamestnanosti, politiky trhu práce a úrovne služieb zamestnanosti je permanentnou témou dialógu sociálnych partnerov a štátu pri správe krajiny.

I. KOZ SR v úsilí o udržanie a rozvoj sociálnej súdržnosti Slovenska

Postavenie KOZ SR v úsilí o udržanie a rozvoj sociálnej Európy vychádza predovšetkým z myšlienok „Memoranda EOK“, v súvislosti s narastajúcim tlakom globalizačných procesov na životné podmienky zamestnancov, ktoré boli prijaté v roku 2010 v súvislosti s nástupom Španielska do funkcie predsedajúcej krajiny Európskej únie.

Základ sociálneho dialógu slovenských odborov, ktoré stavajú svoju filozofiu na „Európskom modeli sociálneho štátu“, prioritne tvoria otázky zamestnanosti, kolektívneho vyjednávania, odmeňovania a potreby inštitútu minimálnej mzdy, daňovo – odvodového zaťaženia kapitálu a ľudí práce a nastavenia kvalitatívnej úrovne verejných služieb v oblasti trhu práce, školstva, zdravotníctva a sociálnej ochrany občana. Hodnoty zakomponované do „Charty základných ľudských práv“ sú neodmysliteľnou súčasťou snahy odborov na podporu demokratického systému, ktorý si kladie za cieľ udržateľný rozvoj hospodárstva skombinovaný so solidaritou so slabšími či znevýhodnenými príslušníkmi spoločnosti.

V kontexte programových téz KOZ SR prijatých na obdobie rokov 2008 - 2012, ktoré sú priebežne rozpracovávané do cieľov a hlavných úloh na jednotlivé roky, sú základné postoje a možnosti riešenia rozvojových impulzov ekonomickej a sociálnej politiky z pohľadu odborov postavené na štyroch pilieroch:

Rozvoj slobody, demokracie, ústavnosti a zvýšenie úrovne sociálneho dialógu a medzinárodného partnerstva

Hospodársky rast a účinné opatrenia na pracovnom trhu

Eliminácia sociálneho dumpingu – znalostná občianska spoločnosť a spravodlivý, zaručený a dôstojný dôchodok

Zvýšenie dôrazu na práva zamestnancov, organizácia pracovného života

Po revidovaní lisabonskej stratégie v rámci stratégie Európa 2020 došlo k ešte väčšiemu dôrazu na ekonomický rast, zvýšenie počtu nových pracovných miest a zlepšenie ich kvality. Odborová politika, postavená na týchto štyroch pilieroch, bola najmä v rokoch 2010 – 2011, v oblasti podpory rastu zamestnanosti zameraná na dosiahnutie na nasledovných cieľov:

Odmietnuť doterajší prístup k riešeniu deficitu verejných financií, a zásadne nesúhlasiť s opatreniami, ktoré budú postavené len na zvyšovaní cien základných životných potrieb, vo zvyšovaní platieb za verejné služby – v zdravotníctve, vo výchovno – vzdelávacom systéme, v zmrazení rastu miezd na úkor zvyšovania zisku v podnikateľskom sektore a v neodôvodnenej redukcii výdavkov v sociálnej oblasti.

Vypracovať analýzu dopadov navrhovaných zmien na daňové a odvodové zaťaženie zamestnancov a pripraviť vlastný návrh na zmenu daňového a odvodového zaťaženia.

Využiť všetky zákonom stanovené možnosti na presadenie udržania dosiahnutých pracovno-právnych štandardov zamestnancov a ich zástupcov v navrhnutej novele ZP a v navrhnutých novelách zákonov podporiť prijímanie takých legislatívnych opatrení, ktoré nezhoršia súčasné pracovné podmienky zamestnancov a prispejú k zosúladieniu ich pracovného a rodinného života.

Žiadať prijatie účinnejších aktívnych opatrení trhu práce za účelom riešenia nepriaznivej situácie na slovenskom trhu práce.

Žiadať uplatnenie účinnej stratégie flexiistoty a mobility v nadväznosti na nové potreby trhu práce spojené s udrжанím kvality života v produktívnom a postproduktívnom veku.

II. Nezrovnalosti začarovaného kruhu nezamestnanosti

Dlhodobé formovanie mechanizmov trhu práce sa kreovalo na pozadí dvoch hospodárskych cyklov. Prvý hospodársky cyklus prebiehal v období 1993 – 1999 a druhý odštartoval v roku 2000 s ukončením v roku 2010. Kryštalizácia trhových vzťahov mala výrazný vplyv na funkčnosť inštitútov politiky trhu práce a najmä na pohyb ekonomicky aktívneho obyvateľstva medzi stavom zamestnanosti a nezamestnanosti.

Globalizácia a ekonomika Slovenska

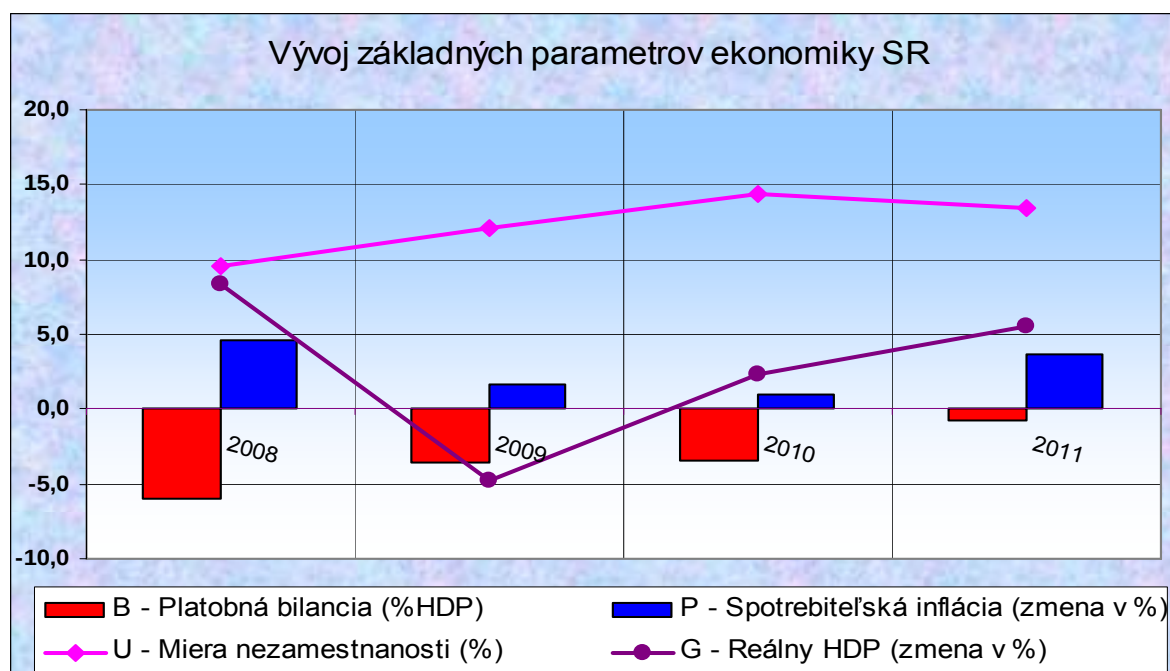
Slovenská ekonomika je malá, otvorená ekonomika. Počtom obyvateľov 5,5 mil. ide o najmenšiu krajinu tzv. visegradskej štvorky (Poľsko, Česká republika, Maďarsko, Slovensko). Otvorenosť slovenskej ekonomiky v rokoch 2000 – 2010 vzrástla zo 143,5% HDP na 162,7% HDP. Integračné úsilie Slovenska malo za cieľ dobehnúť integračného zaostávania a stabilizovanie krízou ohrozenej ekonomiky. **Obidva ciele sme splnili, s čím okrem iného súvisela aj reštrukturalizácia, ozdravenie a následná privatizácia bankového sektora, čo v nákladoch stálo daňových poplatníkov 12% HDP.**

Preto keď na prelome rokov 2008 – 2009 zasiahla Slovensko kríza svetového finančného sektoru, ktorá mala za následok výrazný pokles základných parametrov ekonomiky SR, situácia v bankovom sektore na Slovensku bola stabilizovaná.

Po prudkom výkyve vývoja makroekonomických ukazovateľov sa rok 2010 niesol v znamení stabilizácie ekonomickej výkonnosti Slovenska, ktorá pokračuje aj v roku 2011.

Vývoj základných fundamentov ekonomiky SR v rokoch 2008 – 2011 je zobrazený v grafe 1.

Graf 1



Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie.

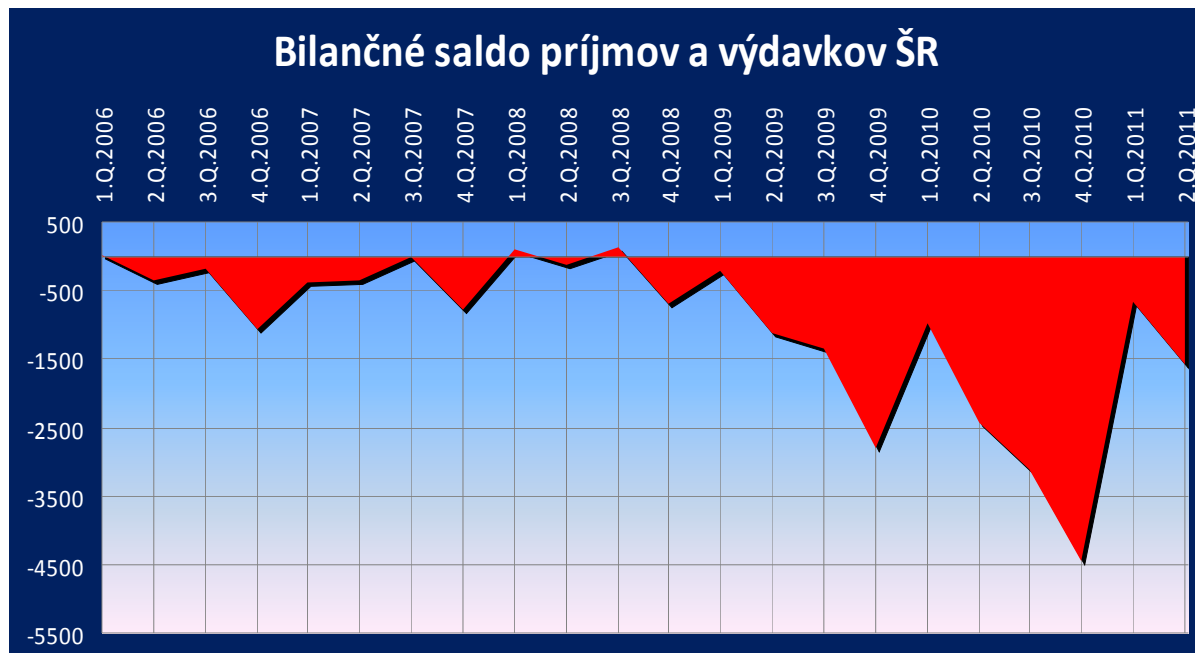
Vidíme, že napriek postupnému znižovaniu (k zmierneniu záporného salda bežného účtu došlo v rokoch 2009 a 2010 najmä vďaka kombinácii menšieho deficitu zahraničného obchodu a nižšieho odlivu výnosov z investícií) záporného salda bežného účtu z -6% v roku 2008 na predpokladaných -0,7 % v roku 2011, ktoré bolo sprevádzané oživením celkovej ekonomiky, najmä oživením priemyselnej produkcie, výrazným problémom zostáva zamestnanosť. Rast domácej ekonomiky a rast ekonomík hlavných obchodných partnerov Slovenska sa prejavil aj v raste tržieb vo väčšine odvetví. Najsilnejší vzostup zaznamenal vďaka exportu priemysel, aj keď jeho rast sa spomalil. Na druhej strane, aktivita v stavebníctve ostala aj naďalej veľmi slabá. Celková úroveň aktivity v mnohých odvetviach však stále zaostáva za predkrízovými hodnotami.

Pokiaľ ide o oblasť verejných financií, za zmienku stojí skutočnosť, že zhoršenie výsledku hospodárenia verejnej správy medzi rokmi 2008 – 2009 na úrovni - 5,8% HDP (t.j. prehĺbenie deficitu verejnej správy o 5,8% HDP) patrilo medzi tie výraznejšie (vážený priemer

EU bol 4,5%). Výrazné zhoršenie rozpočtovej pozície štátu vo volebnom roku 2010 bolo spôsobené 15% zvýšením výdavkov pri poklese príjmov o 0,8%.

Vývoj príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu za obdobie rokov 2006 – 2011 je uvedený v grafe 2.

Graf 2



Zdroj: MF SR a vlastné spracovanie.

Pri pohľade na vývoj bilančného salda príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu za rok 2011, by sme mohli nadobudnúť dojem, že rok 2011 sa vyvíja priaznivo. Treba mať však na zreteli, že vyhlíadky sú nepriaznivé: slovenský verejný dlh narastá a riziková prirážka štátnych dlhopisov je na dlhoročných maximách. V strednodobom horizonte musíme mať súčasne na pamäti minimálne dve protichodné tendencie. Na jednej strane rastúci zahraničný dopyt sa nepremiata do rastu zamestnanosti a prípadného rastu reálnych miezd; na strane druhej nevyhnutná konsolidácia verejných financií najmä v oblasti dôchodkov môže mať v najbližších rokoch za následok ďalšie prehĺbenie deficitu verejných financií.

