

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie

**Ekonomía trhu práce a jej implikácie pre  
Slovensko**

Bratislava 2009

Jazyková úprava: Text neprešiel jazykovou úpravou

Technické spracovanie: Bc.Monika Martišková

Tlač: LI-NOX s.r.o., Sedliacka 44, 979 01 Rimavská Sobota

ISBN 978-80-970204-0-8

Copyright © 2009 Inštitút zamestnanosti

*Ktokoľvek má dovolenie vyhotoviť alebo distribuovať doslovný opis tohto dokumentu alebo jeho časti akýmkoľvek médiom za predpokladu, že bude zachované oznámenie o copyrighte a o tom, že distribútor príjemcovi poskytuje povolenie na ďalšie šírenie, a to v rovnakej podobe, akú má toto oznámenie.*

Tento zborník príspevkov je z vedeckej konferencie Ekonómia trhu práce a jej implikácie pre SR pod záštitou prezidenta SR dňa 22. októbra 2008, ktorá bola súčasťou projektu IS EQUAL s názvom "Metodika identifikácie a prognostiky možných smerov vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti a analýza možných riešení pre zvládnutie týchto trendov s cieľom zefektívnenia aktívnej politiky trhu práce" s ITMS kódom 15110100006.

Tento projekt bol spolufinancovaný Európskym sociálnym fondom.



Editor: doc. RNDr. Viliam Páleník, PhD.

Recenzovali: PhDr. Jana Gašparíková, PhD.

*Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy*

Mgr. Miroslav Štefánik

*Prognostický ústav Slovenskej akadémie vied*



# Obsah

<b>Predslov</b>	7
<b><i>I. Trh práce na Slovensku</i></b>	
<b>Mária Janušová</b> Vývoj trhu práce za obdobie 2004 až prvý polrok 2008	11
<b>Boris Sopira</b> Význam ekonomie trhu práce pre náš ekonomický a ľudský rozvoj	15
<b>Viliam Páleník</b> Slovenský trh práce v európskom kontexte	22
<b><i>II. časť Trh práce v procese globalizácie</i></b>	
<b>Martin Kahanec</b> Globalizácia, migrácia a trh práce	33
<b>Monika Martišková, Michal Páleník</b> Výdavky na aktívnu politiku trhu práce	43
<b>Vladimír Kvetan</b> Dopad ekonomickej transformácie a prístupového procesu na trh práce v nových členských krajinách	48
<b>Juraj Draxler</b> Trh práce a Európsky sociálny model	60
<b>Eva Rievajová</b> Trh práce a očakávané zmeny v kontexte procesu globalizácie	77
<b>Martin Guzi</b> Prognóza potrieb trhu práce – skúsenosť z Českej republiky	89
<b><i>III. časť Regionálne aspekty trhu práce</i></b>	
<b>Marek Radvanský</b> Regionálna prognóza trhu práce	103
<b>Edita Farkašová</b> Vplyv znalostnej ekonomiky na trh práce v regióne Východné Slovensko	126
<b>Vladimír Ledecký</b> Obec a obecná firma ako sociálny podnik	142
<b>Ján Vaculčíak</b> Prepájanie ponuky a dopytu na trhu práce v regióne – príklad Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci	154
<b>Michal Páleník</b> Expertný systém ako nástroj na zosúladenie dopytu a ponuky na trhu práce	164
<b>O autoroch</b>	169



## Predslov

Ekonomía práce je vedná disciplína, ktorá sa rozvíja ako relevantná súčasť ekonomických vied<sup>1</sup> a v jej súčasnej podobe a bohatosti sa na Slovensku dostatočne nepestuje. Takéto konštatovanie si dovoľujem v kontexte vysokej slovenskej nezamestnanosti, ktoré je dokladom výraznej nerovnováhy na trhu a tak vážnym ekonomickým a sociálnym problémom. Zvlášť závažnou otázkou je veľmi vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti, ktorá prináša a bude prinášať významnú ekonomickú záťaž, ale hlavne sociálne riziko.

V súlade s klasickým tvrdením, že nie je nič praktickejšie ako kvalitná teória, sa Inštitút zamestnanosti podujal zorganizovať vedeckú konferenciu pod názvom Ekonomía trhu práce a jej implikácie pre Slovensko. Sme radi, že pozvanie na ňu prijali všetci významní partneri z domova, ale aj relevantní slovenskí výskumníci pôsobiaci v zahraničí. Konferencia sa uskutočnila za aktívnej účasti odbornej verejnosti v októbri 2008 a dnes sa Vám dostáva do rúk tento zborník referátov.

Príspevky sme rozdelili do troch blokov. Prvý je zameraný na trh práce na Slovensku z pohľadu jeho doterajšieho vývoja, využívaných nástrojov politiky trhu práce, aktuálnej situácie ako aj uvažovaných opatrení.

Druhý blok príspevkov je sústredený na trh práce v procese globalizácie z pohľadu migrácie, medzinárodného porovnania výdavkov na aktívnu politiku trhu práce, dopadov ekonomickej transformácie, európskeho sociálneho modelu, ako aj prognóz trhu práce.

Tretí blok je venovaný regionálnym aspektom trhu práce z pohľadu regionálnej prognózy, vplyvov znalostnej ekonomiky na trh práce, ako aj výsledkov konkrétnych obcí a regiónov. Dôležitým nástrojom zosúladovania dopytu a ponuky trhu práce sa ukazuje expertný systém, ktorý umožňuje masovú aplikáciu individuálneho prístupu k účastníkom trhu práce.

Konferencia sa uskutočňovala v čase začínajúcej hospodárskej krízy a príspevky nemali a ani nemohli jej budúci priebeh popisovať alebo nebodaj predpisovať všeliaky. Dovolím si však s uznaním konštatovať, že sú v príspevkoch definované a aj v odpovedajúcich súvislostiach vysvetlené všetky hlavné problémy slovenského trhu práce. Zároveň sú jasne a dostatočne konkrétne navrhnuté možné riešenia a opatrenia.

Dúfam, že zborník, ktorý sa Vám dostáva do rúk, svojou skromnou časťou prispeje k pestovaniu ekonomie práce na Slovensku a nádejám sa, že z hospodárskej krízy sa náš trh práce vynorí v o niečo lepšom stave, ako sa do nej ponoril.

Viliam Páleník  
prezident Inštitútu zamestnanosti

---

<sup>1</sup> V angličtine labor economics a economics



## **I. časť**

### **Trh práce na Slovensku**



**Mária Janušová**

riaditeľka sekcie práce na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny

## Vývoj trhu práce za obdobie 2004 až prvý polrok 2008

### Úvod

Doterajší vývoj na trhu práce od roku 2004 bol pozitívny. Keď sa pozrieme na rast reálneho hrubého domáceho produktu, v roku 2007 to bol 10,4-% rast, a v prvom polroku tohto roka 8,1-% rast. Rast priemernej nominálnej mesačnej mzdy bol za prvý polrok 2008 9,7 %, zvyšuje sa miera zamestnanosti obyvateľov vo vekovej skupine 15 až 64 rokov z 56,9% v roku 2004 na 61,5% v prvom polroku 2008. Treba povedať, že vo vzťahu k Lisabonským cieľom do roku 2010 ešte výrazne zaostávame a z našich analýz vyplýva, že tieto ciele nedosiahneme. Pokiaľ ide o celkovú zamestnanosť vo vekovej skupine 15-64 rokov ten cieľ je 70-% miera zamestnanosti, u žien 60-% a u starších 50-%. Postupne zaznamenávame rast zamestnanosti, najvýraznejší v prvom polroku 2008 až 2,8%, klesá miera nezamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl (VZPS), ktoré zisťuje Štatistický úrad SR táto miera bola 10,3%, podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) je miera niečo vyše 7%.

Veľmi ťaživým problémom je stále vysoká dlhodobá nezamestnanosť. Ide o skupinu ľudí, ktorí sú bez práce dlhšie ako rok, to je vyše 70% podľa VZPS a viac ako 50% podľa údajov ÚPSVaR. Čo je obzvlášť ťaživé, tam za tie roky, keď sa začali evidovať nezamestnaní sa postupne nabalilo dosť tvrdé jadro nezamestnaných, na prácu s ktorými sú už potrebné osobitné veľmi individualizované postupy na prípravu pre opätovný vstup na trh práce.

Charakteristickým znakom trhu práce sú vysoké regionálne rozdiely či už v miere zamestnanosti ale aj v miere nezamestnanosti. Rozpätie miery nezamestnanosti sa pohybuje od cca 5 % (v slovenských podmienkach za plnú zamestnanosť odborníci považujú stav pri miere nezamestnanosti 5% - 6 %) až po 22% mieru nezamestnanosti v niektorých okresoch juhu stredného Slovenska, mám na mysli najmä okres Rimavská Sobota.

Ďalším významným javom, ktorý pomohol zlepšiť ukazovatele nezamestnanosti ale aj zamestnanosti, je počet ľudí, ktorí odišli za prácou do zahraničia. Sú to predovšetkým mladí ľudia a podiel ľudí, ktorí odišli za prácou do zahraničia predstavuje okolo 7% celkovej zamestnanosti. Väčšina ľudí, ktorí odišli za prácou do zahraničia pracujú v priemysle, stavebníctve, hotelierstve a v reštauráciách. A myslím, že len malá časť z nich pracuje v profesiách, ktoré vyštudovali na Slovensku. Slováci pracujú najmä v Českej republike, Veľkej Británii, Maďarsku a Rakúsku.

Na druhej strane počet cudzincov, ktorí prišli za prácou na Slovensko je pomerne nízky, nedosahuje úroveň ani 6 tisíc osôb. V poslednom období sa množia požiadavky za získanie povolenia na dovoz nekvalifikovaných pracovníkov z Vietnamu. Tieto požiadavky bohužiaľ predkladajú aj zamestnávateľa, zahraniční investori, na tie pracovné miesta, na vytvorenie ktorých bolo poskytnuté značné množstvo finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu.

Ďalšou takou charakteristikou je počet voľných pracovných miest. V súčasnom období je počet týchto pracovných miest značný, ale ani tieto pracovné miesta sa napriek vysokej nezamestnanosti nedarí obsadzovať. Najviac voľných pracovných miest pribudlo v priemyselnej výrobe, vo verejnej správe, v obrane, v obchode a stavebníctve. Neuspokojený dopyt po práci sa prejavuje hlavne v zamestnaniach vyžadujúcich nižšiu kvalifikáciu a nerovnováha medzi dopytom a ponukou po práci sa prejavuje v jednotlivých regiónoch rôzne. Najčastejšími príčinami neobsadenia pracovných miest je nedostatok záujemcov o ponúkanú prácu a neuspokojivé mzdové požiadavky. Mzdový nesúlad tvorí významný podiel z tých dôvodov, prečo nie sú obsadzované voľné pracovné miesta, je to takmer 45% a ďalší významný dôvod je profesijný nesúlad, ten je vyšší ako 50%.

Sú známe aj príčiny kvalifikačného nesúladu medzi požiadavkami pracovných miest a ponukou záujemcov o zamestnanie, ktoré identifikovali zamestnávateľa. Na prvom mieste sú to jazykové zručnosti, potom sú to manažérske zručnosti, špecifické počítačové zručnosti, všeobecné počítačové zručnosti a niektoré ďalšie.

### **Prognostické zámery**

MPSVR SR v minulom roku (2007), za pomoci odborných inštitúcií, vypracovalo prognózu vývoja pracovných síl do roku 2015. V tomto roku (2008) máme spracovanú stratégiu zamestnanosti, ktorá sa orientuje na dopytovú stránku na trhu práce.

Z prognózy vývoja pracovných síl do roku 2015 je zaujímavý ten výstup, že na Slovensku na rozdiel od ostatných členských krajín, kde sa prejavuje výraznejšia tendencia starnutia populácie, na Slovensku ešte stále budeme mať prírastky pracovných zdrojov do roku 2014, mierny pokles nastane až od roku 2015. Rovnako aj dopyt po práci by mal výraznejšie klesať až po roku 2014.

Samozrejme výsledky obidvoch prognóz vychádzali z určitých predpokladov. My chceme tieto prognózy každoročne aktualizovať a už teraz vieme, že v dôsledku globálnej finančnej krízy bude potrebné prehodnotiť tieto predpovede. Najvyšší relatívny rast počtu zamestnanosti v rokoch 2008 až 2015 sa očakáva v sektore stavebníctva, finančných a trhových služieb. A z regionálneho hľadiska by dopyt po práci mal najvýraznejšie rásť v krajoch východného Slovenska.

Do roku 2015 sa predpokladá postupné znižovanie regionálnych rozdielov v nezamestnanosti, pokles počtu nezamestnaných by sa mal zaznamenať vo všetkých krajoch. Podľa tejto prognózy v absolútnom vyjadrení v roku 2015 vyšší počet nezamestnaných ako 30 tis. osôb by mal byť pravdepodobne iba v Banskobystrickom kraji. Pokles miery nezamestnanosti vo všetkých krajoch a mieru nezamestnanosti pod 5% by mal dosiahnuť Bratislavský, Trenčiansky, Trnavský, Žilinský a Nitriansky kraj.

## Koncepcné a strategické zámery

Najaktuálnejším východiskom je momentálne modernizačný program Slovensko 21, ktorý vláda schválila v júli tohto roku. Tento dokument bol východiskom pre aktualizáciu dokumentu Národný program reforiem do roku 2010.

Chcela by som teraz spomenúť niektoré opatrenia Národného programu reforiem. V oblasti zamestnanosti je tento dokument zameraný predovšetkým na problematiku flexiistoty, riešenie dlhodobej nezamestnanosti, prepojenie vzdelávania a zamestnanosti na celoživotné vzdelávanie a na celoživotné poradenstvo a tiež na problematiku zvýšenia mobility pracovnej sily.

Štruktúra Národného programu reforiem je taká, že obsahuje akčné plány. V oblasti zamestnanosti sú akčné plány zamerané na vytvorenie národného systému flexiistoty; bude to zložitá úloha a vo vzťahu k úlohám Lisabonskej stratégie má Slovensko povinnosť vytvoriť takýto systém do konca budúceho roka (2009).

Chceme tento národný systém flexiistoty štrukturovať podľa 4 zložiek flexiistoty, ktoré boli definované orgánmi a predpismi Európskej komisie. Teda sú to flexibilné pracovnoprávne vzťahy, celoživotné vzdelávanie, aktívne opatrenia na trhu práce a systémy sociálnej ochrany. Samozrejme, aby tento systém flexiistoty fungoval, musí sa zabezpečiť prepojenie medzi týmito jednotlivými zložkami systému flexiistoty.

Dlhodobo zaznamenávame, že ľudia na Slovensku majú nízky sklon prijímať zamestnanie a zamestnávať sa na kratšie obdobie, resp. na kratší pracovný čas. Ak chceme, aby sa táto forma zamestnávania rozšírila, musíme tomu prispôbiť a nastaviť na to aj systémy sociálneho zabezpečenia, dávkové systémy tak, aby ľudia mali istotu, že ak sa im aj náhodou stane, že pri prechode z jedného zamestnania do druhého ten prechod nebude plynulý, že budú mať na určité obdobie výpadok, že budú nezamestnaní, aby tie systémy sociálnej ochrany boli také flexibilné a dávky mali takú úroveň, aby to neodrádzalo ľudí vstupovať do flexibilných pracovnoprávných vzťahov.

Ďalšou prioritou je začleňovanie dlhodobo nezamestnaných UoZ. Legislatívny rámec na zlepšenie tohto začleňovania vytvorila novela zákona o službách zamestnanosti, ktorá nadobudla účinnosť 1. mája 2008. A v súčasnom období pracujeme na takom národnom projekte na začleňovanie dlhodobo nezamestnaných. V prvej etape realizácie tohto národného projektu chceme odpilotovať nové prístupy v tých regiónoch kde je najvyššia nezamestnanosť, teda vo vybraných okresoch prešovského, košického a banskobystrického kraja. S tým, že postupne to chceme rozšíriť aj na ďalšie regióny. Tu sme teda zistili a treba to povedať, že riešenie niekoľko násobne znevýhodnených skupín, ich príprava na vstup na trh práce je veľmi náročná jednak na prácu s týmito ľuďmi (musia s nim pracovať vysokokvalifikovaní odborníci) a je to aj finančne veľmi náročné. A ten výsledok z doterajších poznatkov v Českej republike, kde je oveľa lepšia situácia na trhu práce, je taký, že pätina z tých dlhodobo nezamestnaných, čo vstúpili do pilotného projektu sa zamestnala a ešte nie je odsledované, ako dlho si to zamestnanie aj udržia.

Preto chceme v našom projekte vytvoriť taký systém, aby sme ich mohli sledovať najmenej 6 mesiacov v tom zamestnaní, do ktorého sa dostanú a aj počas tohto obdobia im pomáhať ako aj zamestnávateľom, ktorí ich prijali do pracovného pomeru, aby sme im pomohli prekonať to počiatočné obdobie.

Ďalším zámerom, ktorý sa už postupne realizuje a skladajú sa aktéri, je zámer zlepšovania zamestnatel'nosti lepším prepojením obsahu vzdelávania s požiadavkami trhu práce. V národnom programe reforiem je gestorom tohto akčného plánu Ministerstvo školstva, ale Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny naštartovalo diskusiu o potrebe riešiť tieto otázky, pripravujeme samostatný národný projekt na riešenie tohto problému, ktorý sa volá národná sústava povolání a v pôsobnosti rezortu aj vytvorením systému expertov budeme zisťovať aj požiadavky zamestnávateľov na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na pracovné miesta, ktoré majú zamestnávatelia, ktoré potrebujú obsadiť a po takom zovšeobecnení a oponovaní týchto charakteristík bude na toto nadväzovať národný projekt v pôsobnosti Ministerstva školstva s názvom Národná sústava kvalifikácií, na základe ktorého sa tieto požiadavky zamestnávateľov preklopiť a zapracujú do vzdelávacích programov na stredných, vysokých školách ale aj do vzdelávacích aktivít a v rámci ďalšieho vzdelávania aj do vzdelávania nezamestnaných. Okrem týchto národných projektov sa veľa aktivít realizuje na základe dopytovo orientovaných alebo výzvoových projektov. Niekoľko výziev už MPSVR SR, resp. Národná implementačná agentúra vypísala, už máme aj také prvé poučenie: treba lepšie prepojiť a koordinovať zapojenie UoZ do týchto projektov, najmä do vzdelávacích aktivít týchto výzvoových projektov, pretože to určitým spôsobom zadržiava UoZ v evidencii úradov práce a stabilizuje z tohto dôvodu aj úroveň nezamestnanosti.

**Boris Sopira**

riaditeľ odboru vnútornej politiky Kancelárie prezidenta SR

## Význam ekonomie trhu práce pre náš ekonomický a ľudský rozvoj

Slovenská republika za krátky čas svojej existencie prežíva úspešné obdobie. Je plne akceptovaným členským štátom EÚ a uznávaným členom svetových organizácií. Z vnútropolitického hľadiska sme jednou z najstabilnejších krajín v strednej Európe. Ale bolo to také jednoduché, ako sa nezainteresovanému pozorovateľovi môže zdať?

Politický vývoj na Slovensku prešiel po roku 1989 veľkými transformačnými zmenami, ktoré mali ďalekosiahle dopady v každej oblasti verejného i súkromného života občanov i spoločnosti ako celku.

Dlhoročná skúsenosť so silnou formou štátneho paternalizmu našla svoj odraz aj pri presadzovaní jednotlivých reforiem, ktoré mali za cieľ tento stav odstrániť a do viesť občana k zvýšeniu jeho osobnej zodpovednosti za jednotlivé oblasti života. Prechod od štátneho paternalizmu k vlastnej zodpovednosti preto treba považovať za jednu z vážnych tém ľudskej existencie, nakoľko je tento prechod najdiskutovanejší a najťažšie realizovateľný.

*Aj na tejto pôde si kladiem otázku nakoľko sa nám to podarilo a čo tento proces pre občana znamená?*

Pred novembrom '89 bola v Ústave zakotvená povinnosť pracovať. Socialistické štáty sa pýšili stopercentnou zamestnanosťou. Po zmene pomerov i Ústavy sa práca stala právom. Jedno i druhé ovplyvnili situáciu na trhu práce. Na Slovensku sme prvýkrát zaznamenali nezamestnanosť vo februári v roku 1990 a to v počte 1749 nezamestnaných. Ku koncu decembra 1991 už evidujeme 302 tisíc nezamestnaných. Jeden rok teda stačil, aby nezamestnanosť stúpila o tristo tisíc. Pod prudký nárast sa podpísalo rušenie podnikov - prevažne zbrojárskeho priemyslu.

Prudké spoločenské zmeny, v dôsledku ktorých sa náhle rozrôznili životné podmienky rozmanitých skupín obyvateľstva a najmä ich tempo však obnažili nepripravenosť niektorých skupín obyvateľov na zvládnutie nových nárokov na trhu práce, na súťaživý charakter v obstarávaní svojich životných potrieb, na vytváranie podmienok zlepšenia svojej životnej úrovne investovaním do sebarozvoja.

Na Slovensku vznikli obrovské majetkové a príjmové rozdiely, sociálne nerovnosti. Objavila sa tu vrstva chudoby. Máme početné skupiny sociálne vylúčených Rómov z osád, bezdomovcov, ale aj ľudí s podpriemernými príjmami, dôchodcov, veľký zástup nezamestnaných, nízkokvalifikovaných pracovníkov. Pritom životné náklady najmä v prvých rokoch transformácie rástli príliš rýchlo, rovnako pre všetky sociálne skupiny. Reformami dotknuté vrstvy obyvateľstva nadobudli - pri zvyšujúcich sa sociálnych rozdieloch v spoločnosti - pocit krivdy a presvedčenie, že politika sa rozchádza s ich záujmami.

Obyvatelia mnohých regiónov Slovenska, predovšetkým v rámci severného Slovenska a východného Slovenska, sa ocitli v zložitejšej, podstatne horšej situácii, ako Bratislava alebo Trnava. Vysoká nezamestnanosť, nízka úroveň príjmov, veľké problémy s ponukou pracovných miest, nízka účasť zahraničných investorov. Ak k tomu pridáme skutočnosť, že v týchto regiónoch žije aj veľká časť rómskej populácie, je zrejmé, že v týchto regiónoch je situácia o to zložitejšia.

Aj dnes je miera nezamestnanosti, napriek výraznému poklesu, veľmi vysoká. Rovnako, napriek rastu novovytvorených miest, počet voľných pracovných miest na evidovaných nezamestnaných je stále nedostatočný. Znepokojujúca je disparita miery nezamestnanosti medzi regiónmi.

Napriek tomu, že sa Slovensko v štatistike nezamestnanosti Európskeho štatistického úradu (EUROSTAT) za jún 2008 posunulo na predposlednú priečku hneď za Španielsko, počet ľudí bez práce na Slovensku je vážny problém. Ak k tomu pridáme fakt, že nezamestnanosť vykazovaná EUROSTATOM na Slovensku neklesá, skôr stagnuje a stagnuje aj počet dlhodobo nezamestnaných, tak situáciu najmä z pohľadu do budúcnosti treba brať vážne. Stále platí, že spomedzi všetkých nezamestnaných je viac ako 70% bez práce dlhšie ako rok a teda stráca pracovné návyky a tým aj šancu znova sa zamestnať. Toto číslo patrí k najvyšším spomedzi všetkých krajín Európskej únie.

Hlavnými charakteristickými rysmi nezamestnaných osôb je nízka kvalifikácia, dlhodobé pretrvávanie v nezamestnanosti nad 2 roky a vysoký podiel mladých ľudí. Obzvlášť nebezpečná je skutočnosť, že v rámci EÚ je Slovensko z pohľadu dlhodobo nezamestnaných na predposlednom, 24. mieste.

Títo ľudia zväčša už rezignujú, mnohých z nich sa zmocňuje beznádej. Depresie z dlhodobého pocitu zbytočnosti, neschopnosti uplatniť sa, pocit nepotrebnosti, stres, vyplývajúci z existenčného ohrozenia, podnecuje aj vznik somatických ochorení. Ak človek stratí zamestnanie, možnosť sebarealizácie, a príde tým o normálny kontakt s okolím, nemá peniaze na jedlo, knihy, tlač, na kultúrne podujatia, nemá možnosť ísť medzi ľudí v primeranom oblečení, dostáva sa do izolácie. Spoločnosť to nesmie pripustiť.

Sociologické prieskumy vraj dávajú dostatočne spoľahlivý obraz o tom, ako sa občania majú. Pri troche predstavivosti stačí pohľad na čísla, dramatickejší je pohľad zblízka na ľudskú biedu, najmä však na beznádej. Štyri z ukazovateľov chudoby sú spojené so zamestnanosťou. Práve z tohto hľadiska je nebezpečná dlhodobá nezamestnanosť.

Chudoba má rôzne podoby a nemožno ju stotožňovať len s nízkymi príjmami. Na Slovensku sa dlhodobo obchádza ľudský a právny rozmer chudoby. Ide napríklad o to, aby deti z chudobných rodín nezostali bez šancí, ale takisto sa mohli vzdelávať a naplno

uplatniť v živote. Nielenže chudobní sú na tom čoraz horšie, ale chudoba sa stáva dedičnou a vznikli už celé regióny, v ktorých žiť znamená byť odsúdený na chudobu. V týchto rodinách a oblastiach prestáva normálny európsky život na začiatku 21. storočia.

A chudoba nie je nebezpečná len pre chudobných. Ľudia strácajú kvalifikáciu, pracovné návyky aj motiváciu pracovať. A čo je veľmi nebezpečné, v domácnostiach s plnou nezamestnanosťou hrozí nedostatok kontaktov s okolím všetkým členom rodiny. Pády do sociálnej siete neznamenajú len zlyhanie občanov. Chudoba, ako sociálne vylúčenie z bežného životného štýlu je skôr dôsledkom zlyhania spoločnosti ako jednotlivca. Musíme hľadať cesty a možnosti znižovania chudoby na Slovensku. Žiaľ, zatiaľ sa nedarí skĺbiť ochrannú funkciu štátu a motiváciu k práci u ľudí v hmotnej núdzi.

Sú tu však aj iné dôvody, prečo je vylúčovanie človeka z týchto procesov rizikové. Zo všetkých faktorov, ktoré doteraz saturovali ľudskú potrebu zmyslu, zostala len práca. Práca nie je totiž len prostriedkom k zachovaniu nášho života, ale aj jeho možným cieľom a zmyslom. Známy výrok: „Nepracujeme preto, aby sme žili, ale žijeme preto, aby sme pracovali“, je napriek svojmu inflačnému rozšíreniu vo veľkej miere pravdivý. Žitie bez zmyslu je veľmi rizikové.

Každá oficiálna práca spĺňajúca zákonom stanovené nároky na ochranu zdravia, ktorú je niekto ochotný pri ponúkanej mzde vykonávať, prispieva k rozvoju jednotlivca aj spoločnosti a v zásade ju možno preferovať pred nezamestnanosťou. Práca umožňuje jednotlivcovi a jeho rodine nežiť zo zdrojov iných, ale zo zdrojov vlastných. Tento fakt má nielen finančný a hospodársky význam, ale aj význam psychologický.

Podpora zamestnatel'nosti sa musí orientovať teda aj na tie ohrozené skupiny, ktorých zamestnatel'nosť aj napriek zvyšovaniu zamestnanosti je bez ďalších opatrení veľmi nízka. Ide predovšetkým o skupiny ľudí s dlhodobou nezamestnanosťou a nízkou kvalifikáciou, o občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, starších občanov, ženy po rodičovskej fáze (po materskej dovolenke), mládež vyrastajúcu v znevýhodnenom sociálnom a rodinnom prostredí, príslušníkov rómskej etnickej menšiny, ex-väzňov, drogovu závislých a bezdomovcov.

Je žiaduce, aby všetky deti dostali rovnakú šancu uplatniť sa v modernej informačnej spoločnosti. Je to dôležité pre ne, ale aj pre celú spoločnosť. Existuje aj bohatstvo, ktoré je súčasťou spoločnosti, no patrí len konkrétnemu človeku, nikto mu ho nemôže vziať – je to duchovné bohatstvo. Preto by v najbližších rokoch malo najväčšiu podporu získať vzdelávanie. Samozrejme, výsledky takýchto investícií nie sú viditeľné hneď. No ako nás varuje súčasná svetová finančná kríza – žiť len pre dnešok a na dlh, to je málo. Prístup k vzdelaniu musíme umožniť všetkým deťom, aj deťom z chudobných rodín a znevýhodnených regiónov.

V našom školstve možno zvyšovať kvalitu vyučovacieho procesu aj bez veľkých investícií. Všetci sa musíme zaujímať o svet mladého človeka. O to, v čom žije, ako žije, pre čo žije, čo ho láka, čo teší a čo znepokojuje. Diferencovaný prístup je dnes v pedagogickej a výchovnej práci dôležitejší než v minulosti. A na ten nepotrebujeme veľké financie, ale predovšetkým čas, pevnú vôľu a trpezlivosť. Aj oni sú investíciou do budúcnosti.

So starnutím populácie je nevyhnutné udržiavať produktivnosť starnúcej pracovnej sily a adaptačnú schopnosť starších pracovníkov na trhu práce, predovšetkým rozvojom

systemu rekvalifikácií a ďalších foriem celoživotného vzdelávania. Vzhľadom na pomerne hlbokú disproporciu medzi priemerným dôchodkom a priemernou mzdou na Slovensku vo všeobecnosti nevzniká obava demotivácie starších ľudí zotrvať na trhu práce. Tento problém však vzniká v prípade nízko platených profesií v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. Presvedčili sme sa o tom pri odchode značného počtu osôb do predčasného dôchodku.

Najohrozenejšou skupinou občanov s rizikom dlhodobého sociálneho vylúčenia sú rómske rodiny. U rómskeho etnika sa kumuluje relatívne vysoké percento populácie nachádzajúcej sa v hmotnej núdzi, pričom značnú časť odkázaných na pomoc spoločnosti tvoria deti. Táto skupina detí je spravidla najčastejšie zastúpená v skupine nezaopatrených detí, ktoré po skončení povinnej školskej dochádzky nepokračujú v príprave na povolanie, a v nízkom veku vstupujú do partnerských, resp. manželských vzťahov a podstatne rýchlejšie sa stávajú rodičmi. Vzhľadom na nízku odbornú a vzdelanostnú prípravu patria do relatívne početnej skupiny nezamestnaných, s horšou pozíciou uplatnenia sa na trhu práce.

Ich základné životné potreby sú saturované takmer len zo sociálnych príjmov, čím sa spravidla uzatvára ich príležitosť prekročiť hranicu existujúceho spôsobu života. Otázka identifikovania účinných nástrojov na ich integráciu do občianskej spoločnosti zostáva otvorená nielen na národnej úrovni, ale aj v medzinárodnom kontexte.

Napriek spomínaným programom, neexistuje dlhodobá koncepcia riešenia Rómskej problematiky s trvalo udržateľnými programami dotiahnutými do reálnej možnosti čerpania finančných prostriedkov. Vo verejnosti stále pretrváva nedostatočné vnímanie rómskej problematiky ako problému, ktorý sa týka celej spoločnosti. Tento stav vyvoláva prehlbovanie predsudkov voči Rómom a diferencuje spoločnosť na majoritu a Rómov, čo podporuje diskriminačné tendencie a sťažuje realizáciu programov. Cieľom je podpora ich sociálnej inklúzie do spoločnosti v oblasti plnenia bežných edukačných, pracovných, rodinných a občianskych aktivít a rolí.

Kľúčovými prioritami pre oblasť sociálnej pomoci občanom s ťažkým zdravotným postihnutím do budúcnosti je posilnenie princípu podpory ich nezávislosti, aktivizácia v rámci vzdelávacieho a pracovného procesu a v nadväznosti na to zvýšenie adresnosti pri kompenzovaní sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia.

Z aspektu rovnosti rodov dôležité eliminovať dlhodobú nezamestnanosť žien, zvýšiť atraktivnosť žien s deťmi ako pracovnej sily, cielavedome prispôbiť pracovné miesta rôznym flexibilným formám práce (pružná pracovná doba, delené pracovné miesta, skrátený pracovný úväzok, teleworking, práca na doma a pod.), znížiť nerovnaké odmeňovanie žien a mužov, zabrániť rodovej segregácii trhu práce, pričom ženy výrazne prevažujú v nižšie platených odvetviach (zdravníctvo, školstvo, verejná správa, ľahký priemysel a pod), zabezpečiť vyrovnanie výšky dôchodkov a tým odstrániť riziko feminizácie staroby a chudoby.

Problémom trhu práce tak na Slovensku, ako aj v iných krajinách Európskej únie je okrem iného nezamestnanosť absolventov a mladých ľudí, ako aj ich nízke vzdelanie. Podľa štatistík Eurostatu má až 63 percent mladých slovenských nezamestnaných iba základné alebo učňovské vzdelanie. Ide pritom o číslo, ktoré je najvyššie v celej únii. Zároveň až 44 percent zo všetkých nezamestnaných, vo vekovej skupine 15 až 64 rokov, je nízkokvalifikovaných.

Podľa eurokomisára Vladimíra Špidlu, takmer žiadna členská krajina nemá prepracovanú koncepciu zosúladovania dopytu a ponuky na trhu práce so vzdelávacím systémom, Ukazuje sa, že v budúcnosti bude potrebné prevzdelanie pracujúcich dva až tri krát za život a súčasné systémy na to nie sú pripravené. Vzdelanie významne determinuje vstup a pozíciu na trhu práce a možnosť spoločnosti bojovať s chudobou. Šanca na pracovné uplatnenie je najkritickejšia v skupine so základným vzdelaním

Jednou z významných výziev pre vzdelávací systém na Slovensku je tiež prechod od zdôrazňovania teoretického poznania k zameraniu sa na jeho praktické využitie v každodennom živote, najmä na trhu práce. Absolventi škôl sa vyznačujú absenciou flexibility, ovládania cudzích jazykov a informačných technológií, čo sťažuje ich pracovné uplatnenie. Stále chýba mechanizmus, ktorý by umožňoval školám flexibilne reagovať na meniace sa potreby trhu práce, a to tak na strane vzdelávacích inštitúcií ako aj na strane úradov práce. Treba veriť, že nový školský zákon prinesie očakávaný zvrät.

Z hľadiska možného riešenia problému dlhodobej nezamestnanosti ekonomické metódy, daňové zvýhodnenia a aktivačné práce narazili na hranice svojich možností. Zlepšenie môže priniesť aktívna politika trhu práce a cielenejšie využitie prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu. Zvyšovanie zamestnanosti je aj keď nie jediná, ale najschodnejšia a najefektívnejšia cesta na zabránenie rastu miery chudoby a osobitne jej odstránenia.

Kľúčovou otázkou sociálnej politiky a politiky zamestnanosti je aj pre Slovensko vytváranie väčšieho množstva a lepších pracovných príležitostí. Slovensko má voje vlastne špecifické výzvy, ktoré bude potrebné bezprostredne riešiť. Tou prvou a rozhodujúcou výzvou je stav v oblasti ľudských zdrojov a situácia na trhu práce. Významne sa zmenila pozícia strednej triedy. Výsledky Mikrocenzusu ukázali výrazný nárast polarizácie spoločnosti. Reálne vysokopříjmové skupiny predstavujú iba zhruba 7% domácností, kým 15% domácností je v sociálnej odkázanosti a približne 30% domácností žije v pásme s nízkym príjmom.

Tým je ohrozovaný na jednej strane základný princíp štruktúry sociálne orientovaného trhového hospodárstva ale zároveň dochádza aj k výraznému ohrozeniu medzigeneračnej solidarity. Odraziť sa to môže aj v budúcich dôchodkoch. Ani Slovensko sa však nevyhne zásadnej transformácii trhu práce, pôjde o výrazné zníženie potreby práce zefektívnením organizačných a riadiacich štruktúr. Dá sa predpokladať, že v budúcnosti dôjde k podstatnému rozšíreniu práce na diaľku. Z hľadiska budúcnosti možno očakávať spružnenie trhu práce predovšetkým cestou spružnenia foriem zamestnávania, rozvinutia lízingového zapožičiavania pracovníkov, podstatného zvýšenia úlohy personálnych agentúr pri zabezpečovaní potrieb nadnárodných firiem atď.

Rozvoj nových pružných foriem zamestnávania spolu s výraznou vnútornou segmentáciou jednotlivých teritórií z hľadiska prípravy kvalifikovaných pracovníkov, by mohlo byť hlavným smerom riešenia zamestnaneckej politiky, znižovania nezamestnanosti vo väčšine regiónov a postupného približovania životnej úrovne v jednotlivých regiónoch.

Pritom v ďalšom období je nutné počítať s tým, že dôjde k výraznému zvýšeniu tlaku pracovných zdrojov na pracovné miesta. Tlak na dosiahnutie vyššej miery

zamestnanosti, vrátane žien. Výrazný nárast počtu obyvateľov v poproduktívnom veku, ktorí musia pracovať jednak preto, že nemajú dostatočné príjmy, jednak preto, že dochádza k predlžovaniu veku odchodu do dôchodku a jednak v súvislosti s populačným vývojom.

Na Slovensku priemerná mesačná mzda dosahuje niečo okolo 20 tisíc korún. Avšak k tomu je potrebné povedať, že prevažná väčšina pracovníkov pracuje za mzdové ocenenie nižšie ako je priemerná mzda, smerom k minimálnej mzde. Dochádza aj k významnej stratifikácii obyvateľstva z hľadiska príjmov, a k výraznej teritoriálnej diferenciacii. Pritom je iluzórne očakávať vyššiu spoluúčasť obyvateľov pri spolufinancovaní systémov v zdravotníctve, školstve, sociálnych službách.

Slovensko zrejme v stredne ale aj dlhodobom horizonte bude trpieť nedostatkom pracovnej sily. V prvom rade populačný vývoj na Slovensku sa nevyvíja pozitívne. Silné populačné ročníky nie sú na obzore, čiže v tejto oblasti sme veľmi rýchlo dostihli úroveň západoeurópskych štátov, s tým že nás čaká vyšší podiel osôb v dôchodkovom veku a nižší prirodzený prírastok obyvateľstva.

Ďalším faktom je skutočnosť, že veľa najmä mladých a vzdelaných ľudí, resp. ľudí s dobrou profesionálnou a remeselnou orientáciou odchádza za prácou do zahraničia a tento trend bude aj naďalej pokračovať, pričom často ide o ekonomickú migráciu, t.j. odchod za lepším a vyšším zárobkom.

Významným problémom je tiež kvalifikačná štruktúra najmä mladých absolventov, ktorá často nezodpovedá požiadavkám na trhu práce. Otázna je kvalita absolventov tak stredného ako aj univerzitného školstva. Školy na každom stupni málo pripravujú na každodenný život.

Doterajší systém podpory investícií z hľadiska budúcnosti bude treba výrazne revidovať a zamerať ho na inovatívne podniky, s vlastným vývojom, vysokokvalifikovanú prácu s vysokou pridanou hodnotou a proexportne orientovanou výrobou. Týmto smerom by mala byť orientovaná hospodárska politika vlády. Inovačnú schopnosť musíme najprv preukázať na vlastných firmách, potom môžeme motivovať zahraničné, aby od priemyselných projektov prešli do projektov inovačných.

### **Naliehavé výzvy súvisiace s riešením dlhodobej nezamestnanosti, sociálnej exklúzie a chudoby:**

- zvýšiť úroveň zamestnanosti a podporovať a aktivizovať späť do práce tých, ktorí sú nezamestnaní, najmä dlhodobo nezamestnaných;
- zabezpečiť, aby reformy systému sociálnej ochrany garantovali dostatočný príjem pre ohrozených, najmä rodiny s nezaopatrenými deťmi a posilniť aktívne politiky trhu práce zamerané na motivovanie ľudí zamestnať sa;
- prekonať nevýhody súvisiace so vzdelaním prostredníctvom podporovania celoživotného vzdelávania pre všetkých a najmä, zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia získali vzdelanie a zručnosti, ktoré sú potrebné na ich uplatnenie sa v občianskej spoločnosti a na trhu práce a straší občania mali možnosť celoživotného vzdelávania.

## Záver

Tieto výzvy sú výzvami na riešenie problému životnej úrovne, udržaniu sociálnej súdržnosti spoločnosti a boja proti narastajúcej chudobe. Preto je potrebné dať odpoveď, ako riešiť tieto výzvy. Verím, že aj toto odborné podujatie prispeje k formovaniu odporúčaní a vhodných riešení pre jednotlivé politiky.

Sami z vlastných skúsenosti vnímame, že vo viacerých oblastiach trhu práce ako aj sociálneho systému bude nevyhnutné pristupovať k danej problematike komplexnejšie. Nástroje aktívnej politiky trhu práce by preto mali byť využívané efektívne, pričom ich cieľom by malo byť znižovanie najmä dlhodobej nezamestnanosti. Motivovať dlhodobo nezamestnaných, aby si hľadali prácu, by mal tiež systém sociálnej ochrany.

Viacere príklady zo zahraničia ukazujú, že s dlhodobou nezamestnanosťou sa dá bojovať hlavne individuálnym prístupom. Väčšina agendy s nezamestnanými je stále na pracovníkoch úradu práce, nie je bežné, aby sa o nezamestnaných starali lokálne mimovládne organizácie.

Sociálne vylúčenie je dôležitým podnetom aj pre skvalitnenie spolupráce na horizontálnej úrovni medzi ministerstvami, na vertikálnej úrovni medzi jednotlivými stupňami štátnej správy i samosprávy, ako aj na medzi-sektorovej úrovni medzi vládnymi inštitúciami, mimovládnymi organizáciami a súkromným sektorom.

Riešenie dlhodobej nezamestnanosti, sociálneho vylúčenia a chudoby je podmienené politickou akceptáciou týchto fenoménov ako prioritných problémov slovenskej spoločnosti.

Ak majú byť opatrenia na pomoc ohrozeným skupinám účinné, je nevyhnutné, aby sa s nimi stotožnili práve tieto skupiny obyvateľstva.

**Viliam Páleník**

prezident Inštitútu zamestnanosti

## Slovenský trh práce v európskom kontexte

### Úvod

Slovenský trh práce sa už dlhodobo vyznačuje vysokou mierou nezamestnanosti, najvyššou mierou dlhodobej nezamestnanosti spomedzi všetkých krajín EÚ 27 a nízkymi výdavkami na politiku trhu práce meranej napríklad v pomere k HDP. Okrem toho pozorujeme na Slovensku nevyhovujúcu štruktúru dopytu a ponuky práce ako aj nedostatok zamestnateľnej pracovnej sily.

Aj roku 2008 napriek miernemu poklesu miery nezamestnanosti či už podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) alebo aj podľa štatistík zverejňovaných Európskym štatistickým úradom (Eurostatom) zostáva miera nezamestnanosti na Slovensku jedna z najvyšších v EÚ. Výsledky miery nezamestnanosti sú o to alarmujúcejšie, že Slovensko ich vykazuje pri vysokom hospodárskom raste.

Štruktúra nezamestnaných pritom hovorí jasnou rečou, viac ako 50% je bez práce viac ako jeden rok a zaradujeme ich tak k dlhodobo nezamestnaným. Podľa štatistík Eurostatu je to na Slovensku až viac ako 70% zo všetkých nezamestnaných.

Úlohou tohto článku je analyzovať štruktúru nezamestnaných ako aj štruktúru výdavkov na politiku trhu práce. Štruktúra nezamestnaných je na Slovensku špecifická najmä z dôvodu vysokého počtu dlhodobo nezamestnaných, slovenský trh práce sa tiež vyznačuje vysokou mierou nezamestnanosti ľudí s nízkym vzdelaním a starších ľudí. Pohľad na výdavky na politiku trhu práce zasa ukazuje, že napriek vysokej nezamestnanosti ide na politiku zamestnanosti vo všeobecnosti málo finančných prostriedkov, z toho na samotnú aktívnu politiku trhu práce menej ako polovica. Pri pohľade na výdavky teda môžeme pozorovať napĺňanie priorít štátnej politiky trhu práce a odhaľovať jej nedostatky.

Cieľom príspevku je preto sumárne interpretovať najdostupnejšie dáta realizované na európskej úrovni a prispieť tak k odhaľovaniu slabín politiky trhu práce na Slovensku a pomenovanie základných príčin vysokej miery nezamestnanosti pri vysokom ekonomickom raste.

## Dlhodobá nezamestnanosť

Pri pohľade na vývoj dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku je zjavné, že sa táto stala v posledných rokoch jedným z najpálčivejších problémov trhu práce. Podiel dlhodobo nezamestnaných zo všetkých nezamestnaných od roku 1998 takmer neustále rástol. V roku 2007 bol tento podiel 72,8%, čo je najviac z celej EÚ. Pre porovnanie, krajina s druhým najväčším počtom ľudí bez práce viac ako rok je Bulharsko s 58,8% podielom dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných, potom nasleduje Nemecko s 56,6% a Česká republika s 52,2% ľudí.

Ďalším znepokojujúcim faktom je, že nezamestnanosť vykazovaná EUROSTATOM na Slovensku v porovnaní s trendom EÚ neklesá, skôr stagnuje a stagnuje aj počet dlhodobo nezamestnaných. Od roku 2000 sa napríklad znížila nezamestnanosť o takmer 8 percentuálnych bodov, ale tento trend bol v súlade s poklesom nezamestnanosti v celej EÚ. Inštitút zamestnanosti považuje tento vývoj za jasný signál, že na slovenskom trhu práce je potrebné viac venovať pozornosť aktívnej politike trhu práce a pracovať s nezamestnanými individuálne.

Viacere príklady zo zahraničia ukazujú, že s dlhodobou nezamestnanosťou sa dá bojovať len individuálnym prístupom s dôrazom na výkon. Na Slovensku pritom napríklad nie je úplne bežné, aby sa o nezamestnaných starali lokálne mimovládne organizácie. Väčšina agendy s nezamestnanými je stále na pracovníkoch úradu práce, ktorí zostávajú uchádzačom o zamestnanie individuálny akčný plán a sú zároveň zodpovední za jeho plnenie. Takisto chýba úradom často softvérové vybavenie, ktoré by umožňovalo efektívnejšiu prácu s nezamestnanými.

Mnoho nezamestnaných tiež nemá záujem pracovať a napriek stálemu miernemu poklesu počtu poberateľov sociálnych dávok platí, že mnohým občanom sa neoplatí zamestnať sa, pretože poberanie dávok je pre nich ekonomicky často výhodnejšie.

Z pohľadu Inštitútu zamestnanosti je preto potrebné vo viacerých oblastiach trhu práce ako aj sociálneho systému pristupovať k danej problematike komplexnejšie. Nástroje aktívnej politiky trhu práce by preto mali byť využívané efektívne, pričom ich cieľom by malo byť znižovanie najmä dlhodobej nezamestnanosti. Motivovať dlhodobo nezamestnaných, aby si hľadali prácu, by mal tiež systém sociálnych dávok.

## Nezamestnaní podľa veku

Z hľadiska veku môžeme na trhu práce identifikovať dve výrazné skupiny, ktoré narážajú na rôzne obmedzenia a prekážky pri hľadaní si práce a to mladých ľudí do 25 rokov, teda najmä absolventov škôl a ľudí nad 50 rokov, ktorí si po strate zamestnania ťažšie hľadajú prácu a trpia profesionálnou nekompatibilitou s požiadavkami trhu práce.

Skupina UoZ vo veku viac ako 55 rokov sa vo veľmi významnej miere stretáva s diskrimináciou na základe veku zo strany potenciálnych zamestnávateľov. Preto je hľadanie práce pre nich náročné a frustrujúce a často rezignujú a prácu si ani nehľadajú. Problémom však je počet odpracovaných rokov, ktorý sa im „tesne“ pred vstupom do dôchodku nemôže započítať, čím sa významne znižuje výška ich budúceho dôchodku. Ľahko sa potom stane, že aj v dôchodkovom veku sú často odkázaní na pomoc štátu v podobe dávok v hmotnej núdzi. Často problém svojej nezamestnanosti riešia aj odchodom z trhu práce do predčasného dôchodku.

Spomenutá veková skupina patrí na trhu práce k znevýhodneným skupinám a rovnako takto ju definuje aj zákon o službách zamestnanosti. Okrem spomenutej definície v zákone však žiadny samostatný nástroj aktívnej politiky trhu práce zacielený na túto skupinu v slovenskej legislatíve nie je. Prioritne sa táto skupina nezamestnaných zúčastňuje aktivačných prác (najčastejšie ak ide o dlhodobu nezamestnaných). Tie sú však veľmi málo naviazané na konkrétnu pracovnú pozíciu a stávajú sa tak kontraproduktívnymi a pre predmetnú skupinu nezamestnaných aj neužitočnými.

Problémom tak zostáva koncepcnejší prístup k problematike diskriminácie na trhu práce na základe veku. Napriek navrhovanému zmierneniu dôsledkov straty zamestnania nedôjde k zlepšeniu situácie týchto ľudí na trhu práce. Z pohľadu Inštitútu zamestnanosti je dôležité predchádzať tomu, aby sa niekto vo veku 55 rokov a viac vôbec na úrade práce ocitol. Tu však už nastupuje otázka prístupu spoločnosti k celoživotnému vzdelávaniu a k podpore flexibility trhu práce.

V oblasti podpory celoživotného vzdelávania by mali mať ľudia už aj nad 40 rokov nárok na príspevok pri snahe získať novú zručnosť alebo kvalifikáciu už aj počas toho ako pracujú. V oblasti flexibility trhu práce by malo vo významnejšej miere dochádzať k podpore práce na čiastočný úväzok, podpore zdieľania jedného pracovného miesta či práce z domu. Toto všetko by mali byť nástroje, ktoré by pomohli ľuďom nad 50 až 55 rokov veku udržať sa na trhu práce, zabezpečiť dostatočný dôchodok a predísť ich frustrácii a asociality z dôvodu neschopnosti uplatniť sa na trhu práce.