Náprava nezrovnalostí reformy dôchodkového systému z roku 2004, krízovými platbami medzi základnými fondmi sociálneho poistenia, robí celý systém neudržateľným.

Ekonomika Slovenska vo svetle reforiem

Slovensko zažívalo a stále zažíva od vstupu do EU v roku 2004 vzrušujúci príbeh novej demokracie a nového člena EU, ktorý prechádza veľmi turbulentnými, často až protichodnými periódami. Z dôvodu daného rozsahu príspevku nie je možné ukázať čo všetko priniesla

politika a ekonomické reformy v rokoch 2002 - 2006 a ako sa mení sociálno - ekonomický model na Slovensku. V každom prípade platí, že Slovensko po voľbách v roku 2010 je svedkom druhého kola reforiem, ktoré nemajú v Európe obdobu.

Z porovnania vybraných indikátorov reformných zmien v rokoch 2002 - 2006 a naštartovaných reformných opatrení pre obdobie rokov 2010 - 2014 vyplýva, že ambiciózny cieľ znižovania miery prerozdeľovania zo strany štátu a zároveň ozdravenia verejných financií sa v období rokov 2002 - 2006 podarilo čiastočne realizovať.

2002 – 2006	2010 – 2014
Makroekonomický rámec, reforma verejných financií, fiškálna decentralizácia a daňová reforma	Daňovo odvodová reforma
Dôchodková reforma	Reforma udržateľnosti dôchodkového systému
Sociálna reforma a reforma trhu práce	Reforma systému sociálnej ochrany
Zlepšovanie podnikateľského prostredia	Zlepšovanie podnikateľského prostredia
Zdravotnícka reforma	Reforma zdravotníctva
MINERVA I	MINERVA II

Tabuľka 1

v %	2002	2003	2004	2005	2006
Rast HDP v s.c.	4,1	4,2	5,4	6,0	8,3
Inflácia	3,3	8,5	7,5	2,7	4,5
Miera nezamestnanosti	18,5	17,4	18,1	16,2	13,3
Rast reálnej produktivity práce	4,7	2,3	5,8	4,7	6,0
Saldo bežného účtu platobnej bilancie	-7,9	-0,9	-3,4	-8,5	-8,2

Zdroj: ŠÚ SR, MF SR.

Následne makroekonomický vývoj na Slovensku v rokoch 2008 - 2010 bol výrazne ovplyvnený doznievaním negatívnych dopadov finančnej a hospodárskej krízy. Vláda sa po voľbách 2010 opäťovne pustila do ambiciózných reformných procesov, ktoré paradoxne podporujú úspechy pravicových reformných opatrení uskutočnených do roku 2006, alebo skrytou formou poukazujú na ich neúspešnosť. V každom prípade reformy najmä v sociálnej oblasti sú inšpiráciou pre niektoré politické subjekty ako zabezpečiť trvalé víťazstvo bohatých nad chudobnými.

Nezamestnanosť a aktívne opatrenia politiky trhu práce

Prosperita malej, otvorenej slovenskej ekonomiky, závislej na ruských surovinových zdrojoch a nemeckých odberateľov bola po vstupe Slovenska do EÚ okrem iného založená na nízkej cene práce, nízkej úrovni sociálnych výdavkov a významne podkapitalizovanom verejnom sektore.

Ukazuje sa, že nerovnováhy vo svetovej ekonomike, ktoré vznikli na prelome 70 – 80 rokov a vďaka globalizačným procesom úspešne napredujú aj na Slovensko nie je možné riešiť iba „flexibilizáciou trhu práce“ (najmä flexibilizácia pracovného faktoru).

Problém slovenskej nezamestnanosti v kontexte vývoja svetovej ekonomiky minimálne v posledných 10-tich rokoch sa dá vnímať prostredníctvom troch zlomových faktorov:

- Poklesom pomeru miezd na HDP na úkor zisku – znamená to, že väčšiu časť z pridanej hodnoty odoberá kapitál na úkor práce. V praxi sa to prejavuje poklesom kúpnej sily obyvateľstva a zvýšeným pohybom kapitálu v celosvetovom meradle s cieľom nadštandardného zhodnotenia, ktorého sa mu v reálnej ekonomike nedostáva.
- Ochabovaním vzťahu medzi rastom HDP a rastom pracovných miest – ide o klesajúci trend, ktorý nemá cyklický charakter, pričom dlhodobo platí, že ekonomika vyspelých krajín vykazuje rysy rastu, k zabezpečeniu ktorého potrebuje stále menej pracovnej sily.
- Mzdovou elasticitou, ktorá meria citlivosť vývoja miezd v závislosti od rastu HDP – s rastom HDP rastú mzdy stále pomalšie, ale v prípade krízy prepad miezd je rýchlejší a vyrovnanie s predchádzajúcim stavom je dlhodobý proces (Argentína, Mexiko, Thajsko).

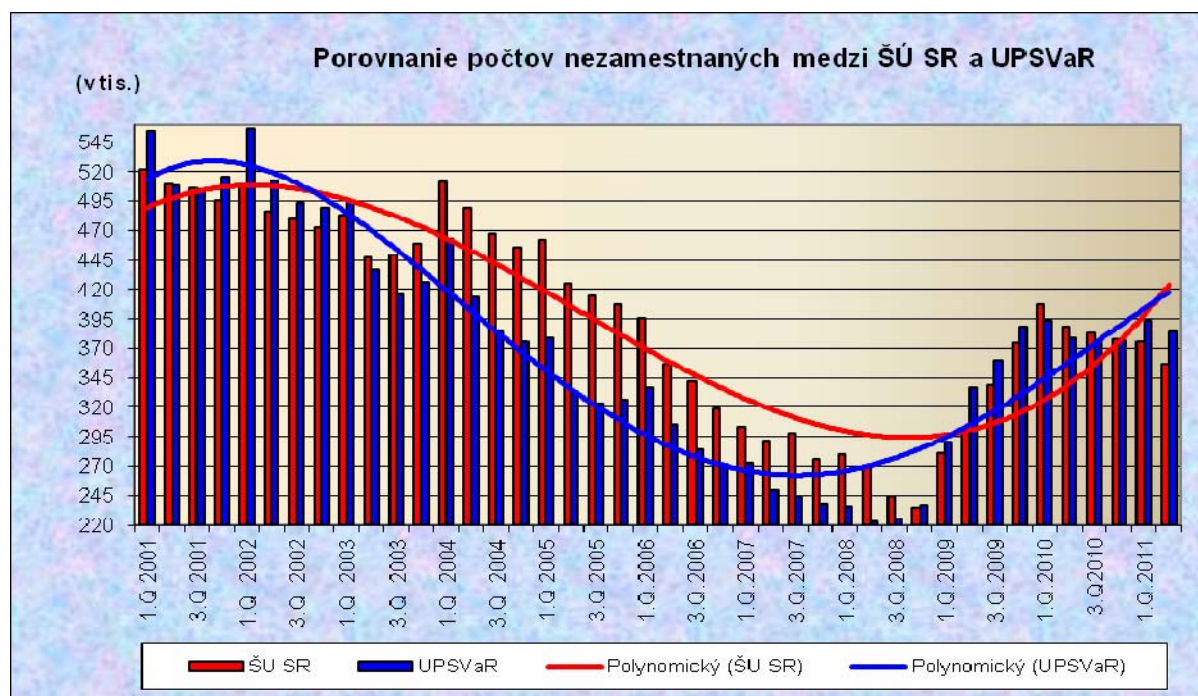
Vzhľadom na vysokú otvorenosť ekonomiky Slovenska a jej extrémnu závislosť na exporte je znalosť štruktúry hospodárstva vo vzťahu k rozdielnemu charakteru produkcie, cieľových trhov a najmä zloženiu pracovných síl, ktoré sa v jednotlivých odvetviach pohybujú, veľmi dôležitá pre budúci vývoj ekonomiky Slovenska. Za predpokladu, že Slovensko má zaujať postavenie rozvinutej ekonomiky, v ktorom má terciárny sektor najvýznamnejšie postavenie, bude z hľadiska udržania vysokej miery zamestnanosti veľmi dôležité nastavenie účinnej mikroekonomickej hospodárskej politiky.

Vláda SR po voľbách v júni 2010 postavila svoju politiku zamestnanosti na štyroch prioritách:

1. Zmena pracovnej legislatívy - zníženie nákladov na pracovné miesto, rozšírený priestor pre kolektívne vyjednávanie.
2. Daňovo - odvodová reforma - spravodlivosť, rovnoprávnosť, zníženie deficitu.
3. Zmena podnikateľského prostredia - vymožitelnosť práva, podpora investorov s vyššou pridanou hodnotou.
4. Medzitrh práce a programy zamestnanosti.

Napriek tomu, že stále platí že v čase keď ekonomika rastie a existuje minimálna nezamestnanosť by mal byť rozpočet vyrovnaný s miernym daňovým a odvodovým zaťažením a v prípade hospodárskeho prepadu, kedy sú v spoločnosti veľké zdroje (finančný aj ľudský kapitál) nevyužívané, by vláda mala dostatkom rozvojových impulzov aj za cenu deficitu rozhábať úvery a podporiť dopyt. Z pohľadu vývoja nezamestnanosti v SR sa ukazuje, že situáciu sa zatiaľ nepodarilo zvládnuť - vid' graf 3.

Graf 3



Zdroj: ŠÚ SR, UPSVaR a vlastné spracovanie.

Cieľom stratégie podporu rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce z roku 2004 bolo a je zabezpečenie efektívnejšieho výkonu štátnej správy a služieb v oblasti trhu práce a sociálnych vecí. Napriek skutočnosti, že štát na aktívnu politiku trhu práce vynakladal nemalé finančné prostriedky, očakávané výsledky sa nedostavili (tab. 2).

Financovanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce patrí medzi významný nástroj prostredníctvom, ktorého má vláda SR možnosť reagovať nielen na negatívne dopady globalizačných procesov, vyplývajúcich z otvorenosti slovenskej ekonomiky a veľkých regionálnych rozdielov, ale súbežne má príležitosť reagovať na situáciu na trhu práce spojenú so štruktúrou evidovaných nezamestnaných najmä z hľadiska veku, vzdelania a rodovej rovnosti.

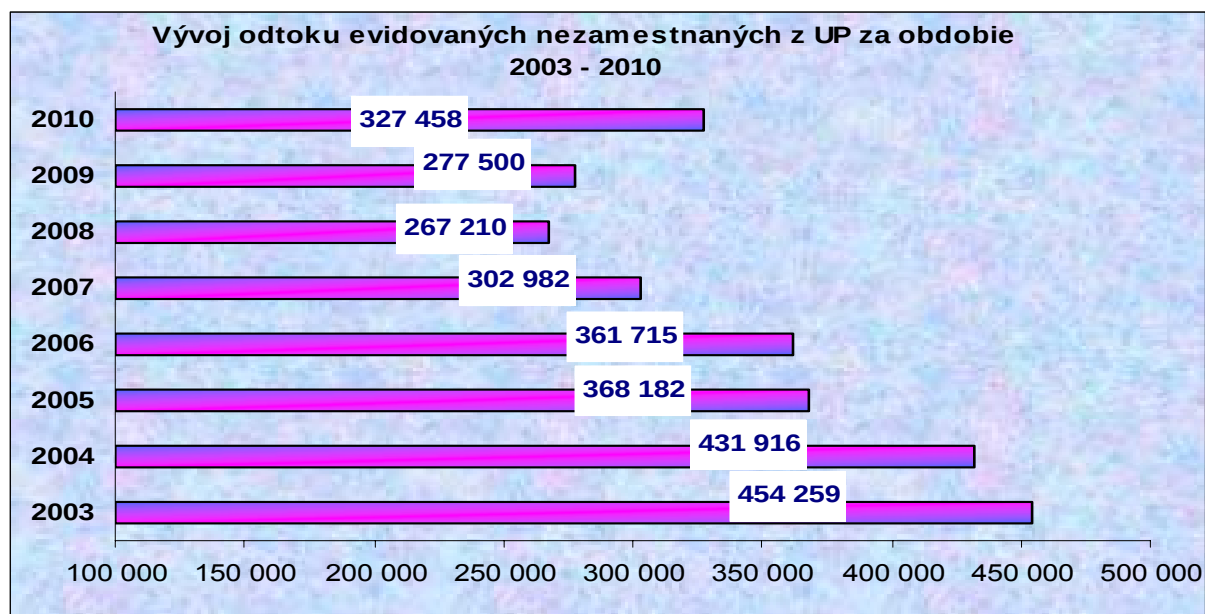
Napriek pozitívnym signálom, ktoré sa dotýkajú zlepšenia situácie v počte osôb, ktoré sa dostanú do kontaktu s úradom práce, treba brať do úvahy skutočnosť, že počet osôb, ktoré odchádzajú z evidencie úradov práce dlhodobo klesá - vid' graf 4.

Tabuľka 2
Výdavky APTP k HDP

	Počet umiestnených v tis. osobách	Finančné prostriedky v mil. EUR čerpanie	HDP v b. c. v mil. EUR	Podiel APTP/HDP v SR %	Podiel APTP/HDP v ČR %
2004	248,5	81,0	45 161,4	0,18	0,14
2005	218,9	112,5	49 314,2	0,23	0,14
2006	220,4	160,1	55 080,9	0,29	0,17
2007	183,9	136,9	61 555,0	0,22	0,15
2008	164,7	196,4	67 007,3	0,29	0,17
2009	174,2	186,5	63 050,7	0,30	0,14
2010	208,9	234,6	65 905,5	0,36	0,20

Zdroj: Databázy MPSVaR SR, UPSVaR, MPSVaR ČR + vlastné prepočty.

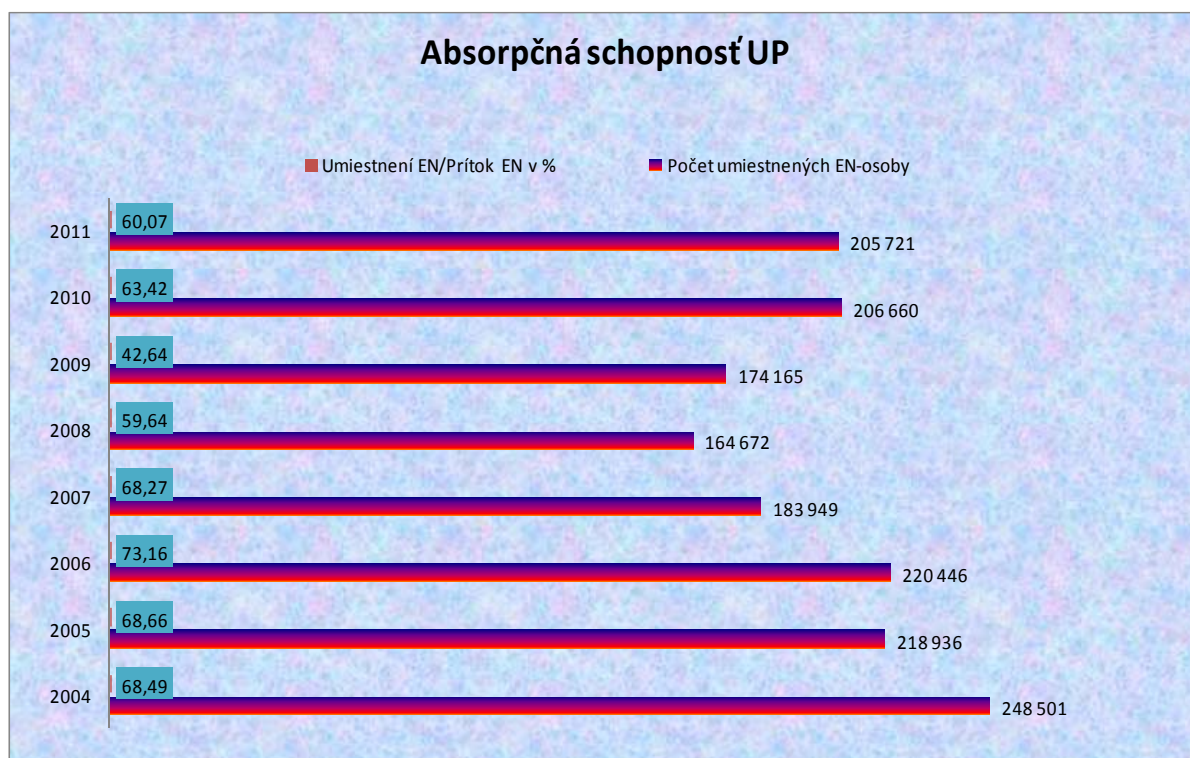
Graf 4
Vývoj počtu evidovaných nezamestnaných ktorí odišli z evidencie UP



Zdroj: Databázy UPSVaR a vlastné spracovanie.

Rovnako sa vyvíjal aj počet umiestnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom úradov práce. V roku 2010 došlo však k zlomu - zvýšila sa absorpčná schopnosť verejných služieb zamestnanosti z hľadiska vývoja počtu umiestnených k celkovému prítoku evidovaných nezamestnaných prostredníctvom úradov práce na 63,4%, ale následne v roku 2011 klesla na úroveň 60,07% - vid'. graf 5.

Graf 5

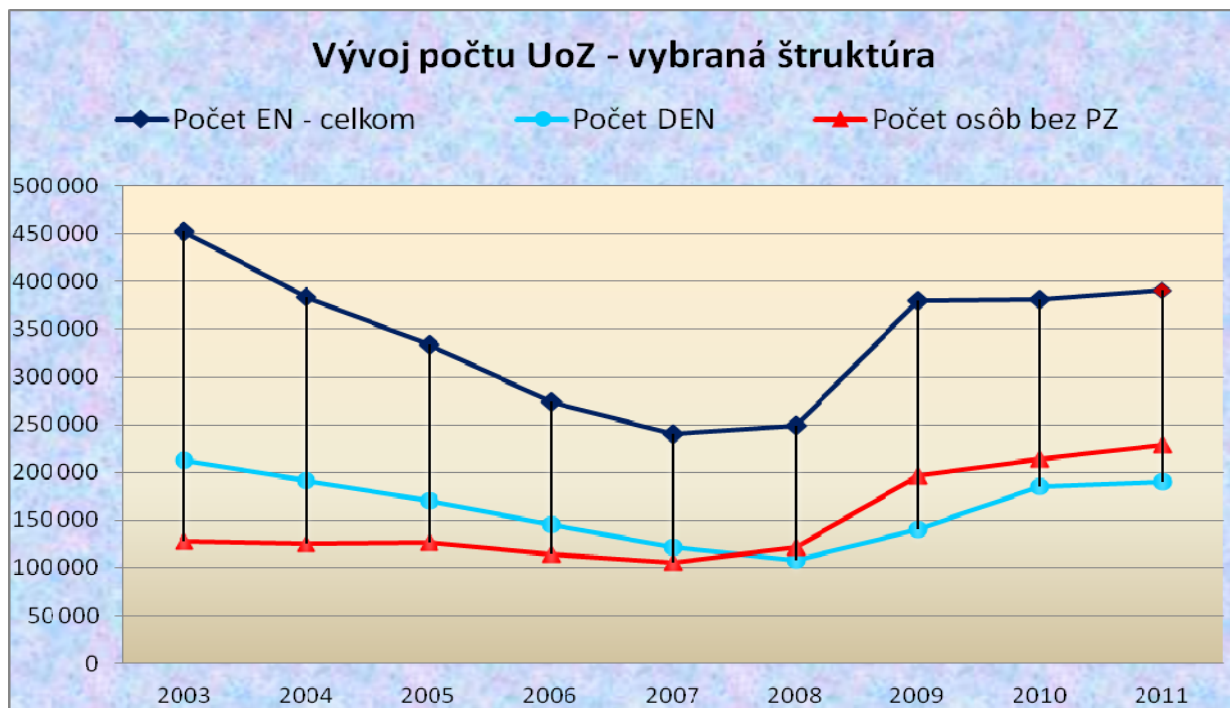


Zdroj: Databázy UPSVAR a vlastné spracovanie.

Zlom, ktorý nastal v roku 2010 v celkovom počte umiestnených ako jedného z hlavných ukazovateľov charakterizujúcich pohyb evidovaných nezamestnaných – uchádzačov o zamestnanie na úradoch práce sa adekvátne neodrazil v raste zamestnanosti a pravdepodobne sa transformoval do šedej ekonomiky. Je to dôležitý fakt, ktorý naznačuje, že systém verejných služieb zamestnanosti vo vzťahu k ekonomicky aktívnym osobám, ktoré stratili zamestnanie a prihlásili sa do evidencie na úrade práce, naďalej pracuje nekontrolovane a s nízkou účinnosťou, najmä ak prihliadneme na výšku finančných transferov na aktívne opatrenia politiky trhu práce.

Dôležitým faktorom charakteristickým pre vývoj nezamestnanosti na trhu práce v SR sú výrazné regionálne rozdiely a veľké zastúpenie dlhodobo nezamestnaných a osôb bez kvalifikácie, ktorých počty sa navyše koncentrujú do niekoľkých regiónov Slovenska - vid'. graf 6.

Graf 6



Ukazuje sa, že na aktívnu politiku trhu práce sa vynakladajú pomerne veľké finančné prostriedky, ale nenachádzajú dostatočný odraz v tvorbe nových pracovných miest a pracovných príležitostí sezónneho charakteru, najmä pre najohrozenejšie cieľové skupiny.

Jedna z možností ako eliminovať negatívne javy v systéme riadenia trhu práce a využívania nástrojov aktívnych opatrení politiky trh práce je zobrazená v nasledovnom bloku:

Resuscitácia inštitucionálneho usporiadania trhu práce.

Inovácia AOTP v línii individuálny akčný plán – individuálny finančný koeficient a využitie daňovo - odvodového systému na podporu podnikateľského prostredia.

Modernizácia IKT systémov trhu práce.

Literatúra:

1. Štatistický úrad SR: Databáza Slovstat. Dostupná na: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=95>.
2. Mesačné štatistiky UPSVaR. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page_id=1247.

KONTAKT:

Ing. Jaroslav Šumný

KOZ SR

Odborárske námestie 3

815 70 Bratislava

Slovenská republika

e-mail: sumny@zoznam.sk

GLOBALNA KRÍZA A GLOBALNY TRH PRÁCE¹

ABSTRAKT

Príspevok sa koncentruje na faktory, ktoré stále viac a viac integrujú globálny (celosvetový), európsky a slovenský trh práce v čase globálnej a finančnej krízy. Ide hlavne o analýzu vplyvu informačných technológií a nových foriem organizácie práce, ktoré transnacionálnym korporáciám umožňujú ovplyvňovať nové teritoriálne rozdelenie pracovných miest. Taktiež sa v príspevku analyzujú hlavné faktory konkurencieschopnosti a možnosti národných vlád v ovplyvňovaní tvorby pracovných miest v nových podmienkach vzhľadom na neplatnosť klasických modelov udržiavania a rastu zamestnanosti.

ABSTRACT

The paper deals with factors that more and more integrate global (world), European and Slovak labour markets in the time of global and financial crisis. It focuses on the analysis of the influence of information technologies and new forms of labour organisation that enable the transnational corporations to effect the new territorial distribution of jobs. The paper also includes the main factors of competitiveness and the opportunities of national governments to affect the creation of new jobs in the time of new conditions in relation to the inefficiency of classical models to sustain and increase employment.

Celý rad odborníkov, napríklad J. Stiglitz alebo K. Rogoff, konštatujú, že dochádza k prelomeniu väzby medzi hospodárskym rastom a zamestnanosťou. Pozrime sa na niektoré zaujímavé aspekty tohto problému:

1. Národný trh práce je dnes veľmi problematické definovať. Skôr možno hovoriť o celkovom rozsahu demografických zdrojov, z ktorých sa generuje zamestnanosť.
2. Definovanie potreby práce je však značne problematické (štruktúrou i objemom), nielen vo väzbe definovania samotnej potreby v rámci národného trhu pri činnosti transnacionálnych korporácií (TNK), ale aj preto, že väčšina objemov spotreby už nie je viazaná len na národnú ekonomiku.

Oživenie už nie je možné hodnotiť len na národnej úrovni, ale skôr ako oživenie globálnej ekonomiky, ktoré generuje globálny rast potreby pracovných síl. Dnes dochádza k oživeniu v slovenskej ekonomiky preto, lebo produkcia Nemecka sa úspešne umiestňuje na čínskom trhu, kde spotreba rastie vďaka dotačnej politike čínskej vlády. Akoby vlastná spotreba na domácom trhu strácala na význame. A to napriek tomu, že samotný nemecký trh bol doteraz veľmi významným stabilizujúcim faktorom v rámci európskej globálnej spotreby. Ak

¹ Príspevok je súčasťou riešenia projektu VEGA č. 2/0208/09 „Determinanty polarizácie bohatstva v globalizovanom svete (súčasnosť a budúcnosť)“.

sa dnešteritoriálne oddeľuje spotreba od produkčných kapacít, znamená to, že už ťažko možno niektoré teoretické postuláty používať aj naďalej.

Poučením z krízy je skutočnosť, že proces obnovy tvorby pracovných miest je podstatne pomalší a štruktúrovanejší, čo neumožňuje rýchlo sa dostať z nezamestnanosti a obnoviť domácu spotrebu.

Toto poznanie ovplyvňuje aj samotné štruktúrovanie potreby pracovných síl. Zavádzanie nových technológií, osobitne vo vyspelých krajinách, malo viesť k náhrade potreby práce, k podstatne nižšiemu zvýšeniu spotreby pracovných síl a v priebehu jednej až dvoch dekád aj k eliminovaniu nízkokvalifikovanej práce na minimálnu mieru. Skutočný vývoj je však odlišný. Avšak sú odvetvia, v ktorých sa podiel nízkokvalifikovanej práce zvýšil (napr. oblasť rýchleho občerstvenia, hotelových služieb a pod.). Proces reštrukturalizácie prebieha inak na národnej úrovni a inak na globálnej úrovni. Ak sa dnes kľúčové faktory konkurencieschopnosti, t. j. informačné technológie (IT) pohybujú v rámci globálneho svetového trhu a aj samotná zamestnanosť podlieha výkyvom z dôvodu vývoja týchto technológií na globálnom trhu, už nie je možné hovoriť o úlohe tohto faktora len v národnom rámci. IT boli v rokoch 2000 – 2008 jedny z hlavných generátorov tvorby pracovných miest, čo súviselo aj s realizáciou druhej, tretej a postupne štvrtej fázy ich nasadenia v celej spoločnosti. V súčasnosti sa ťažisko presúva do nových oblastí a činností, ako sú prierezoví softvéroví inžinieri, inžinieri bezpečnostných protokolov, bezpečnostných informačných systémov, zdravotníckych systémov atď. Od parciálnych profesií sa vývoj v niektorých odvetviach znovu orientuje na prierezové a systémové profesie, ktoré musia dať komplexnú odpoveď na vývoj v danom odvetví.