V priebehu posledných piatich rokov sa na Slovensku podstatne znížila nezamestnanosť mladých ľudí z takmer 40% v roku 2001 na 20,3% v roku 2007, avšak aj naďalej existuje veľa prekážok pre mladých ľudí pri hľadaní zamestnania. Miera nezamestnanosti mladých ľudí je stále vyše 20% a Slovensko sa tak zaraďuje na jedno z posledných miest v rámci krajín EÚ (Graf č.1). Takmer 60 % nezamestnaných ľudí vo veku 15 - 24 rokov si hľadá prácu viac ako jeden rok, v porovnaní s 21 % priemerom OECD. Pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, v roku 2006 bolo zamestnaných iba 26 % mladých ľudí v porovnaní so 42 percentným priemerom OECD.

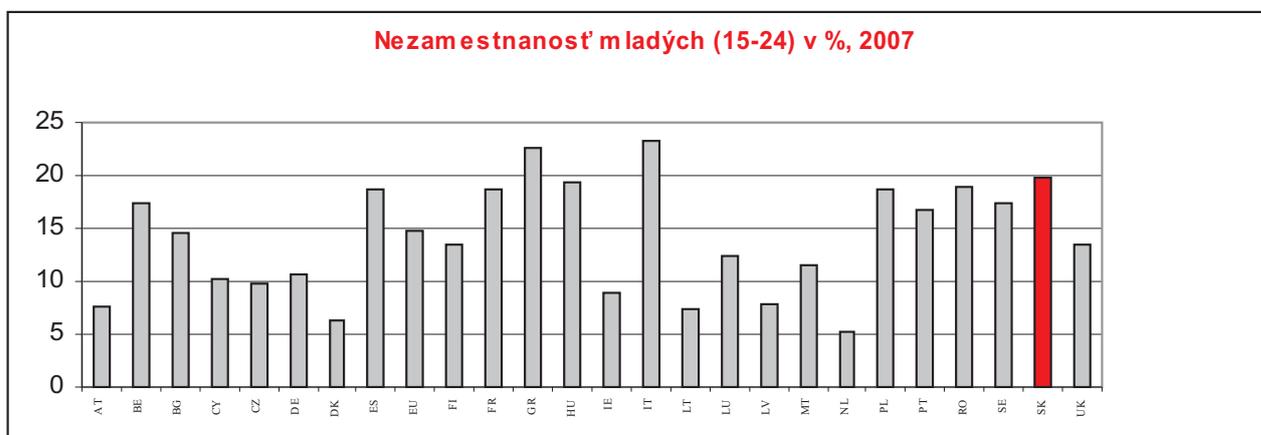
Pri zvyšovaní zamestnanosti mladých ľudí stále narážame na Slovensku na niekoľko prekážok na trhu práce. V prvom rade je problémom nedostatočné prepojenie vzdelávacieho systému s praxou s čím súvisí aj problematické umiestňovanie sa absolventov škôl na trhu práce. Z pohľadu nástrojov aktívnej politiky trhu práce je na mladých absolventov škôl zacielený najmä nástroj absolventská prax, ktorý umožňuje pol roka vykonávať prax u zamestnávateľa za príspevok vo výške minimálnej mzdy, ktorý vypláca príslušný úrad práce.

Pri pohľade na efektívnosť tohto nástroja bolo v roku 2007 vynaložených takmer 85 miliónov Sk finančných prostriedkov a počet zúčastnených bol 8 937. Podľa údajov ÚPSVaR sa na trhu práce za roky 2004 až 2007 umiestnilo len 9% UoZ, ktorí absolvovali spomenutý nástroj APTP. O slabšej zosúladenosti trhu práce a vzdelávania svedčí aj fakt, že v roku 2007 sa až 10% absolventov škôl zúčastnilo vzdelávania a prípravy pre trh práce, teda prešli znovu procesom preškolovania hneď potom, čo ukončili prípravu na povolanie.

Podľa správy OECD z júna 2007 je potrebné na Slovensku zvládnuť nasledujúce prekážky pri zlepšovaní uplatňovania mladých ľudí na trhu práce:

- Zabezpečiť účasť firiem na tvorbe učebných osnov a financovanie odborného vzdelávania. Firmy by sa mali zúčastňovať na financovaní odborného vzdelávania pre zníženie počtu nezaplnených pracovných miest na trhu práce.
- Zaviesť efektívny učňovský systém - tzv. duálne učňovské systémy, keď sa vyučovanie v škole strieda s učením sa na pracovisku.
- Podporovať terciárne odborné vzdelávanie. Zaviesť kratšie, menej teoretické terciárne vzdelávanie s profesijnou orientáciou.
- Zabezpečiť prístup nezamestnaných mladých ľudí k efektívnym verejným službám zamestnanosti. Verejné služby zamestnanosti by mali vyhľadávať mladých uchádzačov o prácu a vypracúvať návrhy prispôbené individuálnym potrebám. Mladým ľuďom s nízkou príp. nedostatočnou kvalifikáciou, ponúknuť doplnenie vzdelania v školách druhej šance a získanie pracovných skúseností vo firmách.
- Zmeniť absolventskú prax na program prípravy absolventov pre konkrétneho zamestnávateľa. Nezamestnaní mladí ľudia, najmä znevýhodnení by mali dostať príležitosť získať prvú formálnu kvalifikáciu vo firmách. Malo by ísť o kombináciu pracovných skúseností vo firmách s výučbou.
- Znížiť sociálne odvody za nízko platenú prácu. To by pomohlo zlepšiť perspektívy zamestnania nekvalifikovaných mladých ľudí, ako aj znížiť výskyt čiernej práce.
- Posilniť aktivačnú politiku pre mladých Rómov. Uplatňovať rôzne antidiskriminačné opatrenia v školách i na trhu práce.
- Podporiť vnútornú mobilitu. Využívať možnosti zamestnania v iných regiónoch.

**Graf č.1**



Zdroj: Eurostat

## Nezamestnaní podľa vzdelania

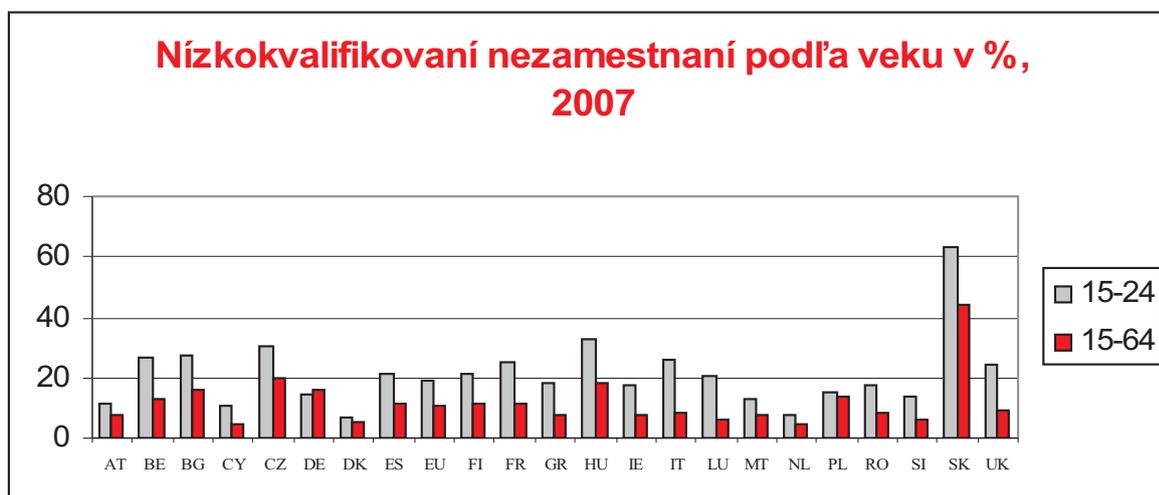
Predpokladom úspešného uplatnenia sa na trhu práce je vzdelanie. Pri pohľade na podiel vysokoškolsky vzdelaných na celkovom počte, vidíme, že tento rastie. Nezamestnanosť ľudí s univerzitným vzdelaním je na Slovensku pod priemerom Európskej únie. V roku 2007 to bolo 4,1 % v celej EÚ, na Slovensku bol ich podiel 3,4%.

Z pohľadu štruktúry nezamestnaných podľa vzdelania je najalarmujúcejšia miera nezamestnanosti ľudí so základným a nižším stredným vzdelaním. Podľa údajov Eurostatu je európsky priemer 10,4 %, kým na Slovensku je to až 41,5%, druhú najvyššiu má Poľsko s 15,5% nezamestnanými s takýmto vzdelaním.

Pri detailnejšom pohľade na vekové rozloženie nezamestnaných so základným vzdelaním zistíme, že podiel mladých ľudí s nízkym vzdelaním ktorí sú bez práce na celkovom počte ekonomicky aktívnych mladých vo veku 15-24 rokov, je až 68,3% (Graf č.2). Teda dvaja z troch neštudujúcich mladých ľudí sú nezamestnaní. V tomto ukazovateli nie sú zarátaní študujúci v tomto veku, ktorí sa nepovažujú za ekonomicky aktívne obyvateľstvo, čiže ide len o tých mladých, ktorí z rôznych dôvodov buď nedokončili vzdelávanie, alebo získali len veľmi nízku kvalifikáciu.

Vo vekovej skupine 25-39 rokov je miera nezamestnanosti ľudí so základným vzdelaním 61,7%, čo je opäť najvyššie číslo z celej EÚ, európsky priemer je 12,1%. Vo vekovej skupine 40-64 rokov je to 35,3% nezamestnaných so základným vzdelaním, priemer EÚ bol v roku 2007 len 7,6%.

**Graf č.2**



Zdroj: Eurostat

Aj na základe tejto štatistiky možno konštatovať, že uplatnenie ľudí s nízkym vzdelaním je na slovenskom trhu práce veľmi problematické. Vzhľadom na to, že táto skupina sa vyznačuje nízkou priestorovou mobilitou za prácou ako aj nízkou schopnosťou vzdelávať sa, tvorí aj jadro dlhodobo nezamestnaných.

V prípade nezamestnaných nízkokvalifikovaných mladých ľudí možno predpokladať, že

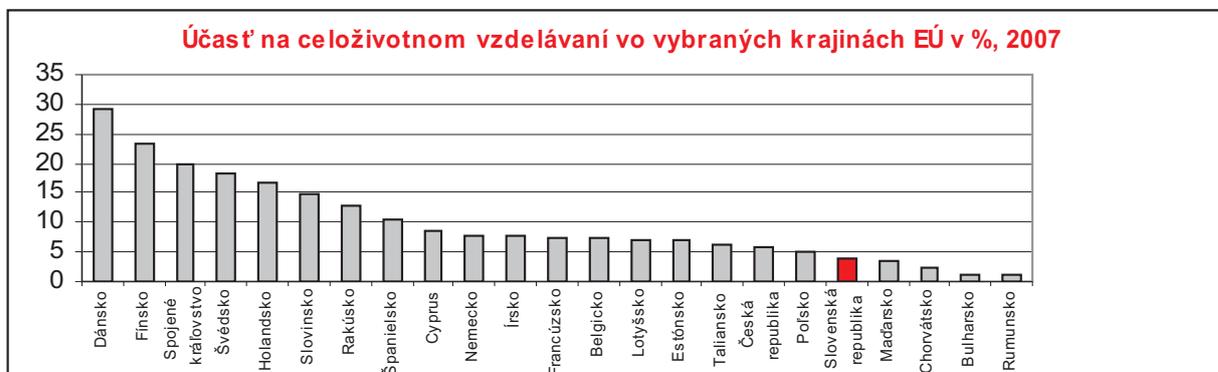
väčšina z nich pochádza zo sociálne slabších rodín a pravdepodobne sú dlhodobo bez práce už aj ich rodičia. V takom prípade je nutné nastaviť nástroje aktívnej politiky trhu práce tak, aby efektívne pomáhali uplatňovaniu dlhodobo nezamestnaných a nízkokvalifikovaných mladých ľudí na trhu práce.

**Graf č.3**



Zdroj: Eurostat

**Graf č.4**



Zdroj: Eurostat

**Nezamestnanosť mužov a žien**

Na Slovenskom trhu práce sa stále stretávame s nerovnosťami medzi mužmi a ženami. Ako odhaľujú aj dáta Eurostatu, rozdiel v zamestnanosti mužov a žien sa za pozorovaných 7 rokov na Slovensku zvýšil, ako v jednej z mála krajín EÚ 27. Slovensko pritom zaznamenalo najväčší nárast tohto ukazovateľa spomedzi všetkých krajín EÚ.

Kým v roku 2000 bola u nás celková zamestnanosť mužov 53,3 % a žien 42,8%, v roku 2007 vzrástla zamestnanosť mužov na 68,4%, ale zamestnanosť žien len na 53%.

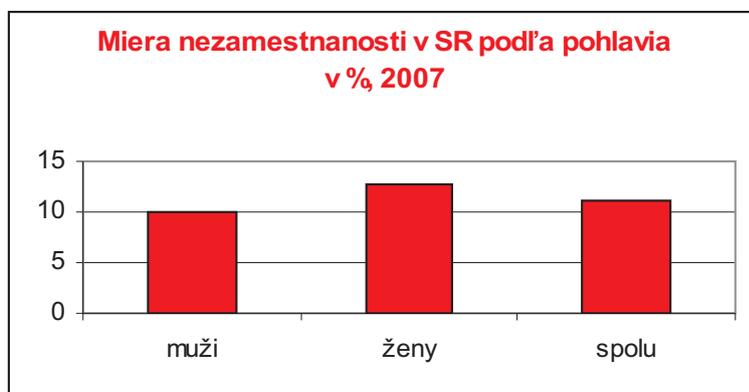
Pri pohľade na regionálne štatistiky zamestnanosti jasne vidieť, že najmenej rástla zamestnanosť žien na strednom a východnom Slovensku.

Podľa údajov Eurostatu pracovalo v roku 2000 na strednom Slovensku 40,3% žien a do roku 2007 vzrástlo toto číslo len o 0,4 percentuálneho bodu. Na východnom Slovensku bol dokonca zaznamenaný pokles zo 40,8% v roku 2000 na 40,2% v roku 2007.

Príčinou tohto nepriaznivého vývoja v zamestnanosti žien je najmä vysoká dlhodobá nezamestnanosť v regiónoch stredného a východného Slovenska, ktorá spôsobuje stratu pracovných návykov rovnako tak mužov ako žien a nezáujem pracovať sa prenáša aj na ďalšie generácie v rodine.

Druhým aspektom nízkeho podielu pracujúcich žien na trhu práce je aj slabé využívanie flexibilných foriem zamestnávania, ako je práca na polovičný pracovný úväzok, domácka práca, či zdieľanie pracovného miesta, ktoré vo väčšej miere napomáhajú zladeniu rodinného a pracovného života. Slovensko patrí ku krajinám, kde napríklad na polovičný úväzok pracuje len okolo 3% zamestnaných, pričom európsky priemer je viac ako 15%.

### Graf č.5



Zdroj: Eurostat

Podľa Eurostatu je hlavným dôvodom ekonomickej neaktivity žien v EÚ 27 starostlivosť o rodinu. V roku 2006 bola napríklad v EÚ 27 miera ekonomickej neaktivity žien vo veku 25 – 54 rokov 23,6% v porovnaní s 8,1% rovnakej skupiny ekonomicky neaktívnych mužov. Najnižšiu mieru ekonomickej neaktivity žien (25-54) v EÚ 27 vykazovalo Slovensko (13%), Švédsko (13,7%), Estónsko (14,3%), Dánsko a Fínsko (14,6%) a najvyššiu Malta (58,9%), Taliansko (35,7%), Grécko (30,9%) a Írsko (29,5%).

Rodinné dôvody sú príčinou ekonomickej neaktivity tejto skupiny žien v najnižšej miere vo Veľkej Británii (1,9%), Švédsku 2,1% a Dánsku (2,3%) a v najvyššej na Malte (45,9%), Írsku (23,1%) a Luxembursku (21,7%).

Miera ekonomickej neaktivity žien vo veku 15-24 bola v EÚ 27 zaznamenaná vo výške 59,4% v porovnaní s 52,5% ekonomicky neaktívnych mužov. Ekonomická neaktivita tejto skupiny žien sa pohybuje od 30,7% v Dánsku, 31,6% v Holandsku a 39,2% vo Fínsku po 76,9% v Litve, 76,6% v Maďarsku a 75% v Luxembursku.

Miera ekonomickej neaktivity žien vo veku 55-64 je v EÚ 62,9% v porovnaní s 43,8% tej istej skupiny ekonomicky neaktívnych mužov. Najnižšia bola vo Švédsku (30,4%), Estónsku (39,5%) a Fínsku (42,8%) a najvyššia na Malte (88,4%), v Poľsku (79,7%) a na Slovensku (79,1%)

\*\*\*\*\*

Porovnanie základných parametrov slovenského trhu práce so situáciou v iných krajinách Európskej únie jasne dosvedčuje že:

- dlhodobá nezamestnanosť je biľag slovenskej spoločnosti, ktorý ma závažné ekonomické a sociálne konzekvencie
- nezamestnanosť mladých, nízkokvalifikovaných ľudí je rastúci závažný problém, ktorý štatistické údaje presvedčivo dokladajú
- rozdiely v zamestnanosti podľa veku, vzdelania a pohlavia sú na Slovensku veľké

Tieto výzvy politiky trhu práce si jednoznačne vyžadujú zásadné zvýšenie efektívnosti aktívnej politiky trhu práce v súbehu so niekoľkonásobným zvýšením prostriedkov na ňu.

### **Použitá literatúra**

Zamestnanosť a sociálna politika, mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, č.6 a 7/2008, ISSN 1336 5053

Jobs for youth: Slovak republic, Správa OECD, 2007, dostupné na:  
<http://www.oecd.org/dataoecd/11/19/38788831.pdf>

Databáza Európskeho štatistického úradu Eurostatu, roky 2006-2008



## **II. časť**

### **Trh práce v procese globalizácie**



**Martin Kahanec**

Institute for the study of labor (IZA), Bonn a CELSI, Bratislava

## Globalizácia, migrácia a trh práce

**Abstrakt**

Tento krátky príspevok poukazuje na niektoré hlavné hľadiská slovenského trhu práce v súvislostiach globalizácie a migrácie pracovných síl, ako aj silnejúcej svetovej hospodárskej krízy. Nie je však cieľom tohto článku kauzálne analyzovať pozorované vzťahy.

**Úvod**

Európa bola a je križovatkou kultúr a národov. Procesy globalizácie zahrňujúce transnacionalizáciu výrobných činností, výmeny informácií a znalostí, ako aj tokov ľudského, finančného a fyzického kapitálu, majú hlboký dopad na fungovanie modernej spoločnosti. Rozširovanie Európskej únie posilňuje tieto procesy vytváraním spoločného ekonomického priestoru zahrňujúceho čoraz viac krajín.

Slovensko sa nachádza v centre tohto diania. Po rokoch izolácie za takzvanou železnou oponou bolo pre tieto globálne trendy na Slovensku rozhodujúcich niekoľko míľnikov: pád centrálne riadeného hospodárstva, politická liberalizácia, ako aj hospodárska a politická integrácia v rámci Európskej únie. Zavedenie eura v roku 2009 ďalej posilní tento vývoj.

V nasledujúcich kapitolách poukážem na niektoré hlavné hľadiská slovenského trhu práce v súvislostiach globalizácie a migrácie pracovných síl. Nie je však cieľom tohto článku kauzálne analyzovať pozorované vzťahy.

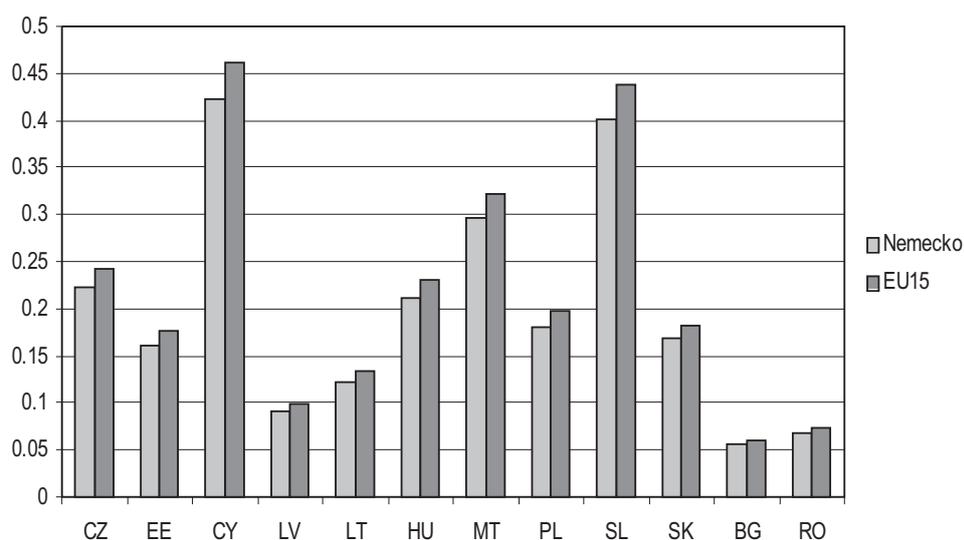
**Slovensko v medzinárodných súvislostiach**

Z pohľadu globálnych ekonomických vzťahov sa dá Slovensko charakterizovať ako malá otvorená ekonomika. Slovensko je členom EÚ od mája 2004, členom OECD, NATO, a ďalších medzinárodných organizácií. V tvorbe hrubého domáceho produktu (HDP) a Indexu ľudského rozvoja OSN sa radí medzi vyspelé krajiny, avšak v porovnaní so západnou Európou stále zaostáva. Na druhej strane, Slovensko dosahuje výrazne lepšie ekonomické a sociálne parametre ako mnohé krajiny na východ alebo juhovýchod: Ukrajina, Bielorusko, Moldavsko, krajiny strednej Ázie, ale aj Bulharsko a Rumunsko. Podobne ako Maďarsko, Poľsko, alebo Česká republika je teda Slovensko, čo sa týka stupňa rozvoja, krajinou nachádzajúcou sa niekde na pomedzí Západu a Východu.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Podľa štatistík Medzinárodného menového fondu sa Slovensko radí na 42. miesto v tvorbe HDP, 41

Migrácia ľudí za lepšími pracovnými možnosťami, vzdelaním a sociálnymi istotami do vyspelejších krajín Európy, ale aj zámoria, je jednou z najvýraznejších charakteristík procesu globalizácie na Slovensku. Emigrácia sa zintenzívnila najmä po vstupe Slovenska do EÚ, keď niekoľko pôvodných členov EÚ (EÚ15) otvorilo svoje trhy práce občanom Slovenska.<sup>2</sup> Jedným z najvýraznejších faktorov ťahu (pull-factor) migrácie zo Slovenska do starých krajín EÚ bol rozdiel v mzdách. Graf 1 znázorňuje výšku miezd v krajinách pristúpivších k EÚ v roku 2004 v porovnaní s priemerom EÚ15 a Nemeckom. Podľa tohto grafu mzdy na Slovensku dosahovali menej ako 20 percent západoeurópskych miezd, čím Slovensko zaostávalo aj za susednými krajinami, ktoré vstúpili do EÚ súčasne so Slovenskom. Podobne nelichotivý bol pohľad na mieru nezamestnanosti, jeden z hlavných faktorov tlaku (push-factor) migrácie. V tomto parametri v roku 2004 Slovensko ďaleko prekonal svojich susedov, s výnimkou Poľska (Graf 2).

**Graf 1. Náklady na prácu v EÚ12 ako podiel nákladov v Nemecku a EÚ15, 2004** Priemerné hodinové mzdy v priemysle a službách pracovníkov s plným pracovným úväzkom v podnikoch s viac ako 10 zamestnancami. Údaje za Írsko nie sú zahrnuté v údajoch pre EÚ15.

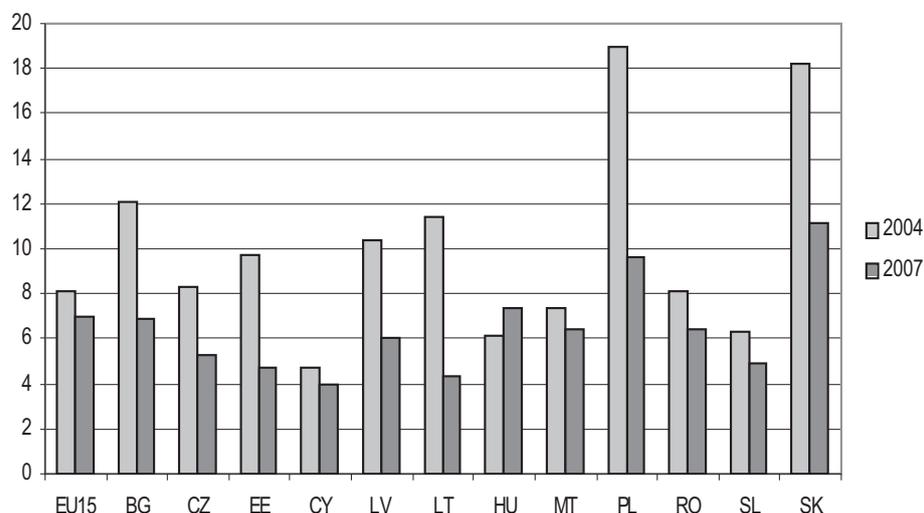


Zdroj: Eurostat.

<sup>2</sup> Írsko, Veľká Británia, ako aj Švédsko otvorili svoje trhy práce pre občanov Slovenska hneď po vstupe v roku 2004. V roku 2006 otvorili svoje trhy práce Španielsko, Fínsko, Grécko, Portugalsko, Taliansko a Holandsko. Belgicko, Francúzsko, Luxembursko a Dánsko taktiež zjednodušili prístup v svoj trh práce v tom istom roku. Iba Nemecko a Rakúsko naďalej uplatňujú obmedzenia na trhu práce pre občanov Slovenska v plnom rozsahu aj v roku 2008, bez vyhládok na ich liberalizáciu pred rokom 2011.

**Graf 2: Miera nezamestnanosti v EÚ12**

Ročné údaje, sezónne neupravené. Miera nezamestnanosti vypočítaná ako podiel počtu nezamestnaných na pracovnej sile.



Zdroj: Eurostat (Population and Social Conditions)

**Rozsah a charakter migrácie**

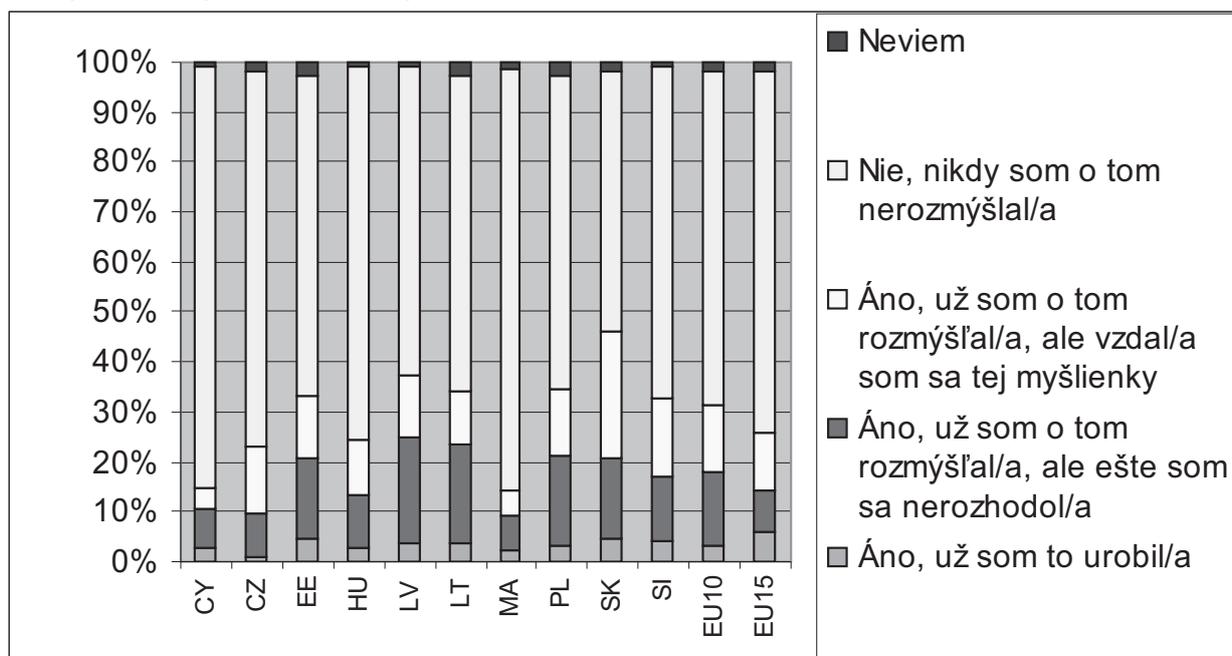
Z pohľadu teoretického chápania migračných tokov patria medzi hlavné makroekonomické činitele migrácie očakávané rozdiely v príjmoch a mzdách, životných nákladoch, miere nezamestnanosti, kvalite verejných statkov a štedrosti sociálneho zabezpečenia (Harris and Todaro, 1970; Borjas 1999; Brücker et al., 2002). Z individuálneho hľadiska sú hlavnými faktormi migračných tokov ľudský kapitál (Becker, 1964), rodina (Mincer, 1978), asymetrické informácie (Stark, 1991), diverzifikácia rizika v domácnosti (Stark, 1991), sociálne siete (Massey, 1990) a samoselekcia (Borjas, 1987; Chiswick, 1999). Bauer a Zimmermann (1999) popisujú dopytové pull-faktory a ponukové push-faktory migrácie. Kahanec a Zimmermann (2008) detailne analyzujú dopady migrácie na európske trhy práce po rozšírení EÚ.

V slovenských podmienkach tieto faktory predpovedajú emigráciu do rozvinutých krajín západnej Európy, najmä do tradičných krajín ako Nemecko a Rakúsko, po roku 2004 však najmä do Veľkej Británie a Írska. Z demografického hľadiska môžeme očakávať najmä odchod mladých a ekonomicky aktívnych ľudí, prevažne z nižších vzdelanostných skupín, ale aj vysokokvalifikovaných pracovníkov a ľudí z chudobnejších regiónov Slovenska. Aj keď Slovensko zatiaľ nie je typickou destináciou pre imigrantov, v stredno- až dlhodobom horizonte môžeme očakávať prílev pracovníkov z jazykovo blízkych krajín na nižšom stupni ekonomického vývoja (napríklad z Ukrajiny), ako aj z krajín, z ktorých sa už na Slovensku nachádzajú významné komunity imigrantov (napríklad Vietnam). Do akej miery pre nich Slovensko bude a zotrvá cieľovou krajinou bude závisieť najmä od rýchlosti konvergencie slovenskej ekonomiky k najvyspelejším svetovým ekonomikám.

Je však čisto empirickou otázkou, do akej miery sa faktory ťahu a tlaku prejavujú v zámeroch emigrovať a v skutočných migračných tokoch. Z údajov Eurobarometra vyplýva, že od roku 2002 do roku 2005 v nových členských krajinách výrazne stúpli zábery emigrovať do iných krajín EÚ, ako aj do krajín mimo EÚ, ktoré však stúpli o niečo menej. Čo sa týka Slovenska, zábery emigrovať do krajín mimo EÚ zostali na približne rovnakej úrovni (okolo 10 percent populácie vo veku medzi 16 a 64 rokov, okrem dôchodcov a študentov), zatiaľ čo zábery emigrovať do iných krajín EÚ stúpli viac ako dvojnásobne (rádovo z desať na dvadsať percent predmetnej populácie). Tieto výsledky poukazujú na význam vstupu do EÚ: zvýšenie záujmu o migráciu v rámci Európy. Graf 3 detailne znázorňuje emigračné zábery obyvateľov EÚ12 emigrovať do inej krajiny EÚ. Tento graf ukazuje, že obyvatelia Slovenska pomerne silne inklinujú k emigrácii, avšak aj to, že pomerne veľa ľudí túto myšlienku zvažovalo, ale sa jej vzdalo.

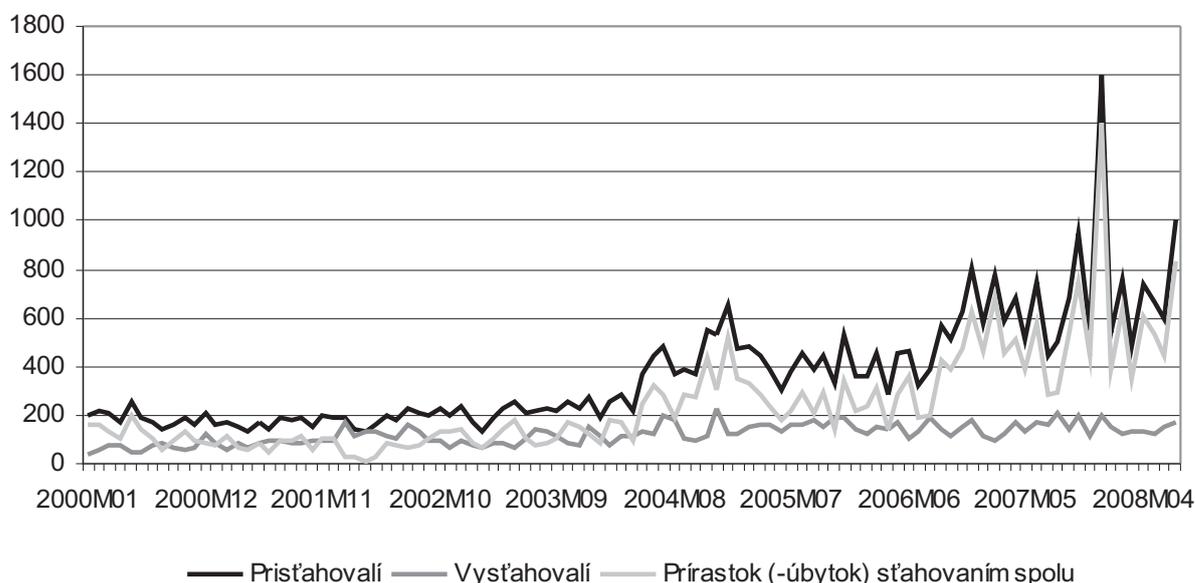
### Graf 3. Zábery emigrovať

Odpovede na otázku "Už ste uvažovali o presťahovaní sa do inej členskej krajiny EÚ kvôli práci?", v percentách respondentov, Február-Marec 2006.



Zdroj: Eurobarometer

Ako sa tieto migračné zábery prejavujú v skutočných tokoch prisťahovaných a vystávaných? Graf 4 prezentuje údaje Štatistického úradu Slovenskej republiky. Podľa týchto údajov sa zo Slovenska prisťahovalo a vystáhalo okolo 200 ľudí mesačne medzi rokmi 2000 a prvým polrokom roku 2004. Zatiaľ čo počty vystávaných zostali na rovnakých úrovniach aj po roku 2004, počty prisťahovaných pomerne rýchlo stúpali až na hodnotu 1000 ľudí v júli 2008. December 2007 priniesol až vyše 1600 prisťahovaných. Je však otázne, ako presne tieto údaje mapujú skutočné toky migrantov. Zatiaľ čo počet prisťahovaných je pomerne presne zachytený, keďže imigranti sa fyzicky na území Slovenska nachádzajú a majú povinnosť prihlásiť sa k pobytu, počet vystávaných je merateľný oveľa ťažšie.

**Graf 4. Počet príst'ahovaných a vyst'ahovaných**

Zdroj: ŠÚ SR

Presnejšou metódou je meranie počtu vyst'ahovaných občanov Slovenska v cieľovej krajine. Jednou z najvýznamnejších cieľových krajín pre Slovákov je Veľká Británia. Register pracovníkov vo Veľkej Británii (Workers Registration Scheme) pomerne presne meria počet príst'ahovaných do Veľkej Británie po rozšírení EÚ. Podľa tohto registra sa v Británii zaregistrovalo od mája 2004 do júna 2008 okolo 90.000 pracovníkov zo Slovenska. Aj tu je však nutné zdôrazniť, že v Británii je pravdepodobne mnoho príst'ahovalcov zo Slovenska, ktorí nie sú registrovaní a buď nepracujú (napríklad študenti) alebo pracujú v takzvanej šedej ekonomike. Zaujímavým ukazovateľom podčiarkujúcim zintenzívnenie tokov ľudí medzi Slovenskom a Veľkou Britániou je počet leteckých pasažierov do Veľkej Británie zo Slovenska, ktorý stúpol z niečo vyše 100.000 v roku 2004 na viac ako pol milióna v roku 2007.<sup>3</sup> Aj keď je pomerne ťažké zmapovať počty vyst'ahovaných do rôznych krajín Európy a sveta, medzi destinácie s najväčším počtom príst'ahovaných alebo dočasne pracujúcich občanov Slovenska určite patria Česká republika, Nemecko, Írsko, USA, a Rakúsko. Vo všeobecnosti môžeme tvrdiť, že rozšírenie EÚ a sprístupnenie západoeurópskych trhov práce slovenským občanom má za dôsledok zvýšený odliv pracovnej sily zo Slovenska.

Aj keď problematika emigrácie zo Slovenska je v súčasnosti prominentnejšou témou ako imigrácia na Slovensko, počty príst'ahovalcov na Slovensko sú nezanedbateľné, a čo je dôležitejšie, v strednodobom horizonte môžeme očakávať ich rýchle zvyšovanie, najmä s ohľadom na hospodársku konvergenciu Slovenska k vyspelým krajinám EÚ a sveta. V súčasnosti na území Slovenska tvoria významné skupiny príst'ahovalcov z nečlenských krajín EÚ občania Kórei, Vietnamu, Číny, Ukrajiny, Ruska a Srbska.

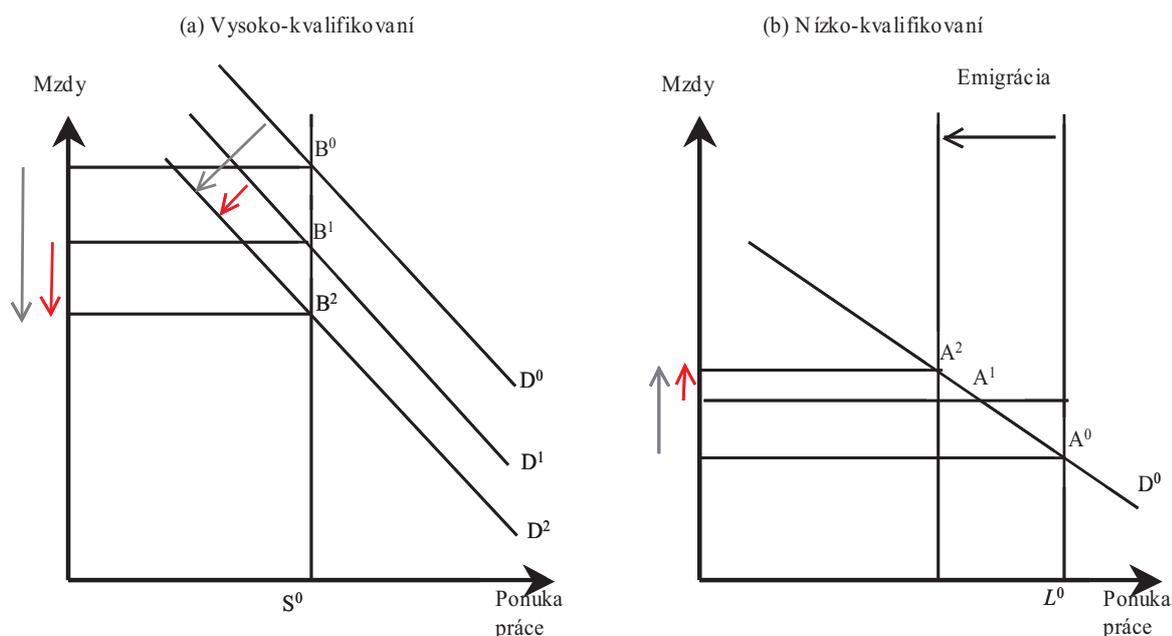
<sup>3</sup> Podľa údajov Civil Aviation Authority.

## Dopady migrácie na trh práce

Ako vplýva odliv pracovnej sily na slovenský trh práce? Z teoretického hľadiska je emigrácia (ne-)prospešná pre produkčné faktory, ktoré sú substitúty (komplementy) emigrujúcej pracovnej sily (Chiswick, Chiswick and Karras, 1992; Chiswick, 1980, 1998). Tento argument je zobrazený v Grafe 5. Emigrácia nízko-kvalifikovanej pracovnej sily zníži ponuku na trhu práce s touto pracovnou silou a tým zníži nezamestnanosť alebo zvýši mzdy nízko-kvalifikovaných pracovníkov (alebo oboje). Za predpokladu, že nízko- a vysoko-kvalifikovaní pracovníci sú komplementárni vo výrobnom procese, odliv nízko-kvalifikovanej pracovnej sily zníži dopyt po vysoko-kvalifikovanej pracovnej sile, a tým vytvorí tlak na znižovanie miezd (prípadne zvyšovanie nezamestnanosti) na trhu s vysoko-kvalifikovanou pracovnou silou. Ďalšími dopadmi emigrácie je zníženie agregátneho dopytu a, v dlhodobom horizonte, aj zmena správania sa investorov s ohľadom na umiestňovanie technologicky náročnej výroby na Slovensko (napríklad v prípade odlivu mozgov).

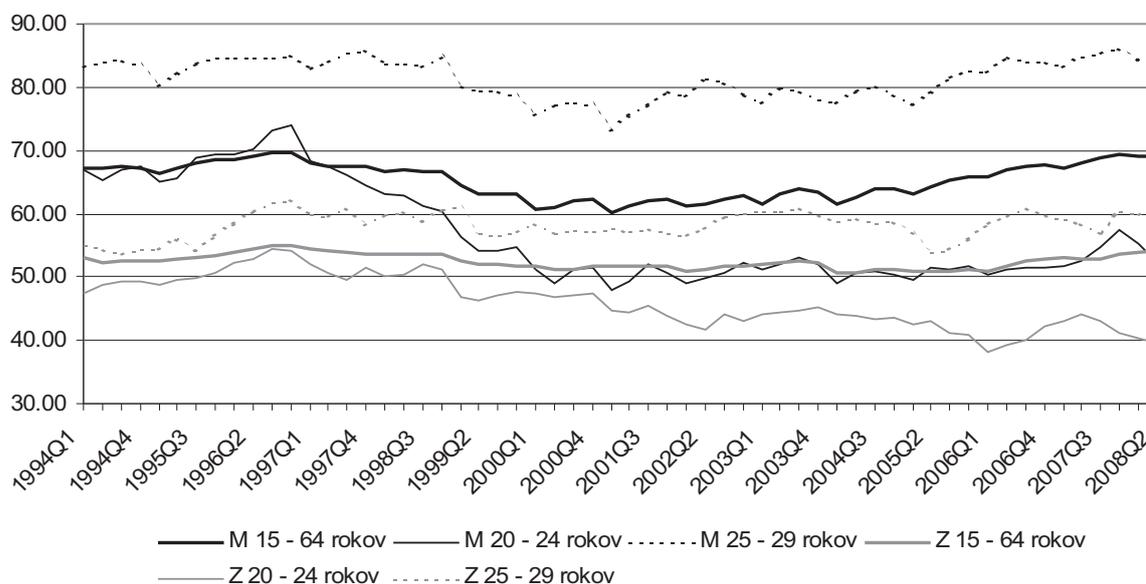
Emigrácia pracovnej sily má ďalšie dopady na systém sociálneho zabezpečenia a hospodársky rast. Emigrácia (najmä mladej a vzdelanej) pracovnej sily znižuje počet prispievateľov do systém sociálneho zabezpečenia. Odliv mozgov (brain drain) môže znížiť potenciál rastu. Cirkulácia mozgov (brain circulation) v dlhodobom horizonte má však opačný, a teda pozitívny efekt: pracovníci, ktorí sa na Slovensko vrátia, donesú na Slovensko skúsenosti a vedomosti, ktoré nadobudli v zahraničí. Ďalším pozitívnym faktorom sú peňažné prostriedky, ktoré Slováci zarábajúci v zahraničí posielajú na Slovensko, takzvané remitencie. Najmä ak sa použijú na investičné účely. Remitencie však môžu mať aj negatívne účinky, ak napríklad odrádzajú členov rodiny prijímajúcej remitencie pracovať.

**Graf 5. Vplyv emigrácie na trh práce**

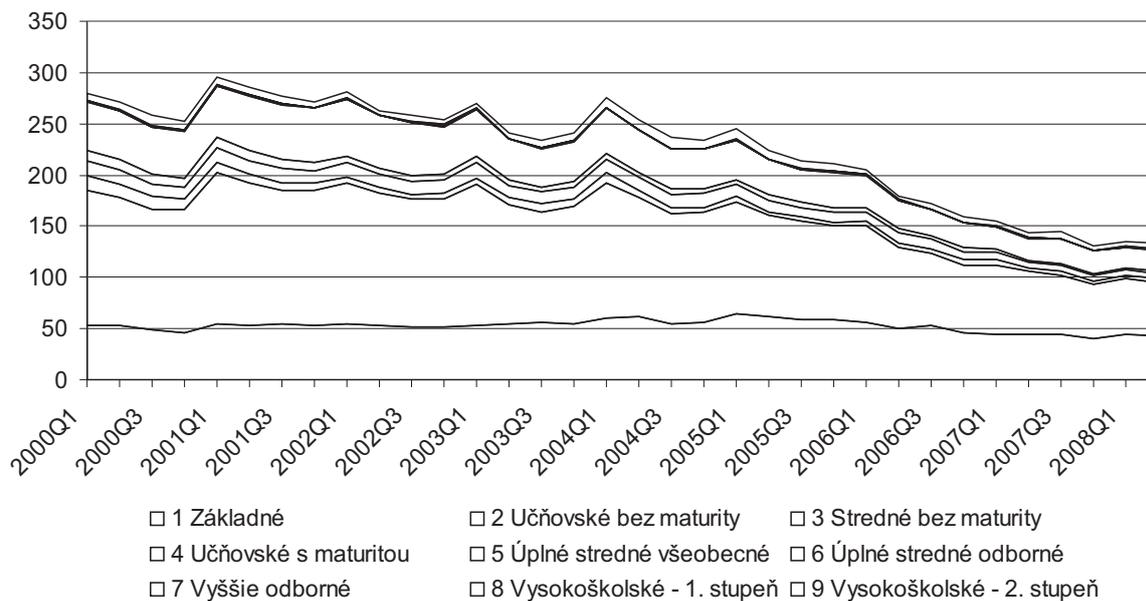


Aj keď informácie o skutočných kauzálnych dopadoch migrácie na slovenský trh práce nie sú dostupné, je zaujímavé pozrieť sa na vývoj niektorých hlavných parametrov slovenskej ekonomiky. Grafy 6 až 8 ukazujú vývoj zamestnanosti, nezamestnanosti, a index reálnej mzdy. Agregátne dáta ukazujú, že rozšírenie EÚ nemalo zjavne badateľný vplyv na mieru zamestnanosti, ktorá pokračovala v nastúpenom pozitívnom trende od prelomu milénia pre hlavné vekové skupiny mužov aj žien. Avšak zrýchlenie tempa poklesu miery nezamestnanosti súčasne so vstupom Slovenska do EÚ môže súvisieť s dopytovými faktormi, ale aj s emigráciou. V súlade s teoretickými predpovedami, index reálnej mzdy začal po období stagnácie znovu stúpať v rovnakom čase ako sa zvýšil odliv pracovníkov po vstupe Slovenska do EÚ. Aj keď tieto pozorovania nedokazujú kauzálne súvislosti, sú v súlade s hypotézou, že vstup Slovenska do EÚ a následná emigrácia pracovných síl znížila nezamestnanosť a zvýšila mzdy v slovenskom hospodárstve.

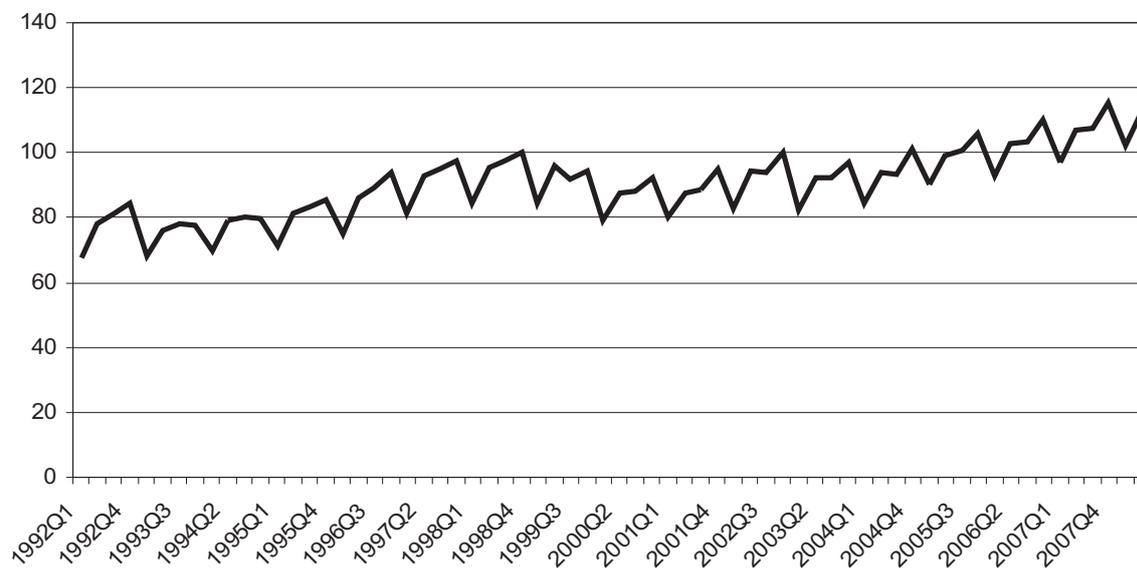
**Graf 6. Miera zamestnanosti**



Zdroj: ŠÚ SR, Poznámky: M – muži, Z – ženy

**Graf 7. Miera nezamestnanosti**

Zdroj: ŠÚ SR

**Graf 8. Index reálnej mzdy**

Zdroj: ŠÚ SR

## Zhrnutie a výhľady v súvislostiach hospodárskej krízy

Z krátkodobého hľadiska môžeme zdôrazniť najmä dôsledky emigrácie na znižovanie miery nezamestnanosti, zvyšovanie miezd, zvyšovanie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku a transfer finančných prostriedkov na Slovensko v podobe remitencií. V stredno- až dlhodobom horizonte môžeme očakávať prílev pracovnej sily z tretích krajín, ako napríklad Ukrajiny, Balkánu, alebo niektorých ázijských krajín.