Procesy *outsourcingu* a *offshoringu* zásadným spôsobom začali meniť väzbu medzi produktívnou kapacitou, národným trhom práce a celkovou úspešnosťou TNK na globálnom trhu. Prudký nárast školstva umožnil vychovávať špičkových odborníkov aj mimo vyspelých krajín (napr. v Egypte a Turecku). Títo odborníci sú podstatne lacnejší ako odborníci z rozvinutých krajín, a preto boli zamestnávaní pri rozvoji a expanzii produkčných kapacít. Ukázalo sa, že pracovníci vo vyspelých krajinách v dôsledku krízy boli ochotní z obavy pred startou zamestnania pracovať za podstatne nižšie mzdy ako pred krízou. To preskupilo celkovú mzdovú náročnosť v rámci jednotlivých profesií, ale aj v rámci jednotlivých krajín. Dnes sú ľudia – predovšetkým v USA – ochotní pracovať za mzdy na úrovni 50 – 60 % pôvodných miezd. Faktor mzdovej rozdielnosti medzi rozvojovými a vyspelými krajinami sa významne zmenšil. Ak k tomu pridáme problém infraštruktúry a logistického zázemia, badať, že dochádza k redefinovaniu pozícií výrobných kapacít z rozvojových krajín do vyspelých krajín. Tento spätný proces je však iný ako proces reindustrializácie, o ktorom sa hovorilo v 90. rokoch. To sa viaže na procesy *outsourcingu* a *offshoringu*, ktoré boli kombinované so súbežnými procesmi oddeľovania a sekvenovania jednotlivých kategórií pracovníkov – kmeňových, agentúrnych, dočasných, na dohodu a pod. Dochádza k celkovému redefinovaniu jednotlivých foriem zamestnávania, pričom cieľom je nielen minimalizovať mzdové náklady, ale predovšetkým

odstrániť povinnosť platiť odvody a dane za pracovníkov i zamestnávateľov. To sa kombinuje aj s prechodom podnikateľských aktivít z vyspelých krajín do iných krajín s voľnejším daňovým režimom a zdaňovacích miest do daňových rajov. Dôsledkom je zníženie príjmov pre štátny rozpočet, ale aj redefinovanie vzťahu medzi nárastom produktivity, produkčnými kapacitami a potrebou pracovníkov.

Stále výraznejšie do popredia vystupujú dva zásadné rozdiely:

1. Kým vládna podpora, zameraná na veľké firmy, je značne rozsiahla, modifikovaná a štruktúrovaná, malé firmy, hoci majú kľúčovú úlohu v zamestnanosti, sú často ponechané samy na seba. Od absencie rizikového kapitálu až po nemožnosť modifikovaných daňových systémov. Tí, ktorí tvoria kľúčovú úlohu lokálne a miestne viazanej zamestnanosti, nie sú schopní v náročných podmienkach prežiť a pri zániku niekoľkých malých a stredných firiem dochádza k zhoršeniu situácie na regionálnom či miestnom trhu práce.
2. Hovoriť o disparitách v rámci malých regiónov medzi potrebou a zdrojmi pracovných síl je problematické. Značná časť potreby pracovníkov sa dnes pokrýva zo vzdialenejších území a aj medzinárodnou mobilitou. To vytvára tlak aj na harmonizáciu legislatívy v oblasti práce.

Skúsenosti z krízy potvrdili, že kľúčovým nástrojom boli zásahy vlády do podnikateľskej sféry s cieľom udržať zamestnanosť. Pokiaľ by tieto zásahy vlád (v USA, Nemecku alebo Francúzsku) neexistovali, nezamestnanosť by bola omnoho vyššia. Efekt krízy bol systémovo rozporný. Samozrejme, v otázkach na zamestnanosti je kľúčová otázka odhadnuteľnosti ďalšieho vývoja. Materiál Anglickej národnej banky ukazuje, že pravdepodobne rozkladné a krízové tendencie pravdepodobne budú pokračovať; Grécko, možno Írsko i niektoré ďalšie krajiny PIGS budú musieť z Európskej menovej únie odísť. Stratégia *Európa 2020* sa ukazuje ako neudržateľná. Tradičný postup, ktorý by viedol k mechanickému stimulovaniu tvorby pracovných miest – napríklad formou priamych finančných dotácií – je finančne neudržateľný a časovo nerealizovateľný.

Poznajúc tieto skutočnosti, vidíme, že základným faktorom pri riešení nezamestnanosti sa teda stáva už nie oživenie konjunkturálneho cyklu, ale vytvorenie podmienok na rozvoj tých odvetví, ktoré by mohli generovať pracovné miesta s dostatočne vysokou kvalifikačnou náročnosťou. To, že veľká časť pracovných miest vzniká dočasne v priebehu jedného-dvoch rokov, následne zaniká a podnikatelia majú znovu možnosť čerpať ďalšie príspevky na tvorbu pracovných miest, sa v čase konjunkturálneho vývoja tolerovalo. Vzhľadom na obmedzenosť zdrojov štátnych rozpočtov už nie je možné v tejto stratégii pokračovať. Čo vyplynie z tejto dilemy? Zastaví sa pomoc investorom, domácim podnikateľským subjektom? Posilní sa pomoc, pretože tá bude generovať tvorbu nových pracovných miest a tieto povedú k nárastu spotreby?

Doterajší vývoj prebiehal tak, že v prvej fáze vývoja došlo k markantnému nárastu počtu pracovníkov, v druhej fáze sa vývoj stabilizoval, ale v tretej fáze už došlo k poklesu celkovej

potreby práce viazanej na IT. K tomuto poklesu došlo už v rokoch 2006 a 2007, teda pred začiatkom krízy.

Tvorba nových pracovných miest spravidla vedie k vzniku tých pracovných miest, ktoré majú nižšiu kvalifikačnú náročnosť a nižšie mzdové ocenenie. Z hľadiska formálnej bilancie zdrojov a potrieb práce tento fakt nehrá úlohu. Z hľadiska formálnej bilancie zdrojov a potrieb práce tento fakt nehrá úlohu, avšak na to je viazaný ďalší problém, t. j. prepád pracovných príjmov oproti situácii pred krízou a polarizácia bohatstva a chudoby.

Problémom je skutočnosť, že napríklad o konkurencieschopnosti nerozhodovala výška miezd, ani ostatných sociálnych bonusov, ktoré dostávali pracovníci, ale napríklad vývoj kurzu národnej meny, celkové obavy investorov z chaosu na finančných a kapitálových trhoch a pod. To znamená, že klasická pozícia fenoménu ľudského faktora sa tým zásadne mení.

Možné oblasti tvorby pracovných miest

Niektoré profesie v oblasti bezpečnosti, zdravotníctva a systémovej infraštruktúry sa dnes stávajú kľúčovými predpokladmi fungovanie štátu. Úspešnosť národnej ekonomiky závisí nie od výšky odvodov a miezd, ale od celkovej úrovne transparentnosti podnikateľského prostredia, jeho odhadnuteľnosti, vhodne zvolenej stratégie umožňujúcej kombináciu rôznych technológií pri minimalizácii nákladov (napr. systém *just in time*). Celková technologická zmena výroby, obsluhy, skladovania a predaja sa z hľadiska potreby pracovných síl radikálne mení. Vybudovanie veľkých logistických sídiel v strednej Európe, je zaujímavé z dvoch dôvodov: Po prvé, ide o významný faktor potreby málokvalifikovanej práce. Po druhé, pokiaľ má dôjsť k výraznému nárastu obchodovania medzi Čínou a Európskou úniou, sú nevyhnutné systémove infraštruktúrne projekty, ktoré tento výrazný pohyb medzi Čínou a EÚ zvládnu.

Celková filozofia, ktorá sa premieta do tohto projektu, znie: pokiaľ sa výrazne zvýši vzájomný obchod s Čínou, v Európe vznikne až milión nových pracovných miest a to umožní riešiť plošnú nezamestnanosť, osobitne v krajinách, ktoré sú postihnuté najvyššou nezamestnanosťou. Problém spočíva v tom, že tieto projekty vyžadujú externé kapitálové zdroje, čo je v podstate nezlučiteľné s programami úspor, ktoré začali realizovať jednotlivé vlády, a taktiež, že značná časť takýchto pracovných miest je problematická, pretože ide o nízkokvalifikované pracovné miesta s nízkymi mzdami.

Skutočnosť, že dnes sa výrobcovia sústreďujú na luxusné výrobky, je z ich hľadiska možno zaujímavá, avšak to nevykompenzuje masovú spotrebu miliónov ľudí tvoriacich strednú triedu.

Vplyv outsourcingu a offshoringu

Otvorenou otázkou zostáva postavenie národných ekonomík a národných trhov práce pri novej kvalite medzinárodnej deľby práce a vplyve *outsourcingu* a *offshoringu* na globálnu potrebu práce. Je paradoxné, že napríklad vojenskopriemyselný komplex alebo poľnohospodárstvo

významným spôsobom zasahujú do finančných tokov v rámci národnej ekonomiky, a zároveň patria medzi oblasti, v ktorých sa zamestnanosť ani nepovažuje za riešiteľnú znížením výdavkov na ne, ale naopak, trvalo sa požaduje navyšovanie výdavkov na tento systém. Predstava tzv. mierovej dividendy, z ktorej by sa zaplatila reštrukturalizácia vojenského priemyslu a podarilo by sa udržať zamestnanosť na úrovni z roku 1989, bola vtedy aj dnes pomerne rozsiahlo využíva.

Strategický plán, t. j. podpora odvetví, ktoré by mohli generovať najvyšší počet pracovných miest, musí brať do úvahy. Po prvé, automobilový priemysel sám osebe je v kríze a značná časť výrobných kapacít je prebytková. Pokiaľ by sme získali možnosť otvorenia novej prevádzky, nevyhnutne by bola sprevádzaná znížením potreby práce v iných teritóriách. Po druhé, väčšinou dochádza k preskupeniu zamestnanosti síce na národnom trhu, ale stále významnejším faktorom je mobilita pracovných síl z okolitých krajín. Z tohto hľadiska je problematické hodnotiť úspešnosť alebo neúspešnosť protikrizových opatrení a pokles nezamestnanosti.

Dnes celý rad firiem používa znížovanie počtu pracovníkov ako kľúčový fenomén zefektívnenia výrobného procesu. Nehovoriac o tom, koľko práce sa prenieslo na menší počet pracovníkov, prípadne či tento spôsob reálne viedol k úspore potreby pracovných síl.

Očakávanie, že zvýšenie spotreby v automobilovom priemysle povedie k obnoveniu zamestnanosti, to povedie k budovaniu nových kapacít a tie vytvoria ďalšie multiplikačné efekty, sa nemusí naplniť. Podniky obnovili výrobu, podstatne zvýšili produkčnú časť, ale v zamestnanosti sa takmer nikde nedostali na predkrizovú úroveň. To ale znamená, že priama väzba – zamestnanosť a ekonomický rast – už nebude platiť. Zo zamestnanosti vyplýva aj úroveň celkovej domácej spotreby. Z hľadiska globálneho strategického rámca sú dve možnosti udržania rastu – buď ide o spotrebu domácu alebo zahraničnú. Zatiaľ napríklad čínska koncepcia vychádza z dôslednej kombinácie oboch typov spotreby. Orientácia iba na jeden typ spotreby zvyšuje riziko problému, pretože z iných dôvodov sa kľúčový faktor tvorby pracovných miest môže dostať do inej situácie. To znamená, že priama väzba: zostavíme produkčnú funkciu za jednotlivé odvetvia na základe nej vypočítame vzájomný vzťah medzi technologickým a ľudským faktorom, z toho vyvodíme dôsledky na celkovú úroveň príjmov a z toho vyplývajúcu celkovú zmenu spotreby, je problematická. Súvisí to nielen s celkovými dôsledkami príjmovej polarizácie vo svete, ale aj s celkovým rozsahom problémov, ktoré sa nahromadili počnúc demografickou krízou, cez ekologickú krízu atď. Preto možno konštatovať:

1. V zamestnanosti vládnu značné asymetrie medzi jednotlivými krajinami, ale pritom snaha vytvoriť jednotný európsky pracovný trh znovu nadobúda na sile.
2. Ukazuje sa, že samotná tvorba pracovných miest nebude prebiehať automaticky, bez použitia stimulačných nástrojov alebo vytvorenia vhodných podmienok v propodnikateľskej klíme.

3. Nastupuje faktor neistoty. Značná časť väčších a veľkých nemeckých firiem stále váha so zvyšovaním zamestnanosti, keďže nemá zreteľné signály trvalého oživenia; predstavitelia Bruselu či národných vlád nemajú odvahu priznať, či sa kríza skončila alebo nie.

Nové formy zamestnávania

Stav pracovného trhu smeruje k flexibilnosti foriem zamestnávania, ktorá je omnoho významnejšia ako diskusia o minimálnej mzde, a zároveň smeruje aj k určitej forme vnútorného sekvenovania bez ohľadu na národné hranice. Tie isté procesy zamestnanosti prebiehajú stále rovnomernejšie a homogénnejšie tak v Nemecku, ako aj v pobaltských krajinách, na Slovensku alebo v Taliansku. Harmonizácia podmienok tvorby pracovných miest je na jednej strane pozitívna – národné vlády získavajú väčšiu paletu nástrojov, ktoré by mohli podporovať pracovné miesta, na druhej strane čoraz viac vystupuje do popredia aj vplyv kultúrno-historického zázemia. Napríklad v starostlivosti o starých ľudí sa začali vyvíjať technologické zdokonalenia vo forme elektronických opatrovníkov, robotov, ktorí strážia starších ľudí a podobne. Problémovou stránkou zostáva cena takýchto projektov. Projekty zdravotníckeho charakteru napríklad v oblasti nanotechnológií vyzerajú sľubne, sú však extrémne finančne náročné. Do vývoja môže zasiahnuť aj snaha niektorých postwashingtonských konzervatívnych odborníkov o doprivatizovanie – predovšetkým v strednej a východnej Európe.

Jedno z kľúčových východísk doterajšej politiky zamestnanosti bolo chápanie vývoja na trhu práce nasledovným spôsobom: staré odvetvia a miesta na ne viazané zanikajú, vznikajú nové odvetvia a vznikajú nové pracovné miesta, ktoré sú opätovne viazané na novú podobu priemyselných štruktúr.

Rozvíjanie robotických pomocníkov, ktorí by pomáhali pri ošetrovaní starých ľudí, používanie špeciálnych diagnostických senzorov na sledovanie zdravotného stavu staršej populácie, možnosť uskutočňovať a využívať IT v náhrade fyzického kontaktu elektronickou formou, videokonferencie a podobne, radikálne menia nielen potrebu práce, ale aj samotnú štruktúru spotreby. Pokiaľ hodnotíme spotrebu ako kombináciu spotreby priemyselnej a spotreby obyvateľstva, dochádza nielen k preskupeniu váhy spotreby technologických celkov, ktorá klesá, ale k významnému nárastu spotrebných druhov u obyvateľstva. Rozpor spočíva v tom, že každý druh zmien vyžaduje inú potrebu práce a inú štruktúru kvalifikácie. Procesy sa zrýchľujú, zväčšuje sa rozdielnosť medzi ich vplyvom na globálnu potrebu a zdroje pracovných síl, a táto štrukturálna disparita sa mení na disparitu trvalú, so všetkými negatívami, ktoré z toho vyplývajú.

Globálna kríza a trh práce

Hlavné dôsledky hospodárskej krízy na vývoj globálneho trhu práce sú tieto:

1. Došlo k extrémnemu zrýchleniu preskupenia potreby pracovných síl v IT.

2. Výrobný sektor môže obnoviť produkčnú spôsobilosť spred krízy aj s menším počtom pracovníkov.
3. Predstava trvalého kontinuálneho rastu sa ukázala ako príliš optimistická a naberanie nadmerného počtu pracovníkov sa potom prejavilo oveľa vyšším uvoľňovaním pracovníkov.
4. Celková hĺbka recesie viedla nielen k oneskоровaniu samotného oživenia, ale aj k prehĺbeniu rozdielu medzi oživením a zvýšením tvorby nových pracovných miest.
5. Technologický faktor zásadným spôsobom znova posunul rozdiely medzi vznikom a zánikom nových pracovných miest.

Celková zmena charakteru spotreby predstavuje presun k novým druhom materiálnych výrobkov a výrazné zvýšenie úlohy nemateriálnej spotreby. Táto podoba vnútornej rozpoltenosti globálneho trhu práce sa ukázala neudržateľnou z hľadiska národného trhu, ale ukázala aj vnútorné obmedzenia vkódované do globálneho trhu práce. Zatiaľ sa ukazuje, že väčšina krajín sa uspokojuje s návratom k predkrízovému obdobiu; vývoj sa vracia z hľadiska objemu pracovných miest do stavu pred krízou, ale neskúmajú sa príčiny tohto oživenia z hľadiska teritórie a času, ani možnosti reagovania na toto oživenie z hľadiska produkčných kapacít (domácich aj cudzích), a neskúma sa vzťah medzi oživením, technologickými zmenami a budúcou potrebou práce. To znamená, že technický rozvoj je ako keby implantovaný umelo, nepremieta sa do zmien potreby práce a na druhej strane spotreba sa prolonguje v štruktúre ako doteraz.

Je zrejmé, že rozdiel medzi zánikom a tvorbou pracovných miest sa bude prehľbovať; technologické procesy a nové technologické zlepšenia nepomôžu vyriešiť asymetrie globálneho trhu práce, i keď na lokálnej úrovni môžu viesť k zjemneniu rozdielov. Celková štruktúra potreby práce z hľadiska teritoriálneho rozmiestnenia je značne odlišná od štruktúry spotreby, pre ktorú majú byť výrobné kapacity pripravené. A v konečnom dôsledku tzv. zefektívňovanie verejného sektora, ktoré má viesť k uvoľňovaniu 20 – 50 % pracovníkov, sa premietne nielen do nárastu nezamestnanosti, ale podstatne zvýši aj mieru neodhadnuteľnosti vo vývoji prostredia a ďalších systémov. Úvaha, že na obnovenie tvorby pracovných miest stačí zníženie minimálnej mzdy alebo zníženie odvodov, je scestná, pretože proces tvorby a zániku pracovných miest ovplyvňujú oveľa zložitejšie mechanizmy a celý cyklus je v určitom časovom posunutí. Dnes sa chápe, že rozdiel medzi oživením a nárastom tvorby pracovných miest predstavuje v niektorých krajinách 6 – 12 mesiacov. Znamená to ale, že pokiaľ budú odstavené stimulačné opatrenia na podporu oživenia v čase, keď ešte nedošlo k obnoveniu celkovej konjunktúry a tvorby pracovných miest, tak snaha o fiškálnu konsolidáciu môže priniesť kontraproduktívne opačný výsledok, charakteristický prehĺbením miery recesie a miery nezamestnanosti. Všetky poznatky z veľkej krízy zároveň ukazujú, že verejný sektor bude musieť zohrať významnú úlohu nielen pri obnove hospodárskeho rastu, ale predovšetkým pri obnove miestne viazanej zamestnanosti. Z tohto hľadiska je už zrejmé, že samosprávne orgány samy

nebudú schopné zvládnuť túto novú paradigmu ani verejnoprospešnými prácami, ani daňovými úľavami či poskytovaním finančných prostriedkov na podporu tvorby pracovných miest.

Kríza jasne ukázala, že sociálna politika musí reflektovať parametre zamestnaneckej politiky, na druhej strane, neriešenie napríklad demografického problému viedlo k takému markantnému zvýšeniu finančných nákladov, že tie sa stávajú hrozbou ďalších opatrení, ktoré by mohli slúžiť na stimuláciu zamestnanosti (napr. verejné projekty). Prehlbenie disparity v penzijnom systéme a v zdravotníctve zásadným spôsobom limituje možnosti tvorby zamestnanosti vo verejnom sektore, prenáša tvorbu pracovných miest len na súkromný sektor, a to v konečnom dôsledku, vzhľadom na jeho stav a zadlženosť, ale aj vnútornú protikladnosť pôsobenia nových technológií, prehlbuje vnútornú asymetriu v rámci globálneho trhu práce. Táto asymetria sa v plnom rozsahu prejavila pri realizácii politiky zamestnanosti v rámci Lisabonskej stratégie a prejavuje sa znova ako rozporný fenomén v rámci stratégie Európa 2020. Z tohto hľadiska nízke príjmy znamenajú generovanie nízkych zdrojov do odvodových systémov. Nízke zdroje v odvodových systémoch znamenajú, že aj prípadne vytvorený druhý pilier nie je schopný generovať to, čo sa od neho očakávalo, t. j. dostatočné množstvo dlhých peňazí, z ktorých je možné zaplatiť reštrukturalizáciu ekonomiky. Absencia dostatočného množstva dlhých peňazí zvyšuje závislosť ekonomiky od externých zdrojov. Zároveň nízka úroveň sporivosti a nízky sklon k úsporám prehlbujú disparitu domácich bánk z hľadiska prístupu k finančným rezervám a zdrojom. Zvyšuje sa ich závislosť od získavania zdrojov z medzibankového trhu, čo v konečnom dôsledku prehlbuje vnútornú neistotu v rámci financovania celého hospodárskeho rastu. Na to nadväzuje zásadný rozpor medzi potrebou na národnej a nadnárodnej úrovni, procesy outsourcingu a offshoringu do iných teritórií a skutočnosť, že dochádza aj k mnohým protismerným procesom, keď napríklad niektoré druhy v oblasti coolcentier sa vracajú z juhovýchodnej Ázie napríklad do Egypta alebo do juhoeurópskych krajín. Globálny trh práce je teda významnejší ako národný trh práce, ale sociálna politika založená na národnej úrovni môže reflektovať mieru ekonomickej vyspelosti len v danom národnom rámci. V prípade, že problémy sú väčšie, nie je možnosť dostatočne ich sanovať z vlastných finančných zdrojov. Dôsledkom takéhoto vývoja je potom nutnosť iného prístupu k tvorbe pracovných miest. Nie je to už otázka daní, odvodov, alebo už len otázka minimálnej mzdy a podobne. To pôsobí na vnútornú stratifikáciu, ktorá je viazaná na domácich malých a stredných podnikateľov, ktorí neprekračujú rámec národnej ekonomiky a v konečnom dôsledku ani nemajú relevantný vplyv na udržateľnosť ekonomického rozvoja. Keďže väčšina krajín sa stala závislou od TNK, zamestnanecká aj sociálna politika by mali prejsť závažnými zmenami, najmä pri poznaní, že práve tieto väzby dnes tvoria rozhodujúcu časť úspešnosti národnej ekonomiky. Nerešpektovanie týchto skutočností vedie k poskytovaniu rozsiahlych finančných zdrojov napríklad na tvorbu pracovných miest, avšak výsledky sú len krátkodobé a neprinesú očakávané zmeny ani na národnom, ani globálnom trhu práce.

Zmena spotreby – zmena zamestnanosti

Logickým dôsledkom takéhoto vývoja by mala byť aj zmena celkovej štruktúry zamestnanosti ako protipólu spotreby. Ak hodnotíme miesta, ktoré sa dnes považujú za perspektívne v budúcnosti, tak sú to predovšetkým technické a medicínske odbory: bioinformatik, dizajnér transplantovaných orgánov, domáci ošetrovatelia, psychoterapeuti, pedagógovia pre možnosť získavania nových kvalifikácií v celoživotnom procese vzdelávania, inžinieri energetických zdrojov, kvantoví finanční analytici, pracovné a personálne služby, špecialisti na kybernetickú bezpečnosť, inžinieri kvality atď. Uskutočňujú sa komplexné analýzy, ktoré hovoria o nástupe jednotlivých skupín nových profesií, o nevyhnutnosti ich prípravy, o časovom *time out* do nastolenia tohto rozbehu. Problém je však v tom, že tieto miesta väčšinou vyžadujú kvalifikačne vysoko vzdelané a náročné pracovné sily. Predstavujú aj veľmi významný faktor z hľadiska príjmov. Avšak podiel týchto nových profesií na celkovej zamestnanosti a celkovej potrebe práce v budúcnosti je relatívne malý a týka sa zhruba 15 – 20 % celkového rozsahu pracovných síl. Čo bude s ostatnými zložkami pracovných síl a s ostatnými zložkami potreby práce? Čo práca málo kvalifikovaná a práca nekvalifikovaná? Čo opakované činnosti algoritmizovaného typu? Čo a akým spôsobom bude formovať robotika vo väzbe na nízko kvalifikované miesta?

Keď takto hodnotíme celkový možný globálny vývoj, je zrejmé, že spotreba a jej zrkadlový obraz produkčnej kapacity a na ne viazaná zamestnanosť prejdú zásadnými kvalitatívnymi zmenami. Pravdepodobne významnejšími budú zmeny kvantitatívne. Už dnes sa ukazuje, že mnoho činností doteraz spojených s výrobným, vývojovým a predajným reťazcom zaniká, či už ide o skladové hospodárstvo, o niektoré druhy povýrobného servisu a pod.

Vlastný výrobný proces sa pôsobením modularity značne pôsobením modularity sflexibilňuje a umožňuje vytvárať malosériové výrobky individuálnej profilácie. To však vyžaduje zmenu výrobných kapacít, ale aj zmenu zamestnanosti. Predstava o tom, že budú pokračovať trojsmenné prevádzky (napr. v automobilovom alebo elektronickom priemysle) a tie budú len zväčšovať svoj rozsah a efekt na zamestnanosť a vyrábať nové druhy spotrebných tovarov, ktoré zase budú reštrukturalizovať spotrebu, sa ukazuje ako nereálna. Predovšetkým preto, že mnohé robotizované prevádzky vyžadujú čoraz menej ľudí, ale aj preto, lebo takýto vývoj sa už nehodnotí na národnej úrovni, ale z hľadiska veľkých nadnárodných firiem, ako je Foxconn, Samsung, Sonny a podobne, už dochádza k hodnoteniu celoplanetárneho výrobného aj predajného systému. V takomto prípade sa rozpor medzi národnou stratégiou zamestnanosti a globálnymi zmenami štruktúry spotreby ukazuje ako očividný.