V dlhodobom horizonte môže mať odliv mladej a kvalifikovanej pracovnej sily negatívny dopad na hospodársky rast, demografickú situáciu, verejný rozpočet a systém sociálneho zabezpečenia. Pozitívne efekty však môžu nastať v dôsledku cirkulácie mozgov (brain circulation a brain gain).

V súvislosti so svetovou hospodárskou krízou, ktorej dopady sa už prejavujú aj na Slovensku, by bolo zaujímavé vedieť, ako zasiahne slovenský trh práce a migráciu. V tomto odstavci sa pokúsím načrtnúť hlavné možnosti ďalšieho vývoja.

Pokles hodnoty svetových akciových indexov, ako aj kríza trhu nehnuteľností v niektorých vyspelých ekonomikách, znižujú možnosti podnikateľských subjektov, ale aj bežných obyvateľov, získať financie na investície. Prudký pokles takzvaného Baltic Dry Indexu, ktorý vyjadruje cenu medzinárodnej nákladnej prepravy, predpovedá ďalšie významné spomalenie medzinárodného obchodu. Pokles ceny akcií medzinárodných prepravcov zase napovedá, popri iných faktoroch, že vyhliadky dopytu po medzinárodnej preprave osôb sú negatívne.

Aký vývoj migrácie a trhu práce môžeme v tomto kontexte očakávať? V prvom rade môže dojsť k zmene paradigmy a uzatvoreniu hraníc pre imigrantov z tretích krajín, najmä v krajinách najvýraznejšie zasiahnutých krízou (Veľká Británia, Írsko, USA). Aj keď v rámci EÚ by sa takéto uzatvorenie hraníc priamo netýkalo občanov Slovenska, jeho psychologický efekt na zamestnávateľov by mohol mať za dôsledok obmedzené možnosti zamestnať sa v týchto krajinách. Na druhej strane, miesta neobsadené občanmi tretích krajín by sa mohli uvoľniť pre občanov Slovenska. Celkový efekt ekonomickej krízy sa však určite odrazí na menšom počte voľných miest a raste nezamestnanosti vo väčšine krajín. Dôsledkom by mohla byť migrácia Slovákov z viac do menej zasiahnutých krajín, ale aj ich návrat zo zahraničia na Slovensko. Zatiaľ čo tieto migračné pohyby by pôsobili ako stabilizátory trhov práce v cieľových krajinách z pohľadu možnej nezamestnanosti, na Slovensku by mohol živelný návrat pracovnej sily spôsobiť v krátkodobom horizonte významný nárast nezamestnanosti a pokles miezd. Z stredno- až dlhodobého hľadiska by však skúsenosti a vedomosti navrátilších sa pracovníkov mohli prispieť k ekonomickému rozvoju a stabilite systému sociálneho zabezpečenia na Slovensku.

**Použitá literatúra:**

- Bauer, T. a K. F. Zimmermann. 1999. *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe*, IZA Research Report No. 3.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital*, New York, National Bureau of Economic Research.
- Borjas, G. J. 1987. "Self-Selection and the Earnings of Immigrants", *American Economic Review* 77: 531-553.
- Borjas, G. J. 1999. "Immigration and Welfare Magnets", *Journal of Labor Economics* 17(4): 607-637.
- Brücker, H., G. S. Epstein, B. McCormick, G. Saint-Paul, A. Venturini a K. F. Zimmermann. 2002. "Managing Migration in the European welfare state", In T. Boeri, G. Hanson and B. McCormick (eds.), *Immigration Policy and the Welfare System*, Oxford University Press, Oxford.
- Chiswick, B. R. 1999. "Are Immigrants Favorably Self-Selected?", *American Economic Review*, 89: 181-185.
- Harris, J. R. a M. P. Todaro. 1970. "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis", *The American Economic Review* 60(1): 126-142.
- Kahanec, M. a K. F. Zimmermann. 2008. "Migration in an enlarged EU: A challenging solution? ", esej pripravená k piatemu výročiu rozšírenia EÚ pre Európsku komisiu.
- Massey, D. S. 1990. "Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration", *Population Index*, 56: 3-26.
- Mincer, J. 1978. "Family Migration Decisions", *Journal of Political Economy*, 86(5): 749-73.
- Stark, O. 1991. *The Migration of Labour*, Oxford: Basil-Blackwell.

**Michal Páleník, Monika Martišková**

Inštitút zamestnanosti

## Výdavky na politiku trhu práce

Pohľad na štruktúru výdavkov na politiku trhu práce na Slovensku jasne ukazuje na silné a slabé miesta pri vynakladaní finančných prostriedkov do tejto oblasti. Slovenský trh práce výrazne trpí vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti, čo môžeme chápať najmä ako dôsledok štrukturálnych zmien, kde nezamestnaní potrebujú rekvalifikáciu, no podľa zverejnených údajov, vynakladáme na vzdelávanie nezamestnaných takmer najmenej finančných prostriedkov z celej EÚ.

Celá Európska únia vynakladá podľa Eurostatu 1,9% HDP na politiku trhu práce (aktívnu aj pasívnu). Z tohto množstva je v európskom priemere 57% finančných prostriedkov vynakladaných na pasívnu podporu nezamestnaných, 26% na aktívnu politiku trhu práce a 11% na podporu služieb zamestnanosti.

Podľa údajov Eurostatu za rok 2006 najviac na politiku trhu práce (PTP) dáva Nemecko, 3% HDP avšak až 2% z HDP tu smerujú na priamu podporu nezamestnaných vo forme dávok. Podobne sú na tom aj Holandsko, Belgicko a Francúzsko. Podiel výdavkov na pasívnu PTP prevyšuje takmer vo všetkých krajinách 50% okrem Bulharska, Litvy a Českej republiky. Slovensko vynakladá sumárne na politiku trhu práce 0,65% HDP (Graf č.1).

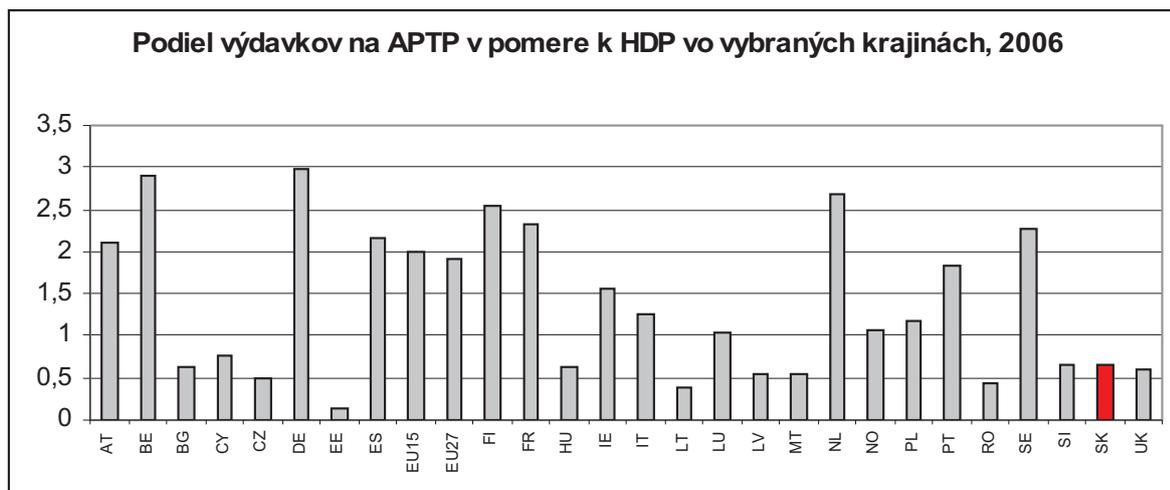
Výdavky na služby zamestnanosti, teda servis pre tých, ktorí si hľadajú prácu a kde sú zahrnuté aj náklady na chod úradov práce tvoria vo väčšine krajín najmenšiu časť zo všetkých výdavkov. Výnimku tvorí Veľká Británia, kde tieto výdavky sú vyššie ako výdavky na podporu v nezamestnanosti.

Prostriedky vynakladané priamo na aktívnu politiku trhu práce (AFTP) vo väčšine krajín nepresahujú 1% HDP. Nad túto hranicu sa dostalo iba Švédsko, relatívne vysoké boli výdavky aj v Belgicku, Holandsku a Fínsku (vyše 0,7% HDP). Naopak, najnižšie sú na Malte, Cypre, v Estónsku a Veľkej Británii, kde je to menej ako 0,1% HDP.

### Výdavky na politiku trhu práce na Slovensku

Štruktúra výdavkov na jednotlivé súčasti politiky trhu práce je na Slovensku veľmi podobná európskemu priemeru. Na aktívne opatrenia dávame 21,9% zo všetkých výdavkov a 26,4% ide na služby zamestnanosti vrátane réžie úradov práce.

Na pasívnu politiku dávame približne 51,8% výdavkov, avšak keď sa pozrieme na jednotlivé položky, zistíme že ide o veľmi netypické zloženie výdavkov. Na podporu v nezamestnanosti a ďalšie dávky ide 17,8%, čo je najnižší podiel z celej EÚ a na vyplácanie predčasných dôchodkov, ktoré chápeme ako výdavok pasívnej politiky trhu práce (PPTP), ide zasa naopak takmer najviac z celej EÚ až 33,3% (v Poľsku je to 38,8%). Vo väčšine krajín EÚ smeruje na podporu nezamestnaných najčastejšie vyše 50% z výdavkov na PPTP a predčasné dôchodky tvoria okolo 10% priemerne.

**Graf č. 1**

Zdroj: Eurostat

### **Výdavky na vzdelávanie nezamestnaných sú nízke**

Z aktívnych opatrení najčastejšie využívajú európske krajiny vzdelávanie a tréning nezamestnaných, až 41% z výdavkov na APTP smeruje do týchto oblastí. Najviac vynakladá Estónsko a Rakúsko (až 86%, resp. 74%) a naopak najmenej vynakladá Slovensko a Česká republika (menej ako 10% z výdavkov na APTP). Z pomedzi všetkých krajín pritom Slovensko vynakladá na toto opatrenie APTP najmenej, len 6,8% napriek najvyššej nezamestnanosti.

V zákone č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti je niekoľko paragrafov, ktoré upravujú vzdelávanie nezamestnaných, ako aj preškolenie zamestnancov. Na prípravu a vzdelávanie pre trh práce UoZ a ZoZ išlo v roku 2007 vyše 64 milióna Sk a vzdelávanie absolvovalo 8 890 ľudí, na trhu práce sa však umiestnilo len 18% z týchto ľudí. Oveľa viac využívaným nástrojom bola teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a zručností, kde bolo vynaložených 238,5 milióna Sk na podporu 12 500 zamestnancov.<sup>1</sup> Toto opatrenie je pritom veľmi efektívne a pomáha predchádzať prepúšťaniu a štruktúrnej nezamestnanosti.

### **Zamestnávateľia**

Druhým najvyužívanejším nástrojom APTP je v EÚ podpora zamestnávania nezamestnaných, najčastejšie stimulmi pre zamestnávateľov, aby prijímali do zamestnania uchádzačov o zamestnanie (UoZ). Navyše na tento nástroj vynakladá Cyprus (62%) Luxembursko a Rumunsko (51%), Španielsko(50%), európsky priemer je 42%. Slovensko podporuje umiestňovanie sa UoZ na trhu práce len 16% z celkových výdavkov na APTP.

Na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ je v zákone o službách zamestnanosti uvedených viacero nástrojov, ktoré sa lepšie dajú deliť podľa skupín znevýhodnených pre ktorých sú určené. Ide najmä o podporu zamestnávania absolventov škôl (príspevok na absolventskú prax), podpora zamestnávania ľudí nad 50 rokov (príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce), podpora dlhodobu

<sup>1</sup> Kaniánsky, B.:Aktívna politika trhu práce v roku 2007. In: Sociálna politika a zamestnanosť, mesačník ÚPSVaR, jún 2008, ISSN:1336 5053

nezamestnaných (príspevky na rekvalifikáciu a zaškoľovanie), či podpora zdravotne postihnutých (príspevok na pracovné uplatnenie a udržanie občana zo ZP, príspevok na chránenú dielňu). Všetky tieto príspevky môžu čerpať práve zamestnávateľa. V roku 2007 presiahla suma čerpania týchto príspevkov 1 mld. Sk.

### **Aktivačné práce**

Priame vytváranie pracovných miest, čo zahŕňa tvorbu pracovných miest pomocou verejných financií vrátane aktivačných a verejnoprospečných prác je v európskom priemere na úrovni 14%. Najviac na toto opatrenie dávajú prostriedky Bulharsko (74%), Slovinsko (41%), Belgicko (40%) a Slovensko (38,1%). Naopak najmenej dávajú Poľsko, Taliansko, Estónsko, Cyprus a Holandsko. Na Slovensku je tento nástroj APTP veľmi často využívaný, väčšina nezamestnaných sa zúčastňuje na aktivačných prácach, ktoré spadajú práve do tejto kategórie.

Podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ide na toto opatrenie APTP na Slovensku najviac finančných prostriedkov vôbec. V roku 2007 to bolo 985 miliónov Sk a zapojených bolo 257 299 UoZ, z čoho sa však na trhu práce umiestnilo len 8,5 %. Inštitút zamestnanosti už dlhšie upozorňuje na neefektívnosť vynakladania finančných prostriedkov na tento nástroj aktívnej politiky trhu práce. Za vhodnú alternatívu považuje existenciu sociálnych podnikov, ktoré v sebe komplexne integrujú budovanie pracovných návykov v reálnych podmienkach u konkrétneho zamestnávateľa a zároveň pripravujú UoZ - zamestnanca na otvorený trh práce.

Vzhľadom na to, že ešte nemáme k dispozícii výsledky práce prvých ôsmich sociálnych podnikov, ktoré s takýmto štatútom pôsobia od marca 2008, nie je možné vyhodnotiť reálnu účinnosť tohto nástroja. Podľa plánov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny by mala byť nová legislatíva upravujúca činnosť a fungovanie sociálnych podnikov hotová do konca roka 2009. V tom čase by do nej mali byť implementované už aj poznatky vychádzajúce z praxe 8 pilotných sociálnych podnikov.

### **Zamestnávanie zdravotne postihnutých**

Podpora zamestnávania zdravotne postihnutých tvorí v EÚ približne 12% výdavkov z nástrojov APTP. V rôznych krajinách sú tieto výdavky veľmi odlišné, čo odráža aj postoj k problematike zamestnávania zdravotne postihnutých ľudí. Najviac dávajú na toto opatrenie Holandsko (65%), Poľsko (44%) a Česká republika (42%). Ale vo väčšine krajín je to len menej ako 10% z výdavkov na APTP. Slovensko vynakladá na podporu zamestnávania zdravotne postihnutých 8,1%.

Podľa údajov ÚPSVaR bolo zamestnávanie zdravotne postihnutých podporené sumou 388 miliónov Sk, pričom podporených bolo takmer 4000 zdravotne postihnutých. Najčastejšie využívaným nástrojom na podporu nezamestnaných je podľa našej legislatívy príspevok na zriadenie a prevádzkovanie chránenej dielne.

### **Samozamestnávanie**

Opatrenia APTP zamerané na podporu podnikania a samozamestnávania nezamestnaných sú na Slovensku podľa štatistiky Eurostatu druhé najvyužívanejšie z pohľadu štruktúry výdavkov na APTP, hneď po tvorbe pracovných miest pomocou aktivačných prác. Na tieto nástroje APTP vynakladáme najviac z celej EÚ, a to až 31% výdavkov, európsky priemer je 7,7%.

Ako vyplýva zo štatistík ÚPSVaR, na podporu samozamestnávania išlo v roku 700 miliónov Sk, pričom podporených pracovných miest bolo približne 10 tisíc nezamestnaných. Tento nástroj aktívnej politiky môžeme považovať za veľmi efektívny a to najmä kvôli tomu, že možno priamo hovoriť o vytváraní pracovných miest, pretože po poskytnutí príspevku sú zaviazaní prevádzkovať živnosť minimálne dva roky.

Ako sa ďalej uvádza v správe Eurostatu, najčastejším prijímateľom finančnej pomoci na Slovensku v rámci APTP sú zamestnávateľi, až 57,8% z finančných prostriedkov na APTP smeruje práve im. Samotní nezamestnaní dostávajú 39,2% finančných prostriedkov a iné subjekty zabezpečujúce služby zamestnanosti 3%. V oblasti výdavkov na PPTP sú výlučnými príjemcami len nezamestnaní, čo je realitou aj vo väčšine krajín EÚ. Výnimky tvoria len Rakúsko, Luxembursko, Írsko a Nemecko.

Pohľad na štruktúru výdavkov na politiku trhu práce na Slovensku jasne ukazuje na silné a slabé miesta pri vynakladaní finančných prostriedkov do tejto oblasti. Slovenský trh práce výrazne trpí vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti, čo môžeme chápať najmä ako dôsledok štrukturálnych zmien, kde nezamestnaní potrebujú rekvalifikáciu, no podľa zverejnených údajov, vynakladáme na vzdelávanie nezamestnaných takmer najmenej finančných prostriedkov z celej EÚ.

Naopak na aktivačné práce, ktoré však nespĺňajú svoj účel a pracovné návyky skôr kazia ako vytvárajú, vynakladáme takmer najviac finančných prostriedkov spomedzi všetkých nástrojov APTP.

Pozitívne naopak je, že Slovensko výrazne podporuje samozamestnávanie nezamestnaných, najviac z celej EÚ. Podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) bolo v 1. polroku 2008 takto podporených 5 640 UoZ.

Nepriaznivé sú aj štatistiky pri vynakladaní prostriedkov na pasívnu politiku trhu práce, kde ide až polovica všetkých peňazí určených na PTP. V tomto ohľade je veľmi zarážajúci práve podiel predčasných dôchodkov na tejto sume, je to viac ako polovica. Otázne je, či predčasný dôchodcovia, keďže nie sú účastníci trhu práce, sa majú rátať do politiky trhu práce.

Politika trhu práce by mala viac odrážať potreby zamestnancov a zamestnávateľov. Dlhodobá nezamestnanosť napriek svojmu rozsahu si vyžaduje individualizovaný prístup, ku ktorému by sa mala prikloniť aj PTP na Slovensku.

### **Sociálne podniky**

Novým nástrojom aktívnej politiky trhu práce, ktorý sa do našej legislatívy dostal novelou zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. mája 2008, sú sociálne podniky. Paragraf 50 tohto zákona upravuje podmienky na priznanie štatútu sociálneho podniku a poberanie príspevku na jedného zamestnaného znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Úloha sociálnych podnikov v riešení nezamestnanosti, a v podmienkach SR najmä dlhodobej nezamestnanosti, bude v budúcnosti nezastupiteľná. A to aj z toho dôvodu, že dĺžka aktivačných prác je už v súčasnosti obmedzená na 6 + 6 mesiacov.

Dôvodom je, že aktivačné práce nie sú efektívne a nespĺňajú svoj účel, ktorým je udržiavanie pracovných návykov a motivovanie nezamestnaných hľadať si prácu. Z pohľadu Inštitútu zamestnanosti navyše aktivačné práce pracovné návyky skôr

deformujú ako udržiavajú. Nahradiť by ich podľa legislatívy mali sociálne podniky, ktoré sú v zákone definované ako subjekty, ktoré majú 30% zamestnancov znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a 30% zo svojho zisku musia znovu vrátiť do podniku a investovať.

Samostatná legislatívna úprava sociálnych podnikov by mala byť hotová do konca roku 2009. V súčasnosti upravuje fungovanie sociálnych podnikov len zákon č. 5 o službách zamestnanosti, ktorý pre ne vytvára rámcové pôsobenie. Na Slovensku momentálne funguje niekoľko sociálnych podnikov, pričom osem z nich podporilo Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny ako pilotné a aj na základe ich skúseností by mal byť vypracovaný spomínaný zákon.

## Zhrnutie

Slovenský trh práce trpí zásadným nedostatkom a to nesúlalom dopytu a ponuky po pracovnej sile. Z neho vyplýva viacero vyššie uvedených faktov o slovenskom trhu práce, hlavne vysoká nezamestnanosť absolventov ako dôsledok okrem iného aj neprepojenosti vzdelávacieho systému s požiadavkami zamestnávateľov.

Vysoká dlhodobá nezamestnanosť sa dá zasa klasifikovať ako dôsledok neefektívnej aktívnej politiky trhu práce, teda nesprávneho nastavenia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v zákone č.5/2004. Ďalším problémom trhu práce je nadpriemerne vysoká miera nezamestnanosti ľudí so základným a nižším stredným vzdelaním. Napriek tomu, že nízkokvalifikovaná pracovná sila je zamestnávateľmi deklarovaná ako nedostatočná na trhu práce, v evidencii zostávajú práve ľudia s veľmi nízkou kvalifikáciou. V mnohých prípadoch sú problémom práve nevybudované pracovné návyky takýchto ľudí. Práve tu treba venovať zvýšenú pozornosť uplatňovaniu nástrojov aktívnej politiky trhu práce tak, aby aj táto skupina nezamestnaných našla uplatnenie. V prípade, že sa tak nedeje, môžeme hovoriť o plytvaní finančnými prostriedkami na aplikovanie neefektívnych nástrojov APTP.

K prepojeniu ponuky a dopytu na pracovnom trhu môžu výrazne napomáhať aj tzv. expertné systémy, ktoré uľahčujú prácu s nezamestnanými tým, že automaticky prepájajú deklarované zručnosti nezamestnaného s požiadavkami budúcich zamestnávateľov, pričom okrem iného samostatne navrhujú doplnkové kurzy pre nezamestnaných tak, aby sa pravdepodobnosť ich uplatnenia na trhu práce zvýšila. Takisto umožňujú preferovať určité povolania v regióne v závislosti od dopytu na lokálnom trhu práce.

Inštitút zamestnanosti takýto Expertný systém v rámci projektu Equal vyvinul a testoval na dvoch úradoch práce, v Bratislave a Lučenci. O skúsenostiach s jeho využitím informoval na vedeckej konferencii riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci Ján Vaculčíak a jeho príspevok sa nachádza v tretej časti zborníka.

## Použitá literatúra

Kaniansky, B.:Aktívna politika trhu práce v roku 2007. In: Sociálna politika a zamestnanosť, mesačník ÚPSVaR, jún 2008, ISSN:1336 5053

Správa Európskeho štatistického úradu o štruktúre výdavkov na politiku trhu práce, dostupné na: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/struktura-vydavky-politika-trh-prace>

Databáza Eurostatu, roky 2006-2008

**Vladimír Kvetan**

Ekonomický ústav SAV

## **Dopad ekonomickej transformácie a prístupového procesu na trh práce v nových členských krajinách**

### **Úvod**

Vývoj v krajinách strednej a východnej Európy (krajinách tzv. Východného bloku), koncom osemdesiatych rokov dokázal nefunkčnosť centrálne riadenej ekonomiky a socialistickej spoločnosti ako takej. Potreba vyhnúť sa postupnej agónii systému viedla k dramatickým kvalitatívnym zmenám. Vývoj si žiadal prebudovanie politických a ekonomických základov. V tomto období prevládla významná spoločenská objednávka politickej plurality, súkromného vlastníctva a trhovo orientovanej ekonomiky. Čas ukázal, že prebudovanie politického systému bolo relatívne jednoduchým procesom. Naopak prebudovanie centrálne riadenej ekonomiky na ekonomiku, v ktorej platia trhové princípy bolo neporovnateľne obtiažnejšie.

Nakoľko tento proces bol v historickom kontexte jedinečný, neexistovalo nič, čo by tvorcovia novej ekonomickej reality mohli použiť ako návod. Každá krajina si musela vybrať svoju cestu rozsahu a rýchlosti reforiem. Reformy museli zohľadniť východiskové pozície jednotlivých krajín – stupeň rozvinutia, priemyselnú štruktúru, úroveň centralizácie a v neposlednom rade všeobecný postoj obyvateľstva.

Počas prvých rokov transformácie sa kľúčovou myšlienkou stala participácia v novej občianskej spoločnosti v rámci širšieho európskeho priestoru. Úsilie o vstup do EÚ sa stalo zákonným procesom a podstatným cieľom reforiem do ďalšieho obdobia. Táto snaha bola korunovaná úspechom kedy v roku 2004 Česká Republika, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Slovinsko a Slovensko a v roku 2006 Bulharsko a Rumunsko vstúpilo do Európskej Únie – únie spolupráce a prosperity v Európe.

Najvýznamnejším cieľom bolo znovu nastoliť ekonomickú rovnováhu reálnej ekonomiky. Z tohto pohľadu bolo kľúčové prebudovanie priemyslu ako podstatného ekonomického fundamentu rozvoja krajín. Medzinárodná deľba práce, plánované výkony, lacné vstupy do priemyslu a takmer neexistencia konkurencie viedla k ťažkopádnej, zastaralej a vysoko pracovne náročnej priemyselnej produkcii. Bolo nevyhnutné vytvoriť novú priemyselnú štruktúru schopnú zaujať svoje postavenie v novom konkurenčnom prostredí v rámci EÚ. Všetky krajiny predviedli významný úspech vzhľadom na rast HDP a obzvlášť v raste priemyselnej produkcie, pritiahnutí priamych zahraničných investícií (FDI) a rovnako v posilnení všeobecnej ekonomickej pozície v rámci svetovej ekonomiky.

Tento príspevok je založený na sérii verejných vypočutí, ktoré zorganizoval Poradný výbor pre priemyselné zmeny Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru. Tieto semináre boli zamerané na výmenu poznatkov z priebehu transformačného procesu v nových členských krajinách EÚ. Hlavným cieľom bolo porovnať kľúčové politické a hospodárske rozhodnutia, ktoré viedli k súčasnej priemyselnej štruktúre. Celkovo boli zorganizované tri hearingy počas roku 2008 v Ľubláne, Budapešti a v Sofii. Každý seminár sa venoval trom (v prípade Sofie štyrom) krajinám. Semináre boli rozdelené na dve časti – akademickú a praktickú. V akademickej časti prezentovali ekonómovia a tvorcovia ekonomických reforiem hlavné míľniky tranzitívneho procesu v príslušnej krajine.

Medzi rečníkmi boli aj také osobnosti z akademickej sféry ako napríklad Gheorge Zaman, dekan Fakulty finančného managementu a účtovníctva v Bukurešti, Milan Žák, rektor Univerzity ekonomie a managementu v Prahe či Mitko Dimitrov, riaditeľ Ekonomického ústavu Bulharskej akadémie vied. Významným prínosom týchto seminárov boli príspevky členov kľúčových orgánov, ktoré priamo zasahovali do transformačného procesu. Takými boli napríklad bývalý podpredseda vlády a Slovinský minister hospodárstva. Jozef Mencinger, bývalý poradca ministra pre ekonomickú politiku Alari Purju alebo Peter Akos Bod, ktorý v rokoch 1991 – 1994 pracoval ako guvernér Maďarskej centrálnej banky a v rokoch 1990 – 1991 ako minister pre priemysel a obchod Maďarska. Praktická časť bola zameraná na prezentovanie dopadov ekonomickej transformácie na vybraný sektor ekonomiky. Príspevky do tejto časti prednášali vrcholní predstavitelia priemyselných zväzov a zástupcov zamestnaneckých organizácií.

Hlavným cieľom tohto prístupu je poskytnúť prehľad o dianí v nových členských krajinách za posledných 20 rokov. Podá odpoveď na otázku: Čo je za úspechom týchto krajín? Pre čitateľa poskytne porovnanie základných zlomových bodov v hospodárskej politike a procese ekonomickej transformácie. Tieto zmeny budú sledované aj vzhľadom na vývoj na trhu práce. Bude tak možné určiť, či existuje krajina, ktorá proces transformácie zvládla bez ujmy na hospodárskom raste a sociálnej situácii obyvateľstva.

### **Východisková pozícia**

Každá tranzitívna krajina začala transformačný proces inou cestou. Spôsob uskutočňovania reforiem významne závisel od stupňa centralizácie, štruktúry ekonomiky a predovšetkým všeobecnou akceptáciou prerodu ekonomiky. Fakt, že viac ako polovica nových členských krajín vznikla práve začiatkom deväťdesiatych rokov zohral viac ako podstatnú úlohu v tomto procese. Tieto krajiny museli vytvoriť vlastné meny a od základov vytvoriť riadiace inštitúcie, ktoré mali zabezpečiť tvorbu a implementáciu reforiem.

Z hľadiska centralizácie produkčných faktorov je možné rozoznávať dve skupiny krajín. Na jednej strane to boli krajiny s úplne centralizovaným hospodárstvom ako napríklad Československo, Rumunsko, Bulharsko a samozrejme Litva, Lotyšsko a Estónsko ako časť ZSSR. V týchto krajinách boli všetky výrobné prostriedky vlastnené štátom. Štát rozhodoval o objeme a cene produkcie ako aj o prerozdelení ziskov. Neprítomnosť akéhokoľvek súkromného sektora počas 40 rokov viedla v týchto krajinách takmer k úplnému zániku podnikateľských zručností a schopností. Transformácia bola komplikovanejšia aj vzhľadom na fakt, že bolo potrebné vytvoriť nezávislú a decentralizovanú sieť malých a stredných podnikov. Slovinsko, Maďarsko a Poľsko boli charakteristické predsa len istou časťou privátneho sektora. Hlavnými odvetviami súkromného sektora boli najmä poľnohospodárstvo a malé podniky, zväčša maloobchod. V Slovinsku dokonca existovala aj

istá forma samosprávnych veľkých podnikov. Tento, aj keď malý súkromný sektor, môže byť považovaný za istú výhodu, nakoľko nenastalo významné prerušenie tradície a vlastníckych vzťahov.

Rozdiel bol zjavný aj v ekonomickej rozvinutosti týchto krajín. Vo všeobecnosti, môžeme rozpoznať tri typy krajín. Balkánske krajiny, Bulharsko a Rumunsko, ktoré boli charakteristické nie príliš rozvinutou priemyselnou výrobou. Hlavná časť priemyslu bola vybudovaná v povojnovom období a nové priemyselné podniky boli budované bez zásadného hospodárskeho konceptu. Továrne boli obvykle stavané bez patričného prepojenia na dostatok základných surovín či energie, ale v blízkosti pracovnej sily. Tým sa často stávali jediným zamestnávateľom v celom regióne. Obrovské továrne zamerané na primárny priemysel neboli patrične prepojené na nadväzujúcu finálnu produkciu. Stredoeurópske krajiny (Slovinsko, Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovensko) boli v mierne odlišnom postavení. Priemyselný sektor pozostával z významného dedičstva predvojnového obdobia, ktoré bolo charakteristické vcelku vysokým stupňom rozvoja. Poskytovalo dobré technologické zázemie a produkcia bola koncentrovaná do priemyselných centier s príslušnou infraštruktúrou. Táto produkcia bola prepojená aj s odbytišťami v krajinách západnej Európy. Nový povojnový priemysel bol budovaný rovnako ako na Balkáne za pomoci sociálnych plánovačov. Pobaltské krajiny predstavovali časť ZSSR. Reprezentovali priemyselne a technologicky rozvinuté časti. Na druhej strane môžeme povedať, že tieto krajiny sú malé, aby poskytli významnejšiu konkurenciu na nových trhoch.

Významnou udalosťou bola potreba úplnej zmeny orientácie zahraničného obchodu. Pred začiatkom transformácie boli tranzitívne ekonomiky prepojené v rámci RVHP. Táto kooperácia bola založená na plánovanej medzinárodnej delbe práce. Na druhej strane existoval významný dopyt po tovare zo Západnej Európy ako spotrebného, tak i investičného charakteru. Liberalizácia zahraničného obchodu ako kľúčový nástroj transformácie viedol k výraznému rastu dovozu zo západnej Európy pričom vývoz do krajín RVHP fatálne poklesol. Aj napriek tomu, že ceny domácej produkcie boli nižšie, dopyt po nich výrazne poklesol. V takejto situácii bolo pre podniky rozhodujúce uplatniť svoju produkciu na iných trhoch. V neposlednom rade treba spomenúť, že transformačný proces bol spojený so vznikom nových krajín na mape Európy. Pobaltské krajiny sa oddelili od ZSSR, Slovinsko opustilo úniu Juhoslávie a Československo bolo rozdelené na dva samostatné štáty. Dôvody každého rozdelenia boli rovnako rozdielne.

Ekonomická transformácia zahŕňala vo všeobecnosti štyri elementy – privatizáciu, cenovú liberalizáciu, liberalizáciu zahraničného obchodu a zabezpečenie voľnej zameniteľnosti meny. Privatizácia mala vytvoriť dostatočný priestor pre súkromný sektor, čo malo zabezpečiť vznik konkurenčného podnikateľského prostredia. Cenová liberalizácia mala narovnať cenové nerovnováhy tovarov a služieb. Jedným z kľúčových požiadaviek bolo zjednodušenie daňového systému a odstránenie negatívnych daní základných tovarov. Štát rovnako musel upustiť od centrálnej kontroly cien. Rast konkurencie mal byť podporený aj liberalizáciou zahraničného obchodu. Spolu s voľne zameniteľnými menami to viedlo k slobodnej cezhraničnej výmene tovarov a služieb.

Každá krajina začala proces transformácie odlišne. Krajiny ako Poľsko, či Československo uplatnili radikálnu formu reforiem, Slovinsko si zasa vybralo gradualistický prístup. Rovnako sa môžeme stretnúť aj s kombináciou týchto dvoch spôsobov, napríklad v Rumunsku.

## Privatizácia

Kľúčovým nástrojom priemyselnej transformácie bolo vytvorenie novej vlastníckej štruktúry. Bolo nevyhnutné presunúť zodpovednosť za hospodárenie z rúk štátu na súkromné subjekty. Vzhľadom na zabezpečenie lepšej správy a vyššej zodpovednosti manažmentu boli štátne podniky pretransformované na súkromné spoločnosti. Rovnako nevyhnutné bolo zvýšiť efektívnosť a flexibilitu podnikov. Z tohto dôvodu bolo potrebné vytvoriť novú štruktúru malých a stredných podnikov.

Pri porovnaní jednotlivých privatizačných techník je možné sledovať tri spoločné rysy. V prvom rade to boli reštitúcie, ktoré mali vrátiť skonfiškovaný majetok pôvodným vlastníkom. Tento krok mal aspoň sčasti kompenzovať krivdy spáchané počas násilného vyvlastňovania a obnoviť tak tradíciu a vlastnícke práva. Často sme však boli svedkami navracania majetku, ktorý mal len zbytkovú účtovnú a ekonomickú hodnotu. Malá privatizácia, ktorá sa uskutočňovala predovšetkým rôznymi formami priamych predajov a aukcií, mala zabezpečiť vytvorenie širokého spektra malých a stredných podnikov.

Výrazné odlišnosti sa udiali v privatizácii veľkých spoločností. Privatizačné metódy sa odlišovali hlavne stupňom zapojenia manažmentu a zamestnancov do tohto procesu. V krajinách ako Slovinsko a Rumunsko bola veľká časť podnikov práve privatizovaná pomocou MEBO (Management-Employee-Buy-Out). Naopak v Čechách a na Slovensku bol MEBO prístup používaný len výnimočne. Rozdiel bol takisto v postoji k privatizácii zahraničným kapitálom. Pobaltské krajiny boli otvorené zahraničným investorom od začiatku. Stredoeurópske krajiny sa zamerali na tvorbu národnej kapitálotvornej vrstvy a ochrane domáceho investora.

Privatizačný proces priniesol popri novému rozdelení vlastníctva aj niektoré nie príliš pozitívne dopady. Táto časť transformačného procesu je v mnohých prípadoch spájaná s procesom extrémnej dekapitalizácie a deindustrializácie. Mnohokrát myšlienka okamžitého zisku zvíťazila nad snahou o udržanie rastu podniku, pričom noví vlastníci mali vysoký sklon k odpredaniu všetkého cenného. S poľutovaním je nutné skonštatovať, že tento prístup bol veľmi častý práve v krajinách, kde sa preferoval domáci vlastník. V českej literatúre popisujúcej transformáciu ekonomiky je táto metóda známa ako Tunelovanie. Deindustrializácia bola spôsobená najmä malými skúsenosťami nového manažmentu viesť podniky v podmienkach trhovej ekonomiky a širokej svetovej konkurencie. Nízka produktivita práce a znížený domáci dopyt po domácej produkcii viedol k vážnym problémom vo výkonnosti podnikov. Samotné zavedenie konkurenčných mechanizmov viedlo k problematickému stavu. Ceny materiálových vstupov ako aj ceny práce výrazne narástli, čo viedlo zákonite k rastu cien výstupov. To následne viedlo k zníženiu konkurencieschopnosti produkcie na zahraničných trhoch. Privatizačný proces bol častokrát sprevádzaný nízkou transparentnosťou a korupciou. Privatizácia zahraničnými investormi tiež nebola vždy bezbolestná. Častokrát vstúpil zahraničný investor do podniku s cieľom ovládnutia trhu, pričom následne podnik zatvoril

Napriek tomu, že spomenuté techniky privatizácie sa od krajiny ku krajine odlišovali výsledok bol takmer rovnaký. V sledovaných krajinách bola vytvorená silná súkromná vrstva. Pochopiteľne, v niektorých krajinách stále existuje významný vplyv štátneho vlastníctva (Rumunsko, Slovinsko). Aj napriek silnej preferencii domácich vlastníkov v niektorých krajinách sa postupom času zvýšila prípustnosť aj pre zahraničné subjekty. Celkovo môžeme privatizačný proces považovať za úspešný. Nie však vzhľadom na

spravodlivé prerozdelenie majetku, ale na vytvorenie významnej privátnej sféry s podstatným trhovým potenciálom. Kľúčovou politikou pre priemyselné zmeny bolo v tomto smere vytvoriť kvalitné konkurenčné prostredie. Trhová sila a rovnako postoj nových vlastníkov zničili podniky, ktoré neboli schopné obstáť v podmienkach všeobecnej konkurencie. Na druhej strane perspektívne podniky, ktoré boli schopné zapojiť sa do kooperácie v podmienkach novej ekonomickej reality, boli pretransformované na vysokokvalitné konkurencieschopné entity.

### **Priame zahraničné investície**

Ďalším kľúčovým prvkom ekonomickej transformácie bolo pretvorenie výrobných procesov, ktoré boli zväčša významne zastaralé. Podkapitalizované podniky potrebovali liečbu pomocou prílevu nových technológií a manažérskych schopností. Privatizácia domácimi vlastníkmi plnila len úlohu nového prerozdelenia vlastníctva, čím sa vytvorila nová vrstva vlastníkov výrobných kapacít. Na druhej strane toto prerozdelenie neznamenovalo významný posun v kvalite výrobných kapacít. Hlavným problémom naďalej ostával nedostatok fyzického kapitálu tak v podnikovej sfére ako aj v sektore bánk. Prístup k úverom a iným cudzím zdrojom pre prebudovanie technologickej základne podnikov bol vo všeobecnosti zložitý. Nie zriedka boli noví vlastníci napojení na politické zoskupenia bez jasnej myšlienky spôsobu riadenia podnikov. To zákonite viedlo k situácii, keď bolo nevyhnutné začať spoluprácu na medzinárodnej úrovni a prilákať nových zahraničných strategických partnerov a priame zahraničné investície.

Hlavnou myšlienkou PZI je pritiahnúť „skutočný kapitál“, nové technológie, manažérske zručnosti a trhy. Nie všetky krajiny boli priateľské k otvoreniu investičných trhov pre zahraničných investorov a rovnako nie všetky krajiny boli obľúbené zahraničnými investormi. Vo všeobecnosti je však možné sledovať dva typy investícií: privatizačné investície alebo akvizície a investície na zelenej lúke.

Privatizačné investície sú vnímané často dvojstranne. Vo všeobecnosti sa čakalo, že tieto investície prinesú so sebou nové technológie, spôsoby riadenia a trhy. To bolo spojené s rastom produktivity práce a optimalizácie produkcie. Zákonite tak prišlo k zníženiu zamestnanosti a zmene (často nepopulárnej) výrobného procesu. Keďže väčšinu nových vlastníkov tvorili nadnárodné spoločnosti, v optimalizácii výrobných procesov bola zohľadnená del'ba práce v rámci ich veľkých sietí. Domáce podniky boli využívané aj ako miesto prieniku na domáce trhy, čo výrazne podporilo rast dovozu.

Pokles zamestnanosti bol spojený s rastom produktivity práce. V bývalom režime bola produkcia založená na vysokej pracovnej náročnosti z dôvodu lacnej pracovnej sily. Jedným z dôvodov bola aj idea plnej zamestnanosti, čo viedlo k vytváraniu neproduktívnych pracovných miest. Noví vlastníci boli orientovaní na nápravu týchto negatívnych javov a odstráneniu skrytej nezamestnanosti v ich podnikoch.

Iným významným faktorom bola koncentrácia nových vlastníkov len na kľúčovú produkciu. Počas socialistického vlastníctva boli vytvorené veľké podniky produkujúce širokú škálu tovarov a poskytujúce rozmanitú paletu služieb. Tieto podniky boli charakteristické širokou horizontálnou štruktúrou, ktorá zabezpečovala širokú produkciu a takisto vnútro podnikové služby (upratovanie, údržba, doprava a pod). Noví vlastníci vzhľadom na zoštíhlenie organizačných štruktúr pristúpili k odlúčeniu redundantných produkcií, ktoré boli presunuté na malé prípadne stredné podniky a dcérske spoločnosti. Je pochopiteľné, že noví vlastníci si rozsah dodávateľských organizácií prispôbili tak, aby dosahovali čo možno najvyššie

výnosy z rozsahu.

Nezriedka sa stretávame so skutočnosťou, kedy zahraničný vlastník zneužil svoje postavenie na domácom trhu. Títo využívali najmä fakt, že obchodná značka „západný produkt“ bol v postsocialistických krajinách na začiatku transformácie vysoko žiadaná. Pre využitie tejto skutočnosti si noví vlastníci privlastnili celú produkciu, pričom využili svoje meno. Na trhu si ľudia kúpili ten istý výrobok, s inou pre nich lákavou značkou. Pre podniky, ktoré boli koncentrované na domáceho vlastníka a zachovanie značky sa tak umelo znížil dopyt po ich produkcii.

Tieto negatívne skúsenosti sú spomínané najmä z dôvodu, že za priamymi zahraničnými investíciami nie sú iba samé pozitíva aj keď pozitíva s odstupom času významne prevládajú. Je zrejmé že konečný dopad zahraničných investícií je významne lepší. Tieto investície boli orientované na vybudovanie produkčných závodov v príslušnej krajine. Nízke pracovné náklady, zruční pracovníci a nezriedka priama podpora zo strany vlády boli významným faktorom na prilákanie takýchto investícií. Tieto investície sú spojené s tvorbou nových pracovných miest a produkčných kapacít. Jednoznačne priniesli do výroby nové technológie a vyššiu pridanú hodnotu. V neposlednom rade význam takýchto investícií spočíva v rozvoji nadväznej produkcie u dodávateľov a subdodávateľov, čím sa vyvoláva povšimnutia hodný synergický a multiplikačný efekt.

Postoj jednotlivých ekonomík k zahraničným investíciám bol rozdielny. Slovinsko a pobaltské krajiny boli od začiatku transformácie otvorené k zahraničným investorom, kým napríklad Slovensko a Česká republika boli relatívne uzavreté. Postupom času ale aj v týchto uzavretých krajinách prevládli pozitívne očakávania z prílevu zahraničných investícií a začali sa významne otvárať a hľadať strategických partnerov pre svoje podniky.

Rovnako dôležitý je aj časový rozmer investícií. Na začiatku transformačného procesu prevládali portfóliové a privatizačné investície a akvizície. Vo veľa prípadoch išlo o umiestňovanie kapitálu zahraničnými spoločnosťami s opatrným prienikom do nových teritórií. Stabilizácia hospodárskeho a politického prostredia a rovnako jasné signály smerom k európskej integrácii viedli k nárastu tvorby nových kapacít pomocou investícií na zelenej lúke.

Vo všeobecnosti nemožno zahraničné investície považovať za všeliek ani mor. Je mnoho prípadov zneužitia nového vlastníctva a na druhej strane množstvo veľmi pozitívnych efektov. Samozrejme vnímanie akvizičných a greenfieldových investícií je rozdielne.

### **Dopady na trh práce**

Ekonomická transformácia a kvalitatívne zmeny v hospodárstve sa zákonite odrazili na trhu práce. Ten získal diametrálne odlišnú kvalitu v porovnaní so stavom počas centrálne riadeného hospodárstva, kedy právo na prácu bolo zamenené s povinnosťou pracovať. Centrálne plánované hospodárstvo je charakteristické so stavom plnej zamestnanosti. To sa zákonite odrazilo na vysokej prezamestnanosti, skrytej nezamestnanosti a nízkych mzdových nákladoch. Ekonomická transformácia tak priniesla významnú kvalitatívnu zmenu do tohto stavu. Nakoľko sa do popredia dostala myšlienka produktivity práce a efektívnosť vynaložených zdrojov bolo nevyhnutné, aby trh práce reagoval na ponuku a dopyt. Nezamestnanosť sa stala novým fenoménom, ktorý sa v ekonomikách objavil. Objavenie sa tohto javu sa dá považovať za významné negatívum ekonomickej transformácie. Na tento stav reagovala politika zavedením nástrojov sociálnej ochrany

a podpory. Vznikol tak rad nástrojov na podporu zamestnávania či kompenzácie nepriaznivých životných situácií spojených so stratou pracovnej pozície.

### **Čo je index ekonomickej závislosti?**

Rozšírenie EÚ v rokoch 2004 a 2006 znamenalo zväčšenie populácie o viac ako 105 miliónov obyvateľov z krajín, ktoré podstúpili ekonomický prerod. Najväčšiu populáciu majú z týchto krajín Rumunsko a Poľsko. Naopak najnižší populačný prírastok pre EÚ znamenalo Slovinsko a pobaltské krajiny. Celkový pohľad na populačný vývoj v týchto krajinách môžeme hodnotiť ako stabilný. Podobne ako v ostatných európskych krajinách aj tu je možné sledovať postupné starnutie populácie. Svedčí o tom vývoj mier ekonomickej závislosti, kde index ekonomickej závislosti starších prispieva k rastu tohto indikátora významnejšie ako index ekonomickej závislosti mladých. Celkovo je tak treba očakávať postupnú konvergenciu v populačnom vývoji a rovnako prenesenie problému ageingu aj do týchto krajín.

Trh práce v týchto krajinách prešiel významným prerodom. Za posledných 7 rokov sme však svedkami významného zlepšenia. To svedčí o tom, že v ekonomikách nastala značná stabilizácia rastu, k čomu prispeli najmä signály o úspešnom završení integračného procesu. Všetky krajiny za toto obdobie zaznamenali rast zamestnanosti. Výnimkou bolo Rumunsko, ktoré zaznamenalo pokles dopytu po práci o 12 %. Vzhľadom na ostatné krajiny je toto možné charakterizovať ako výnimku. Najlepší progres vzhľadom na rast zamestnanosti zaznamenali v Litve a Bulharsku. Vzhľadom na ekonomicky aktívne obyvateľstvo je najnižšia miera nezamestnanosti v Litve a Slovinsku. Významnú úlohu zohrávajú vo viacerých krajinách aj rozdiely v miere nezamestnanosti podľa pohlavia. Pozitívny vývoj vzhľadom na rovnakú mieru nezamestnanosti mužov a žien je možné sledovať v pobaltských krajinách. V Lotyšsku dokonca zaznamenali vyššiu mieru nezamestnanosti mužov ako žien. Vývoj na trhu práce za posledné obdobie je nutné hodnotiť významne pozitívne. Aj napriek prvotným výrazným ťažkostiam je možné sledovať rast zamestnanosti, čo je jednoznačne charakteristické pre ekonomiky na dobrej vývojovej ceste.