Pokiaľ národné vlády budú chcieť udržať prijateľnú rozpočtovú zodpovednosť a budú musieť obmedzovať dotačné a sankčné mechanizmy, predovšetkým pre kategóriu malých a stredných firiem, môže to znamenať veľmi významný efekt na lokálnu, miestne viazanú zamestnanosť. Pripomíname, že z celkovej zamestnanosti 180 mil. pracovníkov v EÚ kľúčovú časť – zhruba 70 % – predstavujú malé a stredné firmy lokálneho významu, viazané na dané

konkrétne podmienky. Čo tieto firmy budú robiť s vplyvom nových technológií a konkurencieschopnosti na ich produktivitu? Množstvo firiem môže zanikať a vzhľadom na nutnosť dosahovania vyšších parametrov produktivity práce to bude znamenať znižovanie potreby pracovníkov. Kým spotreba sa virtualizuje a umožňuje vytvárať teleprácu a miesta na diaľku (coolcentrá a pod.), súčasne dochádza k zmene štruktúry z hľadiska pracovných a produkčných kapacít. Na jednej strane sú to veľké výrobné komplexy, subkontraktorské systémy do určitej vzdialenosti, ale na druhej strane sú to obslužné systémy napríklad v oblasti IT, ako sú coolcentrá, ktoré môžu byť umiestnené stovky a tisíce kilometrov mimo vlastného spotrebiteľa.

Použitie IT a pokrytie celej planéty technologickými sieťami umožňuje zmeniť vzťah medzi spotrebiteľom, producentom a servisným faktorom alebo servisným pracovníkom, na druhej strane ale postupne posúva do popredia aj zásadnú otázku spotreby, to znamená finančné zdroje. Preto priama väzba spotreba – zamestnanosť – hospodársky rast sa rozpadá na vnútorne sekvenované samostatné vývojové línie, ale súbežne dochádza aj k protikladným procesom. Financie sa dnes sústreďujú v rukách relatívne úzkej skupiny ľudí. To navodzuje otázku, akým spôsobom bude financovať svoju spotrebu prevažná bývala stredná trieda, t.j. 50 – 60 % populácie? Pokiaľ pracovné príjmy neporastú a nerastú práve preto, lebo dochádza nielen k zmrazeniu mzdového vývoja, ale predovšetkým k vytváraniu obrovskej palety rôznych foriem zamestnávania, ktoré síce vytvárajú možnosť práce, ale mzdy na týchto pracovných miestach sú podstatne nižšie ako na doterajších miestach. Vytvára sa zásadný rozpor medzi celkovými disponibilnými zdrojmi populácie, spotrebou a tým, čo populácia očakáva od spotreby a vlastných príjmov. Tlak, ktorý vytvára Čína, je názorným príkladom toho, že dochádza k zásadným stále sa zostrujúcim rozporom.

Dnes hovoríme o potrebe znížiť odvody (na penzijný systém, do zdravotníctva a pod.), aby sme sa stali konkurencieschopnými voči Číne, ktorej civilizačný model nepotrebuje poistné odvodové systémy a pod. Kam až bude klesať úroveň nákladov práce vo vyspelých krajinách tak, aby sa stali konkurencieschopnými voči výrobcam v Číne? Podnikateľský sektor, pokiaľ chce prežiť a chce sa vyhnúť globálnej konkurencii, musí zvoliť realizáciu domácich projektov. Ale opätovne na tieto projekty bude potrebný dostatočný objem finančných prostriedkov z verejného sektora a pokiaľ tieto zdroje nebudú k dispozícii, buď pôjde vývoj cestou ďalšieho zadlžovania, alebo sa tieto verejné projekty realizovať nebudú. Samozrejme, je možné zvoliť aj stratégiu udržania globálnej zamestnanosti, tú, ktorú si zvolila Čína. To znamená, že podporou domácej spotreby rôznymi formami tzv. šrotovného a podobne to Číne umožňuje udržať produkciu veľkej časti čínskych štátnych podnikov, zamedziť sociálnym excesom pri na uvoľňovaní miliónov pracovných síl, avšak z dlhodobého hľadiska je otázne, aké sú reálne možnosti tento vývoj udržať. Ak z tohto hľadiska hodnotíme ďalšie procesy, vzniká otázka dostupnosti finančných zdrojov a ich reálneho rozmeru. Kľúčovou otázkou sa však stávajú podmienky úverov. Pokiaľ sú aj podmienky úverov veľmi náročné a vedú k tomu, že narastá počet nesolventných klientov a počet osobných bankrotov, sú dve možnosti: buď sa znížia

podmienky a nároky, alebo dôjde k zmenšeniu spotreby. Prvý blok zasiahne banky, druhý blok zasiahne produkčné kapacity. V takomto prípade sa potom otázka reálnej možnosti zníženia nákladov, zvýšenia produkcie a zvýšenia príjmov vo väzbe na budúcu spotrebu ukazuje ako neriešiteľná. Vezmime do úvahy, že vývoj v posledných 30 rokoch z hľadiska miezd stagnoval. Napriek tomu sa udržiaval vysoký objem spotreby. Tento vysoký objem spotreby bol krytý buď úvermi alebo cudzími zdrojmi. Cudzie zdroje, to je príklad USA, každý rok potrebovali na vykrytie nadmernej spotreby zhruba 850 – 900 mld. USD externého kapitálu. V Európskej únii to bola iná cesta, predovšetkým stimulačné opatrenia, sociálny model a sociálne dávky, ktorými sa kompenzoval zmrazený stav miezd. Koniec koncov, v Európe mzdy predsa len, aj keď minimálne, postupne rástli. Sociálne kompenzácie však vytvárajú vysoký tlak na štátny rozpočet a v konečnom dôsledku, pokiaľ pretrvávajú dlhšie, vytvárajú znovu kumulovanie rizika dlhovej krízy so všetkými negatívami, ktoré z toho vyplývajú.

Otázkou je vlastná konkurencieschopnosť národnej ekonomiky. Pokiaľ je táto národná ekonomika zameraná iba na jednu oblasť, napríklad na turistický ruch, akékoľvek otrasy v odvetví znemožnia udržiavať dlhovú službu v bežnom štandarde, znemožňujú priebežné splácanie dlhov, ktoré štát vyrobil. V prípade ak by tento model pokračoval, stal by sa extrémnym rizikom do budúcnosti. Pokiaľ by došlo k zmene parametrov sociálneho modelu, vyvolá to sociálne otrasy a búrky, a pokiaľ nedôjde k zmene parametrov, bude pokračovať proces zadlžovania a proces kvantitatívneho uvoľňovania, aký zvolili napríklad Spojené štáty americké; nebude to riešením problému, pretože pôjde o reálnu hodnotu peňazí, ktoré by bolo možné využiť na riešenie problémov spotreby. Vyspelé krajiny sa takto dostávajú do začarovaného kruhu. Aby udržali výrobné kapacity, potrebujú spotrebu. Aby mali spotrebu, potrebujú finančné zdroje na jej pokrytie. Ak nie sú reálne finančné zdroje, musia existovať virtuálne finančné zdroje. A pokiaľ sa virtuálne finančné zdroje sa môžu kumulovať bez ohrozenia, aspoň krátkodobého vývoja a *cash flow*, v takomto prípade sa toto riešenie považuje za pozitívne (príklad USA alebo Číny).

Rozpočtové škrtky, ktoré sa budú realizovať vzhľadom na dlhovú krízu, budú znamenať okresávanie sociálneho modelu. Potom sa v plnej nahote ukáže, že mzdový vývoj vlastne stagnuje. Pokiaľ ale stagnuje mzdový vývoj a nové výrobky sú stále drahšie, znamená to, že medzera medzi produkčným potenciálom a skutočnou produkciou sa bude zväčšovať. A v takomto prípade sa problémom konkurencieschopnosti nestanú kvalitatívne parametre výrobku, ale schopnosť spojiť výrobok s možnosťami finančnej pomoci a finančnej spoluúčasti pri spotrebúvaní tohto výrobku. Snahy niektorých automobilových firiem na vytvorenie finančných vízií, ktoré by zabezpečovali realizáciu odbytu automobilov pomocou vhodne poskytnutého lízingu či úverov, sa objavili v druhej polovici 90. rokov. Niektoré veľké podniky, ako je GM alebo General Electric, sa pokúšali práve touto cestou dosiahnuť zvýšenie odbytu. Problém je v tom, že tento spôsob riešenia môže byť prijateľný len na určitý čas. Len čo kritická masa záväzkov vyplývajúcich z dlhovej služby spotrebiteľov prekročí prijateľnú hranicu, vývoj kolabuje buď vo forme krízy (aká sa začala v roku 2008), alebo vo forme obmedzenia

spotrebných výdavkov. K tomu môže významným spôsobom prispieť aj konanie samotnej vlády. Pokiaľ vláda rozhadzuje peniaze, prebieha proces kvantitatívneho uvoľňovania, domácnosti sa stávajú ostrážitými nielen z titulu možnej inflácie alebo inflačného šoku, ale stávajú sa opatrnými aj vzhľadom na to, že zamestnanosť sa nezvyšuje.

Riziko nezamestnanosti je značné a v prípade globálnej neistoty obyvateľstvo uprednostňuje skôr stratégiu spotrebiteľskej striedmosti. To ale spätne vyvolá prebytkovosť kapacít, postupné uvoľňovanie pracovníkov a celý cyklus sa opakuje. Z tohto hľadiska previazanosť spotreby a zamestnanosti sa ukazuje ako kľúčová.

Ďalšou významnou líniou je tzv. *okresávanie sociálneho modelu* sprevádzané zvyšovaním spoluúčasti občanov na jednotlivých druhoch sociálnych systémov. Tento systém ako keby odľahčoval tlak na verejné zdroje, v skutočnosti tým, že presúva časť nákladov na obyvateľov, znižuje ich spotrebiteľskú pružnosť a spotrebiteľskú kapacitu, a to v konečnom dôsledku obmedzuje spotrebu iných tovarov a služieb.

Ďalším rozmerom je *príjmová stratifikácia*, ktorá sa prehĺbuje a stále väčšia časť populácie má relatívne nízke príjmy, kumulácia týchto troch procesov môže byť z hľadiska stredno- a dlhodobého vývoja zničujúca vo väzbe na celkovú budúcu tvorbu pracovných miest.

Je zrejmé, že vzťah medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou, zamestnanosťou a spotrebou, životnými nákladmi na prevádzku domácností a celkovou zmenou štruktúry spotreby sa mení. Mení sa nielen preto, že dochádza k zmene štruktúry pracovných miest z hľadiska organizačnej podoby, časového limitovania, ale mení sa aj z hľadiska skutočnosti, že veľká časť pracovných miest môže byť aj na kratšiu dobu (na dobu určitú a pod.) Objem skrátených pracovných úväzkov v EÚ prevyšuje 25 % z celkového rozsahu pracovných úväzkov. Predpokladá sa, že v roku 2015 bude až 50 %-ný podiel úväzkov na skrátený pracovný čas.

Ak obnovovanie stavu zamestnanosti po kríze trvá podstatne dlhšie obdobie, znamená to, že na pleciach štátu zostane nezamestnaný podstatne dlhšie ako doteraz. Pravdepodobne bude nevyhnutné prehodnotiť kritérium dlhodobej zamestnanosti na podstatne dlhší časový úsek. Dlhšia nezamestnanosť zároveň znamená zvýšenie výdavkov štátu, predovšetkým pri platbách do poisťných systémov za občanov, ktorí spadajú do tejto kategórie. Platby do poisťných systémov tvoria jednu z najvýznamnejších výdavkových položiek štátneho rozpočtu. Keďže štát nemá možnosť všetky tieto výdavky zaplatiť, môže pristúpiť jedine k znižovaniu platieb za svojich poistencov. Zmenšenie platieb ale opätovne vytvorí deficit v poisťných systémoch, či už z hľadiska nezamestnanosti, zdravotníctva, penzijného systému. Tieto deficity bude znova potrebné sanovať zo štátneho rozpočtu, pravda, s časovým posunutím 6 – 12 mesiacov. Tento proces neustáleho vnútorného zadlžovania, ktorý súvisí aj so vzťahom medzi spotrebou a zamestnanosťou a produkčnými kapacitami, hrozí postupne prerásť do sociálnych búrok plošného typu, ak nezamestnanosť bude plošná a bude vysoko na úrovni 15 – 20 % (prípád Španielska). V takýchto prípadoch prevažná väčšina domácej populácie prechádza na záchovný model a krajina sa z hľadiska úspešnosti stáva priamym vazalom nutnosti extrémne

zvýšiť export. Avšak zvýšenie exportu vyžaduje nájdenie nových teritórií, v ktorých budú predovšetkým platiaci zákazníci.

Kľúčom k riešeniu a prekonaniu krízy sa stáva nielen regulácia finančného sektora zamedzujúca nadmerným inováciám, ale vyriešenie systému globálnej spotreby na planetárnej úrovni. A keďže globálna spotreba môže mať len dva rámce – rámec verejného sektora a rámec obyvateľstva – je zrejmé, že pokiaľ nedôjde k prelomeniu a prehodnoteniu príjmovej situácie prevažnej väčšiny populácie, nie je možné pohnúť permanentným faktorom krízy.

LITERATÚRA:

BOARINI, R. – JOHANSSON, Å. – D'ERCOLE, M. M. (2006): *Alternative Measures of Well-Being*. [OECD Economics Department Working Papers, No. 476. Paris: OECD Publishing.

MARIONNET, D. (2007): *The Final Financial Investment of French Households*. Paris: Banque de France.

OECD (2008): *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD.

STANĚK, P. (2011): *Nové paradigmy sociálnej politiky v globalizovanej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 102 s. ISBN 978-80-225-3199-3.

STIGLITZ, J. E. – SEN, A. – FITOUSSI, J.-P. (2010): *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.
<http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf>.

WIEDEMER, D. – WIEDEMER, R. A. – SPITZER, C. (2009): *Aftershock: Protect Yourself and Profit in the Next Global Financial Meltdown*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc. ISBN: 978-0-470-48156-1.

KONTAKT:

host'. prof. Ing. Peter Staněk, CSc.
Ekonomický ústav SAV
Šancová 56
811 05 Bratislava
e-mail: peter.stanek@savba.sk

REGIONÁLNA PRÍJMOVÁ STRATIFIKÁCIA OBYVATEĽOV SLOVENSKA A SÚVISLOSTI S FORMOVANÍM TRHU PRÁCE¹

ABSTRAKT

Cieľom analýzy v príspevku je detailne popísať rozdelenie príjmov obyvateľstva na Slovensku za všetky sociálne skupiny na úrovni krajov. Osobitná pozornosť je venovaná zmenám v príjmových intervaloch za individuálne dáta osôb. Oficiálne publikované údaje Štatistického úradu SR sú založené na priemerných dátach a výberových šetreniach. Tieto dáta poskytujú relevantné informácie, avšak nie sú tak reprezentatívne ako údaje za všetkých obyvateľov, ktorými disponuje Sociálna poisťovňa SR. Ide o administratívne dáta, ktoré inventarizujú príjmy pre výpočet budúcich dôchodkov.

ABSTRACT

Detailed description of income various groups in Slovakia (on the level of NUTS 3 regions) is the basic goal of this analysis. A special attention is paid to change in income structure on the level of individuals. Officially published data by Slovak Statistical Office are based on sample survey and micro census in specific time. These data give relevant information, however they are not as representative as data from all inhabitants, as are surveyed by the Slovak Insurance Company. These data are individual, serving also for enumeration of pensions.

1. Súvislosti súčasného stavu vonkajšieho prostredia a jeho vplyv na trh práce, príjmy podnikov a obyvateľstva

Dnes už nikto z odborníkov v rôznych oblastiach ekonomickej vedy nepochybuje o tom, že globálna ekonomika sa opäť nachádza v štádiu recesie. Táto skutočnosť sa prejavuje napriek niekoľkonásobným ubezpečovaniam zo strany významných oficiálnych inštitúcií, ako je SB, MMF či americký FED spreď roka o tom, že svetová ekonomika má to najhoršie už za sebou. Výrazné problémy hospodárskeho a finančného charakteru zasiahli všetky kontinenty a regióny sveta a dotkli sa viac, alebo menej, rozvinutých i rozvojových krajín. Je možno predpokladať, že súčasné ekonomické a sociálne problémy, odrážajúce sa v prehlbovaní príjmových nerovností a polarizovaní bohatstva v krajinách, medzi krajinami a vnútri krajín, budú mať svoje pokračovanie v ďalších etapách krízy. Súčasná dlhová kríza prevzala štafetu od krízy finančnej a hospodárskej a „štafetový kolík“ postupne odovzdáva kríze spotreby. Práve pokračujúce prehlbovanie príjmových nerovností a charakter prerozdeľovania vytvoreného bohatstva vo svete ukazuje, že všetky nástroje orientované na zabezpečenie zvýšenia dopytu

¹ Príspevok je súčasťou riešenia projektu VEGA č. 2/0208/09 „Determinanty polarizácie bohatstva v globalizovanom svete (súčasnosť a budúcnosť)“.

obyvateľstva, ktorý má priniesť očakávaný ekonomický rast, zostávajú nefunkčné, resp. pôsobia len krátkodobo. Takýto vývoj, ktorý predpokladá rýchlo sa blížiacu krízu spotreby, s veľkou pravdepodobnosťou prerastie do krízy produkčných kapacít a veľkého pohybu na trhu práce, s negatívnym efektom v oblasti zamestnanosti.

V súčasnom krízovom období, v súvislosti s formovaním trhu práce, je potrebné mať na zreteli aj charakter riešenia problémov, s ktorými sa „vyrovnávajú“ transnacionálne korporácie (TNK). Postupné znižovanie konkurencieschopnosti a znižovanie ziskovej marže mnohých podnikov TNK, vedie k tomu, že TNK prednostne riešia vzniknutú situáciu v tých krajinách, kde majú alokované svoje dcéry a vnučky, nie v materských krajinách. V mnohých prípadoch to pre dotknuté krajiny znamená zúženie trhu práce menej, alebo viac radikálne, a ide o krátkodobé riešenie, alebo o riešenie definitívne. Pre obyvateľstvo to predstavuje častokrát zásadné zníženie dôchodkov domácností v regiónoch s alokovanými podnikmi TNK. V tejto súvislosti je veľmi vážnou otázkou, ako sa budú správať tieto podniky na Slovensku. V malej a otvorenej ekonomike, ktorou Slovensko nepochybne je, si vytvorilo svoj produkčný manévrovací priestor až 26 zástupcov TNK. Títo vytvárajú spolu až 85 % slovenského hrubého domáceho produktu (HDP). Pritom Slovensko svoju národnú vlajkovú loď nemá. Pozitívom je skutočnosť, že zástupcovia TNK Slovensko „vťahujú“ do procesu globalizácie. Na druhej strane však z toho majú výhodu, z ktorej ťažia pri vyjednávaní podmienok ako zamestnávateľ či už s vládou, alebo s regionálnymi autoritami. Detaily takéhoto charakteru vyjednávania, s výslednicou v jednotlivých regiónoch, je možné hmatateľne postrehnúť nielen v čase zmien hospodárskej štruktúry vo väzbe na privatizáciu a následné predaje, ale aj v čase krízy. Nastavené zrkadlo tohto procesu predstavuje regionálna stratifikácia miezd v jednotlivých regiónoch Slovenska. Ide o značné príjmové diferenciácie v rovine miezd, ktoré v čase začínajú fixovať nové proporcie, v porovnaní s obdobím začiatku samostatnej existencie Slovenska. To, čo sa javilo ako pozitívum, začína v dôsledku sprievodných prejavov krízy mimo našich hraníc pôsobiť nestabilne. Oslabenie dôchodkov domácností bude znamenať menší manévrovací priestor obyvateľstva na spotrebiteľskom trhu a urýchli nástup krízy spotreby.

2. Príjmová stratifikácia obyvateľstva v regiónoch Slovenska – mzdy

V sledovanom období je možné registrovať nárast reálnej mzdy. Táto skutočnosť sa odráža v znížení podielu osôb v príjmovom intervale do 500 eur a ich presune do intervalu príjmov 500 až 1000 eur.² Súčasne však v sledovanom období dochádza k významnému nárastu počtu nezamestnaných. Vývoj podielu zamestnaných v príjmových intervaloch za Slovensko dokumentuje tabuľka 1.

² Príjmové intervaly sú určené v rámci metodiky analýzy príjmovej stratifikácie a príjmových nerovností obyvateľov v Slovenskej republike od roku 2005. V analýze sú využívané administratívne údaje o príjmoch obyvateľov, získané z databáz Sociálnej poisťovne SR, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, UPSVaR-u a úradov práce. Pracuje sa s mesačnými individuálnymi údajmi na úrovni regiónov Slovenska.

Tabuľka 1

Podiel obyvateľov v príjmových intervaloch v Slovenskej republike v období 2005 – 2010 (%)

eur	2005	2006	2007	2008	2009	2010
do 500	49,87	46,73	43,51	39,63	40,95	39,22
500 – 1000	38,95	40,55	42,31	44,13	43,74	44,2
1000 – 1500	7,17	8,1	9,07	10,43	9,69	10,59
1500 – 2000	1,94	2,32	2,55	2,9	2,72	2,99
do 2000	97,93	97,71	97,45	97,09	97,1	97
nad 2000	2,07	2,29	2,55	2,91	2,9	3

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne SR.

Tradične vysoká úroveň miezd je zaznamenávaná za Bratislavský kraj, v ktorom je v porovnaní s ostatnými krajinami Slovenska aj zásadne odlišný podiel zamestnaných v jednotlivých príjmových intervaloch. Súvisí to najmä s lokalizáciou sídiel podnikov a firiem a z toho vyplývajúcou výškou príjmov stredného a vrcholového manažmentu. Na stratifikáciu miezd v ostatných regiónoch má výrazný vplyv odvetvová štruktúra hospodárstva, ktorá postupne prechádzala signifikantnými zmenami a fixovala nižšiu mzdovú hladinu. Najvyšší podiel zamestnaných v príjmovej skupine do 500 eur bol v roku 2005 v Prešovskom, Nitrianskom a Banskobystrickom kraji. Detailnejší pohľad na jednotlivé regionálne proporcie vývoja miezd udáva tabuľka 2.

Tabuľka 2

Stratifikácia miezd v krajinách Slovenska v roku 2005 (%)

eur	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
do 500	29,72	48,88	50,99	53,05	50,82	51,43	58,38	49,45
500 - 1000	43,46	39,84	39,94	38,55	40,4	40,33	35,16	37,02
1000 - 1500	14,73	7,56	6,24	5,49	5,72	5,36	4,32	9,52
1500 - 2000	5,13	1,95	1,38	1,49	1,51	1,4	1,08	2,24
do 2000	93,03	98,24	98,54	98,58	98,45	98,52	98,94	98,23
nad 2000	6,97	1,76	1,46	1,42	1,55	1,48	1,06	1,77

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne SR.

S nástupom krízy sa proporcie v regionálnej stratifikácii miezd začali meniť.³ V porovnaní s rokom 2005 síce v roku 2010 došlo k preskupeniu zamestnaných z príjmového intervalu do 500 eur do intervalu 500 až 1 000 eur, ale vo väčšine regiónov bolo sprevádzané nárastom nezamestnanosti. Z trhu práce odišla na jednej strane masa nízkokvalifikovaných, na druhej strane vznikali niektoré nové pracovné miesta, ktoré založili zahraniční investori, čo vo veľkej miere podporilo presuny v rámci príjmových

³ Pri analýze sa pracovalo s evidovanými zamestnanými a ich pracovnými príjmami – mzdami. Osoba, ktorá vystúpila z trhu práce prestala v evidencii príjmov figurovať pre ďalšie obdobie, čo ovplyvnilo výšku priemerného príjmu za rok. Kým analýza za mzdové rozdelenie na Slovensku zahŕňala všetkých evidovaných na trhu práce, v prípade krajov existovali aj metodicky nezaraďované osoby v intervale 3 – 6 % z celkového počtu.

intervalov. Len v Bratislavskom kraji došlo k zvýšeniu podielu osôb do 500 eur, nie však významne. Uvedené súviselo s organizačnými zmenami a redukciou pracovných miest v rámci znižovania mzdových nákladov väčších podnikov. Pri porovnaní údajov z tabuliek 2 a 3 je možné získať bližší pohľad na jednotlivé zmeny proporcií.

Tabuľka 3

Stratifikácia miezd v regiónoch Slovenska v roku 2010 (%)

eur	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
do 500	31,52	37,18	38,26	41,69	37,4	40,06	42,86	38,34
500 - 1000	40,2	45,09	47,03	43,64	45,71	44,6	43,49	43,43
1000 - 1500	15,91	11,47	9,68	9,26	11,01	9,71	8,77	12,12
1500 - 2000	5,57	3,27	2,53	2,73	2,92	2,78	2,42	3,3
do 2000	93,2	97,02	97,5	97,33	97,04	97,14	97,54	97,2
nad 2000	6,8	2,98	2,5	2,67	2,96	2,86	2,46	2,8

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne SR.

Napriek pozitívnym zmenám v rozdelení miezd za sledované obdobie v jednotlivých regiónoch Slovenska možno konštatovať, že vysoký podiel zamestnaných v príjmovom intervale do 500 eur nemôže pre budúcnosť predstavovať bezproblémový základ pre formovanie starobných dôchodkov. Pokiaľ sa však vo významnejšej miere začnú prejavovať kroky zástupcov TNK v oblasti sanovania vlastných problémov na teritóriu Slovenska aj redukciou mzdových nákladov, je možné očakávať, že dosiahnuté proporcie v rozdelení príjmov sa v najbližšom období budú zhoršovať. Predpokladom istého zbrzdzenia naznačeného vývoja, v krízovom období zvlášť, sú aj dôslednejšie vyjednávania štátu spolu napríklad s KOZ a zamestnávateľmi, ktorí sú zástupcami TNK.

Kým pre budúcnosť generovanie nízkej úrovne miezd u veľkej časti ekonomicky aktívneho obyvateľstva predstavuje veľké riziko pre formovanie starobných dôchodkov, tak pre súčasnosť táto nízka hladina predstavuje slabý manévrovací priestor pre spotrebu. Podstatné diferencie v regionálnom dopyte, ktoré predstavujú mzdy ako zásadný zdroj príjmu veľkej časti obyvateľstva, determinujú rôzne typy a dynamiku sociálnych pohybov, nie vždy v pozitívnom smere.