Tabuľka 1: Vybrané indikátory populácie

	Celková populácia (tis)			Index ekonomickej závislosti			Index ekonomickej závislosti mladých			Index ekonomickej závislosti starých		
	1990	2000	2007	1990	2000	2007	1990	2000	2007	1990	2000	2007
<b>BG</b>	8767	8669	8595	88,4	80,1	75,9	52,3	41	34,9	36,1	39,1	41
<b>CZ</b>	10362	10305	10313	89,8	71,3	70,5	56,3	40,1	35,3	33,5	31,2	35,2
<b>EE</b>	1571	1568	1555	86,3	87,8	79,5	54,6	48,5	40,4	31,8	39,4	39,1
<b>LV</b>	2668	2658	2643	84,3	86,7	77,8	52,3	47,5	38,5	32,1	39,2	39,3
<b>LT</b>	3694	3702	3706	85,4	87,5	79,2	55,8	51,8	42,6	29,6	35,7	36,6
<b>HU</b>	10375	10373	10374	88	77,7	75,3	52,5	41,9	37,5	35,5	35,8	37,8
<b>PL</b>	38038	38183	38309	90	81,2	68,6	62	51,2	39	28	30	29,6
<b>RO</b>	23211	23192	22810	90	82,6	72,8	60,6	48	39,3	29,4	34,6	33,5
<b>SI</b>	1996	2000	1999	77,8	73,1	69,1	50,1	40,2	33,7	27,7	32,9	35,4
<b>SK</b>	5288	5311	5296	93,2	77	66,4	64,7	49,7	39,2	28,5	27,2	27,2
<b>TOTAL</b>	105973	105963	105602									

Zdroj: Eurostat

Tabuľka 2 Vybrané indikátory trhu práce

	Zamestnanosť (tis. osôb)		Tempo rastu	Miera nezamestnanosti (%)					
	2000	2007		Celková		Muži		Ženy	
	2000	2007	(2000-7)	2000	2007	2000	2007	2000	2007
<b>Bulgaria</b>	2794,7	3252,6	16,4%	16,4	6,9	16,7	6,5	16,2	7,3
<b>Czech Republic</b>	4681,3	4922	5,1%	8,7	5,3	7,3	4,2	10,3	6,7
<b>Estonia</b>	572,5	655,3	14,5%	12,8	4,7	13,8	5,4	11,7	3,9
<b>Latvia</b>	943,7	1118	18,5%	13,7	6	14,4	6,4	12,9	5,6
<b>Lithuania</b>	1404	1534,2	9,3%	16,4	4,3	18,6	4,3	14,1	4,3
<b>Hungary</b>	3829,1	3926,2	2,5%	6,4	7,4	7	7,1	5,6	7,7
<b>Poland</b>	14525,7	15240,5	4,9%	16,1	9,6	14,4	9	18,2	10,4
<b>Romania</b>	10652,8	9353,3	-12,2%	7,3	6,4	8	7,2	6,5	5,4
<b>Slovenia</b>	900,7	985,2	9,4%	6,7	4,9	6,5	4	7	5,9
<b>Slovakia</b>	2101,6	2357,7	12,2%	18,8	11,1	18,9	9,9	18,6	12,7
<b>Total</b>	42406,1	43345	2,2%						

Zdroj: Eurostat VZPS

**Tabuľka 3 Zmeny v štruktúre zamestnaných podľa OKEČ** (absolútne rozdiely 1998 – 2007, tisíce)

	<i>BG</i>	<i>CZ</i>	<i>EE</i>	<i>LV</i>	<i>LT</i>	<i>HU</i>	<i>PL</i>	<i>RO</i>	<i>SI</i>	<i>SK</i>	<i>total</i>
<b>A+B</b>	-52	-91	-26	-77	-126	-87	-480	-1 897	-12	-82	-2 930
<b>C</b>	-7	-32	n.a.	n.a.	n.a.	-11	-44	-94	-4	-19	-206
<b>D</b>	91	65	2	-18	-20	-42	261	-332	-19	61	48
<b>E</b>	2	-21	-7	-3	-11	-35	-46	-64	2	-13	-194
<b>F</b>	132	-25	36	73	72	105	29	234	8	33	696
<b>G+H +I</b>	142	-34	13	77	71	167	351	170	18	73	1 047
<b>J+K</b>	87	107	17	49	37	125	405	127	27	79	1 060
<b>L-P</b>	77	131	12	26	20	64	234	111	53	28	757
<b>total</b>	472	100	41	132	48	286	711	-1 744	74	159	278

Zdroj: Eurostat

**Tabuľka 4: Zloženie zamestnaných podľa OKEČ** (% z celku)

	<i>BG</i>	<i>CZ</i>	<i>EE</i>	<i>HU</i>	<i>LT</i>	<i>LV</i>	<i>PL</i>	<i>RO</i>	<i>SI</i>	<i>SK</i>	<b>Total</b>
<b>AB</b>	8,1%	4,7%	6,4%	6,2%	14,1%	13,1%	19,1%	35,2%	12,9%	5,6%	17,8%
<b>C</b>	1,2%	1,4%	n.a.	0,6%	0,5%	0,7%	2,1%	1,4%	0,6%	0,9%	1,4%
<b>D</b>	25,2%	37,3%	27,8%	30,3%	23,6%	19,6%	26,9%	25,1%	36,0%	35,5%	28,1%
<b>E</b>	2,0%	1,9%	2,0%	2,1%	2,3%	2,5%	1,8%	2,2%	1,4%	2,3%	2,0%
<b>F</b>	9,6%	11,9%	16,7%	11,4%	15,1%	15,0%	9,0%	8,6%	7,9%	13,3%	10,1%
<b>G-L</b>	29,6%	30,7%	35,0%	36,5%	35,9%	37,8%	30,0%	22,6%	29,0%	31,7%	29,4%
<b>M-Q</b>	24,4%	12,1%	12,2%	12,8%	8,6%	11,3%	11,2%	4,8%	12,2%	10,8%	11,1%

Zdroj: Eurostat

**Tabuľka 5: Zmena hrubej pridanej hodnoty podľa OKEČ** (mil EUR, zmena 1998 – 2007)

	<i>BG</i>	<i>CZ</i>	<i>EE</i>	<i>LV</i>	<i>LT</i>	<i>HU</i>	<i>PL</i>	<i>RO</i>	<i>SI</i>	<i>SK</i>
<b>A+B</b>	354	7658	7179	4078	5349	11742	2186	1762	272	8927
<b>C+D +E</b>	2657	14081	13243	6996	13334	12741	5808	9035	12051	14194
<b>F</b>	3149	7464	8115	5743	7287	4693	7835	12016	16302	7614
<b>G+H +I</b>	3076	13910	13415	11246	12231	8228	7141	10404	12640	13256
<b>J+K</b>	5176	20042	30794	26167	21090	24137	5031	25648	20655	19819
<b>L-P</b>	2032	9081	8490	7075	4959	11068	5053	8082	6399	8307
<b>total</b>	2929	12854	13172	10366	10458	11953	6351	8493	11846	12795

Zdroj: Eurostat

**Tabuľka 6: Štruktúra hrubej pridanej hodnoty** (ako % z celku)

	<i>BG</i>	<i>CZ</i>	<i>EE</i>	<i>LV</i>	<i>LT</i>	<i>HU</i>	<i>PL</i>	<i>RO</i>	<i>SI</i>	<i>SK</i>	<i>total</i>
<b>A+B</b>	6,2%	2,4%	2,8%	3,3%	5,3%	4,0%	4,3%	7,5%	2,0%	2,9%	4,3%
<b>C+D +E</b>	24,1%	32,6%	21,3%	13,6%	23,3%	25,0%	23,2%	26,4%	27,5%	30,3%	25,8%
<b>F</b>	8,2%	6,3%	9,1%	8,4%	10,0%	4,6%	7,9%	10,3%	7,0%	6,7%	7,6%
<b>G+H +I</b>	24,4%	24,6%	26,9%	33,0%	31,5%	21,8%	27,9%	26,0%	22,5%	26,6%	26,2%
<b>J+K</b>	22,0%	17,3%	23,3%	23,5%	14,7%	22,6%	18,4%	14,9%	21,6%	17,8%	18,5%
<b>L-P</b>	15,1%	16,8%	16,6%	18,2%	15,1%	22,0%	18,3%	15,1%	19,4%	15,8%	17,7%

Zdroj: Eurostat

Pre tranzitívne ekonomiky je kľúčový vývoj štruktúry na trhu práce, nakoľko sa v nej odrážajú zmeny v celkovej štruktúre ekonomiky. Zvyšovanie produktivity práce v poľnohospodárstve, znižovanie poľnohospodárskej produkcie a dokonca kolaps tohto sektora v niektorých krajinách sa odrazil v poklese zamestnanosti v tomto odvetví hospodárstva. Rovnako ťažobný priemysel utrpel významný pokles produkcie spôsobenej postupným ukončením nerentabilných prevádzok. To významne negatívne dopadlo na celkový počet pracovníkov v tomto sektore aj napriek už spomenutým snahám o zníženie sociálnych dopadov. V sektore spracovateľského priemyslu je možné sledovať výrazné

rozdiely medzi krajinami. Najviac negatívne sa ekonomická transformácia odrazila na dopyte po práci v Rumunsku. Naopak, najvyšší rast zamestnanosti v tomto sektore bol zaznamenaný v Poľsku. Spomedzi sektorov bol najvýznamnejší rast v sektore trhových služieb. Tento sektor vo všeobecnosti začal vznikať počas ekonomickej transformácie. Je treba pripomenúť, že významnú úlohu v raste sektoru služieb treba pripísať outsourcingu. Kým v predtransformačnom období boli jednotlivé podnikové služby chápané ako súčasť priemyselnej výroby počas transformácie boli tieto oddelené od podnikov, pričom vznikli samostatné hospodárske jednotky pôsobiace v sektore služieb.

Aj napriek tomu, že vývoj v zamestnanosti svedčí o významnom kroku vpred nezamestnanosť stále ostáva vážnym problémom. Najvyšší podiel na vývoji nezamestnanosti majú práve zmeny v štruktúre hospodárstva. Na mnoho vidieckych oblastí negatívne dopadol pokles dopytu po práci v poľnohospodárstve. Významný problém sa dotýka priamo priemyslu. Otvorený trh práce v EU láka mladých zručných odborníkov hľadať si prácu vo viac rozvinutých krajinách. Tento odliv mozgov, a v niektorých prípadoch aj rúk, negatívne dopadá na priemyselný sektor vo viacerých nových členských krajinách. Nedostatok kvalifikovanej sily pre niektoré sektory sa pomaly, ale isto stáva nie výnimočným problémom.

### Záver

Vývoj v krajinách strednej a východnej Európy, v pobaltských krajinách a na Balkáne priniesol začiatkom deväťdesiatych rokov významné zmeny základných ekonomických fundamentov. EESC CCMI zorganizovalo sériu seminárov, ktoré mali objasniť pôsobenie priemyselnej politiky na produkčný sektor. Transformačné scenáre boli v každej krajine rozdielne a záviseli od východiskového stavu, štruktúry ekonomiky a všeobecného postoja obyvateľstva k akceptácii reforiem. Vo všeobecnosti je možné sledovať tri základné nástroje pri tvorbe novej ekonomickej reality. Privatizácia mala za úlohu vytvoriť novú konkrétnu vlastnícku štruktúru v ekonomike. Druhou úlohou bolo vytvorenie priaznivého ekonomického prostredia. Priame zahraničné investície priniesli nový kapitál, technológie manažérske zručnosti a trhy. Transformačný proces nebol v ani jednej krajine bezbolestný. Privatizácia bola často spájaná s malou transparentnosťou a korupciou a osobné záujmy boli uprednostnené pred celkovou prosperitou a udržateľným rozvojom. Zahraničné investície v niektorých prípadoch vyvolali pokles produkcie a dopytu po práci. Neexistuje krajina, ktorá prešla transformačným procesom bezbolestne, avšak v súčasnosti je treba vidieť povšimnutia hodné úspechy v každej krajine. Aj napriek týmto negatívam môžeme transformačné obdobie hodnotiť ako úspešný príbeh. Dôkazom je aj vstup týchto krajín do EÚ, ktorá je úniou štandardných ekonomických vzťahov a pozitívneho vývoja.

Na trhu práce sa v každej krajine jednoznačne prejavili významné turbulencie. Výrazné hospodárske zmeny priniesli so sebou aj zmeny na trhu práce. Objavil sa fenomén nezamestnanosti, ktorý mal pre mnohých obyvateľov významné sociálne dopady. Na druhej strane sa však objavil priestor pre samozamestnávanie a zodpovednosť jednotlivca za svoje rozhodnutia ohľadne vzdelania a pracovných postojov. Pozitívny dopad na trh práce malo najmä obdobie začiatku prístupového procesu, ktoré zlepšili celkové saldá rozdielu dopytu a ponuky po práci. Aj napriek týmto pozitívnym signálom ostáva nezamestnanosť významným problémom. Je treba sústrediť všetko úsilie na zmenu v štruktúre na trhu práce a podporovať rozvoj zamestnatelnosti obyvateľov.

## Juraj Draxler

Centrum pre európske politické štúdie, Brusel

# Trh práce a Európsky sociálny model

## Úvod

Nezamestnanosť je endemickým problémom vyspelých ekonomík. Po skončení povojnového rastu nastalo v sedemdesiatych rokoch 20. storočia obdobie hľadania nových foriem makroekonomického manažmentu, zároveň sa prehodnocovala priemyselná politika. Miery nezamestnanosti však ostali po ďalšie tri desaťročia vyššie ako v období povojnového boomu.

V súčasnosti sa o politike trhu práce hovorí čoraz častejšie v úzkej spojitosti so sociálnou politikou. V pôvodnom modeli sociálneho štátu sa rátalo so sociálnou politikou záchranného charakteru: podpora pre krátke obdobia nezamestnanosti a dôchodky pre starších. Veľká časť manažmentu osobného rizika sa nechávala na rodinné prostredie.

Časy sa však menia. Presun k dynamickejšim formám organizácie výroby znamená, že jednotlivec už nemôže rátať s doživotným pracovným miestom a spoliehať sa dlhodobo na úzko obmedzený rozsah zručností. Ľudia z trhu práce vypadávajú aj na dlhšie časové obdobia, potrebujú častejšie obmieňať svoju kvalifikáciu. Navyše sa rozpadáva tradičný model rodiny. A demografický vývoj spôsobil tzv. „boj generácií“ o rozdelenie časti národného dôchodku.

Toto všetko vytvára tlak na zmenu sociálnej politiky donedávna orientovanej na „typického klienta“ a na väčší príklon k tomu, aby si jednotlivec svoje konkrétne potreby počas životného cyklu na pracovnom trhu platil adresnejšie, sám. Je teda nutná väčšia návaznosť na jeho pracovné možnosti a zároveň sa vytvára tlak na to, aby štát pristupoval aktívnejšie k potrebám jednotlivcov ohľadne ich zaradovania sa na pracovnom trhu (Draxler, J. 2006; Jessop, B. 2002; Esping-Andersen, G. 1999).

V súvislosti s meniacimi sa socio-ekonomickými podmienkami sa vyvíja aj teoretické myslenie o sociálnej politike a politike trhu práce, pričom obe oblasti sa čoraz viac prekrývajú.

V 80. rokoch 20. storočia vznikla teoretická škola „welfare regimes“, ktorá sa zaoberala najmä inštitucionálnou charakteristikou sociálnych štátov a historickou podmienenosťou týchto inštitucionálnych zmien. Najznámejším produktom tohoto prístupu sa stala práca teoretika dánskeho pôvodu Gostu Esping-Andersena o „troch svetoch sociálneho kapitalizmu“ (1990).

Esping-Andersen sa neskôr zaradil do prúdu teoretikov, ktorí volajú po „investičnom štáte“ – väčšom prepojení vzdelávania a sociálnej politiky, práve cez nutnosť dohľadu nad tým, aby bol jedinec dobre vybavený pre pôsobenie na trhu práce (Esping-Andersen, G. 2006; Giddens, A. 2005).

Odklon od keynesovského sociálneho štátu k štátu viac založenom na kopírovaní pracovných aktivít jednotlivca teoretizoval napríklad aj významný britský predstaviteľ francúzskej regulačnej školy Bob Jessop (2002).

V tomto duchu tiež napríklad z prostredia Svetovej banky vyšiel návrh na diskusie o sociálnej politike v rámci konceptuálneho rámca sociálneho manažmentu rizík (Holzmann, R. A Jorgensen, S. 2000). O sociálnom manažmentu rizík hovorí aj Gunter Schmidt, autor konceptu tranzitívnych trhov práce (transitional labour markets), s ktorým sa pracuje aj v rámci Európskej komisie (Schmid, G. 2006).

Vo verejnosti najviac viditeľným prejavom tohto príklonu k spájaniu sociálnej politiky s politikou trhu práce je koncept flexicurity.

Nasledujúci text stručne opíše postavenie Európy vo svetovom hospodárstve, s prihliadnutím na aspekty trhu práce. Ďalej načrtne aktuálne trendy vo sfére sociálnej politiky a politiky trhu práce. Inými slovami, tento článok ukáže, akú majú práve spomenuté teoretické diskusie spojitosť s konkrétnymi politickými diskusiami, najmä s diskusiami ohľadne flexicurity. Tam, kde to je vhodné, bude poukázané na postavenie postkomunistickej Európy, vrátane Slovenska.

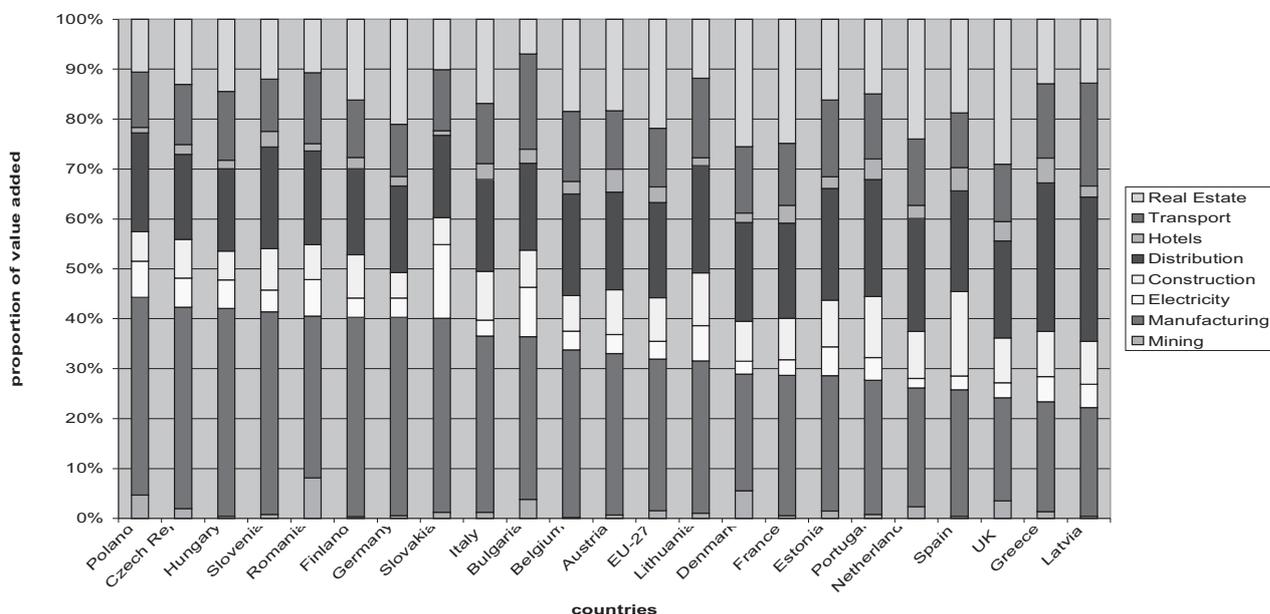
### **Hospodárstvo Európskej únie – základné fakty**

Hospodárstvo EÚ dnes už vykazuje silne postindustriálny charakter. Existujú tu však rozdiely, ekonomicky významnejšie nové členské štáty majú vyšší podiel výrobnjej sféry na celkovej pridanej hodnote v hospodárstve (graf č. 1). Dlhodobo je však takmer všade výrazný trend znižovania dôležitosti výrobnjej sféry ako zamestnávateľa.

Na rozdiel od Spojených štátov a Japonska, ktorých podiel na svetovom exporte sa v posledných rokoch znižuje, si Európska únia stabilne udržiava svoju pozíciu najväčšieho svetového exportného bloku (graf č. 2).

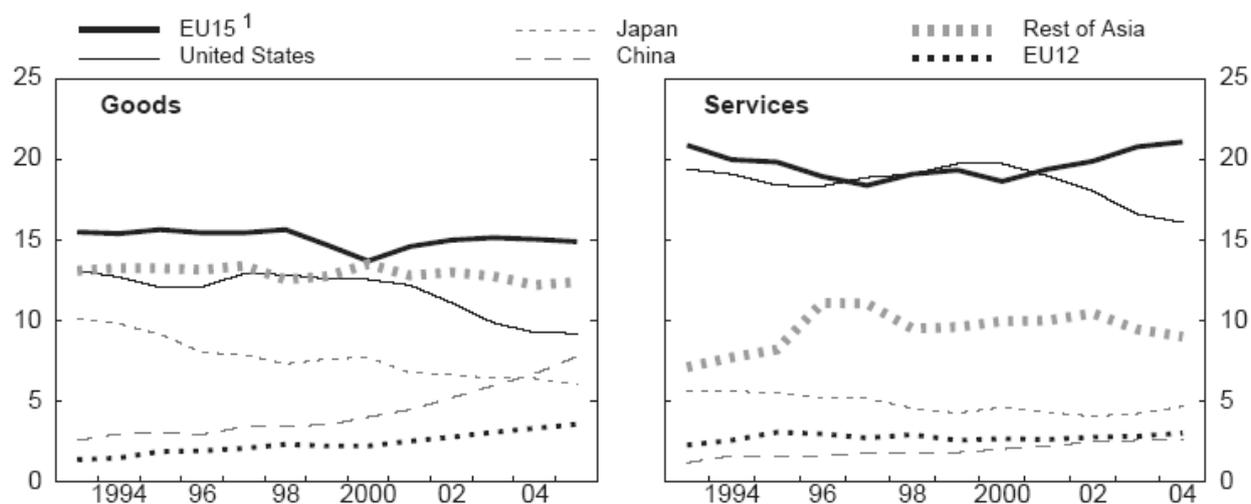
### Graf č. 1. Podiel sektorov hospodárstva na pridanej hodnote

(zhora: realitná činnosť, doprava, hotelové služby, distribúcia tovaru, stavebníctvo, výroba el. energie, priemyselná výroba, baníctvo)



Zdroj: databáza Eurostatu, Jún 2008. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

### Graf č. 2. Podiel obchodných blokov na svetovom exporte (naľavo tovar, napravo služby). Položka EÚ-15 nezahrňa obchod vnútri EÚ-15.



Zdroj: OSN (databáza Comtrade), Medzinárodný menový fond (MMF) a OECD. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

Posun k postindustriálnej skladbe hospodárstva sa prejavuje aj v presune ekonomických aktivít, kde najväčšiu stratu zamestnanosti v EÚ zaznamenávajú tradičné priemyselné odvetvia (tab. č. 1) Významným príjemcom presunutej výroby zo „starej“ časti EÚ sú nové členské štáty. Staré členské štáty výrobu presúvajú v nerovnakej miere, významne vedie Nemecko (tab. č. 2). V jeho prípade dominuje najmä presun automobilovej výroby (tab. č. 3).

**Tab. č. 1. Pokles pracovných miest v dôsledku presunu výroby za hranice krajiny – percentuálny podiel na celkovom počte stratených pracovných miest, roky 2003-2006.**

Sector	DE	IE	FR	IT	PT	FI	SE	UK	Multi-country	EU
Food, drink, tobacco	2.6	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	4.2	3.4
Textiles, clothing, footwear	0.4	11.8	7.6	19.2	6.7	0.0	5.0	3.7	0.0	4.2
Chemicals, refining	3.2	14.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	18.8	7.9
Machinery+ equipment	6.3	2.8	12.5	24.0	1.3	13.2	20.3	2.6	0.0	4.1
Electrical machinery	1.6	17.7	19.0	19.4	18.4	31.4	8.7	1.8	16.2	11.4
TV, radio, telecoms equipment	10.5	9.0	16.8	0.0	19.3	53.3	15.0	0.0	2.1	6.3
Motor vehicles	47.1	11.1	15.2	15.5	53.2	0.0	24.2	2.1	2.5	12.6
Banking+ insurance	2.7	0.0	11.4	0.0	0.0	0.0	0.0	59.2	27.1	24.8
Computing	13.6	15.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.0	7.7
Business services	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	1.4

DE – Germany, IE – Ireland, FR – France, IT – Italy, PT – Portugal, FI – Finland, SE – Sweden, UK – United Kingdom

Zdroj: European Monitor Centre for Change. 2007. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

**Tab. č. 2. Oblasti pôvodu a cieľové oblasti presunutej výroby, 2003-2006** (ako percento celkovej presunutej výroby).

Sector	DE	IE	FR	IT	PT	FI	SE	UK	Multi-country	EU
Asia (incl. to other places)*	28.7	31.1	44.2	54.1	7.6	56.5	27.1	87.7	49.1	50.7
New Member States	86.8	46.9	61.7	59.1	74.7	48.4	77.8	10.6	58.0	51.2
Asia, excl. NMS	13.4	13.4	21.7	24.9	6.4	45.6	14.9	85.3	24.5	36.3
Other	0.0	39.7	16.6	16.0	18.8	6.1	7.3	4.1	17.5	12.5
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

\* - first row illustrates offshoring to Asia and some other countries, which due to methodological reasons are impossible to disaggregate by country of relocation; NMS – new member states

Zdroj: European Monitor Centre for Change. 2007. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

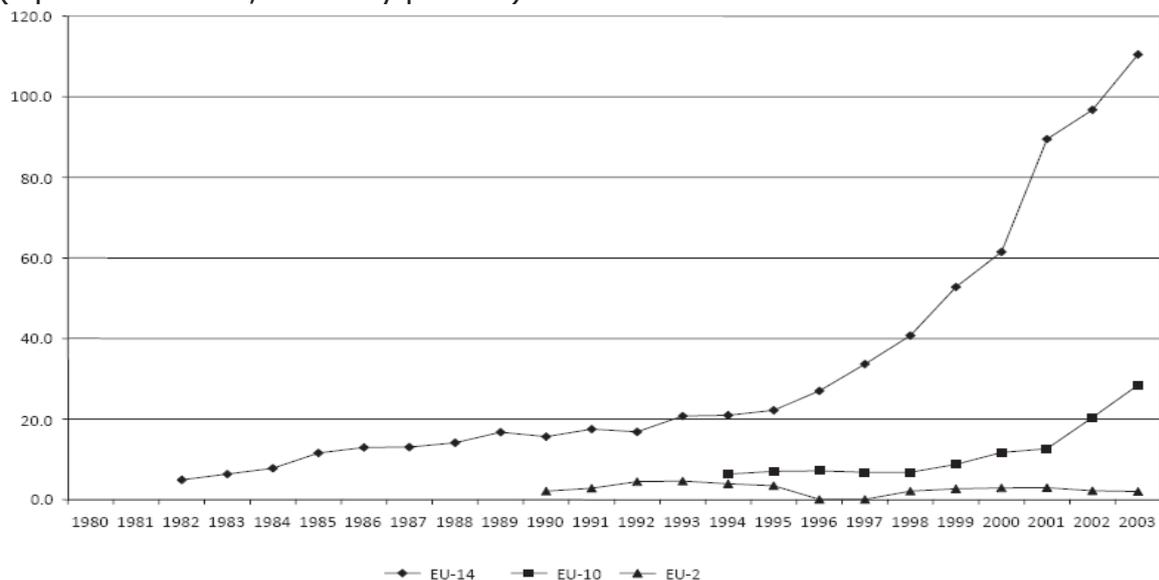
**Tab. č. 3. Pracovné miesta presunuté do nových členských štátov, 2003-2006**  
(ako percento celkového počtu pracovných miest presunutých do nových členských štátov).

Sector	DE	IE	FR	IT	PT	FI	SE	UK	Multi-country	EU
Food, drink, tobacco	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.1	5.3	5.8
Textiles, clothing, footwear	0.6	0.0	5.9	26.9	6.2	0.0	8.0	0.0	0.0	1.8
Chemicals, refining	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	1.7
Machinery+ equipment	7.6	0.0	21.1	22.1	0.0	41.9	26.5	13.8	0.0	6.1
Electrical machinery	0.8	34.3	10.5	0.0	6.9	0.0	0.0	22.9	0.0	7.4
TV, radio, telecoms equipment	14.7	12.5	10.4	0.0	22.2	58.1	19.7	0.0	0.0	9.0
Motor vehicles	63.3	5.2	26.0	29.3	63.2	0.0	35.3	20.9	3.7	30.0
Banking+ insurance	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.9	9.9
Computing	4.1	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	49.6	16.1

Zdroj: European Monitor Centre for Change. 2007. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

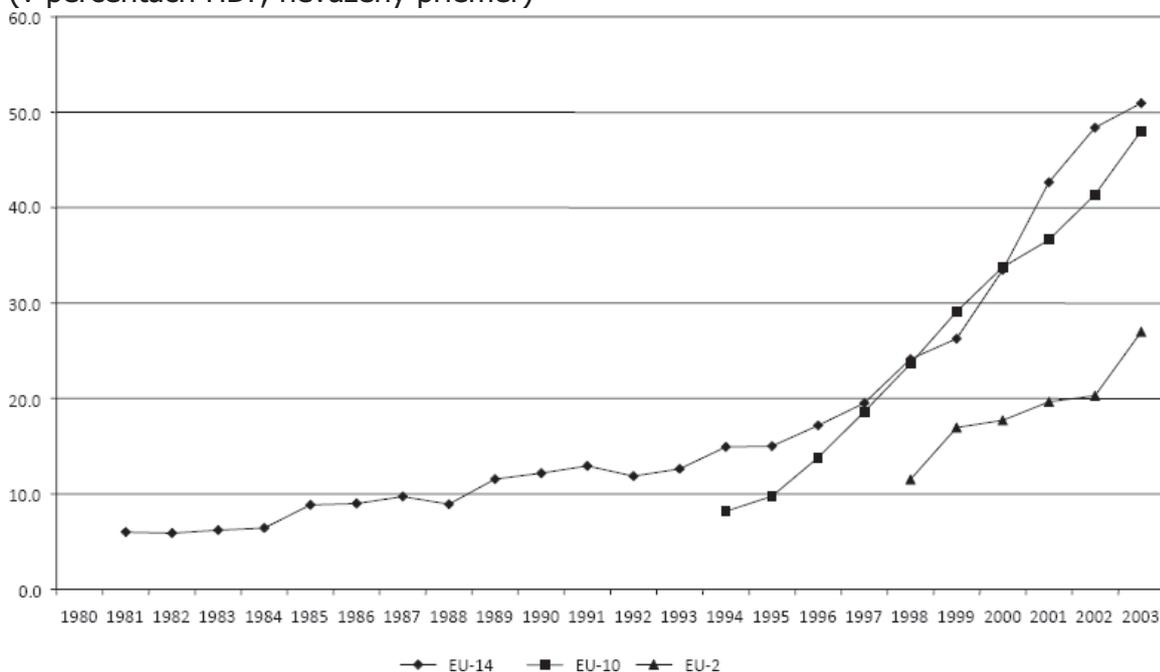
Východná Európa je v oveľa menšej miere ako západná integrovaná do tokov portfóliového investovania (graf č. 3). Iná situácia je v oblasti priamych zahraničných investícií (PZI), kde privatizácia i projekty na zelenej lúke vytvorili pomerne široké investičné možnosti (graf č. 4). Nové členské krajiny sú, na druhej strane, vyslovene zanedbateľným vývozcom kapitálu (graf č. 5).

**Graf č. 3. Portfóliové investovanie (aktíva) v skupinách členských štátov EÚ**  
(v percentách HDP, nevážený priemer)



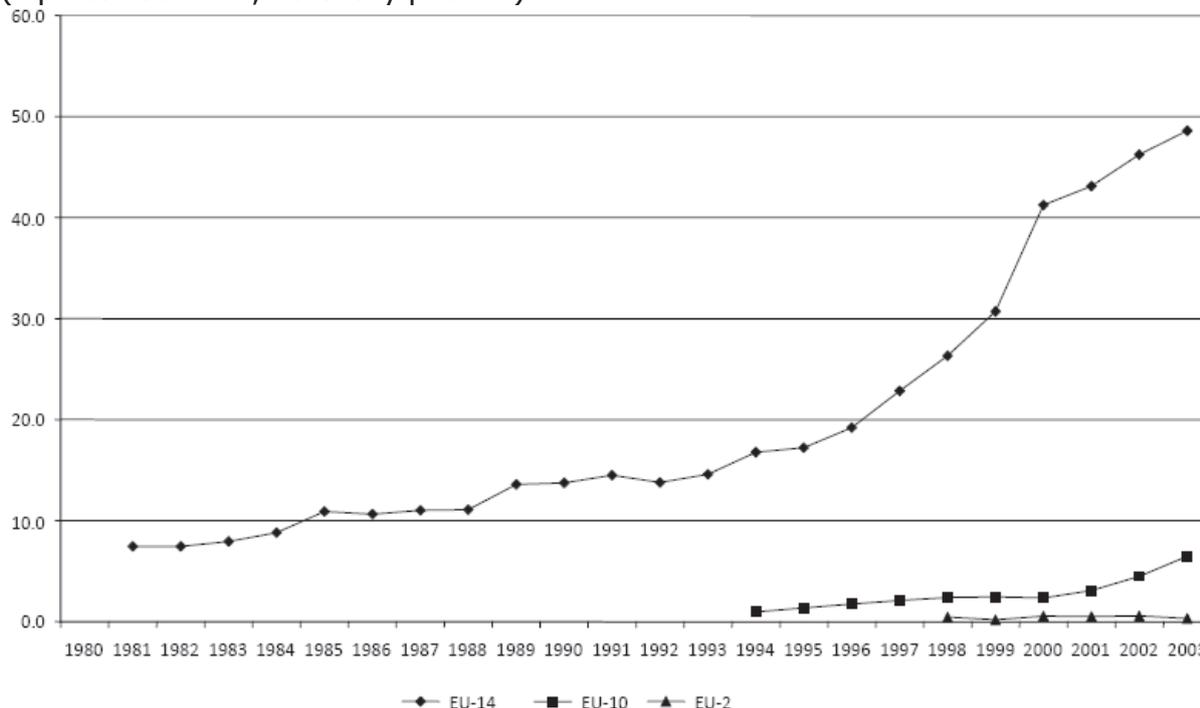
Zdroj: prepočty podľa údajov Medzinárodného menového fondu (MMF) International Financial Statistics. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

**Graf č. 4. Toky priamych zahraničných investícií (PZI) do členských krajín**  
(v percentách HDP, nevážený priemer)



Zdroj: prepočty podľa údajov Medzinárodného menového fondu (MMF) International Financial Statistics. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

**Graf č. 5. Toky priamych zahraničných investícií (PZI) von z členských krajín**  
(v percentách HDP, nevážený priemer)



Zdroj: prepočty podľa údajov Medzinárodného menového fondu (MMF) International Financial Statistics. Prebraté z: Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008

V oblasti vývoja sociálnych dopadov globalizácie sú z hľadiska trhu práce zaujímavé dva aspekty: dopad presunov výrobných aktivít na zamestnanosť a dopad na mzdy. Treba povedať, že oba aspekty sú náročné na dáta a v rámci EÚ pomerne slabo zdokumentované. Dopad globalizácie na pracovné miesta sleduje Európsky reštrukturalizačný monitor (European Restructuring Monitor-ERM). Táto databáza je pomerne nová a má svoje chyby. Aj s upozornením na potrebu kvalitnejších dát sa však dá konštatovať, že presun výroby za hranice členských štátov má pomerne malý dopad, podľa danej databázy predstavuje iba 8 percent z celkovej straty pracovných miest (Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. 2008. S. 23-24).

Potreba kvalitných dát pri analýze dopadov na mzdy je ešte naliehavejšia. V nedávnom projekte o dopadoch globalizácie v Európe názvom SIMGLOBE, financovanom Európskou komisiu, bol uvedený aspoň podrobný dopad na mzdy v rámci jednej členskej krajiny, Nemecka. Autori konštatovali, že globalizácia (v tomto prípade prehlbovanie medzinárodnej del'by práce cez obchod a presun výroby), spôsobila v Nemecku nižšie mzdy nízkokvalifikovanej pracovnej sily a naopak zvýšila mzdy zamestnancov s vyššou kvalifikáciou (Begg, I., Draxler, J. a Mortensen, J. 2008. S. 54). Teda zistili to, čo je aj v súlade s teóriami o súčasnej podobe globalizácie: pri dostatočne voľnej súťaži príjmovovo strácajú nízkokvalifikované pracovné sily na Západe, keďže sa nemôžu prispôbiť lacnej pracovnej sile z rozvojových krajín, a, naopak, keďže Západ je vývozcom výrobkov s vysokou pridanou hodnotou závisiacou od vzdelanostného potenciálu, vo voľnej súťaži sa prejavuje zručnostná prémie (skill premium). Efekty, samozrejme, závisia od sektora (tab č. 4).

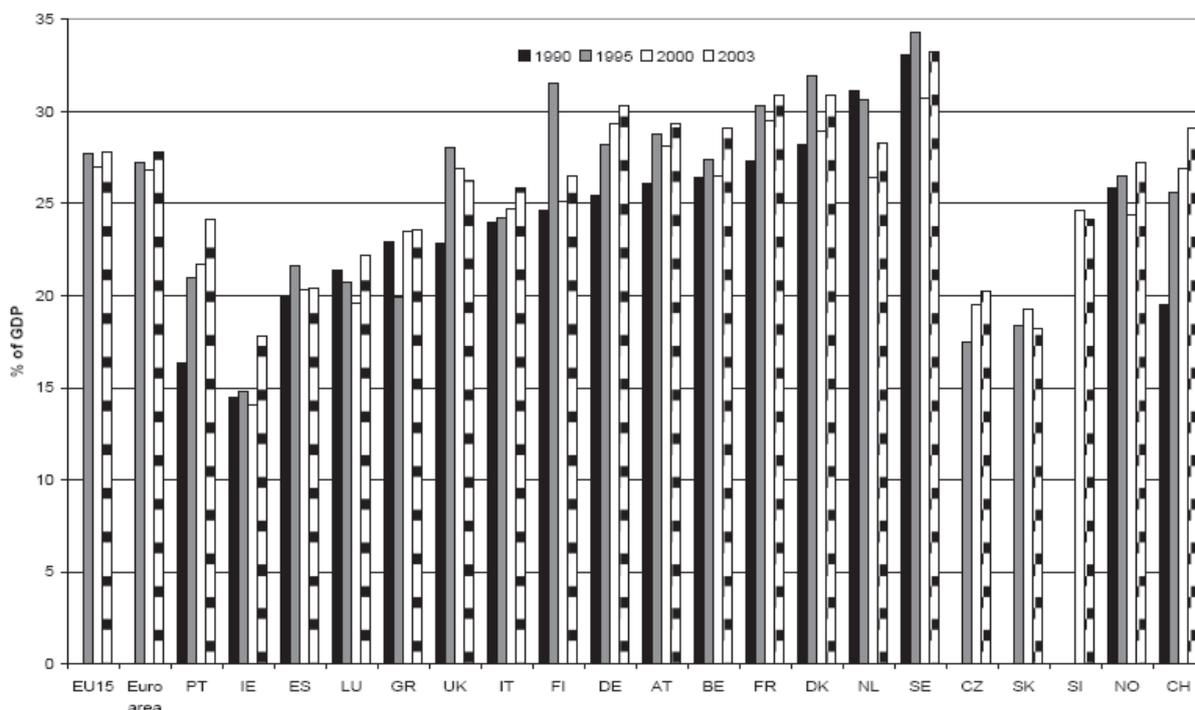
**Tab. č. 4. Kumulovaný dopad medzinárodného presunu výroby podľa odvetví (v percentách) – Nemecko.**

	Industry	Narrow outsourcing		Wide outsourcing	
		Highly skilled	Low-skilled	Highly skilled	Low-skilled
15	Food & beverages	0.59	-0.34	2.56	-1.75
17	Textiles	12.92	-7.45	15.04	-10.29
18	Wearing apparel	20.80	-12.00	25.08	-17.16
19	Leather	34.53	-19.92	25.15	-17.21
20	Wood	0.35	-0.20	2.01	-1.38
21	Pulp & paper	6.46	-3.73	8.99	-6.15
22	Publishing & printing	0.04	-0.02	1.05	-0.71
23	Coke & petroleum	-5.53	3.19	-3.17	2.16
24	Chemicals	11.07	-6.39	9.41	-6.44
25	Rubber & plastics	1.09	-0.63	4.51	-3.08
26	Non-metallic minerals	0.46	-0.26	3.88	-2.65
27	Basic metals	7.85	-4.52	13.29	-9.09
28	Fabricated metals	0.78	-0.45	2.29	-1.57
29	Machinery & equipment	2.91	-1.68	4.37	-2.99
30	Office machinery	15.73	-9.07	9.27	-6.34
31	Electrical machinery	9.22	-5.32	10.01	-6.85
32	TV & telephone	13.14	-7.58	9.52	-6.51
33	Medical & optical instruments	1.16	-0.67	4.18	-2.86
34	Motor vehicles	4.97	-2.86	7.14	-4.88
35	Transport equipment	36.20	-20.88	25.96	-17.76
36	Miscellaneous	9.48	-5.47	7.74	-5.29

## Trh práce ako súčasť sociálneho modelu

Napriek tomu, že v 80. a 90. rokoch sa debatovalo o tom, že globalizácia bude vytvárať tlaky na znižovanie sociálnej ochrany, v skutočnosti ostávali sociálne výdavky v posledných rokoch stabilné (HDP)(graf č. 6).

**Graf č. 6. Trendy v sociálnych výdavkoch 1990-2003** (ako percento HDP)



Zdroj: databáza Eurostat-u. Prebraté z: Begg, I., Draxler, J. a Mortensen, J. 2008.

To však neznamená, že neprebíhali a neprebíhajú ostré diskusie o tom, ako sociálnu politiku a politiku trhu práce upraviť pre potreby nových ekonomických a sociálnych podmienok.

Diskusie o sociálnych modeloch, spomínané v úvode tohto textu, boli dopĺňané kontroverziami ohľadne politiky trhu práce. Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD), ale najmä Medzinárodný menový fond (MMF), presadzovali dereguláciu pracovného trhu ako odpoveď na problémy s vytváraním pracovných príležitostí. Na druhej strane mnohí teoretici poukazovali na to, že regulácia má mnohé, zo strany oponentov podceňované, významné funkcie (Agell, J. 1999; Blanchard, O. 2002), a že metodológia ekonometrických modelov ukazujúcich potrebu deregulácie má kazy (Freeman, R. 2005.). Koniec-koncov, mnohé malé európske krajiny s pomerne neflexibilným trhom práce, ako Rakúsko, Írsko či Holandsko, dosahujú dlhodobo nízke miery nezamestnanosti (Keune, M. 2008). Zvlášť porovnania so Spojenými štátmi sú do značnej miery zavádzajúce – rozdiely v miere zamestnanosti sú najmä v porovnaní zamestnanosti žien, tá je však v USA podmienená vyššou úrovňou presunu tradičných domácich prác do trhového prostredia (Freeman, R. 2004).

Treba povedať, že hoci miera nezamestnanosti v EÚ sa pohybuje nad úrovňou povojnového boomu, celková zamestnanosť má za posledné obdobie tendenciu rásť. Takmer celý nárast zamestnanosti však ťahá sektor služieb, prepad je vo väčšine krajín

OECD viditeľný aj v oblasti technológií s **Textiles, textile prod. leather & footwear** vysokou pridanou hodnotou (tab. č. 5). **Community, social and personal services**

**Tab. č. 5. Zmeny v úrovni zamestnanosti v rokoch 1995–2003** (v percentách).

	Poľnohospodárska výroba	Spolu výroba	Textílie, textilná prod, kožiarsky a obuvnícky priem.	Drevo a produkty z dreva a korku	Zariadenia a vybavenie	Veľko a maloobchod	Financie, poistenie a nehnuteľnosti	služby Spoločenské, sociálne a osobné	Spolu služby	Služby podnikateľskému sektoru	Spolu
<b>Austria</b>	-6.8	-7.1	-35.3	-12.4	-2.4	6.5	50.8	11.7	15.4	17.8	6.1
<b>Belgium</b>	-12.6	-9.5	-32.2	-13.3	-13.2	1.2	27.9	15.6	13.6	12.0	7.8
<b>Czech Rep.</b>	-37.7	1.3	-27.1	4.5	7.8	-4.3	16.6	-0.5	0.8	1.5	-5.2
<b>Denmark</b>	-16.3	-11.4	-42.3	-15.4	-5.8	11.8	24.6	9.4	11.5	13.5	5.9
<b>Finland</b>	-24.8	6.3	-21.7	3.0	16.2	23.5	38.6	18.4	21.3	24.3	14.8
<b>France</b>	-9.0	-1.9	n.a.	n.a.	n.a.	15.0	29.8	9.9	17.0	23.4	9.9
<b>Germany</b>	-18.5	-8.3	n.a.	n.a.	n.a.	7.2	36.9	8.5	12.2	14.9	2.5
<b>Greece</b>	-17.9	-9.2	-18.9	-12.9	6.8	12.4	33.2	11.3	13.4	14.7	4.1
<b>Hungary</b>	-27.1	8.9	-15.3	6.3	29.7	20.1	59.2	4.5	12.7	20.3	8.3
<b>Ireland</b>	-19.1	13.6	n.a.	n.a.	n.a.	49.9	82.6	40.9	54.5	65.2	41.2
<b>Italy</b>	-18.7	1.4	-15.3	-2.5	9.3	14.5	43.6	9.5	16.6	22.2	10.4
<b>Luxembourg</b>	-13.3	-1.2	-27.3	n.a.	2.1	21.6	84.2	37.8	48.8	53.7	36.0
<b>Netherlands</b>	-4.8	-3.5	-30.8	10.0	3.5	15.6	33.2	20.6	21.7	22.5	16.1
<b>Poland</b>	1.5	-20.4	n.a.	n.a.	n.a.	19.9	52.4	3.0	12.4	19.2	-0.9
<b>Portugal</b>	-9.3	0.5	-14.3	-4.6	17.9	20.4	20.6	19.6	19.1	18.7	11.7
<b>Spain</b>	-10.8	16.7	n.a.	n.a.	n.a.	23.3	45.8	20.7	25.2	28.7	22.6
<b>Slovak Rep.</b>	-51.8	-10.5	n.a.	n.a.	n.a.	47.6	21.8	-4.4	11.5	26.3	-2.2
<b>UK</b>	-24.7	-17.0	-54.9	-11.2	-21.9	10.5	26.0	13.6	15.7	17.0	9.3
<b>EU-18</b>	-11.0	-5.2	n.a.	n.a.	n.a.	13.2	34.5	11.4	15.9	19.3	8.1
<b>Canada</b>	-19.6	11.2	-0.7	7.4	13.0	19.4	40.3	11.2	19.4	24.6	16.7
<b>US</b>	1.1	-14.5	-48.0	-8.2	-20.3	9.2	16.2	15.5	13.4	11.8	9.6
<b>Japan</b>	-19.0	-17.6	-46.7	-31.7	-15.3	-1.4	-3.3	15.0	5.9	-1.4	-2.5
<b>Korea</b>	-18.9	-12.7	n.a.	n.a.	n.a.	8.1	49.8	45.2	25.8	18.7	8.4

Nárast terciárneho sektora však vytvára problémy so schopnosťou trhu prirodzene absorbovať pracovnú silu, najmä cez Baumolov efekt. Veľká časť pracovnej sily je tak popri sektore komerčných služieb absorbovaná priamo či nepriamo štátom – v terciárnom vzdelávaní či v sektore sociálnych služieb.

Čo sa týka jednoduchého porovnania fungovania pracovných trhov, dá sa konštatovať, že kým pomerne silne deregulovaný trh v Spojených štátoch je schopný rýchlejšie ľudí znova zamestnať, trh práce v EÚ poskytuje znovuzamestnaným vyššie príjmy (tab. č. 6). Podobne, nezamestnaní v Európe sa môžu spoľahnúť na oveľa štedrejšiu podporu. Táto podpora je v podstate bez výnimky vyššia v krajinách EÚ ako v USA, na druhej strane medzi európskymi krajinami existujú pomerne silné rozdiely (tab. č. 7).

**Tab. č. 6. Reakcia trhu práce na pracovníkov, ktorí stratili zamestnanie (v percentách).**

	EU-15 1994–2001			US 1979–99		
	High competition manu.	Total manu.	Services	High competition manu.	Total manu.	Services
Share re-employed two years later	52	57	57	63	65	69
Share with no earnings loss or better	44	46	50	36	35	41
Share with earnings loss of 30% or more	5	7	8	25	25	21

*Notes:* Columns relate to manufacturing with high levels of international competition, total manufacturing and services (including utilities for the US).

Zdroj: EPC. 2005. Prebraté z: Begg, I., Draxler, J. a Mortensen, J. 2008.