3. Regionálna diferenciácia rozdelenia príjmov⁴

Podobne, ako v prípade rozdelenia miezd v predchádzajúcej časti, je aj v prípade stratifikácie príjmov obyvateľstva Slovenska možné konštatovať vysoký podiel osôb v príjmovom intervale do 500 eur. Vývojová línia ukazuje, že za sledované obdobie sa podiel obyvateľov

⁴ Analýza zahŕňa príjmy obyvateľov v štruktúre: mzdy, príjmy SZČO, dohody o vykonaní práce, starobné a invalidné dôchodky, sociálne dávky rodinám. V prípade tabuľky 7 ide o všetky príjmy uvedené skôr, vrátane dávok v nezamestnanosti a dávok v hmotnej núdzi.

s príjmom do 500 eur znížil o 4,4 bodu a podiel obyvateľov s príjmom 500 až 1000 eur o menej ako 1 bod. Znamená to, že došlo len k miernemu posilneniu strednej triedy. V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že stratifikácia príjmov zahŕňa osoby bez podstatnej štátnej ingerencie, t.j. bez osôb poberaajúcich dávky v hmotnej núdzi a dávok v nezamestnanosti. Zámerom je poukázať na rozdiely v rozdelení príjmov bez a so „zásahom“ štátu pri riešení jednotlivých, aj akútnych problémov, v sociálnej sfére. Detailnejší pohľad na pohyb v rozdelení príjmov v sledovanom období ponúka tabuľka 4.

Tabuľka 4

Stratifikácia príjmov obyvateľstva na Slovensku v období 2005 – 2010 (%)

eur	2005	2006	2007	2008	2009	2010
do 500	49,44	48,1	46,48	44,35	45,02	45,04
500 – 1000	36,31	36,3	36,46	36,48	36,55	35,88
1000 – 1500	9,38	10,05	10,94	12,18	11,69	12,12
1500 – 2000	2,58	3,01	3,3	3,72	3,54	3,75
do 2000	97,71	97,46	97,18	96,74	96,79	96,79
nad 2000	2,29	2,54	2,82	3,26	3,21	3,21

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne SR.

Výrazne vyšší podiel obyvateľov v príjmovom intervale do 500 eur ako za Slovensko bol v roku 2005 zaznamenaný v Prešovskom, Nitrianskom a Trenčianskom kraji. Podstatným negatívom je najvyšší podiel obyvateľov s príjmami do 2000 eur v Prešovskom kraji. Fixácia vysokého podielu osôb v príjmových intervaloch do 1000 eur predstavuje nástup problémov v oblasti formovania spotrebiteľského dopytu. Obraz o proporciách v dotknutej oblasti, ako aj o zmenách v proporciách za jednotlivé regióny Slovenska poskytujú tabuľky 5 a 6.

Tabuľka 5

Regionálne rozdelenie príjmov v regiónoch Slovenska v roku 2005 (%)

eur	SR	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
do 500	49,44	25,31	50,54	53,63	54,78	49,06	41,95	55,33	51,49
500 – 1000	36,31	38,47	35,72	35,63	34,69	39,18	43,05	35,72	34,35
1000 – 1500	9,38	21,02	9,17	7,36	7	8,07	10,83	6,21	9,72
1500 – 2000	2,58	7,37	2,57	1,77	1,93	1,99	2,35	1,5	2,55
do 2000	97,71	92,18	98,01	98,4	98,4	98,3	98,18	98,77	98,11
nad 2000	2,29	7,82	1,99	1,6	1,6	1,7	1,82	1,23	1,89

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne SR.

Tabuľka 6

Regionálne rozdelenie príjmov v regiónoch Slovenska v roku 2010 (%)

eur	SR	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
do 500	45,04	37,6	42,9	44,92	46,08	45,1	45,17	49,13	42,55
500 - 1000	35,88	32,73	37,23	37,8	36,39	35,82	35,86	34,44	36,56
1000 - 1500	12,12	17,28	12,68	11,21	11,03	12,31	12,02	10,55	13,61
1500 - 2000	3,75	6,27	3,93	3,31	3,52	3,68	3,74	3,18	4,12
do 2000	96,79	93,87	96,74	97,24	97,02	96,91	96,79	97,31	96,84
nad 2000	3,21	6,13	3,26	2,76	2,98	3,09	3,21	2,69	3,16

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne SR.

Zmeny v proporciách, ku ktorým za uvedené obdobie v jednotlivých regiónoch došlo, síce dokumentujú zníženie podielu obyvateľstva v príjmovom intervale do 500 eur (s výnimkou Bratislavského kraja), ale tento posun je predovšetkým prejavom pohybov na trhu práce. Kým v Bratislavskom kraji sa kríza „podpísala len“ na redukcii výšky príjmov, v ostatných krajoch vyvolala nárast nezamestnanosti, čo v analýze predstavovalo výpadok počtu evidovaných zamestnaných a ich presun do evidencie poberateľov dávok v nezamestnanosti, resp. v hmotnej núdzi. Preto komplexný pohľad na regionálne rozdelenie príjmov, zahŕňajúci údaje za všetkých obyvateľov, ktorí priznali svoje príjmy a evidovaných poberateľov dávok, poskytuje tabuľka 7.

Tabuľka 7

Regionálne rozdelenie príjmov v regiónoch Slovenska v roku 2009 (%)⁵

eur	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
do 500	50,3	62,5	64,8	68,9	66,7	69,2	70,7	66,9
500-1000	28,9	28,1	28,3	24,4	26,1	24,6	23,7	24,8
1000-1500	11,5	6,2	4,7	4,4	4,9	4,1	4,0	5,8
1500-2000	4,2	1,6	1,1	1,2	1,2	1,1	0,9	1,3
do 2000	94,8	98,4	98,9	98,9	98,9	98,9	99,2	98,8
nad 2000	5,2	1,6	1,1	1,1	1,1	1,1	0,8	1,2

Poznámka : Zahnuté sú všetky príjmy, vrátane dávok v hmotnej núdzi a podpory v nezamestnanosti.

Zdroj: Vlastné spracovanie z upravených databáz Sociálnej poisťovne, ÚPSVaR a úradov práce.

Až komplexný pohľad na proporcie v rozdelení príjmov obyvateľstva, kde je evidentná už aj štátna ingerencia, dokumentuje „prinajmenšom neutešený stav“ rozloženia obyvateľstva v príjmových intervaloch. Ide o prvýkrát zmapovanú situáciu v oblasti príjmov obyvateľov na Slovensku a v jeho regiónoch. Hlbšie vnorenie sa do vnútra regiónov dokladá absolútnu dezilúziu formovania dôchodkov domácností a predznačuje zásadné bariéry pre pozitívny posun

⁵ Do roku 2009 bol realizovaný zber dát vo všetkých relevantných inštitúciách. Za rok 2010 sa zatiaľ nepodarilo zabezpečiť údaje z ÚPSVaR a úradov práce (dávky v hmotnej núdzi a dávky v nezamestnanosti). Z dôvodu potreby zahrnutia do analýzy aj rok 2010, boli tabuľky spracované len z databáz Sociálnej poisťovne. Pre ilustráciu a možné porovnanie ukazovateľov, kde je zahrnutá aj štátna ingerencia, sa uvádzajú údaje za posledný rok komplexnej analýzy tzv. hashovaných dát zo všetkých relevantných inštitúcií. Tieto reprezentujú údaje v tabuľke 7.

v oblasti spotreby či už súčasnej, alebo budúcej. Rok 2010 bol vyhlásený ako rok boja proti chudobe. Po obnažení základných proporcií v príjmovej stratifikácii obyvateľstva Slovenska, sme vo väzbe na pokračujúcu krízu, vážnymi kandidátmi na totálne schudobnenie veľkej masy obyvateľov predovšetkým v Prešovskom, Nitrianskom a Banskobystrickom kraji.

Analýza, ktorá prvýkrát v podmienkach Slovenska pracuje s individuálnymi administratívnymi údajmi o príjmoch obyvateľov, umožňuje detailný pohľad na formovanie príjmov, a teda dopytu v regiónoch. Poskytuje tak možnosť vypracovania nástrojov na redukcii negatívnych javov skôr ako doterajšie plošné analyzovanie vývoja v dotknutej oblasti, ktoré „na-rába“ len s priemernými ukazovateľmi za Slovensko. Znamená to, že jej využitie predstavuje istý predpoklad efektívnejšieho vynakladania finančných zdrojov, ktoré sú aplikované v rámci sociálnej politiky a trhu práce. Potreba uvedeného sa javí zvlášť akútnou v čase silnejúcich prejavov krízy, ktoré redukujú finančný potenciál štátu v oblasti sociálneho zabezpečenia. Na druhej strane, analýzy individuálnych administratívnych údajov o príjmoch obyvateľstva umožňujú spracovanie relevantných podkladov pre marketingové štúdie firiem a podnikov, operujúcich na spotrebiteľskom trhu.

4. Poznámka na záver k relevantnosti využitia národného rámca systému flexiistoty v slovenskej ekonomike v období krízy

V systéme opatrení na trhu práce a v sociálnom zabezpečení obyvateľstva, ku ktorým iste možno priradiť aj návrh materiálu pojednávajúci o integrovanom prístupe k zvýšeniu flexibility trhu práce, zvýšeniu istoty v rámci sociálneho zabezpečenia a istoty zamestnania, je mimoriadne vhodne zvolený cieľ flexiistoty, ktorým je dosiahnutie fungujúceho zdravého trhu práce, generujúceho celospoločenský progres.⁶

Je nespochybniteľnou úlohou štátu udržiavať rovnováhu medzi flexibilitou a istotou na trhu práce, a to aktívnym zvyšovaním zamestnávania pracovných síl prostredníctvom celoživotného vzdelávania a podpory vytvárania nových pracovných miest.⁷ Otázkou je, aký má štát v tejto oblasti v období krízy manévrovací priestor, štát, v ktorom je alokovaných veľké množstvo zástupcov TNK, podieľajúcich sa na tvorbe HDP podstatnou mierou? Ak zároveň tieto podniky riešia problémy vznikajúce v materských krajinách na úkor krajín, v ktorých majú umiestnené svoje dcéry, budú tlačené do pozície nevychádzať pri vyjednávaniach zástupcom štátu v ústrety v adekvátnej miere.

⁶ Návrh „Akčného plánu pre implementáciu Národného systému flexiistoty Slovenskej republiky“, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

⁷ Preto by sa v období krízy, so všetkými jej sprievodnými javmi, mala v návrhu dokumentu zdôrazňovať ako prioritná os D – Sociálny systém pre občanov a zamestnanosť skôr ako prioritná os A – Kvalitný centrálny informačný analytický systém flexiistoty (vo vzťahu k finančným zdrojom veľmi náročný) a ako prioritná os B – Fungujúci systém celoživotného vzdelávania (pri obmedzených finančných zdrojoch zložitá financovanie). Je však zjavné, že návrh dokumentu vznikol ešte pred začiatkom príznakov silnejúcej krízy a zásadné problémy, ktoré vzniknú s financovaním tohto potrebného komplexného rámca flexiistoty neboli zohľadnené.

Aká je efektívnosť štátu v tejto oblasti v období krízy, keď pri riešení problémov, za použitia rôznych nástrojov, sa opiera o priemerné plošné údaje a výberové šetrenia v rámci svojich inštitúcií? Nastavenie sociálnej politiky a aplikácia jej nástrojov je dlhodobou založená práve na takýchto údajoch. Pri obmedzených finančných zdrojoch, ktoré súvisia aj s akútnymi problémami ekonomiky vo verejnom sektore, sa ukazuje ako nevyhnutnosť založiť efektívny prístup k využívaniu verejných zdrojov.

Možno konštatovať, že aj napriek priaznivému hospodárskemu vývoju v predchádzajúcom období⁸ je príjmová úroveň slovenskej populácie nízka. Diferencie v stratifikácii príjmov medzi regiónmi sa v rámci krízy postupne zväčšujú. Nemalý vplyv na počiatočnej predkrízovej pozícii v tejto rovine mala špecifická reštrukturalizácia odvetví v procese privatizácie, ako aj nekompetentne realizovaná penzijná reforma podľa odporúčaní Svetovej banky. Zložitá identifikácia nastavených bariér hospodárstva v súčasnom krízovom vývoji, ako aj príčin nízkej flexibility trhu práce, vyžaduje detailné analýzy administratívnych regionálnych údajov na individuálnej a skupinovej báze, v prierezových súvislostiach. Len tak je možné zabezpečiť, aby obmedzené finančné zdroje mohli byť použité účelovo a selektívne v zmysle efektívnosti. Zároveň sa tak umožní odkrytie takého regionálneho potenciálu, ktorý môže pružnejšie reagovať na zmeny formovania dopytu, a čo je veľmi dôležité, môže generovať mnohé predstavy o formovaní ponuky tradičných, ale doposiaľ málo využívaných vnútroregionálnych faktorov, ktoré budú stáť pri zrode aktivít, predstavujúcich nový druh ponuky regiónov. Ide predovšetkým o oblasť služieb s neporovnateľne väčšou schopnosťou tvorby pridanej hodnoty ako v odvetviach výroby. Takto je možné očakávať, že pri súčasnom „hľadaní sa“ v oblasti sanovania dôsledkov krízy, bude realizovaný rámec, ktorý nebude vytvárať závislosť na exporte tovarov, ale využije vo významnej miere vonkajší a aj vnútorný, viac obmedzený dopyt na strane obyvateľstva. To by mohla byť aj odpoveď na nastavenie len krátkej optiky Stratégie EÚ 2020 a jej orientácie pri riešení súčasných problémov v európskom priestore.

KONTAKT:

Doc. Ing. Iveta Pauhofová, CSc.
Ekonomický ústav SAV
Šancová 56
811 05 Bratislava
e-mail: ipauhofova@yahoo.com

⁸ <www.finance.gov.sk>.