**Tab. č. 7. Prepočet priemernej úrovne podpory v nezamestnanosti podľa OECD.**

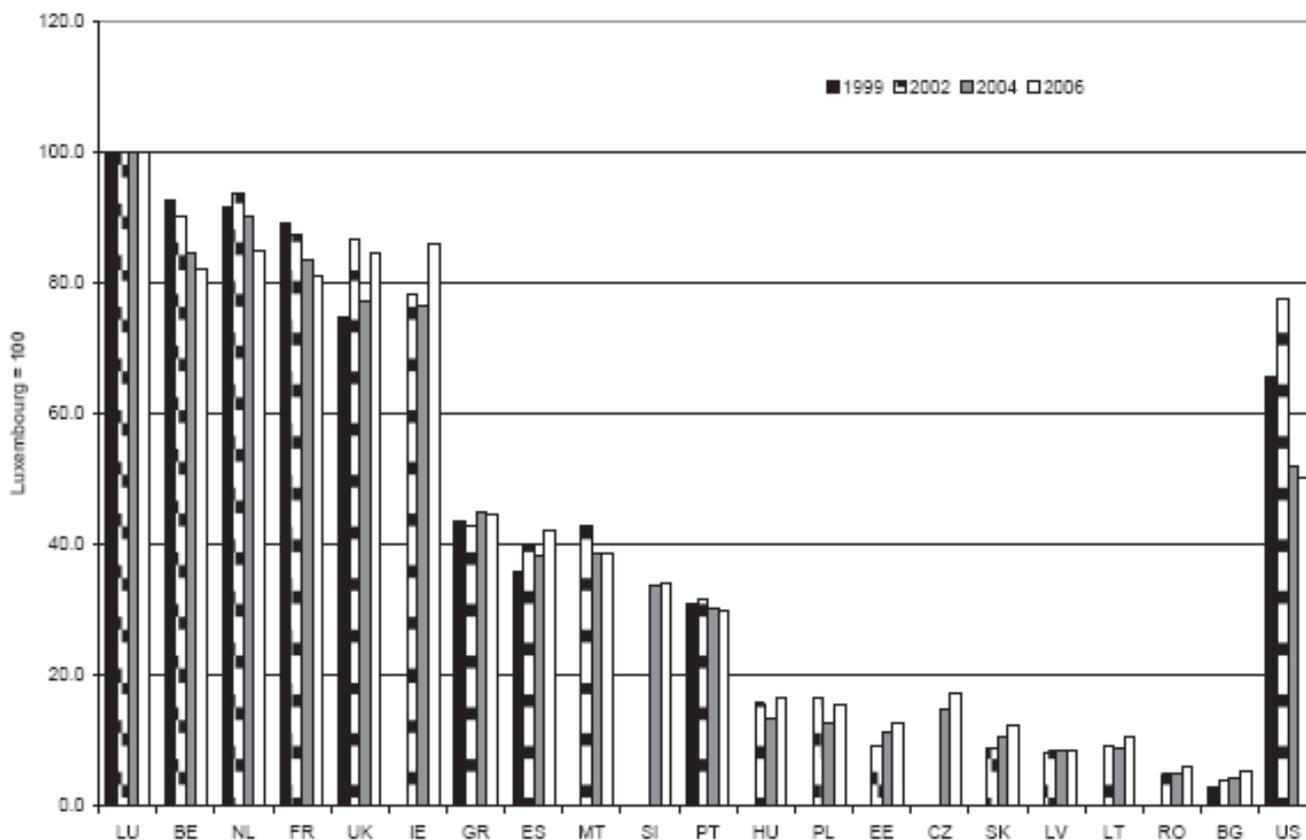
	1961	1971	1975	1981	1985	1987	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Netherlands	13	48	48	48	55	57	53	53	52	52	52	53	53
Denmark	20	34	39	54	53	49	52	51	65	62	61	51	50
Belgium	42	41	47	45	43	43	42	40	39	40	39	38	42
Portugal	0	0	5	9	22	31	34	35	35	35	45	41	41
France	25	24	26	31	34	38	38	38	37	37	37	44	39
Ireland	17	17	21	28	28	30	29	31	26	29	29	36	38
Finland	5	8	24	24	34	36	39	38	36	34	34	35	36
Spain	9	12	21	28	34	34	34	32	39	39	38	36	36
Italy	4	2	2	1	0	0	3	17	19	18	34	34	34
Austria	20	23	21	29	29	28	31	27	33	32	33	32	32
Germany	30	29	29	29	28	28	29	28	26	26	27	30	29
Sweden	4	6	22	25	28	30	29	28	27	27	24	24	24
UK	24	25	22	24	21	19	18	19	18	18	17	17	16
Greece	6	6	6	6	7	8	13	13	15	16	17	13	13
Norway	4	5	8	29	39	39	39	39	39	39	41	42	34
Switzerland	2	1	3	13	22	22	22	30	30	34	37	38	33
New Zealand	42	26	28	29	31	33	30	30	27	32	29	28	28
Australia	17	14	22	22	24	25	26	27	27	27	25	25	22
Canada	14	13	20	18	19	19	19	19	19	15	15	15	15
US	7	11	12	15	15	11	11	12	12	14	14	14	14
Japan	12	13	13	9	10	10	10	10	10	11	12	9	8

*Note:* The OECD summary measure is defined as the average of the gross unemployment-benefit replacement rates for two earnings levels, three family situations and three durations of unemployment.

Zdroj: OECD Social Expenditure Database

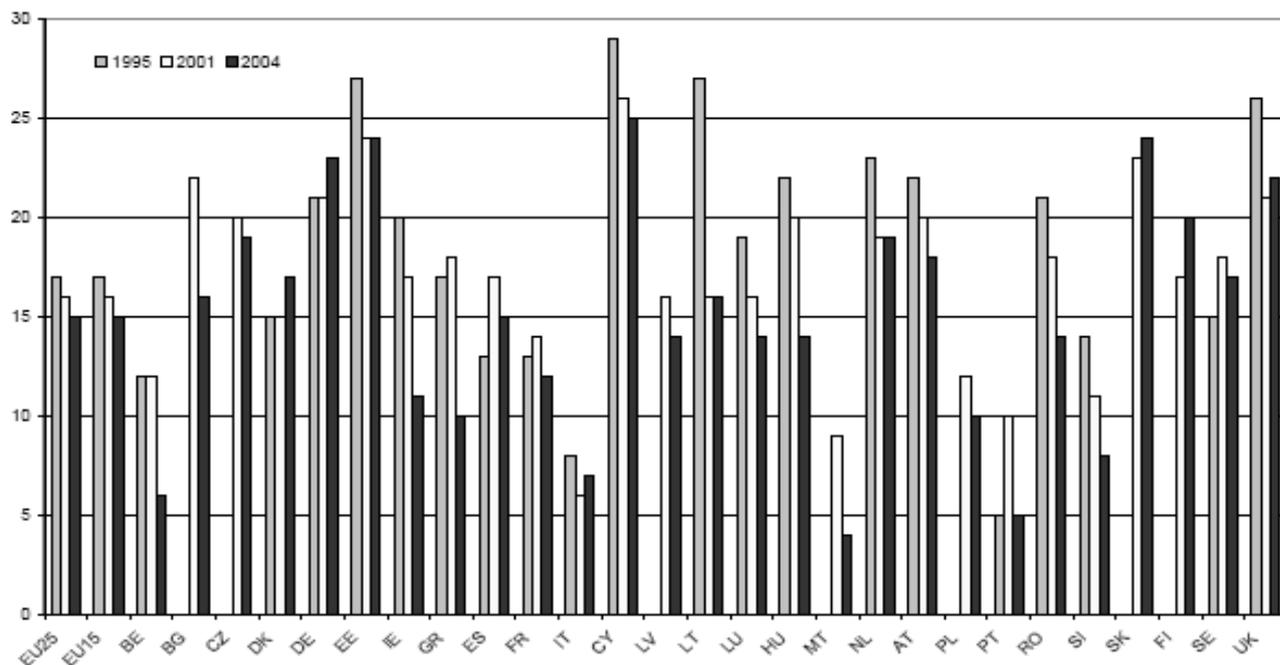
Podobné rozdiely v rámci EÚ vidíme aj vo výške minimálnej mzdy, ktorá je oveľa nižšia v nových ako v starých členských štátoch (graf 7).

**Graf č. 7. Minimálne mzdy v EÚ – porovnanie ostatných krajín s krajinou s najvyššou minimálnou mzdou (podľa parity kúpnej sily, Luxembursko = 100)**



Prečo je spojenie politiky trhu práce so sociálnou politikou považované za také dôležité? Ako príklad môže slúžiť dôchodková politika. Jednotlivé dôchodkové systémy členských štátov dnes už pomerne silno naväzujú výšku dôchodkov na príjmovú výkonnosť počas pracovného života. Veľké rozdiely však existujú v odmeňovaní podobných skupín pracovníkov rôznymi trhmi práce. Simulácie pracovníkov poľského inštitútu CASE ukázali, že najväčší rozdiel vo výške dôchodkov žien medzi členskými krajinami EÚ spôsobujú rozdiely v ich odmeňovaní za prácu (Kotowska, I.E., Stachura, J. a Strzelecki, P. 2008). Rozdiel v platoch žien a mužov ostáva v EÚ pomerne vysoký, hoci sa vo všeobecnosti znižuje (graf č. 8).

**Graf č. 8. Rozdiel mzdy mužov a žien** (percentuálny rozdiel v priemerných hodinových zárobkoch, ako percento mužských zárobkov).



Zdroj: databáza Eurostat-u (marec 2008).

Dostávame sa tak k jednej z najkontroverznejších otázok súčasných diskusií o vplyve globalizácie a posunu k postindustriálnym štruktúram hospodárstva na sociálnu sféru, a tou sú rastúce príjmové nerovnosti vo vyspelých krajinách.

Nerovnosti v príjmoch sa za posledné roky zvyšujú prakticky vo všetkých krajinách EÚ či OECD. Pre tento jav neexistuje jednoznačné vysvetlenie. Teórie sa zameriavajú na rôzne aspekty vplyvu obchodu, hospodárskeho rastu, technologických zmien a regionálneho rozloženia produktívnych faktorov (Begg, I., Draxler, J. a Mortensen, J. 2008. S. 57-66).

### Flexicurity a trendy do budúcnosti

Typickým výrazom hľadania nových foriem sociálnej politiky je vytvorenie konceptuálneho rámca pod názvom flexicurity.

System flexicurity možno definovať pomocou dvoch dokumentov. Je tu práca Wilthagena a Trosa, ktorá ako prvá systematicky pomenovala tento konceptuálny rámec, vrátane vymenovania aspektov oboch dimenzií, bezpečnosti a flexibility, v tzv. Wilthagenovej matici (Wilthagen, T. a Tros, F. 2004). Ďalším významným dokumentom je komunikácia Európskej komisie, ktorá sa pokúsila flexicurity kodifikovať pre potreby politiky Únie (CEC 2007).

Treba poznamenať, že komunikácia Komisie sa nestretla s jednoznačným prijatím. Európsky parlament a Európska rada následne prijali vlastné komunikácie ohľadne flexicurity. Obe tieto komunikácie dali dôraz najmä na vytváranie pracovných príležitostí podchytených tradičnými zmluvnými vzťahmi, nie novými a flexibilnejšími formami zmluvných vzťahov (Council of the European Union 2007; European Parliament 2007).

Flexicurity tak ostáva pomerne kontroverzným rámcom pre diskusiu. Kritici síce často vítajú vytvorenie takéhoto všeobecného rámca pre prepájanie sociálnej politiky a politiky trhu práce, no zároveň upozorňujú na nedostatočnú vyhranenosť konceptu flexicurity a iné nedostatky (Keune, M. 2008).

Popri nejednoznačnosti flexicurity zároveň nie je teoreticky vyslovene ani odpoveďou na niektoré špecifické problémy trhu práce, ako príjmové problémy spôsobené zlým prekrytím sociálnej politiky a politiky trhu práce. Typickým problémom býva v zle nastavených systémoch straty príjmu zo sociálnych dávok v dôsledku zamestnania v miere, ktorá nie je vykrytá nárastom mzdy.

Diskusie o nastavení politiky trhu práce preto presahujú až do diskusií o daňovom systéme. Popri tom, sa, samozrejme, rozoberajú konkrétnymi mechanizmami širšieho sociálneho systému, napríklad dôchodkov a zvlášť sociálnych služieb zameraných na pomoc rodičom (Draxler, J. 2006. S. 30-34).

## Záver

Európa sa za ostatné roky silne posunula do podoby hospodárstva postindustriálneho charakteru. Tento posun sa silne prekrýva s pokračujúcou globalizáciou, v ktorej si Európska únia zachováva silnú pozíciu exportéra. Trh práce tento vývoj poznamenáva tak, že prehĺbovanie medzinárodnej del'by práce vedie k strate pracovných miest v priemyselnej výrobe a iných tradičných odvetviach. Tieto miesta sú „exportované“ sčasti do Ázie a sčasti do nových členských krajín.

Hlavným tvorcom pracovných miest je sektor služieb. Ani ten však nedokáže vyprodukovať dosť práce na to, aby miera nezamestnanosti v Únii klesla na úrovne známe z povojnového boomu.

Zároveň sa kontinent, tak ako aj ostatné vyspelé ekonomiky, potýka so štrukturálnymi výzvami, ktoré neboli v klasickej ére sociálneho štátu (zhruba tri desaťročia po skončení II. svetovej vojny) zjavné. Dlhodobá nezamestnanosť (často naviazaná na neschopnosť obmeniť pracovné schopnosti alebo na „sociálne pasce“ – teda previs príjmu pri poberaní sociálnych dávok oproti príjmu z práce), vyššia flexibilita počas pracovného života jedinca, rozpad tradičných rodinných štruktúr a demografické výzvy.

Odpoveďou na mnohé z týchto výziev je konštituovanie sociálnej politiky tak, aby na jednej strane bola „aktívnejšia“ a pomáhala pracovníkov zarad'ovať sa na trh práce, a aby na druhej strane bolo jej financovanie prísnejšie naviazané na odvody toho-ktorého jednotlivca. Pri týchto tendenciách je len prirodzené, že diskusie o sociálnej politike začínajú čoraz viac zahŕňať aj riešenia na trhu práce.

Typickým prejavom tohto nového myslenia je koncept flexicurity, teda rámec uvažovania postavený na dvoch princípoch: jedinec má mať silnú sociálnu ochranu, ale tiež dostať možnosť čo najflexibilnejšie sa pohybovať na trhu práce.

Toto nové myslenie je dopĺňané ďalšími teoretickými prúdmi, ktoré potom sčasti nachádzajú odozvu aj v dokumentoch Európskej únie, či už ide o diskusie o daňovej politike, dôchodkovej politike, alebo o celkovú rekonceptualizáciu sociálneho štátu.

## Použitá literatúra

- Agell, J. On the Benefits From Rigid Labour Markets. Norms, Market Failures, and Social Insurance. In *Economic Journal*, Vol. 109, February, pp. 143-64, 1999.
- Begg, I., Draxler, J. a Mortensen, J. *Is Social Europe Fit for Globalisation? A Study of the Social Impact of Globalisation in the EU*. Brusel: Európska komisia, 2008
- Blanchard, O. (2002), "Designing Labour Market Institutions", nepublikovaný príspevok, Cambridge, MA: MIT, 2002 <http://econ-www.mit.edu/faculty/blanchar/papers.htm>
- CECa. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions „Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security“. COM (2007)359, jún 2007
- Council of the European Union. *Council Conclusions. Towards Common Principles of Security*. Brusel, december 2007
- Coelho, M.C., Mrinska, O. a Reed, H. *Structural economic change and the European Union. Winners, Losers and Public Policy Options*. Londýn: Institute for Public Policy Research, 2008 (pripravované na publikáciu)
- Draxler, J. *Globalisation and Social Risk Management in Europe. A Literature Review*. Brusel: Centre for European Policy Studies, 2006
- Esping-Andersen, G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1990
- Esping-Andersen, G. Family, Governments, and the Distribution of Skills. Príspevok konferencie Reinventing the Welfare State, Haag, Apríl 2006
- European Parliament. *Report on Common Principles of Flexicurity 2007/2209 (INI)*. Brusel: Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, november 2007
- Freeman, R. *Are European Labour Markets as Awful As All That?* CESInfo Forum 1/2004
- Freeman, R. *Labour Market Institutions Without Blinders. The Debate Over Flexibility and Labour Market Performance*, pracovný dokument č. 11286, Washington D.C: National Bureau of Economic Research, 2005
- Giddens, A. Debating the Social Model. Thoughts and Suggestions. In *The Hampton Court Agenda. A Social Model for Europe*. Londýn: Policy Network, 2005
- Holzmann, R. a Jorgensen, S. *Social Risk Management. A New Conceptual Framework for Social Protection and Beyond*. Diskusný príspevok č. 0006, Washington D.C., 2000
- Jessop, B. *The Future of the Capitalist State*. Cambridge: Polity Press, 2002
- Kotowska, I.E., Stachura, J. a Strzelecki, P. Equality of Retirement Benefits Received by Men and Women in Selected European Countries. Childbearing and Survivors Benefits. Brusel: Centre for European Policy Studies, 2008
- Schmid, G. Social Risk Management Through Transitional Labour Markets. In *Socio-Economic Review*, vol. 4, no. 1, p. 1-33
- Wilthagen, T. a Tros, F. The Concept of „Flexicurity“. A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. In *Transfer – European Review of Labour and Research*, vol. 10, no. 2, p. 166-186.

**Eva Rievajová**

vedúca katedry sociálnej práce a rozvoja na Národohospodárskej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave

## Trh práce a očakávané zmeny v kontexte procesu globalizácie

### Úvod

Príspevok je zameraný na skúmanie trendov vo vývoji slovenského trhu práce, analýzu súčasného stavu v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti a faktorov vplyvu. Pozornosť je tu venovaná očakávaným zmenám na trhu práce v kontexte cieľov a priorít Európskej stratégie zamestnanosti. Hoci v posledných rokoch došlo k akcelerácii ekonomického rastu a prejavuje sa i jeho pozitívny dopad na situáciu na trhu práce, nezamestnanosť ostáva stále najväčším ekonomickým a sociálnym problémom a miera zamestnanosti značne zaostáva za priemerom krajín EÚ. Za posledných 17 rokov hospodárstvo SR zasiahli rozsiahle zmeny zásadného charakteru, a to vo všetkých jeho sektoroch, odvetviach, segmentoch, stratégiách a politikách, nevynímajúc trh práce a politiku trhu práce. Vplyvom procesu globalizácie dochádza k zmenám charakteru zamestnanosti, trh práce sa stáva otvorenejší, musí reagovať na nové vnútorné i vonkajšie podmienky a výzvy. Do popredia vystupujú otázky podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti, predovšetkým rizikových skupín obyvateľstva.

### Vybrané problémy na trhu práce v SR

Z hľadiska vývoja trhu práce v podmienkach Slovenskej republiky a jeho formovania môžeme vymedziť dve základné obdobia. Prvé predstavuje etapa konštituovania trhového hospodárstva, ktorá znamenala vytvorenie základných podmienok pre fungovanie trhu práce, jeho inštitucionálne zabezpečenie, tvorbu, uplatňovanie a overovanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce a vybudovanie systému hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti. Prebiehala transformácia hospodárstva, uskutočňovali sa ekonomické reformy, trh práce bol konfrontovaný s výrazným rastom nezamestnanosti, nedostatočnou tvorbou nových pracovných miest pre absorbovanie uvoľnenej pracovnej sily, dôsledkom čoho miera nezamestnanosti dosahovala veľmi vysoké hodnoty. Za druhé obdobie môžeme označiť obdobie integračných procesov, charakterizované ekonomickým rastom, intenzívnejším presadzovaním sa globalizačných procesov v podmienkach slovenskej ekonomiky, poklesom nezamestnanosti, zároveň aj identifikáciou kvalitatívne nových problémov vyskytujúcich sa na trhu práce. Trh práce v novej vývojovej etape je konfrontovaný s novými možnosťami, výzvami ale aj problémami. V tomto období sa

vysoko aktuálnou stáva otázka profilovania sa slovenského trhu práce v podmienkach zjednoteného európskeho trhu práce a otázka vymedzenia programových priorít politiky zamestnanosti SR pre budúce roky. Slovenská republika v posledných rokoch zaznamenala akceleráciu ekonomického rastu, pričom jeho dynamika mala výraznejší dopad na trh práce v smere tvorby trvalejších pracovných miest. Vyvolaný dopyt po práci sa sústredil prevažne na kvalifikovanú pracovnú silu. Tento pozitívny jav sa prisudzuje do značnej miery oneskoreným multiplikačným efektom zahraničných investícií.

**Tab. 1 Vybrané charakteristiky vekového zloženia obyvateľstva v SR**

<b>Rok</b>	<b>Priemerný vek</b>	<b>Index starnutia*</b>	<b>Index ekonomického** zat'azenia</b>
1997	35,09	53,40	47,66
1998	35,38	55,39	46,51
1999	35,67	57,53	45,36
2000	35,97	59,78	44,20
2001	36,16	60,84	43,08
2002	36,49	63,20	42,01
2003	36,81	65,68	41,01
2004	37,12	68,12	40,23
2005	37,41	70,74	39,54
2006	37,70	73,47	38,89

\* počet osôb vo veku 65 rokov a viac na 100 detí vo veku 0-14 rokov

\*\* počet detí vo veku 0-14 rokov a osôb vo veku 65 rokov a viac na 100 osôb vo veku 15-64 rokov

Zdroj: Štatistický úrad SR, Bilancia obyvateľstva

Medzi základné faktory významne a priamo ovplyvňujúce fungovanie trhu práce patrí: demografický vývoj, migrácia obyvateľstva za prácou a ekonomická aktivita obyvateľstva.

Prvá polovica 90-tych rokov priniesla dramatické zmeny v *populačnom vývoji* ako reakciu na politické zmeny z konca 80-tych rokov minulého storočia. Výrazné zníženie sobášnosti, plodnosti a umelej potratovosti, po dlhoročnej stagnácii zníženie úmrtnosti a zmena trendov vnútornej migrácie sa zvyknú označovať ako prechod na nový model

reprodukčného a rodinného správania.<sup>1</sup> Demografické dôsledky súčasného populačného vývoja možno zhrnúť ako znižovanie prírastku obyvateľov a populačné starnutie. Dlhodobý pokles prirodzeného prírastku obyvateľstva vyvrcholil v období rokov 2001-2003, kedy počet zomretých prevýšil počet živonarodených. Starnutie obyvateľstva vykazuje dlhodobý rastúci trend, pričom má zrýchľujúcu sa tendenciu. Od roku 1997 do roku 2006 sa priemerný vek obyvateľstva zvýšil o viac ako 2,5 roka, resp. o 7,4 %. V súčasnosti pripadá na 100 detí vo veku 0-14 rokov 73 obyvateľov vo veku 65 rokov a viac.

Podľa VZPS, ktoré predstavujú najkomplexnejší zdroj údajov aj o *migrácii za prácou* do zahraničia, počet občanov SR pracujúcich v zahraničí dosiaľ neustále rastie. Kým na prelome tisícročí odchádzalo zo SR za prácou okolo 50 tisíc osôb, v roku 2004 to už bol dvojnásobok (103,6 tisíc osôb) a v roku 2007 dokonca viac ako štvornásobok. V SR pracovalo okolo 12 tisíc cudzincov. Problémom vysokej pracovnej emigrácie býva často „brain drain“ – odliv mozgov, čo sa začína prejavovať aj v SR, a to v nedostatku špecialistov v niektorých odboroch. Aj z výskumov Inštitútu pre výskum práce a rodiny vyplýva, že napríklad 6 z 10 vysokoškolákov chce po skončení štúdia pracovať v zahraničí, ale až 8 z 10 absolventov lekárskeho a farmaceutického vied. Výskumy súčasne potvrdili, že nepriaznivá situácia na trhu práce má regionálny rozmer a práve najviac ju pociťovali respondenti z Prešovského a Nitrianskeho a najmenej respondenti Bratislavského kraja.<sup>2</sup>

Dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje pracovnú silu, je *ekonomická aktivita obyvateľov*, pričom za posledných 20 rokov boli zaznamenané výrazné zmeny v ekonomickej aktivite obyvateľstva vo viacerých krajinách. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva na Slovensku bola za posledných 10 rokov stabilná a držala sa tesne pod hranicou 60% (okrem roku 2001, kedy dosiahla hodnotu 60,7 %). Ekonomická aktivita mužov sa pohybovala od roku 1997 v blízkosti hranice 68 %, ekonomická aktivita žien nad hranicou 50 %. V ekonomickej aktivite, podobne ako vo väčšine oblastí spoločenského života, existujú na Slovensku značné regionálne rozdiely, ktoré sú rôzne pre jednotlivé vekové skupiny obyvateľstva.

**Tab. 2 Miera ekonomickej aktivity v SR v rokoch 1997-2007 (v %)**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Spolu</b>	59,9	59,9	60,0	60,3	60,7	60,2	60,3	60,2	59,5	59,1	58,8
<b>Muži</b>	68,6	68,9	68,7	68,6	69,2	68,5	68,4	68,5	68,4	68,2	67,7
<b>Ženy</b>	51,8	51,5	52,0	52,6	53,0	52,6	52,9	52,5	51,3	50,7	50,5

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

Prelomovým rokom vo *vývoji celkovej zamestnanosti* v SR bol rok 2000, kedy sa zastavil niekoľkoročný pokles pracujúcich, ktorý začal v roku 1997. Počnúc rokom 2001 do roku 2007 bol zaznamenaný každoročne medziročný prírastok počtu pracujúcich na úrovni 1 % až 3,8 %, v dôsledku čoho počet pracujúcich do roku 2007 vzrástol na 2 357,3 tis. osôb. Podiel pracujúcich z ekonomickeho aktívneho obyvateľstva predstavuje cca 88%. V niektorých odvetviach sa vytvára deficit ponuky domácej kvalifikovanej pracovnej sily, čo spätne vyvoláva tlak na prílev zahraničnej pracovnej sily a súčasne klesá dopyt po nízko

<sup>1</sup> Prognóza vývoja zamestnanosti do roku 2015. Inštitút zamestnanosti, 2007, s. 3

<sup>2</sup> Prognóza vývoja zamestnanosti do roku 2015. MPSVR SR, str.1

kvalifikovanej pracovnej sile (existuje výrazný nesúlad medzi štruktúrou uchádzačov o zamestnanie a štruktúrou voľných, resp. nových pracovných miest).

*Miera zamestnanosti* obyvateľov v produktívnom veku (15-64 rokov) na Slovensku mala na konci 90-tych rokov klesajúcu tendenciu. V roku 2000 zaznamenala dlhodobo najnižšiu hodnotu - 56,5 %. Po krátkej stagnácii v roku 2001 a 2002 sa v roku 2003 opäť zvýšila na úroveň 57,6 % a v roku 2004 opäť krátkodobo poklesla. Počnúc rokom 2005 bol obnovený jej rast a v roku 2007 sa svojou hodnotou 60,7 % dostala približne na úroveň roku 1998. Najvyššia špecifická miera zamestnanosti je u osôb s druhým a tretím stupňom vysokoškolského vzdelania (80-90%), najnižšia u osôb so základným vzdelaním (cca 15%).

**Tab. 3 Miera zamestnanosti v produktívnom veku 1997-2007 (v %)**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Spolu</b>	60,8	60,1	57,8	56,5	56,5	56,7	57,6	56,9	57,7	59,4	60,7
<b>Muži</b>	67,7	66,7	63,5	61,5	61,4	62,0	63,0	63,0	64,6	67,0	68,4
<b>Ženy</b>	54,0	53,6	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9	53,1

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

#### **Rast zamestnanosti pozitívne ovplyvnilo predovšetkým niekoľko faktorov:**

- vysoký ekonomický rast,
- lepšie podnikateľské prostredie, zmeny v daňovom systéme spolu so vstupom do EÚ pozitívne ovplyvnili 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<sup>4</sup>

Na druhej strane je tu treba poukázať i na niektoré *faktory, ktoré negatívne ovplyvňovali zamestnanosť a jej zaostávanie za vyspelými krajinami EÚ:*

- nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce,
- nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v určitých odvetviach ekonomiky (napr. automobilový a elektrotechnický priemysel),
- štruktúra evidovaných nezamestnaných s prevahou dlhodobo nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou,
- nedostatočná územná a profesijná mobilita pracovných síl.

V miere zamestnanosti Slovensko dlhodobo zaostáva za priemerom krajín EÚ, o 5 – 6 percentuálnych bodov.

<sup>4</sup> Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, Bratislava: MPSVR SR, s. 13, 14

**Tab. 4: Porovnanie miery zamestnanosti v EÚ 25 a v SR (v %)\***

Krajina/rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-25	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63,8	64,7
SR	56,5	56,8	56,7	57,6	57,0	57,7	59,4

Zdroj: EUROSTAT

\* podiel počtu zamestnaných vo veku 15-64

*Základný trend vývoja nezamestnanosti (podľa VZPS)* na Slovensku možno charakterizovať ako zvyšovanie do roku 2001 a následný medziročný pokles, ktorý bol len v roku 2004 krátkodobo prerušený. V období najvyššej nezamestnanosti, okolo roku 2001, dosahovala miera nezamestnanosti na Slovensku hodnoty tesne pod 20 %, v roku 2007 to bolo už len 10,4 %. Nezamestnanosť mužov a žien sa najviac líšila na začiatku a na konci sledovaného obdobia. Alokácia kvality ľudského a sociálneho potenciálu sa neúmerne koncentruje do väčších miest, narastajú regionálne sociálne disparity (neúmerna koncentrácia marginalizovaných sociálnych skupín v najslabších regiónoch). Napriek poklesu miery nezamestnanosti, pozícia SR v rámci krajín EU nie je uspokojivá. Vychádzajúc zo zverejnených údajov Eurostatu, Slovensko v roku 2007 vykazovalo zo všetkých krajín EÚ najvyššiu mieru nezamestnanosti.

Najvyšší podiel na evidovanej nezamestnanosti si trvalejšie udržiava veková skupina uchádzačov o zamestnanie vo veku 35-49 rokov, predstavovala 36,4% z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. V rámci štruktúry uchádzačov o zamestnanie podľa veku sa znížil podiel uchádzačov o zamestnanie v mladších a stredných vekových skupinách (do 49 rokov), naopak, zvýšil sa podiel uchádzačov vo veku 50 a viac rokov. Zvýšil sa aj podiel mladistvých uchádzačov o zamestnanie (do 18 rokov). K faktorom generujúcim nezamestnanosť mladých ľudí patrí predovšetkým nesúlad nadobudnutého vzdelania a požiadaviek na strane dopytu po práci.

Negatívom bol pretrvávajúci *vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti*, napriek tomu, že absolútny počet dlhodobo nezamestnaných medziročne poklesol, jej podiel sa permanentne zvyšoval, čo je spôsobené predovšetkým tým, že táto skupina je tvorená najmä nízkokvalifikovanými osobami s malými pracovnými skúsenosťami. Pri zvýšenom dopyte po pracovnej sile dochádza k obsadzovaniu novovytvorených pracovných miest v prvom rade kvalifikovanejšou a skúsenejšou pracovnou silou.<sup>3</sup> Nezamestnaní viac ako 1 rok predstavovali podľa údajov z výberového zisťovania pracovných síl okolo 70% z celkového priemerného počtu nezamestnaných. Vývoj nezamestnanosti podľa dĺžky nezamestnanosti poukazuje na trvalý problém s umiestňovaním do zamestnania najmä osôb, ktoré sú nezamestnané viac ako 2 roky. Tieto osoby tvorili z celkového priemerného počtu nezamestnaných viac ako jeden rok viac ako 70%. V dôsledku poklesu absolútneho počtu dlhodobo nezamestnaných mierne zlepšenie zaznamenala miera dlhodobej nezamestnanosti, ktorá dosiahla úroveň 9,7% a bola o 1,3 percentuálneho bodu nižšia ako pred rokom. Najviac boli dlhodobou nezamestnanosťou postihnuté osoby vo veku 55-59 rokov, t.j. osoby v preddôchodkovom veku, ktorých podiel na celkovom počte nezamestnaných v uvedenej vekovej skupine predstavoval viac ako 80%. Boli to tiež osoby

<sup>3</sup> Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, Bratislava: MPSVR SR, s. 1

so základným a učňovským vzdelaním, ktoré sa v roku 2006 podieľali približne 70% na celkovom počte dlhodobozamestnaných. Dlhodobou nezamestnanosťou boli pritom vo väčšej miere postihnutí muži ako ženy.

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry najviac uchádzačov o zamestnanie má nízke vzdelanie (základné a vyučenie, resp. boli bez vzdelania). Ich podiel na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie predstavuje cca 70%, a medziročne sa zvyšuje. Za obdobie posledných 10-tich rokov došlo predovšetkým k rastu miery nezamestnanosti u osôb so základným vzdelaním (z 25% na 53%), k miernejšiemu rastu u nezamestnaných so stredným vzdelaním s maturitou z 10% na 13% a s vysokoškolským vzdelaním z 8% na 12%.

Charakterizujúci súčasný stav trhu práce je treba konštatovať, že k štrukturálnym črtám slovenského trhu práce stále patria:

- vysoká úroveň dlhodobej nezamestnanosti,
- vysoká nezamestnanosť osôb s nízkym vzdelaním,
- vysoká nezamestnanosť mladých ľudí,
- veľké regionálne rozdiely v nezamestnanosti,
- extrémne vysoká nezamestnanosť rómskej národnostnej menšiny.

Nástroje aktívnej politiky trhu práce môžeme rozdeliť do dvoch skupín. Tie, ktoré zvyšujú zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie (napríklad prostredníctvom vzdelávania a prípravy pre trh práce, odborných poradenských služieb, absolventskej praxe, aktivačnou činnosťou, sťahovaním za prácou) a nástroje, ktoré podporujú tvorbu pracovných miest (ako sú napríklad príspevky na samostatnú zárobkovú činnosť, zapracovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, podpora zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnom podniku, príspevkov na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ, príspevkov na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, príspevkov na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov). Aktívna politika trhu práce je výrazne orientovaná na programy tvorby pracovných miest, ktoré sa však zatiaľ ukázali byť neúčinné pri znižovaní dlhodobej nezamestnanosti. Výdavky aktívnej politiky trhu práce sú vo všeobecnosti nízke. Počet účastníkov vzdelávania vo vzťahu k pracovnej sile je nízky napriek vysokej nezamestnanosti, zatiaľ čo počet účastníkov v projektoch tvorby pracovných miest je vo vzťahu k rozsahu pracovnej sily jeden z najvyšších v štátoch OECD.

Vladimír Haško [2] poukazuje na tieto problémové oblasti politiky trhu práce, jej informačnej bázy, elektronizácie a inštitucionálnych kapacít:

- identifikácia potrieb trhu práce a produkčnej sféry s ohľadom na existujúce profesie a odborné špecializácie, s ohľadom na požadovaný obsah a úroveň technických špecifikácií, ktoré by mali charakterizovať každé povolanie a odbornú špecializáciu (za účelom včlenenia potrebného objemu do učebných osnov a prispôsobenia príslušných kurikul v odbornom vzdelávaní a príprave),
- absencia jednotného informačného systému trhu práce pre potreby kariérneho poradenstva, s presne definovanými výstupmi pre jednotlivé kategórie užívateľov,

- chýbajúca funkčná Národná koordinačná jednotka, zabezpečujúca trvalé potreby efektívneho prepájania potrieb trhu práce a vzdelávania v podmienkach SR s prepojením na celoeurópsky trh práce,
- pretrvávajúce rezervy v systémovej prepojenosti politiky trhu práce na jednotlivé národohospodárske politiky, napríklad systémová nepreviazanosť školskej sústavy s potrebami trhu práce, politiky trhu práce a bytovej i regionálnej politiky; stabilita právneho rámca nie je vždy z dlhodobejšieho hľadiska udržateľná, čo sa premieta nielen do úrovne flexikurity trhu práce, ale i do inštitucionálnej, organizačnej, finančnej a personálnej oblasti zamestnanosti,
- nedostatočná účinnosť nástrojov politiky trhu práce a ich cieľová orientácia na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie na národnej i regionálnej úrovni,
- absencia jednotného integrovaného informačného systému trhu práce a tomu zodpovedajúci komplexný systém monitoringu a evaluácie stratégií, programov, projektov a nástrojov zamestnanosti; nízka úroveň komunikácie medzi všetkými zainteresovanými subjektami na trhu práce, ako aj nedostatočný rozvoj lokálnych partnerských iniciatív.

### Očakávané zmeny na trhu práce

*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. Je to želanie na najbližšie roky a desaťročia, pričom treba brať do úvahy i skutočnosť, aké sily a trendy budú pôsobiť na tieto ciele. Globalizácia prináša i nové výzvy. Posilňuje potrebu väčšej prispôsobivosti trhu práce, poskytuje nové príležitosti ako výsledok zvýšenej otvorenosti trhov tretích krajín. V odbornej zahraničnej literatúre sa stretávame s nasledovnými tézami globalizácie vo vzťahu k práci:

- protikladné pôsobenie informačných technológií,
- globalizácia musí byť presadzovaná prostredníctvom zodpovedného zaobchádzania s ponúkanými šancami a ohrozeniami,
- etike v oblasti práce by mal byť priradený najvyšší význam a priorita,

- určité produkty pre svetový trh budú výlučne vyrábané v niektorých regiónoch,
- v určitých odvetviach budú ženy – zamestnankyne systematicky znevýhodňované,
- odvetvia podporujúce všeobecné blaho musia byť stimulované, odvetvia vyžadujúce kontrolu regulované a odvetvia vyžadujúce doplnenie skompletizované,
- v mnohých podnikoch chýba spoločná sociálna zodpovednosť,
- žiadna spoločnosť nemôže dlhodobo existovať, pokiaľ sa nesnaží o blahobyť pre všetkých.

Vítázoslav Balhár ([3], s. 10) poukazuje na tento objektívny proces keď konštatuje, že „zásadné zmeny vo využívaní faktora práce v rámci globálneho sveta spočívajú najmä v týchto skutočnostiach: faktor práce v jeho efektívnom zapojení do produktívnej sféry v spojení s ďalšími faktormi spočíva v novej dimenzii rozčlenenia práce na vysokokvalifikovanú a tiež aj vysoko odmeňovanú – v podstate vždy v spojení s vysokou úrovňou aktivity s kapitálom, resp. s vedecko-technickým progresom. Druhá časť práce v spojení s produktívnymi procesmi sa formuluje ako málo kvalifikovaná a následne aj významne málo honorovaná práca. Daný nový stav na trhu práce globálnej sféry umocňuje ďalej obrovský prebytok nekvalifikovaných pracovných síl v celom priestore rozvojového sveta“.

Globalizácia a technický pokrok vplývajú na štruktúru trhu práce a menia aj tradičné pracovné vzťahy. Posilňuje potrebu väčšej prispôsobivosti trhu práce, poskytuje nové príležitosti ako výsledok zvýšenej otvorenosti trhov tretích krajín.

Na presadzujúce sa procesy globalizácie reaguje aj celý rad dokumentov EÚ, zdôrazňujúcich nevyhnutnosť prijímania opatrení na zabezpečenie oživenia európskej ekonomiky a zabezpečenia jej konkurencieschopnosti. Implementácia Európskej stratégie zamestnanosti v podmienkach hospodárstva SR spočíva v podpore vybudovania konkurencieschopnej a dynamickej ekonomiky založenej na vedomostiach s väčšou sociálnou súdržnosťou a vyššou mierou zamestnanosti. Z vyššie uvedenej proklamácie vyplýva i hlavný strategický cieľ pre SR, ktorý v agregovanej podobe možno kvantifikovať ako priblíženie sa k cieľu Lisabonskej stratégie - dosiahnuť 70 % -tnú mieru zamestnanosti.

Implementácia Lisabonskej stratégie musí rešpektovať špecifické podmienky tej - ktorej krajiny, nevynímajúc Slovensko (existujúca výrobnotechnická základňa a úroveň jej diverzifikácie, demografický vývoj, úroveň zahraničnej migrácie, očakávaný vývoj ceny práce, rozsah ponuky kvalifikovanej pracovnej sily vo vzťahu k dopytu po práci i zo strany zahraničných investorov, regionálna polarizácia, úroveň potierania čiernej práce, úroveň tzv. daňového klinu a pod.).

Rastúca závislosť národných ekonomík na svetovej ekonomike je príčinou toho, že miera nezamestnanosti v jednotlivých krajinách už nie je iba výsledkom faktorov pôsobiacich v rámci hraníc národných ekonomík. Vzniká globálny trh, na ktorom dominujú nadnárodné spoločnosti, ktoré sa stávajú globálnymi sieťami, ktoré nemajú žiadne zvláštne väzby ku ktorejkoľvek krajine. Urýchlia sa procesy tvorby nových pracovných miest na strane jednej a zániku starých na strane druhej. Na túto skutočnosť budú mať vplyv nové moderné technológie, netradičné formy zamestnávania, ako i proces outsourcingu. Nadnárodné

spoločností menia postupne svoju stratégiu, presúvajú nielen výrobu a montáž, ale i samotné centrály, výskum, vývoj, marketing a ďalšie činnosti s vyššou pridanou hodnotou do oblastí výhodných z hľadiska výšky pracovných nákladov a ziskov.

Na Slovensku sa začala v roku 2004 realizovať *dôchodková reforma*, ktorej základným cieľom bolo eliminovať dôsledky starnutia obyvateľstva. Kým v roku 2002 na jedného obyvateľa v poproduktívnom veku prispievali šiesti obyvatelia v produktívnom veku, v roku 2055 podľa prognóz to budú iba dvaja. Súčasťou dôchodkovej reformy je aj postupné zvyšovanie veku odchodu do dôchodku na jednotnú úroveň 62 rokov. Uvažuje sa, že v budúcnosti sa vek odchodu do dôchodku môže ešte zvýšiť na 65 rokov. Zvyšovanie veku je nutné z dôvodu postupného predlžovania očakávanej dĺžky života. Na rast počtu EAO bude vplývať tak zvyšovanie veku odchodu do dôchodku ako aj príchod silnejších populačných ročníkov.<sup>4</sup> Z dôvodu rastu populácie v produktívnom veku, postupného zvyšovania veku odchodu do dôchodku ako i dopadu globálnej ekonomickej krízy nemôžeme predpokladať, že miera nezamestnanosti do roku 2010 sa dramaticky zníži.

**Tab. 5 Prognóza vývoja vybraných makroekonomických ukazovateľov do roku 2013**

	m. j.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>HDP v s.c. 2000</b>	mld. SKK	1 345,0	1 419,5	1 491,8	1 566,1	1 642,6	1 713,4	1 785,9
<b>Medziročný rast HDP v s.c.</b>	%	7,1	5,5	5,1	5,0	4,9	4,3	4,2
<b>Medziroč. rast zamestnanosti podľa VZPS</b>	%	1,5	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7

Zdroj: MVRR SR - Národný strategický referenčný rámec Slovenskej republiky na roky 2007-2013, jún 2007, príloha č.11, s. 4.

Vážnym problémom slovenského trhu práce v najbližších rokoch bude nedostatok vysoko kvalifikovanej pracovnej sily. Na slovenskom trhu práce sa formuje kozmopolitná pracovná sila disponujúca dobrými odbornými zručnosťami, nachádzajúca široké uplatnenie na európskom trhu práce.

*Nové formy organizácie práce, alebo flexibilné formy organizácie práce*, sa čoraz viac stávajú kľúčovými aspektmi pre rast zamestnanosti a zabezpečenie práceschopnosti a adaptability pracovníkov. Zvýšenie produktivity práce vo veľkej miere závisí od legislatívnej úpravy pracovno-organizačných procesov v rámci štátu. Toto zvýšenie produktivity práce je odrazom vyššej kvalifikačnej úrovne a tá zase umožňuje väčšiu flexibilitu, ktorú v súčasnosti podporujú predovšetkým informačné a komunikačné technológie. Zatiaľ, čo v krajinách Európskej únie flexibilné formy zamestnania nie sú ničím výnimočným, na Slovensku sa otázky ich významu a potreby otvorili len nedávno. Flexibilné formy zamestnania u nás zatiaľ patria k menej rozpracovanej problematike trhu práce. V krajinách EÚ sa stále menej využívajú štandardné pracovné úväzky, štandardné pracovné zmluvy, či štandardná celoživotná pracovná kariéra. Popri motivácii mzdou sa do

<sup>4</sup>Analýza základných indikátorov trhu práce v SR. Bratislava, Inštitút finančnej politiky, jún 2005, str.2

popredia dostávajú motivácie formou flexibilného zamestnania (najmä pružná pracovná doba, telework). Cieľom flexibilných foriem zamestnávania by malo byť uspokojenie potrieb ako zamestnancov, tak aj zamestnávateľov. Zo zahraničnej praxe je overené, že flexibilné formy zamestnávania prispievajú k spokojnosti zamestnancov, k zvyšovaniu kvality pracovného miesta a efektívnosti pracovného procesu a majú priamy vyčísliteľný efekt i pre zamestnávateľa.<sup>5</sup> Pracovný čas a jeho dĺžka sa čoraz viac dostávajú do popredia ako nástroje zvýšenia flexibility trhu práce a rastu zamestnanosti.

### **Základné predpoklady o budúcich trendoch vývoja zamestnanosti možno zhrnúť nasledovne:**

- Celková miera zamestnanosti obyvateľstva vo veku 15-64 rokov sa bude zvyšovať počas celého prognózovaného obdobia.
- V období 2006-2010 sa počíta so zvýšením o 1,7 percentuálneho bodu a v roku 2013 (koncový rok programovacieho obdobia pre čerpanie prostriedkov EÚ) by miera zamestnanosti mala presiahnuť hodnotu 63,4 %.
- Miera zamestnanosti mladých ľudí sa nebude znižovať takým výrazným tempom ako pred rokom 2006.
- V dlhodobejšom horizonte sa očakáva znovu mierne zvýšenie miery zamestnanosti mladých ľudí v dôsledku zníženia podielu osôb v príprave na povolanie, zníženia počtu žien na materskej dovolenke, zníženia odchodu mladých ľudí do zahraničia.
- Počas celého prognózovaného obdobia sa bude zvyšovať miera zamestnanosti starších ľudí (vo veku 55-64 rokov). Do roku 2013 by sa mala jej úroveň v porovnaní so skutočnosťou roku 2006 zvýšiť o 2,3 percentuálneho bodu.
- Očakáva sa znižovanie rozdielu medzi mierou zamestnanosti mužov a žien, najmä v dôsledku postupného predlžovania veku nároku na starobný dôchodok u žien na 62 rokov do roku 2014.<sup>6</sup>

Predpokladaný vývoj miery zamestnanosti naznačuje, že lisabonské ciele, ktorých dosiahnutie je stanovené do roku 2010, sa v SR pravdepodobne nepodarí splniť ani v roku 2015.

**Tab. 6 Predpokladané plnenie lisabonských cieľov (v %)**

Miera zamestnanosti	Lisabonské ciele – rok 2010	Prognóza INFOSTATU-VDC	
		2010	2015
<b>Celková</b>	70	61	65
<b>Ženy</b>	60	54	59
<b>Starší pracovníci</b>	50	33	34

Prameň: Analýza základných indikátorov trhu práce v SR

<sup>5</sup> Hanzelová E., Kostolná Z., Reichová D., Atypické formy zamestnanosti na Slovensku: minulosť a súčasnosť.

<sup>6</sup> Národný strategický referenčný rámec Slovenskej republiky na roky 2007-2013, jún 2007

Očakáva sa, že do roku 2010, resp. 2015 sa vo väčšej miere SR priblíži k Lisabonským cieľom v oblasti miery zamestnanosti žien v produktívnom veku.

Vysoká miera zamestnanosti je jedným zo základných predpokladov pre stabilný rast životnej úrovne obyvateľstva. Vysokú mieru zamestnanosti je možné dosiahnuť len za predpokladu rozvoja ekonomickej konkurencieschopnosti. *Medzi významné nástroje zvyšovania zamestnanosti patria:*

- znižovanie daňového a odvodového zaťaženia, čím sa znížia náklady na prácu,
- zjednodušenie regulačného a administratívneho bremena zamestnávania ako aj samozamestnávania,
- odstránenie bariér brániacich výraznejšej medziregionálnej pracovnej mobility,
- podpora cezhraničnej pracovnej mobility,
- podpora poradenstva o povolaniach a zamestnaniach, s osobitnou pozornosťou pre ohrozené skupiny a mladých ľudí s nedostatočným vzdelaním,
- modernizácia služieb zamestnanosti s dôrazom na posilnenie úlohy samotných nezamestnaných, samospráv, súkromného aj neziskového sektora,
- zvyšovanie konkurencieschopnosti verejných služieb zamestnanosti prostredníctvom projektov zameraných na zlepšenie ich vybavenosti informačnými a komunikačnými technológiami, vzdelávanie pracovníkov úradov práce a zavádzanie inovatívnych foriem služieb zamestnanosti.<sup>7</sup>

## Záver

Stratégia podpory rastu zamestnanosti v SR sa hlási k ekonomickej stratégii EÚ vrátane oblasti zamestnanosti a k záverom predsedníctva ER prijatých v marci 2000 v Lisabone. Vysoká úroveň hospodárskeho rastu je nevyhnutnou, ale nie postačujúcou podmienkou vysokej úrovne zamestnanosti. Hospodársky rast na Slovensku stále nie je sprevádzaný dostatočnou tvorbou dlhodobějších pracovných miest a pretrváva regionálna polarizácia trhov práce, vývoj nezamestnanosti je poznačený štruktúrnymi znakmi. To, do akej miery sa rast ekonomiky premieta do tvorby a udržania pracovných miest, závisí i od pružnosti trhu práce, kvalifikácie pracovnej sily, de/motivačnosti sociálneho systému, odvodového zaťaženia, možnosti posunutia ťažiska uplatňovania nástrojov politiky trhu práce od zvyšovania zamestnatel'nosti v prospech podpory zamestnania sa, podpory tvorby dlhodobějších pracovných miest a ďalších faktorov. Očakávaný rast zamestnanosti v priemere ročne o 1 % až 2 % sa predpokladá zabezpečiť najmä rozvojom znalostnej ekonomiky, výsledkami vedy, inováciami, rozšíreným zavádzaním ICT, znižovaním daňového a odvodového zaťaženia nízkopříjmových skupín osôb, zosúl'ad'ovaním pracovného a rodinného života a opatreniami zameranými na zvyšovanie kvality ponuky práce, vrátane moderného vzdelávania. V podmienkach SR je nevyhnutné zamerať pozornosť najmä na vytváranie podmienok pre rast vedomostného potenciálu, posilnenie politik orientovaných na tvorbu pracovných miest dlhodobého charakteru, uplatnenie flexibility vo vz'tahu k trhu práce a zvýšenie účinnosti politiky trhu práce s dôrazom na posilnenie integrácie a reintegrácie znevýhodnených skupín.

<sup>7</sup> Indicators for monitoring the employment guidelines 2006. Európska komisia. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/compendium\\_may\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/compendium_may_2006_en.pdf). 13. 10. 2007

**Použitá literatúra:**

- [1] Rievajová, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006.
- [2] Zborník štúdií k analýze stavu a vývoj trendov relevantných pre vypracovanie stratégie. Bratislava: EÚ SAV, 2008.
- [3] Kolektív autorov: *Alternatívne prístupy k riešeniu problémov ekonomiky SR*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2007.
- [4] Pozícia Slovenskej republiky k Lisabonskému procesu. Bratislava: Úrad vlády SR, marec 2004.
- [5] Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010. Bratislava: Ministerstvo financií SR, február 2005.
- [6] Akčný plán trvalo udržateľného rozvoja v Slovenskej republike na roky 2005 až 2010. Bratislava: Úrad vlády SR, jún 2005.
- [7] Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 až 2008. Bratislava: Ministerstvo financií SR, Úrad vlády SR, október 2005.
- [8] Analýza základných indikátorov trhu práce v SR. Bratislava: Inštitút finančnej politiky, MF SR, jún 2005.
- [9] Prognóza vývoja zamestnanosti do roku 2015. Bratislava: MPSVR SR, 2006.
- [10] Návrh spoločnej správy o zamestnanosti na roky 2007-2008. Brusel: Komisia Európskych spoločenstiev, 2007.
- [11] Národný strategický referenčný rámec Slovenskej republiky na roky 2007-2013. Bratislava: jún 2007.

[www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)

[www.naup.sk](http://www.naup.sk)

**Martin Guzi**

Center for Economic Research and Graduate Education (CERGE-EI), Praha

## Prognóza potrieb trhu práce – skúsenosť z Českej republiky

V dnešných časoch, keď sme svedkami rýchleho technologického vývoja, toku informácií a vzniku nových odvetví priamo závislých na vedomostiach, je dôležité vedieť identifikovať potreby trhu práce do budúcnosti a reagovať na nové zmeny na domácom, ako aj na globálnom trhu. Niektoré krajiny EÚ vyvinuli vlastné prognostické modely zamestnanosti, ktoré analyzujú zamestnanosť na úrovni ekonomických odvetví, zamestnaneckých profesií a odborov vzdelávania, pre ktoré potom konštruujú prognózy dopytu a ponuky na trhu práce. Jednotný európsky trh práce a vysoká miera mobility na trhu práce prenáša túto výzvu aj na ostatné krajiny, ktoré by sa takto mohli zapojiť do procesu prognózovania budúcich potrieb trhu práce. Vývoj takého prognostického nástroja si vyžaduje zapojenie kvalitatívnych a kvantitatívnych metód, ktoré systematicky integrujú dostupné dátové súbory a moderné analytické nástroje. Nemenej dôležité je opakovať tieto krátkodobé prognózy v pravidelných intervaloch a smerovať vývoj k dosiahnutiu vyššej presnosti výsledkov.

Cieľom článku je predstaviť prognostický model potrieb trhu práce, ktorý vyvíjame v Českej republike. Súčasný vývoj modelu smeruje k zvýšeniu dôveryhodnosti prognóz tak, aby výsledky mohli slúžiť zainteresovaným stranám (Ministerstvo sociálnych vecí a práce, Ministerstvo školstva) k tvorbe opatrení na odstránenie nerovnováh na trhu práce a tiež boli pomôckou pre žiakov a študentov pri výbere odboru vzdelania. V nasledujúcich kapitolách naznačíme metodológiu modelu, popíšeme dátové zdroje s ktorými model pracuje a v závere popíšeme využitie výsledkov modelu a menujeme ďalšie národné inštitúcie, ktoré sa venujú téme prognózovania potrieb trhu práce. Naviac by sme chceli, aby tento článok bol motiváciou a zároveň aj impulzom pre vývoj podobného modelu pre Slovenskú republiku.

### Stručný popis modelu ROA-CERGE-EI

V tejto kapitole uvádzame základný popis modelu ROA-CERGE-EI (ďalej len RCE). Vývoj modelu RCE sa začal v roku 1998 v rámci európskeho programu Leonardo da Vinci na pôde inštitútu CERGE-EI. Za vzor bol zvolený model vyvinutý v holandskom výskumnom centre ROA v Maastrichte. Holandská metodika bola prispôbena reáliám Českej republiky, predovšetkým štruktúra zamestnaneckých a vzdelanostných kategórií. V posledných rokoch je vývoj modelu RCE finančne podporovaný Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej republiky (MPSV ČR).

Aj keď sú analytické nástroje použité v modeli RCE komplexné, základná myšlienka prognóz je jednoduchá. Model pracuje s 30 kategóriami povolání a 26 vzdelanostnými kategóriami. Cieľom je odhadnúť dopyt po pracovnej sile pre všetky kategórie v nasledujúcom päť ročnom období a porovnať ho s ponukou pracovnej sily v tomto období a následne vyhodnotiť vzťah týchto dvoch faktorov. Výsledkom je odhad vyhládok uplatnenia sa na trhu práce pre absolventov študijných odborov, odhad vyhládok pri hľadaní zamestnanca s požadovaným vzdelaním a vhodná interpretácia týchto údajov pre ostatné zainteresované strany.

Popis budúcej situácie na trhu práce vzniká porovnaním prognózovaného dopytu po práci s prognózovanou ponukou práce za všetky kategórie. Model pracuje s dvoma druhmi dopytu. Prvým je rozširujúci dopyt, ktorý odráža zmeny zamestnanosti na trhu práce v dôsledku ekonomického cyklu. Predstavuje dopyt zamestnávateľov po práci vychádzajúci z makroekonomickej prognózy vývoja zamestnanosti v jednotlivých ekonomických odvetviach. Druhý typ dopytu, tzv. nahradzujúci dopyt, odráža demografickú štruktúru obyvateľstva a z vekovej štruktúry zohľadňuje potrebu nahradzovania pracovníkov spôsobenú odchodom zamestnancov mimo trh práce. Príkladom môže byť odchod do dôchodku, rodičovská dovolenka alebo zmena zamestnania. Tu treba zdôrazniť, že sa počítajú iba pracovné miesta, ktoré musia byť zachované a sú nahradzované novými pracovníkmi. Miesta, ktoré sú po odchode pracovníka zrušené sa nepočítajú. Súčtom rozširujúceho a nahradzujúceho dopytu dostaneme novovytvorené pracovné miesta v uvažovanom časovom horizonte.

Časť modelu RCE, ktorá prognózuje budúcu ponuku práce vychádza z vekovej štruktúry aktuálne študujúcich jednotlivcov vo vzdelávacom systéme. K očakávanému prílivu absolventov škôl sú do ponuky práce navyše započítaní tiež krátkodobo nezamestnaní. Vzájomné porovnanie ponuky a dopytu charakterizuje očakávaný vývoj situácie na trhu práce z pohľadu zamestnávateľov i zamestnancov. Pre tento účel sú vytvorené kvantitatívne indikátory situácie na trhu práce.

Výstupom modelu sú dva indikátory IFLM a IFRP, ktoré vyjadrujú podiel celkovej ponuky a dopytu po práci. IFLM vyjadruje šancu novopríchodzích na trhu práce získať miesto adekvátne ich vzdelaniu. Hodnotí teda napätie na trhu práce z pohľadu uchádzača o zamestnanie. IFRP hodnotí pomery na trhu práce z pohľadu zamestnávateľa. Hodnotí náročnosť pri najímaní pracovníka s požadovaným ukončeným vzdelaním (kvalifikáciou). Pri prezentovaní výsledkov modelu RCE, preferujeme kvalitatívne hodnotenie výsledných koeficientov IFLM a IFRP, ktoré je založené na priemernej hodnote a smerodajnej odchýlke z množiny koeficientov pre všetky vzdelanostné skupiny. Používaná stupnica vyhládok na trhu práce má päť stupňov: výborná, lepšia, dobrá, horšia, zlá. Štruktúra modelu je zobrazená diagramom v prílohe č. 1. Detailný popis modelu je možné nájsť v literatúre München a kol. (2001, 2004)

## Dátové zdroje

Výpočet prognóz si vyžaduje zapojenie rôznych dátových zdrojov, ktorých kvalita ovplyvňuje samotnú kvalitu výsledkov. Treba tiež pamätať na to, že prognózy je nutné opakovať v pravidelných intervaloch, čo si vyžaduje pravidelný prístup k aktualizovaným dátovým zdrojom.

### *Výberové zisťovanie pracovných síl*

Hlavným dátovým zdrojom používaným v modeli RCE je *Výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS)* v ČR, spravované Českým štatistickým úradom. Zisťovanie je robené v štvrtročných intervaloch tak, aby bolo reprezentatívne v rámci ČR. Počet respondentov je pomerne zastúpený k počtu obyvateľov v okrese. Domácnosti sú vyberané náhodne a do zisťovania sú zahrnutí vždy všetci členovia domácnosti. Pre potreby modelu RCE sa používajú agregované ročné súbory, ktoré obsahujú informácie o vyše 250 000 jednotlivcoch v každom roku. Pre výpočet prognóz sú dôležité informácie o veku, pohlaví, ekonomickej aktivite a ukončenom odbore vzdelania jednotlivca. Súbory sú k dispozícii v konzistentnej forme od roku 1994.

### *Makroekonomická prognóza zamestnanosti*

Ďalším dôležitým vstupom modelu je makroekonomická prognóza zamestnanosti v horizonte piatich rokov pre ekonomiku ČR. Prognóza zamestnanosti podľa ekonomických odvetví je jedným zo vstupov pre výpočet rozširujúceho dopytu. V súčasnosti tento typ prognóz dodáva firma Euroanalysis v troch variantoch – variant „dolný odhad“, „horný odhad“ a variant „neutrálny“, s ktorým model pracuje. Pri zostavovaní prognóz sa berú do úvahy výsledky modelových prepočtov, názory odborníkov a ďalšie informácie, ktoré ovplyvňujú vývoj zamestnanosti do budúcnosti. V súčasnosti v ČR neexistuje alternatívny zdroj prognóz zamestnanosti do budúcnosti, s ktorým by bolo možné porovnať kvalitu týchto predpovedí.

### *Prognóza absolventov škôl*

Nemenej dôležitým zdrojom dát je prognóza prílivu absolventov na trh práce, ktorú pre potreby modelu pripravujú pracovníci *Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV)*. V tomto prípade je potrebné, aby prognóza podávala čo najpresnejšiu informáciu o absolventoch škôl podľa rôznych vzdelanostných odborov, ktorí vstupujú na trh práce.

### *Mzdy*

Je užitočné prezentovať ďalšie dátové zdroje ako doplnkovú informáciu k výsledkom z modelu RCE. Predovšetkým štatistika vývoja miezd v zamestnanecko-vzdelanostnej štruktúre modelu RCE môže byť veľmi užitočná. Mzdy sú dôležitým faktorom vyrovnávajúcim ponuku a dopyt po práci, čo platí i pre segmenty zamestnanosti podľa študijných odborov a povolání. Samotné VZPS neobsahuje informácie o mzdách a neexistuje žiaden alternatívny zdroj dát, ktorý by zároveň poskytoval informáciu

o štruktúre a vývoji zamestnanosti a mzdách na úrovni jednotlivých osôb. Kompromisným riešením je preto konštrukcia mzdových indikátorov z alternatívnych štatistických zdrojov podľa charakteristík pracovníkov, ktoré sú konzistentné so štruktúrou modelu RCE. Ako vhodný dátový zdroj bol vybraný *Informační systém o průměrných výdělcích* (ISPV), ktorý je spravovaný firmou Trexima pod záštitou MPSV ČR. V ISPV firmy vykazujú hodinové mzdy svojich zamestnancov a ďalšie doplnkové informácie ako sú pohlavie, vek, zamestnanie a najvyšší stupeň dosiahnutého vzdelania. Mzdy a ich vývoj je tak možné sledovať podľa všetkých kombinácií charakteristík jednotlivca.

V súčasnej dobe každý štvrtročný súbor ISPV obsahuje takmer jeden milión zamestnancov vo výbere asi 2 000 firiem. Hlavnou nevýhodou zdrojových dát ISPV je, že neobsahujú informáciu o vyštudovanom odbore jednotlivca. Odhad miezd a ich vývoj podľa odboru vzdelania je vytvorený kombináciou informácií ISPV a VZPS. Výsledkom je odhad mzdy jednotlivca s daným vzdelanostným odborom počítaný ako vážený priemer miezd cez tie zamestnania, v ktorých sú zamestnaní pracovníci s týmto vzdelaním. Výhodou databázy ISPV je, že obsahuje dostatočný počet pozorovaní na to, aby sme mohli výsledky počítať na detailnejšej úrovni podľa pohlavia a veku. Keďže tento typ informácie má primárne slúžiť žiakom a študentom pri výbere študijného odboru, výpočet mzdových informácií počítame zvlášť pre vekové kategórie 21-30 a 31-40 rokov, ktoré reprezentujú mzdové ohodnotenie pri nástupe do zamestnania po skončení štúdia a s odstupom času. Delenie podľa pohlavia je dôležité vzhľadom k tomu, že muži a ženy majú podľa empirických analýz (Jurajda (2003)) výrazne odlišné postavenie na trhu práce.

### *Miera nezamestnanosti absolventov škôl*

Ďalším doplňujúcim ukazovateľom uplatnenia sa na trhu práce je miera nezamestnanosti. Konštruovať indikátory nezamestnanosti z dát VZPS nie je možné, že neposkytujú dostatok pozorovaní za všetky vzdelanostné odbory. Napríklad nepresnosť štatistík o miere nezamestnanosti absolventov vysokých škôl by presiahla 90% intervalu spoľahlivosti. Vhodným dátovým zdrojom pre počítanie indikátorov nezamestnanosti podľa vzdelania sú údaje, ktoré pravidelne publikuje *Narodní ústav pro odborné vzdělávání* (NUOV). Táto štatistika vyjadruje mieru nezamestnanosti absolventov jeden rok po skončení štúdia. Výsledky modelu, spolu s vypočítanými doplnkovými indikátormi sú prezentované súhrnne v prílohe č. 2.

### **Odhad intervalov spoľahlivosti výsledkov použitím metódy Monte Carlo**

Vstupné dáta modelu RCE tvoria hlavne početnosti zamestnaneckých skupín, ďalej členené podľa skupín vzdelania a povolania. Tieto početnosti sú počítané z VZPS, čo je náhodný výber, a preto môžu mať určitú odchýlku od skutočných hodnôt týchto početností v celej populácii.

Táto odchýlka je spôsobená tým, že výber VZPS pochádza zo zisťovania obyvateľstva z náhodne vybraných bytov a nemusí preto dostatočne presne vystihovať celú skupinu povolání alebo vzdelávania v spoločnosti. To platí najmä pre malé skupiny (v zmysle kategorizácie modelu). Ak teda vieme, že vstupné dáta vykazujú odchýlku od skutočných hodnôt, následne aj číselné výsledky modelu majú odchýlku od výsledkov, ktoré by v ideálnom prípade mohli byť vypočítané pri použití skutočných hodnôt z celej populácie. Tento problém nastáva v časti modelu, ktorá počíta dopyt.

Získať analytický odhad intervalu spoľahlivosti na základe štatistických vlastností prognózovaného dopytu je veľmi zložitý. Preto sme zvolili metódu Monte Carlo, ktorá dokáže tieto odchýlky vyhodnotiť numericky. Metóda Monte Carlo spočíva vo výpočte výsledkov pre viacero vstupných hodnôt, ktoré sú vyberané z rozdelenia so známymi charakteristikami – takto simulujeme nepresnosti pri zbere dát VZPS. Opakovaným výpočtom získame množinu hodnôt výsledkov, pri ktorej vieme odhadnúť jej štatistické charakteristiky, na základe ktorých môžeme stanoviť interval spoľahlivosti konečných výsledkov modelu RCE. Prognózy dopytu po práci podľa kategórií zamestnaní sú prezentované v prílohe č. 3.

### Využitie výsledkov modelu

Motiváciou pri vývoji modelu prognóz potrieb trhu práce bolo priniesť dodatočnú informáciu pre žiakov a študentov, ktorí sú na začiatku svojej kariéry neistí pri výbere odboru vzdelania. Výsledky modelu RCE informujú o situácií na trhu práce z pohľadu absolventa školy po skončení štúdia. Rovnako môžu byť výsledky podkladom pre niektoré vysoké školy bojujúce s nedostatkom záujmu, napr. prírodné vedy či niektoré technické odbory, aby vhodnou informačnou kampaňou získali efektívny nástroj na zvýšenie svojej atraktívnosti. Počítané indikátory napätia na trhu práce ponúkajú informáciu o budúcom vývoji dopytu a ponuky práce a teda môžu byť užitočnou pomôckou vládnym inštitúciám pri tvorbe politiky práce. V práci Münich a kol. (2006) sme použili model RCE na simuláciu zmeny dôchodkového veku. Posunutie dôchodkového veku spôsobí, že menej pracujúcich odchádza z trhu práce, čo znamená vyššiu ponuku na trhu práce a teda horšie vyhliadky pre novopričodzích.

Model RCE dokáže takéto zmeny kvantifikovať a výsledky tak môžu slúžiť ako podklad k ďalším expertným analýzám. Pozitívne tiež vidíme využitie modelu aj v komerčnej sfére, napríklad pri simulácii šokov na trhu práce. V práci Münich a kol. (2004) opisujeme použitie modelu na simuláciu zvýšeného dopytu po zamestnaní, ktorý je vyvolaný veľkou investíciou v niektorom odvetví. Touto metodológiou bola prognózovaná situácia na trhu práce v prípade organizovania Letných olympijských hier v Prahe v roku 2016.<sup>8</sup>

V prílohe č. 4 ďalej uvádzame internetové odkazy na niektoré zahraničné výskumné centrá, ktoré sa zaoberajú prognózami potrieb trhu práce na národnej úrovni. Výsledky prognóz sú väčšinou publikované na internete interaktívnou formou.

---

<sup>8</sup>Jurajda a kol. (2006)

## Záver

Cieľom článku bolo naznačiť základnú myšlienku metodológie, ktorá sa používa v prognostických modeloch potrieb trhu práce. Naschvál sme sa vyhli technickým detailom, ktoré sú ukryté za jednoduchými princípmi modelu. Je dôležité si uvedomiť, že kvalita prognóz priamo závisí na spoľahlivosti vstupných dátových súborov a tiež, že prognózy sú založené na konkrétnom scenári vývoja ekonomiky, ktorý vychádza zo súčasnej situácie. Aktuálna verzia prognostického modelu RCE má za sebou 10 rokov vývoja. Možnosti využitia prognóz do budúcnosti (pre vládne inštitúcie ale aj v komerčnej sfére) vidíme pozitívne, hlavne pri súčasnom ekonomickom trende, ktorý kladie vyššie požiadavky na vzdelanostné potreby pracovnej sily. Domnievame sa, že podobný prognostický model by našiel svoje využitie aj na Slovensku. Predovšetkým po vstupe Slovenka do menovej únie je politika trhu práce dôležitým nástrojom, ktorý vplýva na ekonomický rast krajiny. Vývoj prognostického modelu potrieb trhu práce je náročný s ohľadom na potrebné informačné zdroje o zamestnaní a vzdelávaní, technologickom a ekonomickom vývoji v krajine a spoluprácu odborníkov, ktorí tieto databázy pripravujú alebo vytvárajú. Myslíme si preto, že pre Slovenskú republiku je tu príležitosť vyvinúť podobný model a využiť pritom bohaté skúsenosti v tejto oblasti z Českej republiky.

## Zoznam skratiek použitých v texte

CERGE	Center for Economic Research and Graduate Education
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
EI	Economic Institute – Národohospodárský ústav AV v.v.i.
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úrad
EÚ	Európska únia
IFLM	Indikátor budúcich vyhliadok na trhu práce
IFRP	Indikátor budúcich vyhliadok pri prijímaní
ISPV	Informační systém o průměrných výdělích
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NUOV	Národní ústav odborného vzdělávání
RCE	ROA-CERGE-EI
ROA	Dutch Research Centre for Education and the Labour Market
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl

## Použitá literatúra

Campos N., Jurajda Š., Hughes G., Münich D., (1999) Forecasting Education and Training Needs in Transition Economies: Lessons from the Western European Experience

CEDEFOP, (2008) Future skill needs in Europe: Focus on 2020

Jurajda Š., (2003) Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries, *Journal of Comparative Economics*, 31 (2), 199-222, 2003

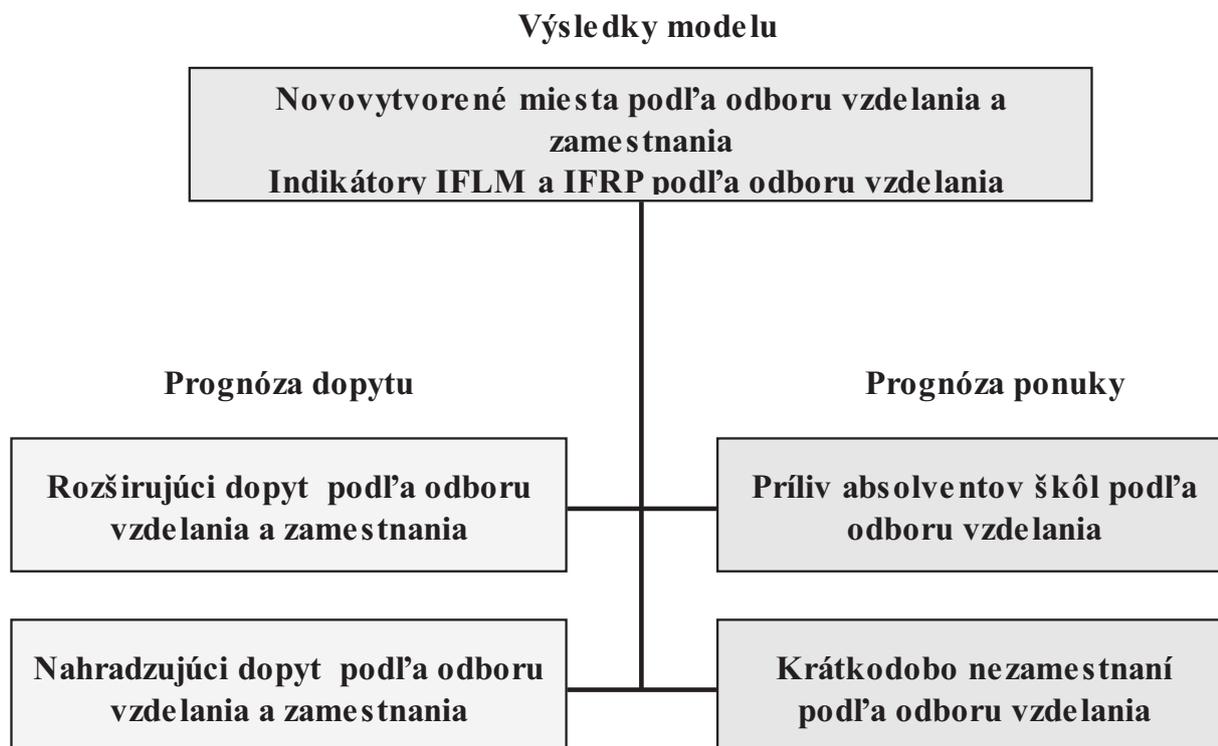
Jurajda Š., Lízal L., Münich D., Zemčík P., (2006) Prague Summer Olympic Games 2016: Economic Impact Study, *Politická ekonomie* 2006, 4, 490-507

De Grip A., Borghans L., Willems E., (1995) Methodology of the ROA Information System on Occupational Groups and Types of Education, *ROA* 1995/1E.

Münich, D. (editor), Babeckij J., Jurajda Š., Stupnytskyy O., (2001) Regular Forecasting of Training Needs: Quantitative Models for the Czech Republic, Kapitola 2 v *Forecasting Skill Needs: Methodology Elaboration and Testing*. European Commission Leonardo da Vinci Programme: Surveys and Analyses. Také česká verze „Předvídání kvalifikačních potřeb: vypracování a pilotní ověření metodologie“, ISBN 80-238-7549-3.

Münich, D. (editor), Jurajda Š., Guzi M., Franta M., (2004) Studie realizovatelnosti dalšího rozvoje modelu předvídání odborných kvalifikací na trhu práce, Závěrečná zpráva projektu, Praha 2004

Münich, D. (editor), Jurajda Š., Guzi M., Franta M., (2006) Technická studie rozšíření a zkvalitnění současné programové implementace modelu, Závěrečná zpráva projektu, Praha 2005

**Príloha č. 1: Štruktúra modelu ROA-CERGE-EI**

Poznámka: Popis budúcej situácie na trhu práce vzniká porovnaním prognózovaného dopytu po práci s prognózovanou ponukou práce. Prognózovaný dopyt po práci je súčtom rozširujúceho a nahradzujúceho dopytu, ktoré počítame podľa kategórií zamestnania a odborov vzdelania. Makroekonomická prognóza zamestnanosti vstupuje do výpočtu rozširujúceho dopytu. Do výpočtu prognózy ponuky práce vstupuje odhad absolventov škôl a skupina krátkodobo nezamestnaných. Segment ponuky je delený iba podľa vzdelanostných odborov. Výstupom modelu sú dva indikátory IFLM a IFRP, ktoré vyjadrujú podiel celkovej ponuky a dopytu po práci. IFLM vyjadruje šancu novoprichádzajúcich na trhu práce získať miesto adekvátne ich vzdelaniu. IFRP hodnotí pomery na trhu práce z pohľadu zamestnávateľa pri najímaní.

## Príloha č. 2: Výsledky modelu RCE

Obor štúdia	IFLM hodnotenie	IFRP hodnotenie	Nezamestnanosť čerstvých absolventov	Mesačná mzda (medán) 2008 Kč	Rast hodinovej mzdy 2002-7
				muži	ženy
<b>Stredná škola bez maturity</b>					
řízení a obsluha strojů , strojírenství, hutnictví	lepší	horšia	4%	11,131	11,266
elektrotech.,doprava,spoje	dobrá až lepší	dobrá	4%	9,897	11,096
chemie, potravinářství a ostatní	lepší až výborná	horšia	8%	16,174	12,411
textil, oděvnictví	lepší	horšia	10%	15,372	12,597
zpracování dřeva, výroba obuvi	dobrá až lepší	dobrá	5%	15,944	12,786
stavebnictví	lepší	horšia	7%	15,606	n.a.
zemědělství a lesní hospodářství	zlá	výborná	8%	15,976	12,686
obchod služby	dobrá	dobrá	9%	15,583	12,600
<b>Středná škola s maturitou</b>					
obecná příprava (gymnázia)	lepší až výborná	dobrá	3%	20,258	16,636
stavebnictví a přírodní vědy	lepší až výborná	horšia	6%	20,682	16,517
strojírenství	lepší	horšia	5%	20,380	16,684
elektrotechnika	lepší	horšia	5%	20,585	16,615
zemědělství	dobrá	dobrá	7%	19,559	15,540
zdravotnictví	dobrá	dobrá	2%	n.a.	16,070
ekonomika, obchod, právní vědy	dobrá	dobrá	7%	20,032	16,448
učitelství	zlá až dobrá	dobrá	6%	n.a.	16,415
ostatní	dobrá	dobrá	6%	19,936	16,241
<b>Vysoká škola</b>					
stavebnictví a přírodní vědy	dobrá až lepší	horšia	2%	24,472	18,425
strojírenství	dobrá až lepší	dobrá	2%	24,645	n.a.
elektrotechnika	dobrá	dobrá	7%	23,600	n.a.
zemědělství a ostatní technické obory	zlá až horšia	dobrá	2%	21,872	17,450
zdravotnictví	horšia	dobrá	3%	26,574	18,912
ekonomika, obchod, ostatní vědy a nauky	zlá až horšia	dobrá	3%	24,275	19,764
právní vědy a ostatní společenské obory	zlá až horšia	dobrá	3%	25,334	21,481
učitelství	dobrá	dobrá	3%	24,490	22,408

Zdroj: model RCE 2008, NUOV2008, Trexima 2007

### Príloha č. 3: Prognóza dopytu po práci podľa zamestnania 2008 - 2013

Kategorizácia zamestnaní	Rozširujúci dopyt			Nahradzujúci dopyt			Počet nových miest		
	Priemer	Dolný interval	Horný interval	Priemer	Dolný interval	Horný interval	Priemer	Dolný interval	Horný interval
1 Vreholové vedenie veľkých organizácií, odborníci v oblasti matematiky a práva	6,674	4,279	9,070	11,589	10,288	12,891	18,263	15,295	21,231
2 Vedúci dŕžiaci celkú a vedúci malých podniků, zákonodarcí	-11,429	-18,910	-3,947	39,719	36,018	43,420	39,719	35,562	43,877
3 Státní úředníci a pracovníci ve společenských vědách	-657	-1,903	588	5,463	3,944	6,981	5,463	3,793	7,132
4 Vědci v oblasti podnikání	18,408	15,932	20,883	11,999	10,441	13,556	30,406	26,956	33,856
5 Vědci a pracovníci v biologii	-7,950	-9,128	-6,772	4,726	2,726	6,726	4,726	2,935	6,517
6 Architekti, odborníci ve fyzice a IT	3,705	500	6,911	16,963	14,499	19,426	20,668	16,436	24,900
7 Učitelé základních, středních a vysokých škol	5,041	3,210	6,871	24,752	22,298	27,206	29,792	26,240	33,345
8 Odborní zdravotničtí pracovníci	-4,177	-6,064	-2,291	15,239	12,971	17,508	15,239	12,889	17,589
9 Umělečtí pracovníci	4,792	3,792	5,792	6,571	4,651	8,490	11,363	8,950	13,775
10 Pedagogové v mimoškolních zařízeních	5,655	3,684	7,627	7,186	4,946	9,426	12,841	9,476	16,206
11 Technici v IT a elektronice	14,187	12,468	15,906	9,142	7,442	10,842	23,329	20,946	25,712
12 Technici ve fyzikálních oborech	10,241	6,328	14,155	36,388	33,511	39,266	46,630	42,684	50,575
13 Odborní administrativní, policejní a celní pracovníci	-2,706	-6,810	1,398	43,522	38,834	48,210	43,522	38,753	48,291
14 Odborní pracovníci v obchodě	44,142	40,591	47,693	12,036	10,446	13,625	56,178	51,694	60,661
15 Proáváci v obchodě a provozní ve stravování	-16,700	-20,450	-12,950	46,676	43,395	49,958	46,676	44,059	49,294
16 Kanceláři a manipulační pracovníci	-16,906	-19,371	-14,440	7,751	4,519	10,983	7,751	4,756	10,747
17 Úředníci v knihovnách a poštech	5,361	3,782	6,941	17,020	15,019	19,021	22,382	19,689	25,074
18 Pomocní zdravotničtí pracovníci	22,414	20,502	24,326	9,072	6,255	11,889	31,486	28,151	34,821
19 Kvalifikovaní dělníci v lesnictví a rybářství	-1,725	-3,095	-354	10,764	7,748	13,779	10,764	7,748	13,780
20 Řidiči, obsluha elektrárenských zařízení a přesných přístrojů	-4,241	-6,964	-1,519	42,975	39,005	46,945	42,975	39,376	46,573
21 Kvalifikovaní dělníci ve stavebnictví	-2,525	-3,741	-1,310	14,125	12,036	16,214	14,125	12,192	16,058
22 Kvalifikovaní výrobcí textilií a kůží	-27,857	-29,903	-25,810	0	0	0	0	0	0
23 Formíři, svářeči, horníci a řidiči železničních vozidel	-1,873	-4,281	535	21,322	18,718	23,925	21,322	18,215	24,429
24 Kováři, nástrojári a mechanici elektrických zařízení	-29,680	-35,619	-23,742	43,387	38,312	48,462	43,387	37,517	49,258
25 Pracovníci ve skladech	4,135	2,569	5,700	23,772	21,893	25,650	27,906	25,679	30,133
26 Stavební dělníci a malíři	-5,592	-8,128	-3,056	27,550	24,004	31,096	27,550	24,172	30,928
27 Nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, obchodě a úklidu	-23,638	-27,557	-19,719	16,897	13,753	20,041	16,897	13,761	20,032
28 Montážní a pomocní dělníci, obsluha strojů	-9,123	-14,057	-4,189	34,948	32,089	37,807	34,948	32,276	37,620
29 Obsluha zařízení v průmyslu a dopravě	6,291	3,274	9,307	25,160	23,154	27,167	31,451	28,174	34,728
30 Obsluha zemědělských a tiskárenských strojů, chovatelé zvířat	2,009	-655	4,673	31,517	27,825	35,210	33,527	28,325	38,729

Zdroj: model RCE

## Príloha č. 4

Tu uvádzame internetové odkazy na niektoré výskumné centrá, ktoré sa zaoberajú prognózami potrieb trhu práce na národnej úrovni. Väčšina z nich publikuje svoje výsledky interaktívnou formou na internete.

**Česká republika**, vývoj modelu budúcich potrieb trhu práce prebieha v spolupráci CERGE-EI a VÚPSV (Výzkumý ústav práce a sociálních věcí)

Prezentácia výsledkov: <http://prognozatrhu prace.vupsv.cz/>

**Holandsko**, vedecké centrum ROA založené v roku 1985 ministerstvom školstva a vedy, s cieľom vyvinúť informačný systém, ktorý pomôže jednotlivcom orientovať sa vo vzdelávacom systéme.

Stránka ROA: <http://www.roa.unimaas.nl/>

**Írsko**, Expertná skupina budúcich potrieb trhu práce (EGFSN) založená v roku 1997, s cieľom poskytovať informácie o zmenách v štruktúre povolání a navrhovať riešenia reagujúce na potreby trhu práce.

Stránka: <http://www.skillsireland.ie/>

Prezentácia výsledkov: <http://www.careerdirections.ie/>

**Kanada**, projekt v spolupráci vládnych a súkromných organizácií

Prezentácia výsledkov: <http://www.jobfutures.ca>

**USA**, Úrad pre štatistiku trhu práce (BLS)

Prezentácia výsledkov: <http://stats.bls.gov/k12/index.htm>

**Nový Zéland**, Úrad práce (DOL)

Prezentácia výsledkov: <http://www.dol.govt.nz/services/LMI/tools/jtei.asp>

**CEDEFOP** od roku 2007 vyvíja úsilie, aby zastrešil Európske projekty prognóz potrieb trhu práce na národných úrovniach. Prvá prognózu na Európskej úrovni bola publikovaná v roku 2008 („Future skill needs in Europe: Focus on 2020“, CEDEFOP 2008)

Stránka projektu: <http://www.trainingvillage.gr>



### **III. časť**

## **Regionálne aspekty trhu práce**



**Marek Radvanský**

Ekonomický ústav SAV

## Regionálna prognóza trhu práce

Slovensko ako malá, vysoko otvorená ekonomika je odkázaná na výrazné zapájanie sa do medzinárodnej del'by práce. Zároveň je však aj zameranie a alokácia výrobných faktorov v jednotlivých regiónoch Slovenska v rámci agregovanej ekonomickej aktivity výrazne diferencované, a to ako štruktúrou podnikov, tak aj objemom a sofistikovanosťou priemyselnej výroby a služieb. Situácia na trhu práce je z tohto dôvodu v jednotlivých regiónoch značne odlišná. Aj napriek celoslovenskému poklesu miery nezamestnanosti zostáva situácia v niektorých regiónoch značne problematická. Táto práca popisuje predpokladaný vývoj na trhu práce v regiónoch Slovenska v strednodobom horizonte do roku 2015 na základe modelovej prognózy. Pri pohľade na súčasnú svetovú finančnú krízu môžeme popri iných faktoroch sledovať náchylnosť malej otvorenej ekonomiky výrazne reagovať na prudké zmeny vo vývoji vonkajšieho prostredia (zahraničia). Finančná kríza môže hlavne sekundárne vplyvom prípadného výraznejšieho poklesu zahraničného dopytu negatívne ovplyvniť aj vývoj na trhu práce na Slovensku, ale momentálne nie sú ešte tieto vplyvy kvantifikované.

### Predpoklady regionálneho vývoja

Vývoj v jednotlivých regiónoch je determinovaný jednak polohou a geografickými danosťami a jednak historickým a socioekonomickým vývojom. Z obdobia centrálne plánovanej ekonomiky bola na Slovensku znateľná koncentrácia do monoštruktúrnych mikroregiónov s jedným alebo malým počtom majoritných zamestnávateľov. Po zmene systému boli náhle výpadky na strane zamestnávateľov vplyvom ich nízkej konkurencieschopnosti nahrádzané len veľmi pomaly a v menšom rozsahu. Je zrejmé, že v centrálne plánovanej ekonomike vplyvom silnej redistribúcie nevznikli silné príjmové disproporcie i napriek rozdielom v produktivite jednotlivých podnikov. Po rýchlej zmene sa podniky s nižšou produktivitou nestihli adaptovať na nové podmienky. Zároveň bolo neprirodzene alokovaných množstvo environmentálne a hlavne surovinovo a energeticky náročných výrob, ktoré silno postihli zmenené dodávateľské podmienky.

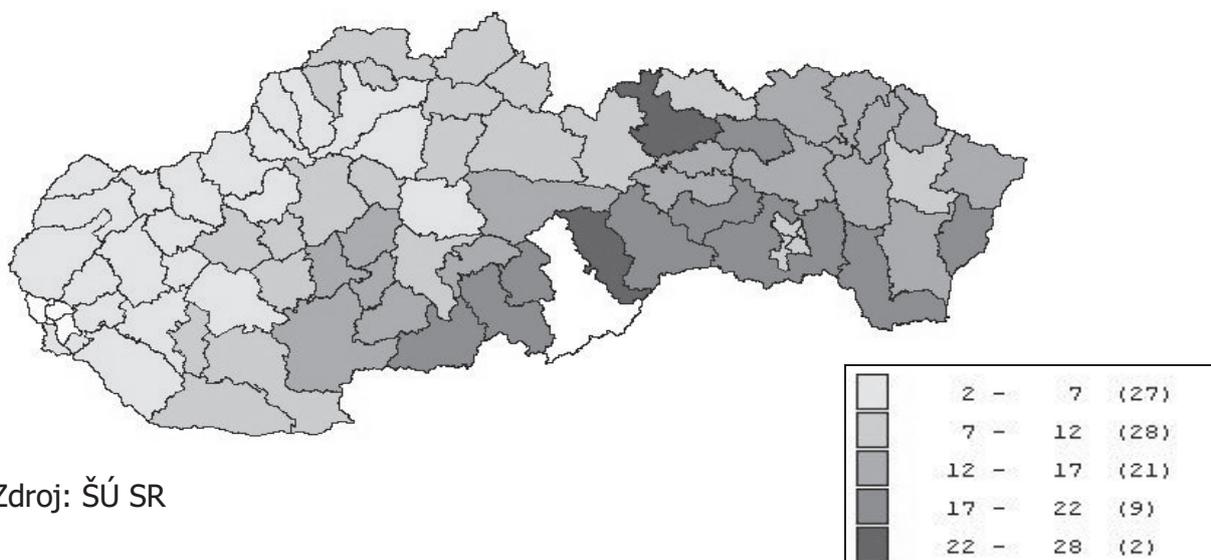
Nerovnomerný vývoj a regionálne disparity môžeme ilustrovať na vývoji základných socioekonomických ukazovateľov v rokoch 2003-2007 zobrazených v *Tabuľke 1*. Najmarkantnejší je kvalitatívny aj kvantitatívny rozdiel regiónu zahŕňajúceho hlavné mesto oproti ostatným regiónom, pričom obdobné rozdiely môžeme sledovať aj v iných krajinách.

**Tabuľka 1 – Priemerná hodnota ukazovateľov za roky 2003-2007**

	Počet obyvateľov	zamestnaní /počet obyvateľov VZPS	Miera nezamestnanosti VZPS	Priemerná mzda	HDP na obyvateľa
Bratislavský	603 646	52%	6%	143,8%	237%
Trnavský	554 016	46%	10%	95,9%	108%
Trenčiansky	600 628	45%	8%	89,8%	89%
Nitriansky	708 289	41%	17%	86,5%	88%
Žilinský	694 891	41%	14%	89,6%	83%
Banskobystrický	657 159	38%	23%	87,1%	76%
Prešovský	798 903	38%	19%	80,1%	59%
Košický	771 977	36%	22%	99,8%	86%
SR spolu	5 389 261	42%	15%	100,0%	100%

Zdroj: ŠÚ SR a vlastné výpočty

Čo sa týka regionálnej hospodárskej politiky, tá je dlhodobo založená hlavne na proklamatívnych vyhláseniach bez značného pozitívneho ekonomického efektu. Socioekonomické disparity postupne narastali so sústredením ekonomického vývoja do rozvojových centier, zväčša v okolí krajských a významných miest. Z tohto dôvodu môžeme sledovať rozdiely nielen medzi jednotlivými kraji, ale aj susediacimi okresmi. Rozdiely dobre ilustruje *Obrázok 1*, na ktorom je zobrazená miera nezamestnanosti v jednotlivých okresoch Slovenska v roku 2006.

**Obrázok 1 – Evidovaná miera nezamestnanosti v okresoch SR v roku 2006**

Zdroj: ŠÚ SR

Dôležitým faktorom je, že okresy s horším počiatočným stavom a nižším potenciálom majú sťaženú situáciu a zväčša potrebujú vonkajší impulz v podobe príchodu zahraničného investora, alebo formou dotácií a štátnej pomoci napr. na vytvorenie priemyselného parku. V miestnej kompetencii zostáva možnosť aktívneho vytvárania vhodného ekonomického prostredia, čo je opäť v problémových regiónoch často brzdené stavom infraštruktúry. Tento stav ilustruje *Tabuľka 2*, ktorá zobrazuje okresy s najvyššou mierou nezamestnanosti. Z tabuľky je zrejmé, že aj napriek výraznému poklesu nezamestnanosti na Slovensku je situácia v znevýhodnených okresoch stále veľmi problematická.

**Tabuľka 2 – Evidovaná miera nezamestnanosti vo vybraných okresoch SR v roku 2006**

2002		2004		2006	
Rimavská Sobota	37,2	Rimavská Sobota	28,7	Rimavská Sobota	28,3
Veľký Krtíš	35,5	Revúca	28,4	Revúca	25,9
Revúca	34,9	Veľký Krtíš	26,4	Kežmarok	22,2
Rožňava	32,9	Kežmarok	25,9	Trebišov	21,8
Sobrance	32,1	Rožňava	25,6	Veľký Krtíš	21,6
Trebišov	31,5	Sobrance	24,8	Rožňava	21,0
Kežmarok	31,4	Trebišov	24,6	Lučenec	19,8
Sabinov	28,8	Poltár	24,4	Košice - okolie	19,4
Vranov nad Topľou	28,4	Žarnovica	22,8	Poltár	19,4
Lučenec	28,2	Košice - okolie	22,3	Sabinov	19,3
Slovensko priemer	17,5	Slovensko priemer	13,1	Slovensko priemer	9,4

Zdroj: MPSVR

Stabilizáciu ekonomiky a väčšiu odolnosť jednotlivých regiónov môže zabezpečiť len rozvoj malého a stredného podnikania. Väčšie množstvo malých zamestnávateľov, ako je to napríklad v susednom Rakúsku, umožňuje lepšie čeliť výkyvom v rámci hospodárskych cyklov. Tento stav dobre ilustruje terajšia finančná kríza, ktorá mala vplyv na vonkajší dopyt viedla k poklesu výroby v celom automobilovom priemysle a nadväzných výrob, pričom časť z týchto zamestnávateľov pristúpila k zníženiu počtu pracovníkov.

Ďalším dôležitým faktorom je i možnosť cezhraničnej spolupráce. Na Slovensku je táto možnosť obmedzená len na niekoľko regiónov hlavne na západnom Slovensku, ktoré susedia s ekonomicky silnými regiónmi v susedných krajinách. Najvýznamnejší cezhraničný

pól rastu je v trojuholníku Bratislava – Viedeň – Győr. Naopak stredné a východné Slovensko hraničí s málo vyspelými regiónmi Maďarska, Poľska a Ukrajiny s malou šancou na tvorbu silnejších nadregionálnych zoskupení, čo takisto prispelo k prehĺbovaniu rozdielov.

### **Charakteristika krajov Slovenska**

Predpokladaný socio-ekonomický vývoj je pre jednotlivé kraje odlišný. Vznik regionálnych disparít bol podmienený geografickými a socio-ekonomickými činiteľmi, avšak tieto boli úspešne potláčané v centrálne plánovanej ekonomike a ich prejav bol náhly so všetkými dôsledkami. Čiastočne môže dochádzať k čiastkovej konvergencii medzi jednotlivými regiónmi, ale už z predchádzajúceho popisu je zrejmé, že rozdiel medzi najvyspelejšími a najviac zaostávajúcimi kraji sa bude prehĺbovať. I pri výraznom uplatňovaní a podpore kohéznej politiky by prípadná konvergencia prebiehala veľmi pomaly a v dlhodobom horizonte. Tento scenár je zreteľný aj pri pozorovaní disparít na úrovni okresov, kde disparity medzi týmito okresmi v rámci kraja bývajú často veľmi výrazné. Charakteristika jednotlivých regiónov v členení na NUTS 3 (vyššie územné celky - kraje) je popísaná nižšie.

#### *Bratislavský kraj*

Je jediným krajom SR, ktorého HDP na obyvateľa dosahuje úroveň priemeru EU 15. Zároveň je jediným regiónom s nedostatkom pracovných síl, preto je cieľom migrácie za prácou. Z analýz vyplýva, že do Bratislavského regiónu dochádza za prácou na dennej alebo týždennej báze viac ako 100 tisíc pracujúcich. Dá sa označiť typickým mestským krajom, nakoľko významná väčšina obyvateľov žije v mestských sídlach. Preto je problematické porovnať s ostatnými kraji, ktoré majú rozdrobenú sídelnú štruktúru s prevahou rurálneho osídlenia. Porovnávanie s ostatnými regiónmi Slovenska tak preto prinášajú výrazne skreslené výsledky. Bratislavský kraj ma preto celkom pochopiteľne trojnásobne vyššiu úroveň HDP na obyvateľa v porovnaní s ostatnými kraji NUTS III, viac ako päťnásobne vyššiu mieru produktivity práce v priemysle, o 80% vyššiu úroveň priemernej nominálnej mzdy v porovnaní s priemerom SR. Kraj navyše ťaží zo svojej excentrickej polohy, keď je „vysunutý“ do priestoru v blízkosti iných výrazne prosperujúcich miest, ako je Viedeň alebo Győr. Vzniká tak geografická blízkosť troch silno rastúcich regiónov, ktoré sa vo svojom raste vzájomne podporujú. Excentrická poloha kraja je však nevýhodou pre ostatné kraje Slovenska. Rovnaké regionálne rozdiely medzi hlavným mestom ako ekonomickým a hospodárskym centrom a ostatnými regiónmi býva badateľný aj v iných štátoch.

Mestský charakter Bratislavského kraja dáva predpoklady pre jeho silný rast aj pri rôznej konštelácii hospodárskej politiky, čo dáva kraju vysokú mieru odolnosti voči externým ekonomickým šokom. V Bratislavskom kraji je najvyššia koncentrácia výrob a služieb s vysokou pridanou hodnotou. Tento kraj má vďaka svojej sieti vysokých škôl a výskumných inštitúcií predpoklady k prirodzenej funkcii technologického lídra. Je takisto krajom, ktorý je schopný autonómne výraznejšie generovať domáce investície.

Bratislavský kraj svojou polohou, východiskovým stavom a statusom hlavného mesta je predurčený aj naďalej k nadpriemerne pozitívnemu vývoju. V budúcnosti predpokladáme pretrvávanie výrazného prílevu PZI spolu s kumuláciou investícií z národných zdrojov. Mestský charakter tohto regiónu ho predurčuje aj naďalej na centrum hospodárskeho, finančného a vedecko-technologického progresu. Spolu s postavením hlavného mesta

a teda centra verejnej správy to bude pozitívne vplývať na tvorbu pracovných miest s vysokou produktivitou práce. Ostatné okresy v Bratislavskom kraji (Pezinok, Malacky a Senec) budú profitovať z ich polohy v bezprostrednej blízkosti centra a výrazne sa podieľať na ponuke pracovnej sily. Podstatným faktorom rozvoja týchto okresov bude aj naďalej pretrvávajúci trend sťahovania sa z mesta na vidiek a vznik nadväzných služieb.

### *Trnavský kraj*

Trnavský kraj má možnosť ťažiť z relatívnej blízkosti k vyspelým susediacim regiónom (Bratislavský kraj, Česká republika, severozápad Maďarska) a pomerne dobre rozvinutej infraštruktúry. V tomto regióne sa prejavuje diferenciácia ekonomickej výkonnosti medzi rýchlo rastúcim pásom rovnobežným s hranicami s ČR (koridor okolo diaľnice D1 v smere Bratislava – Žilina) a južnými okresmi (Galanta a Dunajská Streda).

Významným faktorom rozvoja tohto kraja bude jednak jeho poloha relatívne blízko centra (Bratislavy) spolu s hranicou z ČR a tiež vysoký potenciál rozvoja kde sa spája kvalifikovaná pracovná sila s tradíciou istých odvetví. Z blízkosti centra Trnavský kraj bude významne ťažiť z blízkosti centra, ktorý stále tvorí ponuku práce pre Bratislavský kraj. Južné okresy Trnavského kraja budú tiež profitovať z možnosti práce v susedných severných rozvinutých regiónoch Maďarska. Zároveň sa tu začal prejavovať pozitívny efekt z výstavby automobilového závodu a závodu na výrobu LCD televízorov, kde sa dá aj naďalej očakávať rozvoj nadväzujúcich výrobných a rast dopytu po službách v okolí tejto investície.

### *Trenčiansky kraj*

Trenčiansky kraj sa javí ako jeden z najmenej problémových krajov v SR. Postupná reštrukturalizácia priemyslu prebehla v tomto kraji veľmi rýchlo, čo viedlo k rýchlejšiemu poklesu nezamestnanosti na nízku úroveň. Mierne zložitejšia je v rámci kraja situácia v horšie prístupných okresoch Bánovce nad Bebravou a Partizánske.

Trenčiansky kraj bude ťažiť so súčasného významného postavenia v rámci SR. Výhodná je i poloha v blízkosti hraníc s ČR a medzi dvoma kraji s rozvinutou priemyselnou štruktúrou – Trnavským a Žilinským. Je vysoký predpoklad, že nadväzné výroby a služby pre oba automobilové komplexy, ktoré je možné využívať spoločne budú alokované práve do tohto kraja. Má výhodnú polohu na tvorbu logistických parkov na diaľničnom ťahu D1.

### *Nitriansky kraj*

Kríza priemyselných závodov v mestách v procese vlastníckych zmien a reštrukturalizácie viedla k úpadku rozhodujúcej priemyselnej aktivity (prípady Novofruct Nové Zámky, Elektrosvit Nové Zámky, Slovenské lodenice Komárno, Plastika Nitra a pod.). Niektoré z nosných priemyselných činností sa znovu oživilo, ale nedokázali nahradiť rozsah pôvodnej zamestnanosti. Výraznou charakteristikou južnej, zaostávajúcej časti regiónu je aj jej demografická depresia.

V Nitrianskom kraji sa budúci vývoj javí ako mierne problémový. Jeho súčasná rozvinutosť nezakladá dostatočné predpoklady na výraznejšie zlepšenie. Najmä v južných okresoch s prevažujúcou poľnohospodárskou výrobou nie je možné očakávať výraznejšie zlepšenie. Problematická bude aj podpora tohto regiónu z fondov EÚ, nakoľko kritérium finančného prerozdelenia je založené na členení NUTS II. Keďže sa tento kraj nachádza v skupine s výrazne silnými regiónmi jeho celková pozícia je značne nadhodnotená, a preto sa dostáva na relatívny okraj záujmu podpory.

Diferenciácia v rámci kraja má tendenciu narastať - je umocnená prílevom PZI do západnej a severozápadnej časti regiónu a naopak periférnym charakterom juhovýchodnej časti. Okresy juhovýchodnej časti regiónu sú poznačené typickou kombináciou agrárneho vidieka a mesta s malým počtom nosných priemyselných činností, s nízkou mierou diverzifikácie.

### *Žilinský kraj*

Žilinský kraj je charakteristický významnými intraregionálnymi rozdielmi na úrovni jednotlivých okresov. Jediným výrazne nadpriemerným okresom (z pohľadu SR) je okres Žilina. Priemerné hodnoty v rámci SR dosahujú okresy pozdĺž hlavného severného dopravného ťahu (Martin, Ružomberok, Liptovský Mikuláš). Výrazne nepriaznivá je situácia na Orave a Kysuciach, kde je množstvo menších sídel prevažne vidieckeho charakteru. Tieto regióny sú významne postihnuté v úvode tejto časti zmieneným monopolným zamestnávateľom. Výrazne problematická transformácia elektrotechnického podniku Nižná znamenal zánik pracovných miest pre oravský región. Funkciu generátora rastu je prenechaná predovšetkým na mesto Žilina (ktorého okolie je pokračovaním rozvojového pásu Bratislava – Trnava - Trenčín).

Budúci vývoj tohto kraja bude nerovnomerný. Žilinský kraj bude významne profitovať v najbližších rokoch z prílevu PZI a pozitívneho efektu výstavby závodov spojených s automobilovým priemyslom. Takisto predpokladáme pokračujúcu prosperitu v súčasných rozvinutých centrách – okresy Ružomberok, Martin, Liptovský Mikuláš. Problematický vývoj očakávame aj naďalej v Oravskom regióne. Celkovo patrí Žilinský kraj k regiónom s dobrým hospodárskym potenciálom, i keď veľmi nerovnomerným.

### *Banskobystrický kraj*

Ekonomická výkonnosť Banskobystrického kraja je významne diferencovaná severo – južne. V južnom páse, podobne ako v prípade juhovýchodu Západoslovenského kraja, platí kombinácia agrárneho charakteru s málo diverzifikovanými nosnými priemyselnými aktivitami (a úpadkom týchto bývalých nosných priemyselných aktivít v priebehu transformácie ekonomiky). Značný rozsah sociálnej exklúzie a osôb s absenciou pracovných návykov na južnej periférii kraja vytvára dopyt po opatreniach zameraných na kohéziu a hlavne sociálnu inklúziu. Kraj je značne postihnutý (podobne ako prešovský a košický) rozdrobenosťou sídelnej štruktúry s vysokým podielom malých obcí. Zároveň sa v Banskobystrickom kraji nachádza množstvo okresov, ktoré patria v rámci Slovenska k najproblematickejším (Poltár, Revúca, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš).

Významným ekonomickým centrom je mikroregión miest Zvolen - Banská Bystrica. Sila týchto pólov rastu však vzhľadom na rozmery kraja a jeho rozdrobenú sídelnú štruktúru nie je dostačujúca. Dobrá situácia je aj pozdĺž južného cestného ťahu R1 v okrese Žiar nad Hronom a jeho význam porastie po dokončení R1 a zlepšení cestného spojenia smerom na Nitru. V Banskobystrickom kraji v budúcnosti očakávame značne nevyvážený rozvoj. Aj naďalej bude pretrvávajúť stav, kde v severných okresoch (Banská Bystrica, Zvolen, Žarnovica, Banská Štiavnica, Detva) je produkcia orientovaná prevažne na priemyselnú výrobu (drevárstvo, strojárstvo, spracovanie kovov). Naopak južné okresy sú prevažne založené na nie príliš funkčnom poľnohospodárstve a zanikajúcom ťažobnom priemysle. Do budúcnosti sa bez významnej podpory regionálnej politiky spojenej s tvorbou pracovných miest nedá očakávať výrazná zmena tohto pomeru. Hlavným problémom je to, že spomenuté problematické okresy sú vzhľadom na členenie NUTS III a ešte významnejšie pri členení na NUTS II „neviditeľné“ a pozornosť sa sústreďuje viac na riešenie problémov

na východe Slovenska. Tradícia a kvalifikovanosť pracovnej sily bude pôsobiť v prospech rozvoja severných okresov. Naopak južné okresy budú aj naďalej relatívne zaostávať. Z hľadiska vývoja na trhu práce je možná i pracovná migrácia obyvateľstva do severných okresov Banskobystrického kraja.

### *Prešovský kraj*

Ide o kraj, kde nie je nápadná severojužná diferenciácia ako v iných krajoch, ale skôr diferenciácia medzi relatívne výkonným pásom Prešov – Košice a zaostávajúcim zvyškom regiónu, ktorý má najmenej priaznivé socio-ekonomické parametre v SR. Prešovský kraj má najmenší podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva a najvyšší podiel obyvateľov vyučených v robotníckych profesiách v SR. Tento región má nízky index starnutia a najvyšší populačný prírastok v SR. Celý východoslovenský región je poznačený mimoriadne silným zastúpením marginalizovaných skupín (predovšetkým rómskeho etnika, ale nielen toho). Chronická silná nerovnováha na trhu práce, silné zastúpenie marginalizovaných skupín si vyžadujú značné aktivity zamerané na sociálnu inklúziu.

Hoci má región dobrý potenciál pre rozvoj cestovného ruchu, v súčasnom konkurenčnom prostredí v rámci stredoeurópskeho regiónu nie je cestovný ruch odvetvím, ktorý by dokázal garantovať dostatok pracovných miest či dostatočnú tvorbu zdrojov. Je pozoruhodné, že ani v turisticky najatraktívnejších okresoch (tých, ktoré majú na svojom území Tatry – t.j. Poprad a Kežmarok, prípadne Spiš), nie je podiel zamestnanosti v cestovnom ruchu významne vyšší ako v priemere za SR. Cestovný ruch teda zatiaľ nedokáže plniť rozhodujúce rozvojové funkcie regiónu. Jednou z možných prekážok v budovaní cestovného ruchu sa môže javiť nedostatočná dopravná infraštruktúra a úroveň ostatných služieb, ktorá výrazne znižuje atraktivnosť tohto regiónu. Rovnako problematická je aj informovanosť verejnosti o významných pamätihodnostiach, ktoré tento región skrýva.

Rozvoj Prešovského kraja bude výrazne závislý od budovania technickej infraštruktúry. Výrazné zaostávanie je spôsobené najmä súčasnou slabou rozvinutosťou celého Východoslovenského kraja. Slabá rozvinutosť technickej infraštruktúry znemožňuje jej využívanie na rozvoj priemyslu, služieb a cestovného ruchu. Významným zdrojom nerovnováh bude aj v budúcnosti demografická skladba a populačný vývoj obyvateľstva.

### *Košický kraj*

Ťahúň kraja, mesto Košice a najmä US Steel opticky výrazne vylepšuje štatistické údaje regiónu, toto mesto však zatiaľ v žiadnom prípade nemá a nemôže mať takú ekonomickú silu, aby zabezpečilo dostatočnú mieru ekonomickej výkonnosti pre celý región. Touto silou zatiaľ nedisponuje ani jeden z úspešných slovenských priemyselných parkov, Kechnec, ktorý je jedným z mála úspešne etablovaných ekonomických aktivít v kraji.

Aj napriek výraznej podpore zo strany eurofondov, ktorú v tomto kraji v rokoch 2006 – 2013 predpokladáme, nebude vývoj v tomto kraji v strednodobom horizonte tejto prognózy výrazne pozitívny. Košický kraj bude významne čerpať z rozvoja v centre – mesto Košice. To bude pôsobiť ako rozvojové centrum a tiež ako hlavný zamestnávateľ v kraji. V okolí mesta Košice môžeme sledovať pokusy o využitie potenciálu a pritiahtie vzdelaných ľudí, ktorí odišli za prácou do iných regiónov napr. iniciatívou IT valley, reálny efekt však vzhľadom na veľkosť kraja je zatiaľ marginálny a bude sa prejavovať veľmi pomaly.

Významným zdrojom nerovnováh bude podobne ako v Prešovskom kraji aj v budúcnosti demografická skladba a populačný vývoj obyvateľstva.

### Regionálny model Slovenska

Predkladaná prognóza vychádza z regionálneho modelu B\_IER\_REG 08 vytvoreného na Ekonomickom ústave Slovenskej akadémie vied (SAV). Model využíva ekonometricko-matematické, optimalizačné a expertné prístupy a je založený na iteratívnom dezagregačnom prístupe top-down. Jeho hlavným zameraním je trh práce a vývoj HDP v členení NUTS3 (vyššie územné celky), prípadne LAU1 (okresy). Použité expertné metódy sústredíme do analýzy východiskového stavu, analýzu potenciálu a analýzu budúceho vývoja.

Regionálny model vychádza z prognózy vytvorenej veľkým agregovaným ekonometrickým modelom B\_IER\_ECM 07q4, ktorý je bližšie popísaný napr. v *Radvanský, 2008*. Agregovaný model je založený na štvrtročných dátach od prvého štvrťroku 1995 po štvrtý štvrťrok roku 2007, teda 52 pozorovaní. Prognóza je strednodobá do roku 2015. Zdrojmi údajov sú Štatistický úrad SR, Národná banka Slovenska a Ministerstvo financií SR. Model má makroekonomické základy, je dopytovo orientovaný a rozdelený na 5 blokov (blok trhu práce, blok štátneho rozpočtu, blok cien, blok zahraničného obchodu a blok HDP). Bloky sú primárne počítané v nominálnych ukazovateľoch a jednotlivé zložky HDP sú následne transformované cez cenové deflátoary na reálne ukazovatele. Model obsahuje 47 rovníc, z toho je 29 stochastických a 18 identít. V rovniciach je použitých 47 endogénnych a 18 exogénnych premenných (umelé premenné do modelu nezaratávame). Stochastické rovnice sú odhadnuté pomocou metodológie ECM (error-correction method). V jednotlivých rovniciach sú použité integrované časové rady rovnakého rádu na základe testu na jednotkové korene (unit-root) a dlhodobá rovnováha je v rovniciach vyjadrená pomocou kointegračných vzťahov. Jedným z kľúčových blokov tohto modelu je aj blok trhu práce, ktorý obsahuje rovnice pre výpočet dopytu po práci, počtu nezamestnaných, miery nezamestnanosti a mesačnej mzdy.

Model pracuje s predpokladmi stabilného vonkajšieho aj vnútorného ekonomického vývoja. Predpokladáme regionálnu politiku so snahou znižovať regionálne disparity skôr proklamatívneho charakteru, ktorá nebude brániť ekonomický rast celej ekonomiky. Zároveň sa očakáva rastovo-egalizačný prístup s podporou regionálnych centier ako zdrojov regionálneho rastu a postupné dobudovanie infraštruktúry. V modeli sú zahrnuté známe investície alokované k začiatku roku 2008.

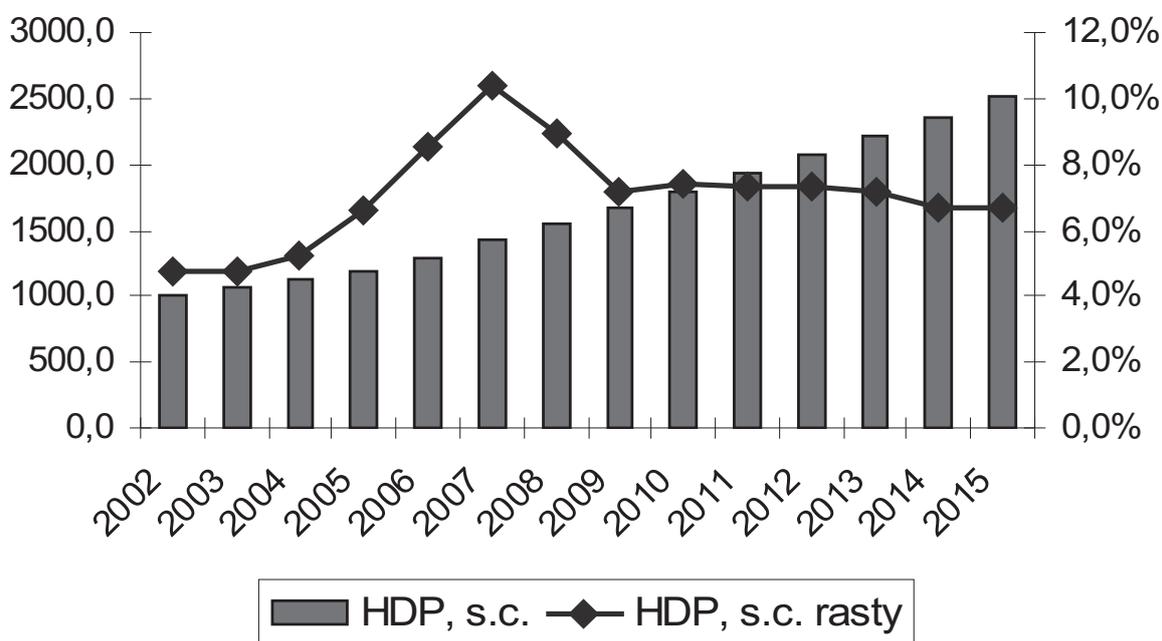
Regionálna prognóza dezagreguje jednotlivé makroekonomické ukazovatele (metóda top-down) na regióny pomocou ekonometricko-matematického modelu B\_IER\_REG\_08. Ide o dopytovo-ponukový model založený na ročných dátach. Prognóza vychádza z predpokladaného počtu obyvateľov. Trh práce je riešený simultánne na základe vývoja ponuky (ekonomicky aktívne obyvateľstvo) a dopytu (zamestnávateľia) po práci. Zo situácie na trhu práce a vývoja produktivity je vyjadrený vývoj miezd a HDP v jednotlivých regiónoch. Simultánnosť prognózy dopytu po práci je riešená iteratívnou metódou. V prvej iterácii je vypočítaný dopyt po práci v jednotlivých regiónoch na základe ponuky práce a predpokladaného vývoja nezamestnanosti. V nasledovnej iterácii je vypočítaný na základe produktivity práce vyprodukovaný regionálny HDP. Tento HDP bol v ďalšej iterácii podrobený verifikácii temp rastu, ktoré boli vypočítané pomocou optimalizačných metód s prepojením na makroekonometrický model B\_IER\_ECM 07q4. Iterácie boli skončené

v prípade, že sa tieto tempá rastov zhodovali a znamenali tak výsledky zhodné s očakávanými predpokladmi. V prípade, že sa tak nestalo, iterácie sa opakovali.

### Prognóza ďalšieho vývoja ekonomiky Slovenska

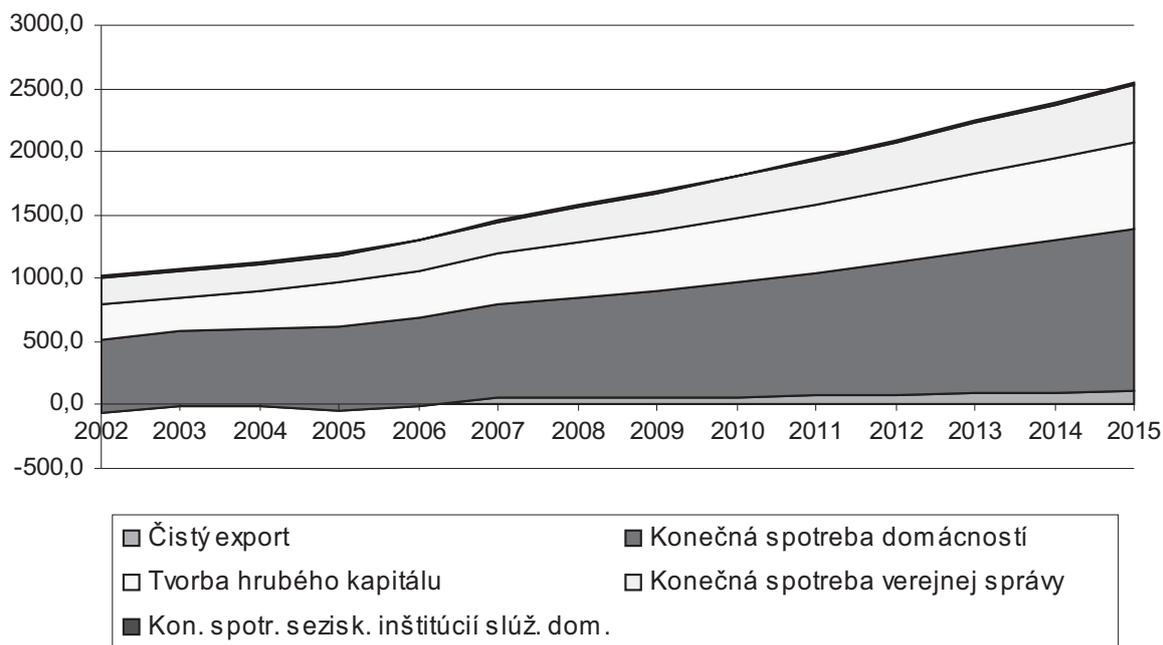
V roku 2007 dosiahla slovenská ekonomika veľmi vysoké tempo rastu presahujúce 10%. Podľa predloženej prognózy si ekonomika strednodobo udrží vysoké tempá rastu, avšak už nie na takejto úrovni. Dynamiku očakávaného vývoja reálneho hrubého domáceho produktu zobrazuje Graf 1

**Graf 1: Hrubý domáci produkt a jeho medziročné tempá rastu v mld. Sk na hlavnej y-novej osi**



Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 2002 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

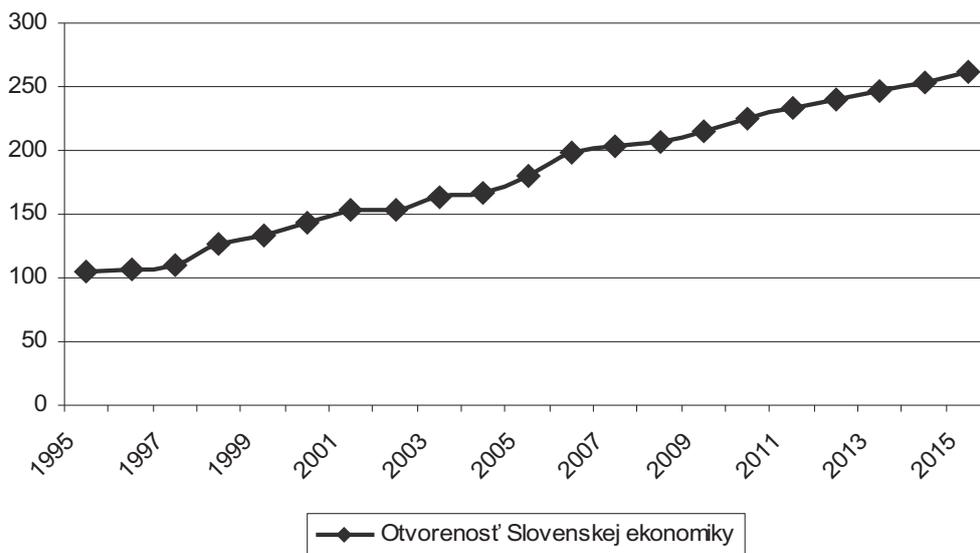
Vývoj hrubého domáceho produktu a zložiek jeho užitia je zobrazený na grafe (Graf 2) Je v ňom zobrazená priaznivá tendencia čistého exportu, ktorý od roku 2007 prestal znižovať HDP a podľa prognózy sa tento priaznivý vývoj strednodobo nezvráti. Pri vizuálnej analýze vidieť, že rastú všetky ďalšie základné zložky HDP, konečná spotreba domácností, verejnej správy a aj tvorba hrubého fixného kapitálu. Analýza dynamiky zložiek HDP, (Pozri Príloha II) ukazuje, že rast konečnej spotreby domácností v horizonte prognózy nepresiahne rast HDP.

**Graf 2: Vývoj hrubého domáceho produktu a zložiek jeho užitia, v mld. Sk**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 2002 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Otvorenosť našej ekonomiky meraná ako podiel súčtu dovozu a vývozu na HDP neustále rastie. (pozri Graf 3) V roku 2007 prekročila 200 %, čo veľmi vysoká úroveň avšak v rámci malých, tranzitívnych krajín je takáto výška bežná. V horizonte prognózy vzrastie na 250%. Pri takejto otvorenosti aj malé výkyvy zahraničného obchodu vedú k výrazným zmenám domáceho makroekonomického vývoja.

Z dôvodu ďalšieho použitia tejto práce je významná prognóza vývoja na trhu práce. V najbližších rokoch sa na trhu práce prejavujú pozitívne efekty ekonomického rastu. Na základe výsledkov modelovej prognózy je oprávnené očakávať postupný rast zamestnanosti. Podľa metodiky VZPS bude tento rast v rokoch 2008 – 2014 v intervale (0,7 % – 1,8%) s klesajúcou tendenciou. Podľa metodiky ESA budú zaznamenané rovnaké trendy, avšak prírastky budú nižšie. Otázny je vývoj ku koncu prognózovaného obdobia. Pri predpoklade 5 % - nej prirodzenej miere nezamestnanosti sa ekonomika po roku 2014 dostane do stavu rovnováhy na trhu práce. Preto je vývoj po tomto roku otázny. Modelové výsledky nasvedčujú že by sa dopyt po práci mohol po roku 2015 dostať do bodu zvratu. Vzhľadom na nedostatok pracovnej sily vyplývajúcej z dosiahnutia prirodzenej miery nezamestnanosti dôjde postupne k rastu nominálnej mzdy. Pri takto stanovenej nominálnej mzde prevládne faktor vyšších nákladov práce a postupne príde k poklesu dopytu po práci. V realite je však tento čas pomerne vzdialený a rovnako aj samotná štatistická chyba prognózy modelu sa v takomto horizonte zvyšuje. Pri „matematike malých čísel“ tak nemusí zákonite dôjsť k poklesom, avšak výsledky je možné interpretovať ako postupné spomaľovanie rastu dopytu po práci v dlhšom horizonte, spôsobené nasycovaním trhu.

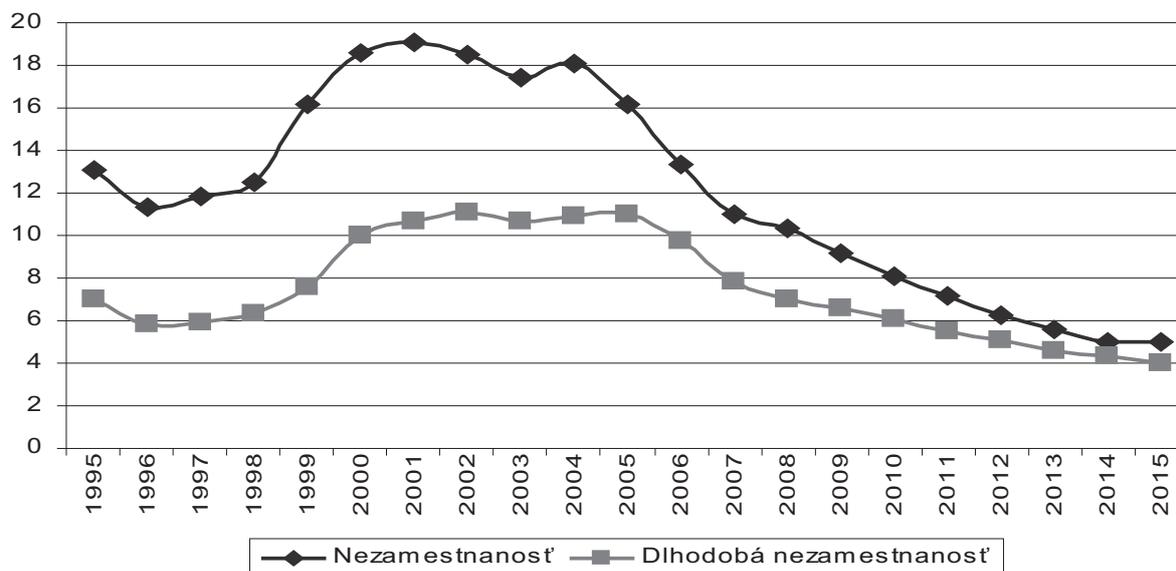
**Graf 3: Vývoj otvorenosti slovenskej ekonomiky, v %**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1995 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Miera nezamestnanosti podľa tejto modelovej prognózy v metodike VZPS klesne z 11 % v roku 2007 na 5 %. Táto hranica sa dá chápať ako prirodzená miera nezamestnanosti. Hlavným vplyvom na tento pokles bude na jednej strane zlepšovanie ekonomickej výkonnosti Slovenska a na druhej strane postupné spomaľovanie tempa rastu ponuky práce zo strany ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Napriek výraznému znižovaniu miery nezamestnanosti, vývoj dlhodobej nezamestnanosti ostane aj naďalej problematický. Podľa výberového zisťovania pracovných síl bolo na Slovensku v roku 2007 292 tisíc nezamestnaných z toho 207 tisíc dlhodobo, t.j. dve tretiny. Očakávame, že počet nezamestnaných bude ďalej klesať, počet dlhodobo nezamestnaných však bude klesať oveľa pomalšie. Je to dané ich nízkou zamestnanosťou a aktívnou politikou trhu práce, ktorá zďaleka nezodpovedá potrebám Slovenska ako krajiny s neohrozene najvyššou mierou dlhodobej nezamestnanosti v EÚ27.

Pre rok 2008 očakávame pokles počtu nezamestnaných, ktorý odpovedá poklesu miery nezamestnanosti o skoro jeden percentuálny bod. Dlhodobejšie tendencie vývoja miery nezamestnanosti všeobecnej a aj dlhodobej je zobrazená na Graf 4. Z neho je vidieť, že už v strednodobom horizonte sa krátkodobá nezamestnanosť vyčerpá na úroveň zodpovedajúcu 1 %, t.j. veľmi nízkej úrovni frikčnej nezamestnanosti. Tým vzniká obmedzenie pre dynamický hospodársky rast spočívajúci v nedostatku zamestnateľnej pracovnej sily.

**Graf 4 Vývoj dlhodobej nezamestnanosti, v %**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1995 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Pri prognózovanom vývoji HDP tomu zodpovedá postupné stagnovanie zamestnanosti. Kým v roku 2007 bol medziročný rast zamestnanosti podľa VZPS 2,4 %, pre rok 2008 očakávame už len 1,8 %, s postupnou tendenciou k stagnácii.

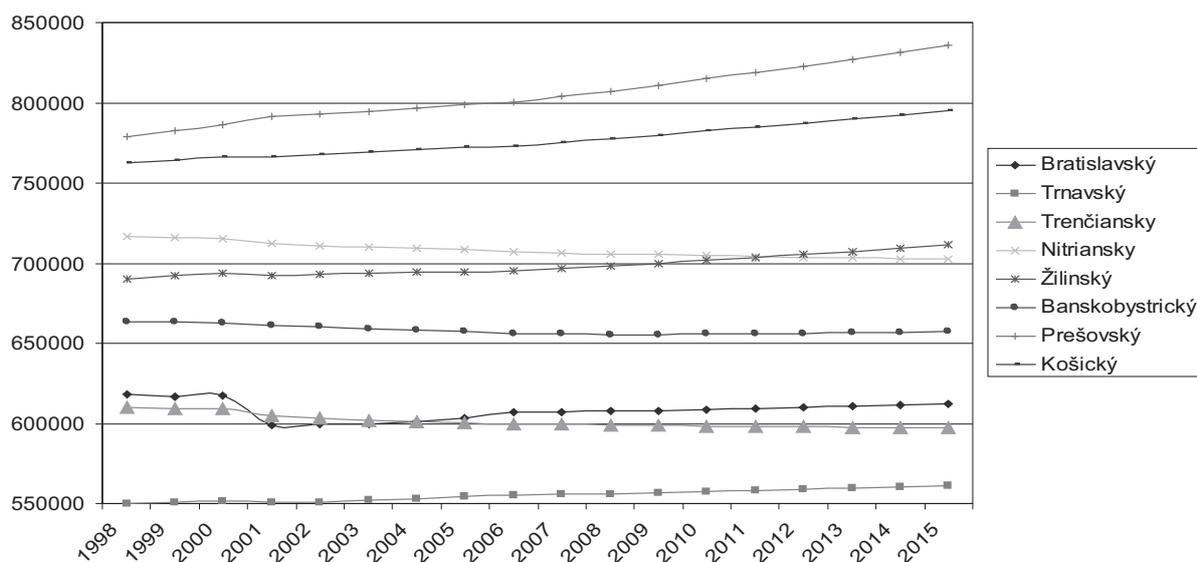
### Prognóza regionálneho vývoja

Vývoj v jednotlivých NUTS III regiónoch bude založený na ich súčasnom východiskovom stave v súčinnosti s predpokladanou politikou rozvoja. Predpokladáme priaznivý efekt prílevu priamych zahraničných investícií (PZI), úspešnú aplikáciu regionálnej politiky a takisto podporu z fondov EÚ (hlavne z Národného strategického referenčného rámca - NSRR) spolu s kofinančnými verejnými zdrojmi. Význam tejto podpory bude nielen v samotnom rozvoji výroby, výstavby a tvorby pracovných miest. Vysoko pozitívne budú pôsobiť následné synergické a multiplikačné efekty. Dôležitým bude i nepriama podpora zamestnávateľov a tvorby dopytu po pracovných miestach prostredníctvom budovania regionálnej infraštruktúry. Zároveň bude výrazným prvkom nevyváženosť budúceho vývoja na úrovni NUTS III. Je vysoko pravdepodobné, že kraje s relatívne pozitívnym vývojom budú brzdené krajinami s horším vývojom. Výsledkom toho budú aj v budúcnosti niektoré regióny podhodnotené, iné naopak nadhodnotené. Príkladmi sú kraje Nitriansky a Banskobystrický, ktoré vplyvom vykazovania v rámci NUTS II sa javia ako bezproblémové, na druhej strane je ich vývoj v porovnaní so susednými regiónmi v rámci NUTS II je hlboko podpriemerný.

## Obyvateľstvo

Slovensko zažíva v poslednom období iba mierne prírastky počtu obyvateľov. Podľa oficiálnej demografickej prognózy Infostatu pre SR (Vaňo a kol., 2007) bude počet obyvateľov po kratšej stagnácii postupne klesať. V použitom modeli je trend vývoja počtu obyvateľov v súlade s oficiálnou demografickou prognózou. Po sčítaní obyvateľov domov a bytov v roku 2001 boli niektoré údaje o demografickom vývoji upravené. Aj napriek celkovej stagnácii počtu obyvateľov môžeme badať určité regionálne trendy vo vývoji počtu obyvateľov v regionálnom členení NUTS III. Najvýraznejší trend poklesu počtu obyvateľov môžeme už v súčasnosti pozorovať v Nitrianskom kraji (hlavne južné okresy) a Trenčianskom kraji. Stagnácia počtu obyvateľov a neutrálny demografický vývoj sledujeme v Žilinskom a Banskobystrickom kraji. Bratislavský kraj má trend mierne rastúci hlavne vplyvom migrácie, populačný prírastok je negatívny. Výraznejšie rastúci trend môžeme sledovať len v Prešovskom a Košickom kraji vzhľadom na odlišnú demografickú štruktúru. Významne kladný vplyv na rast obyvateľstva má aj demografický vývoj v marginalizovaných skupinách na Východe Slovenska. Po sledovanom horizonte prognózy (v roku 2015) bude dochádzať k postupnému poklesu počtu obyvateľov vo všetkých regiónoch. Prognózovaný vývoj počtu obyvateľov prehľadne prezentuje Graf 5.

**Graf 5 – Vývoj počtu obyvateľov v jednotlivých krajoch, v osobách**



Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

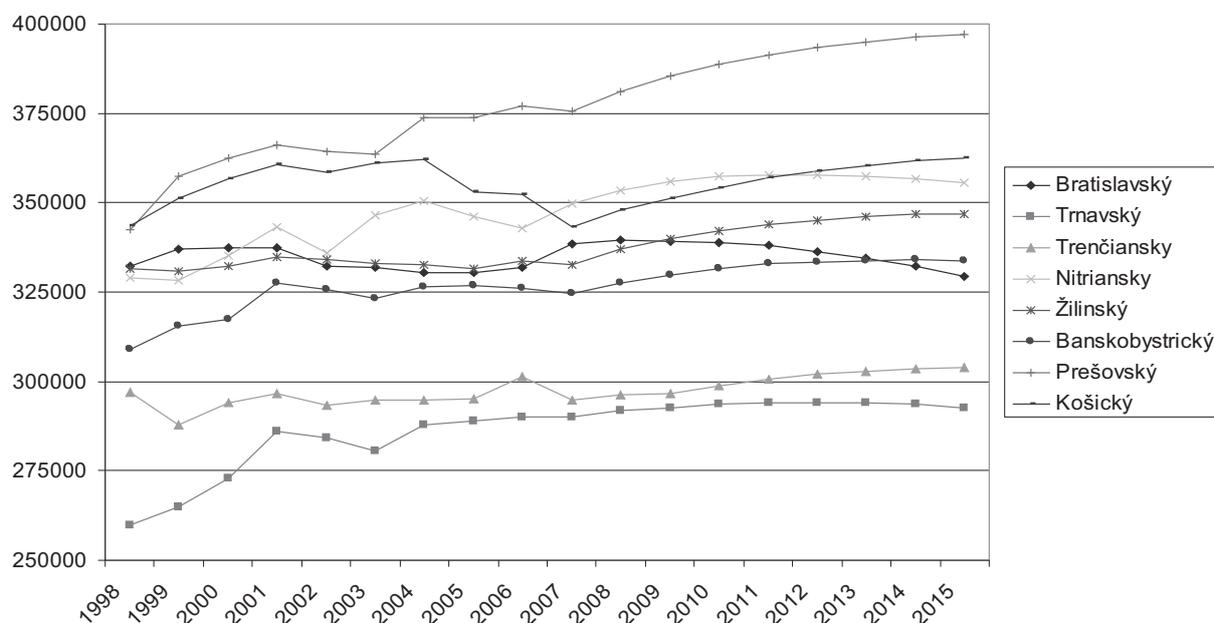
## Trh práce

Situácia na trhu práce vychádza z dvoch druhov štatistického vykazovania. Jednak je to výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS) a evidencia z úradov práce a výkazníctva podnikateľských subjektov. Tieto štatistiky sa líšia hlavne v absolútnych hodnotách, trendy vývoja zostávajú prevažne rovnaké.

### Vývoj na trhu práce podľa metodiky Výberového zisťovania pracovných síl

Situácia na trhu práce vychádza z demografickej prognózy počtu obyvateľov SR a počtu ekonomicky aktívnych ľudí. V roku 2006 bolo podľa VZPS 2654 tisíc ekonomicky aktívnych ľudí (EAO) na 5,4 milióna obyvateľov SR, teda participácia 49,1 %. Miera participácie obyvateľstva v minulosti mierne rástla hlavne vplyvom znižujúceho sa počtu obyvateľov v predproduktívnom veku. Najvyššia miera participácie obyvateľstva je v Bratislavskom, Trnavskom a Trenčianskom kraji, teda v oblastiach s relatívne dobrou možnosťou zamestnať sa a nízkou mierou nezamestnanosti. Najnižšia miera participácie je v Prešovskom a Košickom kraji. Počas celého prognózovaného obdobia očakávame takmer konštantnú priemernú mieru participácie obyvateľstva na úrovni 49-50 %. Situáciu zobrazuje Graf 6.

**Graf 6 – Vývoj počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva podľa metodiky VZPS, v osobách**



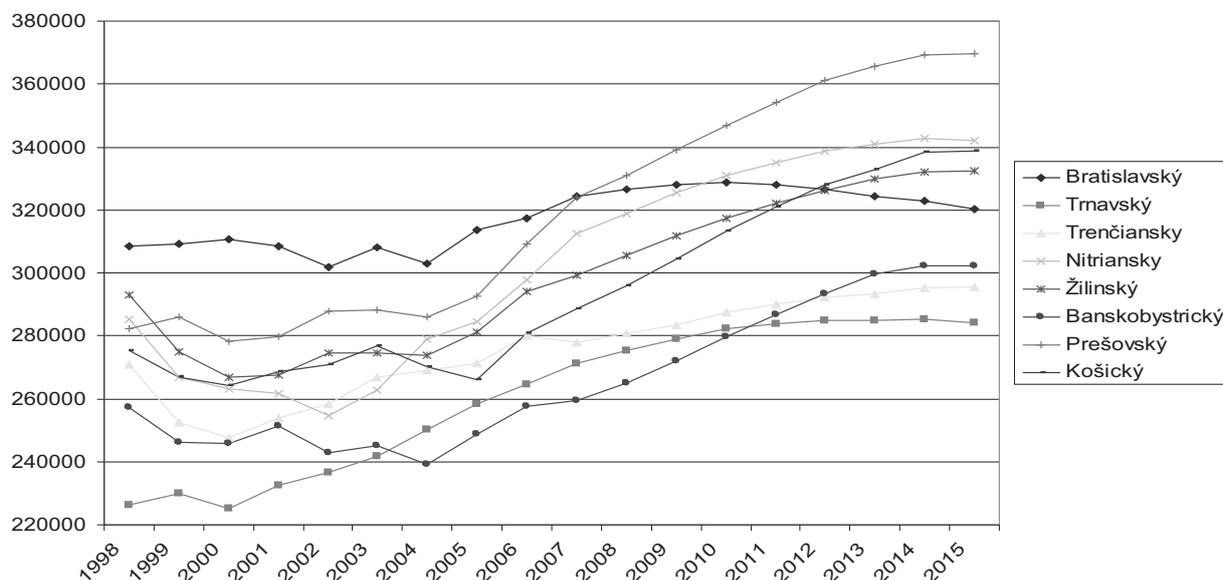
Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Po poklesoch celkového počtu zamestnaných v polovici 90-tych rokov dochádza v súčasnosti vzhľadom na celkový pozitívny ekonomický vývoj Slovenska k výraznému rastu počtu zamestnaných. Počet zamestnaných podľa VZPS v roku 2006 bol 2,3 mil. a vychádza z počtu ekonomicky aktívnych osôb a z ekonomickej výkonnosti v regióne. Momentálne je najsilnejším regiónom Slovenska Bratislavský kraj, ktorý má najvyššiu mieru participácie a mierne klesajúci počet ekonomicky aktívnych obyvateľov vzhľadom na negatívny prirodzený prírastok obyvateľstva. Rovnako je významný predpoklad prenikania PZI a fondov EÚ mimo Bratislavský kraj čo môže mierne spomaliť migráciu za prácou.

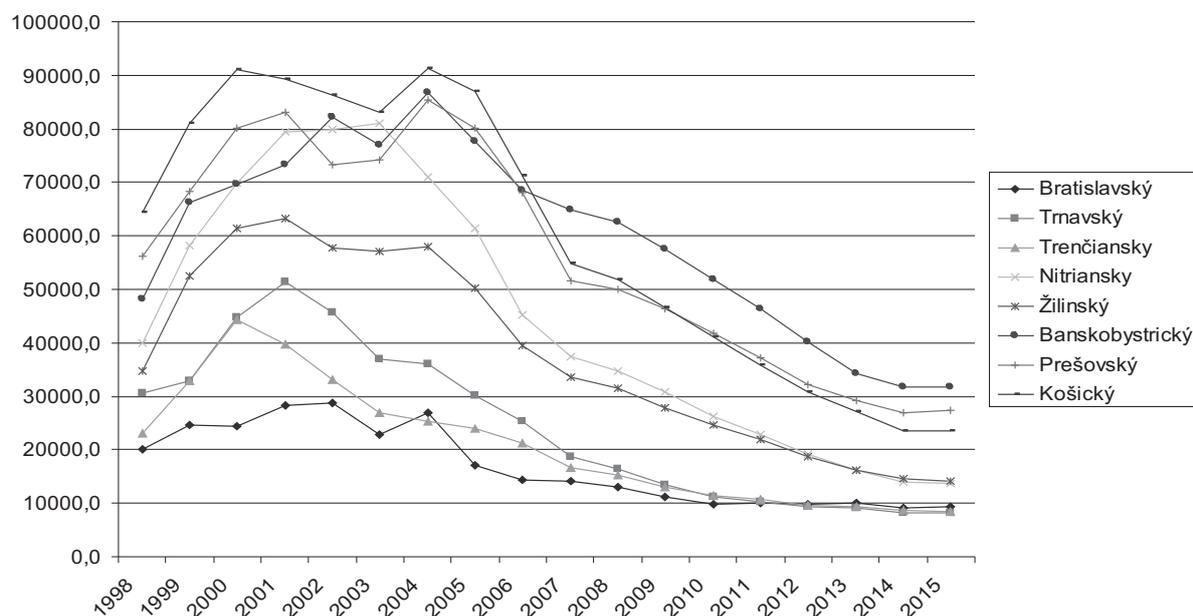
V neposlednom rade bude pôsobiť aj fakt vyšších nákladov práce v Bratislavskom kraji oproti ostatným krajom s nižšou priemernou mzdou. Z tohto pohľadu bude v horizonte prognózy dochádzať k miernemu poklesu počtu zamestnaných v priemere 0,2 % ročne. Stabilný počet zamestnaných s miernym rastom predpokladáme takisto v ekonomicky silných regiónoch s nízkym počtom nezamestnaných, teda Trnavskom, Trenčianskom kraji. Naopak najväčší rast počtu zamestnaných očakávame v ekonomicky slabších a populačne najsilnejších regiónoch, kde je momentálne vysoká nezamestnanosť. Sem bude v najväčšej miere smerovať financovanie z kohéznych a podporných fondov. Takisto sa predpokladá vytvorenie väčšieho počtu menej kvalifikovaných pracovných miest, a to hlavne v Košickom kraji (2,0 % ročne), Prešovskom (1,7 %) a Banskobystrickom kraji (1,9 %). Vývoj počtu zamestnaných je zobrazený v grafe (Graf 7).

Od vývoja na trhu práce a tvorby pracovných miest (dopyt po práci) sa vyvíja aj počet nezamestnaných (podľa miesta bydliska). Po dosiahnutí celkového počtu nezamestnaných prekračujúceho 500 tisíc osôb v roku 2001 dochádza v súčasnosti k prudkému poklesu počtu nezamestnaných až o 74 tisíc osôb v roku 2006. V budúcnosti očakávame nižšie poklesy počtu nezamestnaných (v rokoch 2007-2012 v priemere 25 až 30 tisíc ročne). K horizontu prognózy v rokoch 2013 až 2015 očakávame už len mierne poklesy počtu nezamestnaných pri nízkej miere nezamestnanosti. Celkový počet nezamestnaných poklesne z 353 tisíc osôb na 136 tisíc v horizonte prognózy. Situáciu zobrazuje Graf 8.

**Graf 7 – Vývoj počtu zamestnaných podľa metodiky VZPS, v osobách**



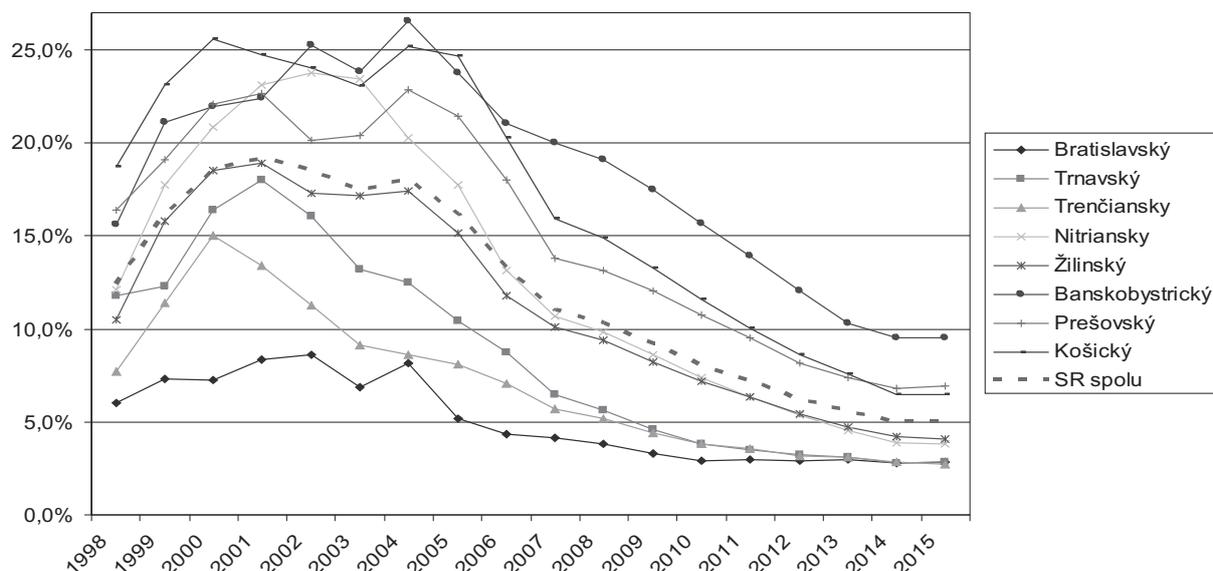
Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

**Graf 8 – Vývoj počtu nezamestnaných podľa metodiky VZPS, v osobách**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Vývoj miery nezamestnanosti korešponduje s vývojom absolútneho počtu nezamestnaných. Po kulminácii celkovej miery nezamestnanosti v roku 2001 na úrovni 19,2 % a miernom poklese v rokoch 2002 až 2005 nastal prudký pokles miery nezamestnanosti v rokoch 2006-2007 o viac ako 3 percentuálne body ročne. Z pohľadu regionálneho vývoja došlo k najväčšiemu poklesu miery nezamestnanosti práve v krajoch s najvyššou nezamestnanosťou. Zároveň môžeme sledovať pokles miery nezamestnanosti v Bratislavskom kraji pod úroveň 5 %, čo sa dá charakterizovať ako prirodzená miera nezamestnanosti. Z tohto hľadiska môžeme podobný pokles očakávať aj v ďalších ekonomicky silných regiónoch, teda Trnavskom a Trenčianskom kraji. V najbližších rokoch vzhľadom na pozitívny vývoj ekonomiky môžeme očakávať podobné poklesy miery nezamestnanosti. V niektorých regiónoch tomu bude napomáhať aj pokles ekonomicky aktívneho obyvateľstva teda bez potreby vzniku väčšieho počtu pracovných miest. Do roku 2013 očakávame pokles miery nezamestnanosti vo všetkých regiónoch pod 10 %. Výraznejšie zmiernenie regionálnych disparít v oblasti nezamestnanosti nemôžeme očakávať aj vzhľadom na regionálne rozmiestnenie dlhodobo nezamestnaných. Ich uplatnenie sa na trhu práce je najviac problémové a finančne náročné aj smerom k verejným prostriedkom a súčasnej aktívnej politike trhu práce. Prognózovaný vývoj miery nezamestnanosti zobrazuje Graf 9.

**Graf 9 – Vývoj miery nezamestnanosti podľa metodiky VZPS**

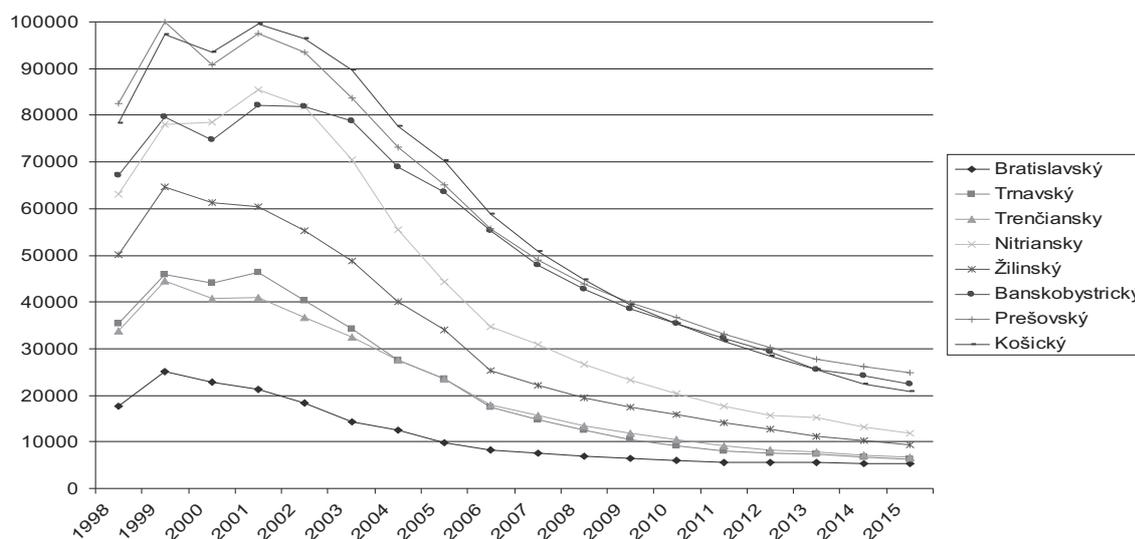


Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

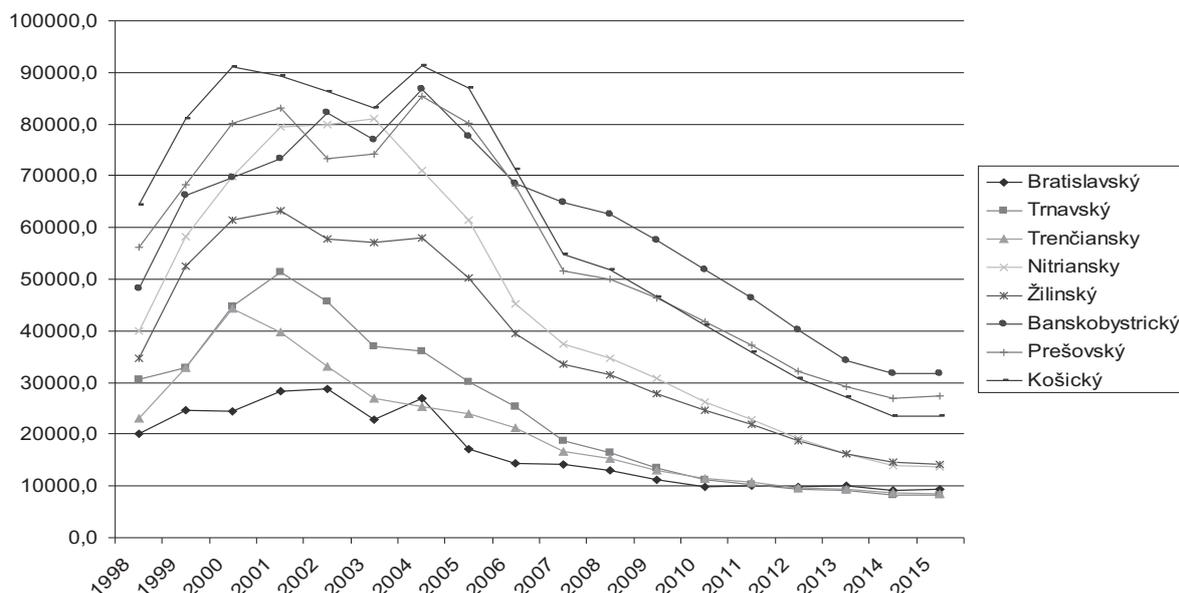
**Vývoj trhu práce podľa metodiky ÚPSVaR**

Predpoklady o vývoji na trhu práce podľa štatistickej evidencie vychádzajú z rovnakých predpokladov o vývoji ekonomického prostredia, ako VZPS. Významne sa od VZPS líši hlavne evidencia miery nezamestnanosti. Vývoj evidovaného počtu nezamestnaných zobrazuje Graf 10 a miery evidovanej nezamestnanosti Graf 11.

**Graf 10 – Vývoj počtu evidovaných nezamestnaných, v osobách**



Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

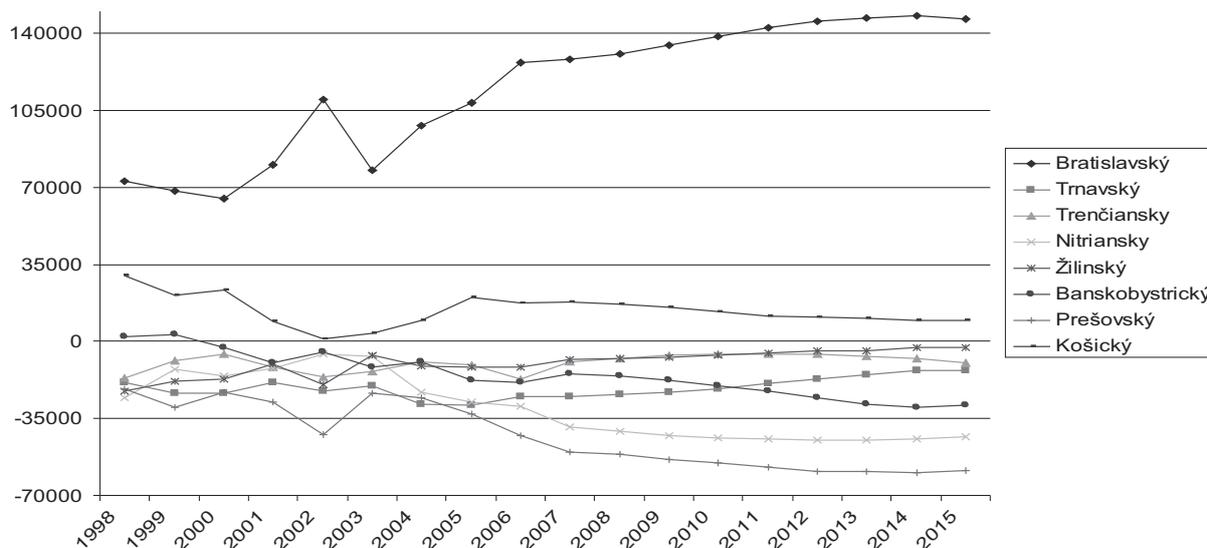
**Graf 11 – Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti, v osobách**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Úrady práce vykazujú počet nezamestnaných, ktorý je nižší oproti VZPS o ľudí zo zákona vyradených z evidencie od roku 2003. Z tohto počtu je ďalej vyčlenený disponibilný počet nezamestnaných, teda ľudí bez práce, ktorí sú schopní ihneď nastúpiť do zamestnania. Z tejto miery je vyjadrená evidovaná miera nezamestnanosti, ktorá je výrazne nižšia ako podľa VZPS. Z tohto dôvodu predpokladáme nulovú prirodzenú mieru evidovanej nezamestnanosti.

### **Pracovná migrácia**

Pri modelovaní trhu práce a počtu zamestnaných sme používali niekoľko dostupných štatistík. Veľmi zaujímavé je porovnanie pracujúcich z pohľadu na miesto bydliska a miesto výkonu práce. Z týchto dvoch údajov sme vyjadrili odhadnuté hodnoty pracovnej migrácie, teda ľudí ktorí dochádzajú za prácou na iné miesto ako je miesto bydliska. Odhad čistého salda, teda rozdielu tých čo vycestujú a pricestujú za prácou zobrazuje Graf 12.

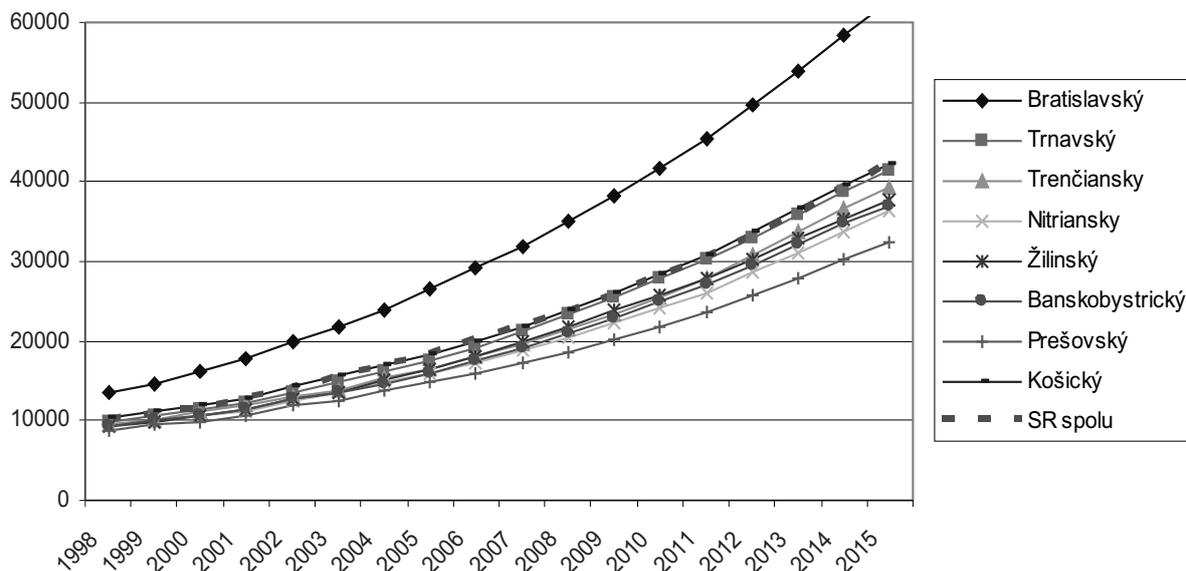
**Graf 12 – Odhad vývoja pracovnej migrácie v rámci SR, v osobách**

Zdroj: modelové výpočty tímu autorov (roky 1998 - 2015)

Z grafu je zrejmé, že za prácou do Bratislavského kraja dochádza (denne, týždenne, alebo majú trvalý pobyt v inom regióne) viac ako 100 tisíc pracujúcich. Kladné čisté saldo má ešte Košický región. Ostatné regióny majú negatívne čisté saldo migrujúcich za prácou, pričom najvyšší počet ľudí dochádza do práce v inom regióne z Prešovského kraja.

### Priemerná mesačná nominálna mzda a produktivita práce

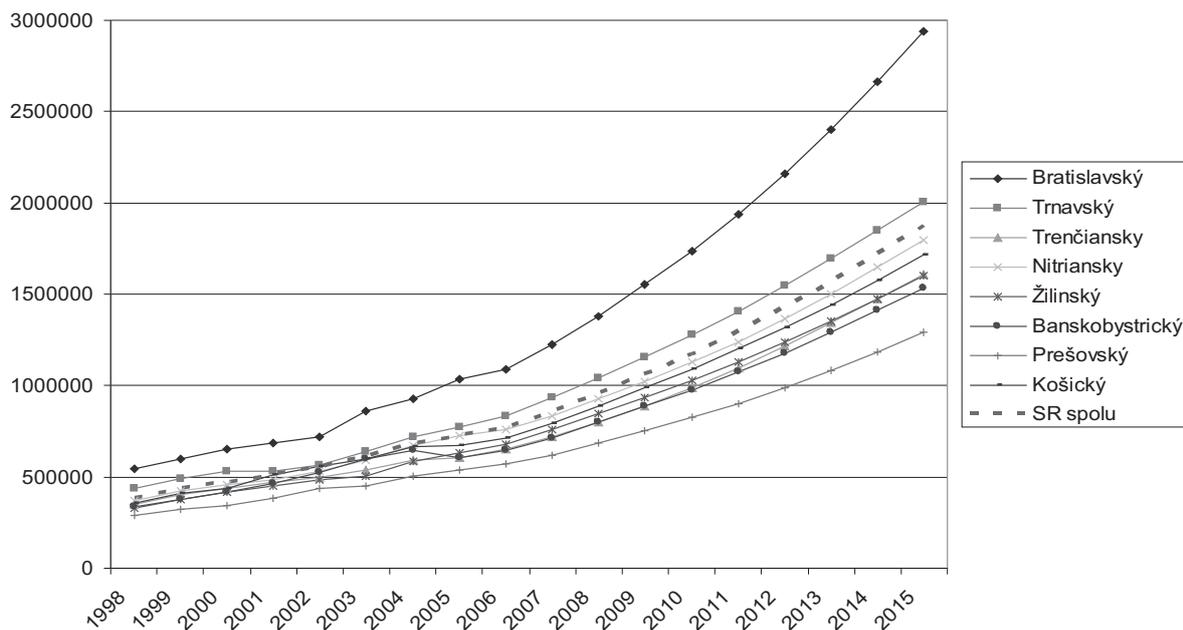
Vývoj priemernej mesačnej nominálnej mzdy v hospodárstve SR kopíruje rast produktivity práce. V rokoch 2000-2006 dosahoval priemerný medziročný rast nominálnej mzdy 9,2 %. Najvýraznejšie v tomto období rástli mzdy v Bratislave, a to 10,4 %, pričom aj mzdová úroveň bola výrazne vyššia ako v ostatných regiónoch. Tento vývoj bol hlavnou príčinou zväčšovania mzdových disparít na Slovensku v ostatných rokoch. Na druhej strane, takýto trend môžeme sledovať aj v ostatných európskych krajinách pri porovnaní významných mestských regiónov s ďalšími zväčša rurálnymi regiónmi v krajine. V mestských regiónoch sa však súčasne predpokladajú vyššie životné náklady, ktoré sa pri porovnávaní nezohľadňujú. Ostatné regióny dosahovali rasty mierne pod priemerom na úrovniach 8,2 až 8,9 % okrem Prešovského kraja, ktorý dosahoval výrazne podpriemerné rasty na úrovni 7,5 % medziročne, pričom aj celková úroveň miezd je v tomto regióne najnižšia.

**Graf 13 – Vývoj priemernej mesačnej nominálnej mzdy, v Sk**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

Z pohľadu budúceho vývoja môžeme sledovať mierne spomalenie priemerného nominálneho rastu mzdy na úroveň okolo 8,5 % medziročne. Zároveň predpokladáme spolu so zlepšujúcou sa ekonomickou aktivitou v regiónoch zníženie rozdielov v rastoch miezd. Priemerné rasty nominálnej mzdy v ekonomicky silných regiónoch (Trenčianskom a Trnavskom kraji) budú dokonca vyššie ako v Bratislavskom kraji. Zároveň však opäť očakávame najnižšie rasty miezd v Prešovskom kraji vzhľadom na predpokladané vytvorenie väčšieho počtu nízkokvalifikovaných pracovných miest, čím bude dochádzať k zväčšovaniu rozdielov medzi Prešovským krajom a zbytkom Slovenska. Situáciu zobrazuje Graf 13.

Graf 14 zobrazuje vývoj produktivity práce na zamestnanca v hospodárstve SR, teda podľa miesta výkonu práce. Tu je zohľadnený rozdiel medzi počtom zamestnaných a počtom pracujúcich v regióne nazývaný pracovná migrácia. Najvyšší odliv ľudí dochádzajúcich za prácou do iných regiónov je v Prešovskom kraji.

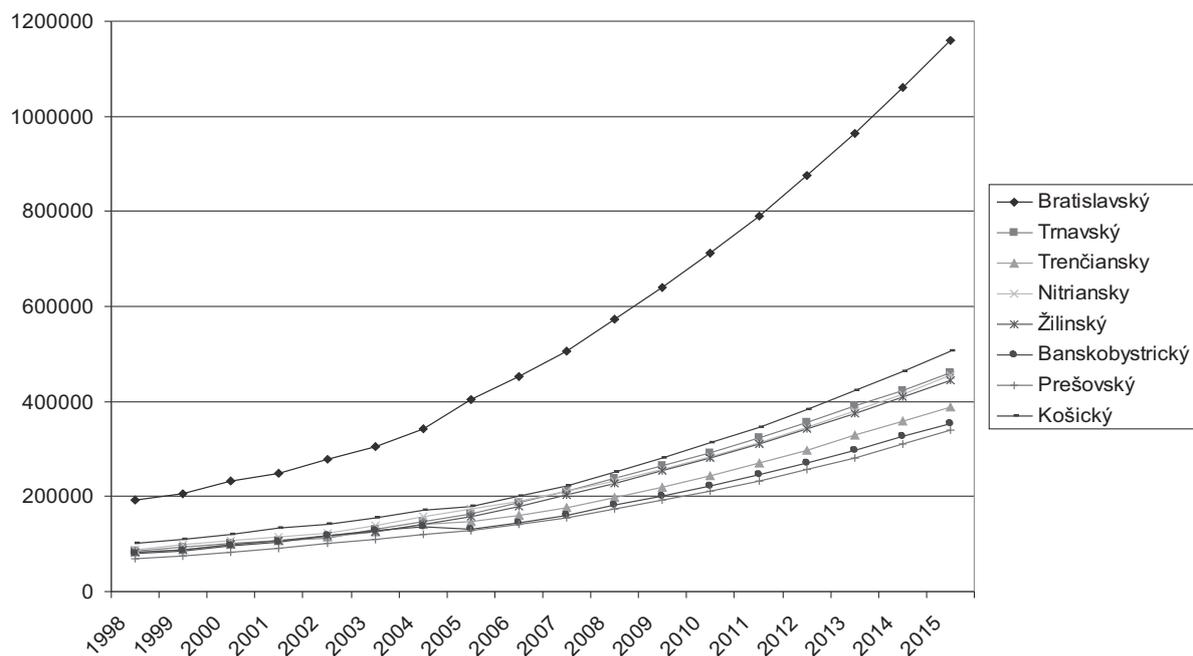
**Graf 14 – Vývoj produktivity práce na zamestnanca v hospodárstve SR, v Sk**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1996 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

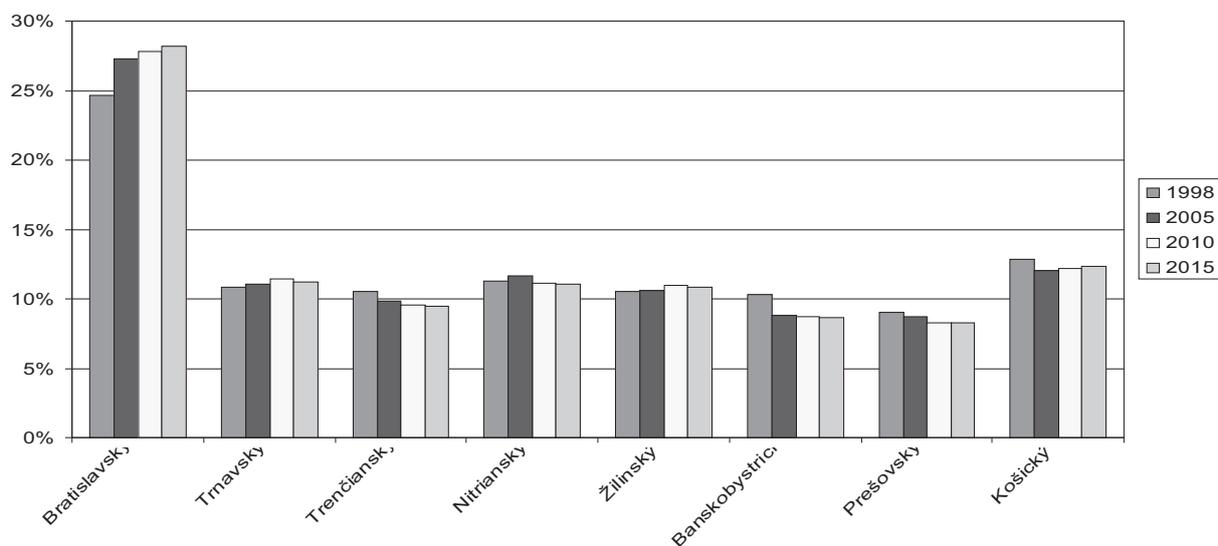
### Hrubý domáci produkt

Hrubý domáci produkt po neustálom vyššom raste od roku 2001 dosiahol rekordný reálny rast v roku 2007 na úrovni 10,4 %. V budúcnosti očakávame spomalenie rastu reálneho HDP na dlhodobu udržateľné rasty v priemerne na úrovni 7,5 % v rokoch 2008 až 2015 s miernym spomaľovaním v horizonte prognózy. Pri dosiahnutí nízkych hodnôt nezamestnanosti okolo roku 2013 budeme svedkami prechodu z extenzívneho rastu pomocou zvyšovania počtu pracujúcich na intenzívne rasty pomocou zvyšovania produktivity práce.

Z regionálneho hľadiska má najväčší podiel na HDP Bratislavský kraj, ktorý dosahoval v roku 2005 podiel 27,3 %, ktorý sa v priebehu prognózy bude ešte zvyšovať vplyvom najvyšších priemerných rastov v tomto regióne na 28,2 % v roku 2015. Nadpriemerné rasty a zvyšovanie podielu na HDP budú ešte dosahovať Trnavský a Žilinský kraj. Priemerné rasty očakávame v Košickom a Nitrianskom kraji, podpriemerné v Prešovskom, Banskobystrickom a Trenčianskom kraji. Vývoj HDP v bežných cenách zobrazuje Graf a vývoj podielov jednotlivých krajov na HDP Graf 16.

**Graf 15 – Vývoj hrubého domáceho produktu v bežných cenách, v mil. Sk**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 – 2007), modelové výpočty tímu autorov (roky 2008 - 2015)

**Graf 16 – Vývoj podielov jednotlivých krajov na HDP Slovenska**

Zdroj: Štatistický úrad SR (roky 1998 a 2005), modelové výpočty tímu autorov (roky 2010 a 2015)

## Záver

V práci bola popísaná strednodobá regionálna prognóza Ekonomického ústavu SAV vytvorená pomocou modelu B\_IER\_REG 08. V súčasnosti nastáva zmena vo vývoji vonkajšieho a vnútorného prostredia, pričom sa očakáva spomalenie rastu HDP aj zamestnanosti, ktorý však v modelovej prognóze zatiaľ nie je zohľadnený. Na druhej strane je z analýzy možné urobiť niekoľko kľúčových záverov pre otázky budúceho regionálneho vývoja.

Aj pri predpokladanom nadpriemernom raste Slovenskej ekonomiky budeme svedkami pretrvávajúcich interregionálnych a intraregionálnych rozdielov. Ku konvergencii bude dochádzať veľmi pomaly a relatívne rozdiely sa budú mierne znižovať pod podmienkou dobrej regionálnej politiky a využitia dostupných podporných fondov Európskej únie (NSRR). Jedinou výnimkou bude Bratislavský kraj, ktorý sa naďalej bude aj relatívne vzdáľovať ostatným krajom.

Regionálne rozdiely na Slovensku sú založené na dlhodobých základoch, rozdielných geografických a socioekonomických podmienkach a preto ich nie je možné odstrániť krátkodobými riešeniami. Je zrejmé, že treba rešpektovať prirodzené regionálne disparity a náklady na ich znižovanie pod túto prirodzenú mieru vedú k rastu nákladov a ich neefektívnemu využitiu.

V prípade ďalšieho vývoja Slovenska je dôležité podporovať rast ekonomiky ako celku, ktorý zakladá možnosť pre pomoc jednotlivým regiónom. V ekonomike sa prejavuje rast regionálnych centier ako významný faktor pri raste prislúchajúcich regiónov.

V otázke trhu práce môžeme sledovať postupný pokles miery nezamestnanosti. V najrozvinutejších regiónoch už miera nezamestnanosti dosahuje hodnoty blízke prirodzenej miere. Rasty počtu zamestnaných budú mať klesajúci trend pri stabilizujúcom sa počte ekonomicky aktívnych obyvateľov. Hlavným problémom pri poklese miery nezamestnanosti bude vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných, ktorý dosahuje podstatnú časť celkovej miery nezamestnanosti.

## Použitá literatúra:

Radvanský M.: Ekonometrický model SR s dôrazom na príjmy a výdavky štátneho rozpočtu, Infostat – Cevavstat, Bratislava, 2008

Kvetan, V. Mlýnek, M. – Radvanský, M. – Páleník, V. : Hlavné trendy vo vývoji ekonomiky SR. Forum Statisticum Slovacum 1/2007, s. 91-99

Vaňo B.: Prognóza vývoja obyvateľov v okresoch SR do roku 2025, INFOSTAT, Bratislava, 2004

**Edita Farkašová**

vedúca katedry ekonomických teórií Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach

## Vplyv znalostnej ekonomiky na trh práce v regióne Východné Slovensko

### Abstrakt

Obsahom príspevku je analýza trhu práce v regióne Východné Slovensko. Pri ponuke práce sa analýza zameriava na demografický vývoj v regióne, na nezamestnanosť a jej štruktúru a na ponuku vzdelania v regióne. Dopyt po práci je ovplyvňovaný ekonomickým potenciálom regiónu, štruktúrou ekonomiky regiónu a voľnými pracovnými miestami. Cieľom týchto analýz je posúdiť, do akej miery a či vôbec, vývoj na trhu práce daného regiónu podporuje vytváranie znalostnej ekonomiky.

### Úvod

Pracovná sila je prvkom, ktorý spolu s ďalšími ekonomickými a spoločenskými faktormi významne prispieva k formovaniu predpokladov dlhodobého rozvoja celej krajiny, ako aj jednotlivých regiónov. Dôležitá je nielen početnosť pracovnej sily, ale aj jej rozmiestnenie a štruktúra, a to predovšetkým podľa pohlavia, veku a vzdelania. Početnosť a štruktúra pracovnej sily sú významne ovplyvňované demografickým vývojom, pričom úmrtnosť a migrácia ovplyvňujú pracovnú silu priamo. Na pracovnú silu majú významný vplyv aj legislatívne normy. Tieto ovplyvňujú stav pracovných síl nielen na začiatku a na konci vekového intervalu (vzdelávanie, odchod do dôchodku), ale aj pracovnú silu priamo zapojenú do pracovného procesu.

Pracovná sila je nositeľom výrobného faktora práca, s ktorou sa obchoduje na trhu práce. Na trhu práce aktívne vstupujú do vzájomných vzťahov domácnosti - predstavujú ponuku práce, firmy, ktoré determinujú dopyt po práci, štát a odbory, ktoré ovplyvňujú tak ponuku ako i dopyt po práci vo vzájomných tripartitných rokovaniach.

Cieľom príspevku je analyzovať trh práce, čiže ponuku práce a dopyt po práci, v podmienkach regiónu Východné Slovensko. Pri tejto analýze budeme hľadať odpoveď na otázku, do akej miery vývoj trhu práce tohto regiónu zodpovedá požiadavkám znalostnej ekonomiky. Na základe výsledkov analýzy poukážeme na problémy v tejto oblasti a na možnosti ich riešenia.

Nakoľko ide o rozsiahlu problematiku, ktorej vyčerpávajúca analýza by presiahla povolený rozsah štúdie, zamerali sme sa len na vybrané problémy.

## **Teoretické poznanie problému**

Ponuka práce závisí na hraničných nákladoch domácností pri vynakladaní práce. Domácnosť je v rovnováhe, ak námaha pri práci sa rovná efektu, ktorý práca prináša, t.j. úžitku z reálnej mzdy. Ponuka na trhu práce je ovplyvnená viacerými faktormi, hlavne štruktúrou populácie a sklonom pracovnej sily rozdeliť svoj čas na pracovný a voľný.

Dopyt po práci je určovaný zo strany firiem. Závisí od ostatných výrobných zdrojov, veľkosti kapitálu a používanej technológie. Pri dokonalejšej technológii je dopyt po pracovnej sile nižší a naopak pri nenáročnejšej technológii je zase dopyt vyšší. Dopyt po práci je odvodeným dopytom, to znamená, že závisí od dopytu po výsledkoch tejto práce.

Ďalším subjektom, ktorý vstupuje na trh práce je štát. Zásahy štátu ovplyvňujú fungovanie trhu práce aj na strane ponuky, aj na strane dopytu. Štát vytvára právny rámec trhu práce a ekonomickými nástrojmi ho ovplyvňuje.

Na strane dopytu ide o zamestnanie časti pracovnej sily v štátnom a verejnom sektore a o ovplyvňovanie dopytu po práci prostredníctvom rôznych nástrojov napr. podporovaním súkromného podnikania, daňovou politikou, regionálnou politikou a pod.

Zásahy štátu na strane ponuky sú oveľa širšie ako zásahy na strane dopytu. Jedná sa hlavne o uskutočňovanie politiky vzdelávania a rekvalifikácie, o finančnú politiku (dôchodkovú a daňovú) a pod.

V súčasnosti sa zo strany štátu dostáva do popredia uplatňovanie aktívnej politiky zamestnanosti, ktorá má na jednej strane stimulovať podnikateľov pri vytváraní pracovných miest a na strane druhej stimulovať samotných obyvateľov k tomu, aby si aktívne hľadali prácu a zároveň, aby sa podieľali na vlastnom skvalitňovaní a zlepšovaní svojho pracovného potenciálu.

Posledným subjektom na trhu práce sú odbory. Odbory v ekonomickej teórii sa považujú za jednu z vyrovnávajúcich síl na trhu práce. Ide o takzvanú protiváhu zamestnávateľov, stelesňujúcu práva zamestnancov.

Subjekty trhu práce a ich správanie sa sú podmienené stupňom vývoja spoločnosti. Požiadavky industriálnej a postindustriálnej ekonomiky na subjekty trhu práce boli resp. sú iné, ako požiadavky znalostnej ekonomiky.

Svetová ekonomika je stále viac založená na vedomostiach a duševnej práci. Kým na začiatku 20. storočia manuálne pracovalo 83% ľudí, v jeho polovici to bolo 51% a na jeho konci už len 30%. Vývoj jasne naznačuje, že budúcnosť je v tzv. vedomostnej ekonomike, v budovaní celej spoločnosti, založenej na vedomostiach a schopnostiach jej občanov.

V roku 2000 bola prijatá Lisabonská stratégia, ktorá sformulovala cieľ vybudovať Európu ako znalostnú ekonomiku. Jej základným cieľom je vybudovať z rozšírenej únie najkonkurencieschopnejšiu ekonomiku sveta, so sociálnou kohéziou a plnou zamestnanosťou. Z Lisabonskej stratégie vychádza Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 známa pod názvom "Minerva", ktorú sme prijali v roku 2005.

Znalostná ekonomika a spoločnosť nadväzuje na výsledky industriálnej a postindustriálnej etapy vývoja, avšak svojou podstatou a súvislosťami sa od nej odlišuje. Rozhodujúcimi faktormi sa stávajú veda a výskum, ktoré dlhodobo nadobúdajú charakter podstatného sektora nielen v ekonomike, ale aj v celkovom rozvoji civilizácie.

Znalostná ekonomika je teda stupeň rozvoja ekonomiky i spoločnosti, v ktorom sa hodnoty tvoria vedomosťami, kvalifikáciou. Primárne teda nejde o materiálne zdroje, ale o myšlienky, čiže o pridanú hodnotu, ktorej sa vo všeobecnosti hovorí high-tech.

Znalostná ekonomika predpokladá trvalo vzdelávajúcu sa spoločnosť, v ktorej každý jednotlivец bude musieť spoluvytvárať svoju kvalifikáciu po celý život v súlade s meniacimi sa potrebami rozvoja spoločnosti. Celoživotné povolania typické pre industriálnu éru v podstate odumierajú. V súčasnosti v EÚ v priebehu 10 rokov zastaráva približne 80% technológií, v dôsledku čoho ročne zaniká zhruba 7% pracovných miest a vzniká približne rovnaké percento nových. Preto doterajšie časovo obmedzené formy vzdelávania bude treba nahradiť celoživotným systémom vzdelávania.

Na rozdiel od industriálnej éry, keď určujúcim faktorom bolo množstvo kapitálu a práce a „investície do človeka“ sa javili ako neproduktívny, resp. málo produktívny náklad, v znalostnej ekonomike prostriedky vynakladané na rozvoj tvorivých schopností človeka sa zaraďujú medzi najefektívnejšie investície. Tento zásadný obrat sa evidentne prejavuje v krajinách, ktoré sú na čele v úrovni rozvinutosti znalostnej ekonomiky. Podiel investícií do ľudského kapitálu v porovnaní s investíciami do strojov a zariadení predstavuje napr. vo Fínsku 73,3% a vo Švédsku 82,8%, zatiaľ čo priemer EÚ je asi 44%. [5]

Tretím prvkom znalostnej ekonomiky je inovačné podnikanie, ktoré sa sústreďuje na vytváranie podmienok praktického využívania znalostí, na ich spredmetňovanie do inovácií.

Rozvoj znalostnej ekonomiky musí podporovať štát inovačnou politikou, zameranou na podporu spoločného výskumu a partnerstva medzi univerzitami, výskumnými ústavmi a podnikmi, na podporu vzniku a rozvoja inovatívnych malých a stredných podnikov, na podporu vytvárania inovačných centier na regionálnej a miestnej úrovni, na daňové a iné stimuly pre súkromné investície do výskumu. [5]

### **Ponuka na regionálnom trhu práce**

V marci 1998 bola po dohode Štatistického úradu SR s Európskym štatistickým úradom vytvorená sústava regionálnych klasifikačných úrovní NUTS, pričom NUTS II je úroveň, ktorú v podmienkach SR tvorí agregácia krajov. Región Východné Slovensko je tvorený Košickým a Prešovským krajom.

Košický kraj s rozlohou 6 752 km<sup>2</sup> zaberá 13,8 % jej územia. Podľa územno-správneho usporiadania sa člení na 11 okresov, v ktorých je 440 obcí, z nich 17 má štatút mesta.

Prešovský kraj sa rozprestiera na severovýchode Slovenskej republiky. Svojou rozlohou 8 981 km<sup>2</sup> zaberá 18,3 % rozlohy štátu a je druhým najväčším na Slovensku. Administratívne sa delí na 13 okresov, v ktorých je 666 obcí, z toho 23 so štatútom mesta.

Pri analýze ponuky práce v regióne Východné Slovensko sa zameriame na tri, podľa nás najdôležitejšie faktory:

- demografický vývoj
- nezamestnanosť a jej štruktúru
- ponuku vzdelania

### Demografické podmienky analyzovaného regiónu

Na území Košického kraja koncom roka 2007 žilo 774 103 obyvateľov, čo bolo 14,3% slovenského úhrnu. Týmto podielom je Košický kraj po Prešovskom kraji druhým najväčším v SR. Košický kraj patrí dlhodobo k migračne stratovým regiónom.

Obyvateľstvo Košického kraja je oproti slovenskému priemeru relatívne mladšie. Priemerný vek obyvateľa kraja sa stále zvyšuje, ale napriek tomu kraj sa zaraďuje k regiónom s vekovo mladším obyvateľstvom. Podiel obyvateľstva v predproduktívnom veku v roku 2007 tvoril 17,7 %, v produktívnom 63,3 % a v poproduktívnom 19,0 %.

Ku koncu roku 2007 žilo na území Prešovského kraja 801 939 obyvateľov, čo bolo 14,8% z celkového počtu obyvateľov Slovenskej republiky. Z hľadiska vekovej štruktúry pokračuje znižovanie počtu a podielu detskej zložky obyvateľstva ( 0-14 ročných) ako dôsledok dlhodobého poklesu pôrodnosti. Podiel obyvateľstva v predproduktívnom veku sa oproti roku 2006 znížil a dosiahol 19,2% z celkového počtu obyvateľstva. Obyvateľstvo v produktívnom veku predstavovalo 63,2% z celkovej populácie Prešovského kraja.

V porovnaní s rokom 2006 vzrástol aj podiel obyvateľstva v poproduktívnom veku na 17,6% z celkovej populácie. Vplyvom úbytku detskej zložky a rastom počtu osôb v poproduktívnom veku sa zvýšil index starnutia na hodnotu 91,52. To znamená, že v roku 2007 na 100 obyvateľov v predproduktívnom veku pripadlo 92 osôb v poproduktívnom veku. V roku 2006 to bolo 87 osôb. Priemerný vek žijúcich obyvateľov sa oproti roku 2006 zvýšil. Aj napriek zvýšeniu priemerného veku patrí obyvateľstvo Prešovského kraja medzi najmladšie v Slovenskej republike. [1,2]

**Tabuľka 1: Základné demografické charakteristiky regiónu**

Ukazovateľ	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007
<b>Slovenská republika</b>							
<b>Poč.obyv. k 31. 12.</b>	5 393 382	5 402 547	5 379 161	5 384 822	5 389 180	5 393 637	5 400 998
<b>Prirodz. prírast.</b>	4 426	2 427	- 691	1 895	955	603	568
<b>Prírast. sťahovan.</b>	1 306	1 463	901	2 874	3 403	3 854	6 793
<b>Priemerný vek</b>	35,38	35,98	36,50	37,13	37,41	37,71	37,99
<b>Index starnutia</b>	87,08	94,20	101,44	111,24	116,34	122,07	127,99
<b>Košický kraj</b>							
<b>Poč.obyv. k 31. 12.</b>	763 264	767 256	767 650	770 508	771 947	773 083	774 103
<b>Prirodz. prírast.</b>	2 270	1 778	1 366	1 686	1 708	1 671	1 544
<b>Prírast. sťahovan.</b>	-122	184	-331	-246	-269	-532	-527
<b>Priemerný vek</b>	34,54	35,06	35,49	36,01	36,27	36,53	36,78
<b>Index starnutia</b>	78,05	83,24	88,22	94,87	98,36	102,20	106,46
<b>Prešovský kraj</b>							
<b>Poč.obyv. k 31. 12.</b>	780 875	787 483	793 182	796 745	798 596	800 483	801 939
<b>Prirodz. prírast.</b>	4 032	3 701	2 991	3 223	2 975	2 763	2 605
<b>Prírast. sťahovan.</b>	-458	-669	-1 144	-1 292	-1 124	-876	-1 149
<b>Priemerný vek</b>	33,14	33,67	34,17	34,78	35,07	35,37	35,66
<b>Index starnutia</b>	65,27	69,21	73,25	79,80	83,19	87,04	91,52

Zdroj: ŠÚ SR

**Tabuľka 2: Saldo sťahovania podľa veku a podľa vzdelania (2006)**

	Celkom	Z celkového salda			Z celkového salda (obyv. 15+)			
		Predprodukt. vek	Produktívny vek	Poprodukt. vek	Zákl. vzdel.	Stredné bez maturity	Stredné s maturitou	Vysokoškolské
Prešovský kraj	-876	-162	-761	47	-18	-100	-145	-451
Košický kraj	-532	-99	-361	-72	-35	-50	-107	-241

Zdroj: ŠÚ SR

**Tabuľka 3: Vekové zloženie obyvateľstva**

rok	Počet	v tom vo veku					
	obyv.	predproduktívny		produktívny		poproduktívny	
	k 31. 12.	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Slovenská republika</b>							
1998	5 393 382	1 101 841	20,43	3 332 060	61,78	959 481	17,79
2000	5 402 547	1 036 425	19,18	3 389 829	62,75	976 293	18,07
2005	5 389 180	894 308	16,59	3 454 415	64,10	1 040 457	19,31
2006	5 393 637	870 622	16,14	3 460 263	64,15	1 062 752	19,70
2007	5 400 998	851 044	15,76	3 460 723	64,08	1 089 231	20,17
<b>Košický kraj</b>							
1998	763 264	165 627	21,70	468 327	61,36	129 265	16,94
2000	767 256	158 031	20,60	477 687	62,26	131 538	17,14
2005	771 947	142 253	18,43	489 776	63,45	139 918	18,13
2006	773 083	139 628	18,06	490 759	63,48	142 699	18,46
2007	774 103	137 366	17,75	490 492	63,36	146 245	18,89
<b>Prešovský kraj</b>							
1998	780 875	189 446	24,26	467 774	59,90	123 655	15,84
2000	787 483	181 369	23,03	480 582	61,03	125 532	15,94
2005	798 596	161 940	20,28	501 933	62,85	134 723	16,87
2006	800 483	157 933	19,73	505 081	63,10	137 469	17,17
2007	801 939	154 000	19,20	506 993	63,22	140 946	17,58

Zdroj: ŠÚ SR

Na základe uvedených demografických charakteristík vyplýva, že Prešovský a Košický kraj v uvedenom časovom horizonte vykazujú prirodzený prírastok obyvateľstva, ktorý sa však v oboch krajoch znižuje. Tento jav zároveň korešponduje s vyššie uvádzaným starnutím obyvateľstva.

Pre oba kraje je problematickým javom úbytok obyvateľstva sťahovaním, ktorý má rastúcu tendenciu. Najväčší podiel na tomto úbytku mali obyvatelia v produktívnom veku s vysokoškolským vzdelaním.

Tento demografický vývoj negatívne ovplyvňuje ponuku práce v regióne a úbytok obyvateľstva v produktívnom veku s vysokoškolským vzdelaním je v rozpore s požiadavkami znalostnej spoločnosti.

### Nezamestnanosť a jej štruktúra

Transformačný proces odštartovaný v roku 1989, spoločne s osamostatnením Slovenskej republiky v roku 1993, vytvorili základný rámec pre charakter štruktúrnych reforiem, ktoré mali priamy vplyv na formovanie výrobnéj základne ekonomiky a tým aj zamestnanosti. Nezamestnanosť, ako jeden z najzávažnejších problémov slovenskej ekonomiky, nemožno vnímať len v národohospodárskom, ale aj v regionálnom kontexte. Špecifickým, avšak v celoeurópskom kontexte ani zďaleka nie výnimočným, atribútom nezamestnanosti je jej nerovnomerné regionálne rozloženie, odrážajúce výkonnostné rozdiely medzi jednotlivými regiónmi. Nerovnomerné rozloženie koncentrácie ekonomických aktivít v rámci Slovenska má za následok negatívne dopady na celkovú životnú úroveň obyvateľstva, ako aj na sociálnu situáciu. V rámci regiónov s vysokou mierou nezamestnanosti pritom možno súčasne zdôrazniť problém nevyužitia ľudského potenciálu, ktorý tak neprispieva k celkovému rozvoju daného regiónu, ako aj národného hospodárstva ako celku. Pretrvávanie vysokej miery dlhodobej nezamestnanosti má navyše výrazne negatívny vplyv na perspektívu budúceho ekonomického rozvoja daného regiónu.

Základné informácie o vývoji nezamestnanosti podľa Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) v rámci Košického a Prešovského kraja nám poskytujú tabuľky 4 – 7. [7, 8, 9]

**Tabuľka 4: Nezamestnaní podľa VZPS (v tis. obyv.)**

Územie / rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prešovský kraj	80,1	83,1	73,3	74,1	85,4	80,1	68,0	51,7
Košický kraj	91,2	89,3	86,2	83,1	91,3	87,0	71,3	54,7
Bratislavský kraj	24,4	28,2	28,7	22,8	27,0	5,2	14,4	14,1
Slovenská republika	485,2	508,0	486,9	459,2	480,7	427,0	353,4	291,9

Zdroj: ŠÚ SR

**Tabuľka 5: Miera nezamestnanosti podľa VZPS (v %)**

Územie /rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prešovský kraj	22,1	22,7	20,1	20,4	22,9	21,5	18,1	13,8
Košický kraj	25,6	24,8	24,1	23,0	25,2	24,7	20,3	15,9
Bratislavský kraj	7,2	8,3	8,6	6,9	8,2	5,2	4,3	4,2
Slovenská republika	18,6	19,2	18,5	17,4	18,1	16,2	13,3	11,0

Zdroj: ŠÚ SR

V porovnaní s priemernou mierou nezamestnanosti za SR vykazuje región vyššiu mieru nezamestnanosti, avšak toto porovnanie Košického a Prešovského kraja s Bratislavským krajom je až alarmujúce. Potešujúce je, že miera nezamestnanosti aj v krajoch analyzovaného regiónu má klesajúcu tendenciu.

**Tabuľka 6: Evidovaní nezamestnaní podľa dĺžky evidencie k 31.12. 2007 (obyv.)**

Územie	Uchádzači o zamestnanie spolu	V tom doba evidencie v mesiacoch				
		do 3	4-6	7-9	10-12	nad 12
Prešovský kraj	51 305	9 907	7 251	3 549	2 905	27 693
Košický kraj	52 127	9 432	6 806	3 430	3 138	29 321
Bratislavský kraj	7 280	2 675	1 856	744	475	1 530
Slovenská republika	239 939	51 344	36 161	16 998	13 672	121 764

Zdroj: ÚPSVR

Počet evidovaných nad 12 mesiacov, čo je dlhodobá nezamestnanosť, v oboch krajoch analyzovaného regiónu predstavuje viac ako 50% z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. V porovnaní s údajom za Slovensko je to približne rovnaké, ale v Bratislavskom kraji počet dlhodobo nezamestnaných predstavuje len 21%.

Čiže problémom trhu práce regiónu Východné Slovensko je aj vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných občanov, ktorí už stratili pracovné návyky a bude pre nich veľmi ťažké zapojiť sa do pracovného procesu.

**Tabuľka 7: Evidovaní nezamestnaní podľa vzdelania k 31.12. 2007 (obyv.)**

Stupeň vzdelania	Slovenská rep.	Košický kraj	Prešovský kraj	Bratislavský kraj
<b>Uchádzači o zamest. spolu v tom:</b>	239 939	52 127	51 305	7 280
<b>vedecká výchova</b>	129	20	14	26
<b>vysokoškolské</b>	8 893	1 445	1 467	1 215
<b>vyššie vzdelanie</b>	1 734	296	347	93
<b>úplné stredné odborné s maturitou</b>	31 930	6 392	5 990	1 572
<b>úplné stredné všeobecné s mat.</b>	7 145	1 524	1 090	507
<b>úplné stredné s maturitou</b>	18 257	3 402	3 829	794
<b>úplné stredné bez maturity</b>	1 362	98	226	20
<b>vyučenie</b>	74 074	14 802	13 749	1 795
<b>úplné základné</b>	80 366	19 080	17 802	1 199
<b>nedok. základné a bez vzdelania</b>	16 049	5 068	6 791	59

Zdroj: ÚPSVR

Vysoká nezamestnanosť v regióne je zároveň sprevádzaná vysokým počtom nezamestnaných bez vzdelania a so základným vzdelaním, čo nezodpovedá dopytu po práci v regióne.

Aj keď nezamestnanosť absolventov vysokých škôl je v porovnaní s ostatnými vzdelanostnými skupinami nízka, niektoré jej štrukturálne aspekty poukazujú na určité problémy, ktorým je potrebné venovať pozornosť. Vyššie počty nezamestnaných absolventov v prípade niektorých študijných odborov môžu byť spôsobené nevyváženosťou medzi počtom študujúcich a požiadavkami trhu práce. Ukazuje sa zároveň, že priaznivejšie podmienky ekonomického vývoja prinášajú viac šancí najmä pre vysokoškolsky vzdelanú mládež. Pokles počtu nezamestnaných spomedzi absolventov škôl bol najvýraznejší práve u tejto skupiny.

### **Ponuka práce a kvalifikácia**

Úroveň kvalifikácie patrí medzi kľúčové predpoklady úspešného presadenia sa pracovnej sily na trhu práce i v doterajšom vývoji spoločnosti, tým viac v podmienkach znalostnej spoločnosti.

Podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva na celkovom ekonomicky aktívnom obyvateľstve v rámci Prešovského a Košického kraja v rokoch 2000-2006, v porovnaní s Bratislavským krajom, ako aj situáciou v rámci celého Slovenska, uvádza tabuľka 8.

Podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva sa v rámci Prešovského a Košického kraja na začiatku sledovaného obdobia nachádzal pod úrovňou vykazovanou v rámci celého

územia Slovenska. Súčasne možno upozorniť na skutočnosť, že v porovnaní s Bratislavským krajom sa tento ukazovateľ pohyboval len mierne nad úrovňou jednej tretiny. V rámci sledovaného obdobia podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva rástol vo všetkých troch krajoch, najväčšiu dynamiku však zaznamenal v Košickom kraji.

V regióne Východného Slovenska je dostatok vysokých škôl, ktoré produkujú (resp. majú potenciál produkovať) kvalifikovaných odborníkov. A tak jednou z možností rýchlejšieho rastu regiónu Východné Slovensko, je premeniť ho na tzv. „znalostný región“.

**Tabuľka 8: Podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva na celkovom ekonomicky aktívnom obyvateľstve**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Prešovský kraj</b>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	362,4	366,2	364,5	363,6	373,8	373,7	377,2
<i>Vysokoškolské vzdelanie</i>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	30,2	34,8	32,2	31,5	37,6	37,4	38,7
% podiel	8,3	9,5	8,8	8,7	10,1	10,0	10,3
<b>Košický kraj</b>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	356,7	360,5	358,3	361,0	362,1	353,1	352,3
<i>Vysokoškolské vzdelanie</i>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	26,6	29,9	34,0	37,0	37,0	41,7	50,0
% podiel	7,5	8,3	9,5	10,2	10,2	11,8	14,2
<b>Bratislavský kraj</b>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	337,2	337,4	332,1	331,9	330,3	330,5	331,8
<i>Vysokoškolské vzdelanie</i>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	78,1	77,8	78,5	85,2	86,0	88,6	89,0
% podiel	23,2	23,1	23,6	25,7	26,0	26,8	26,8
<b>Slovenská republika</b>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	2608,2	2652,5	2628,2	2634,2	2658,6	2645,7	2654,8
<i>Vysokoškolské vzdelanie</i>							
celkový počet (v tisícoch obyv.)	259,6	279,5	282,6	307,2	330,7	361,7	379,1
% podiel	10,0	10,5	10,8	11,7	12,4	13,7	14,3

Zdroj: ŠÚ SR

### Dopyt na regionálnom trhu práce

Dopyt na regionálnom trhu práce ovplyvňuje v najväčšej miere:

- ekonomický potenciál regiónu
- štruktúra regionálnej ekonomiky
- voľné pracovné miesta

**Tabuľka 9: Regionálny hrubý domáci produkt (mil. Sk, b.c.; %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Prešovský kraj</b>						
HDP (mld Sk)	83,4	91,5	101,4	108,6	121,6	129,1
podiel ( %)	8,86	8,96	9,12	8,95	8,97	8,7
produktivita práce (HDP na 1 zam.) (tis.Sk)	299,7	327,1	352,3	376,6	425,1	442,1
produktivita práce (HDP na 1 obyv.) (tis.Sk)	105,2	115,8	128,0	136,8	152,8	161,8
<b>Košický kraj</b>						
HDP (mld Sk)	120,0	134,8	143,1	154,0	172,6	179,1
podiel ( %)	12,75	13,21	12,87	12,7	12,74	12,1
produktivita práce (HDP na 1 zam.) (tis.Sk)	454,5	501,4	528,4	556,1	639,1	673,3
produktivita práce (HDP na 1 obyv.) (tis.Sk)	156,61	175,72	186,22	199,97	223,76	232,2
<b>Bratislavský kraj</b>						
HDP (mld Sk)	233,4	250,4	279,9	304,2	344,6	405,6
podiel ( %)	24,8	24,53	25,18	25,08	25,43	27,3
produktivita práce (HDP na 1 zam.) (tis.Sk)	751,0	812,0	927,0	987,2	1137,1	1295,8
produktivita práce (HDP na 1 obyv.) (tis.Sk)	374,9	418,0	467,3	507,2	574,1	673,3
<b>Slovenská republika</b>						
HDP (mld Sk)	941,3	1020,6	1111,5	1212,7	1355,3	1 485,3
podiel ( %)	100	100	100	100	100	100
produktivita práce (HDP na 1 zam.) (tis.Sk)	447,9	480,6	522,6	560,2	624,4	670,2
produktivita práce (HDP na 1 obyv.) (tis.Sk)	175,5	189,7	206,6	225,5	251,8	275,7

Zdroj: ŠÚ SR

## Ekonomický potenciál regiónu

Priamy vplyv na úroveň ekonomickej aktivity v rámci jednotlivých regiónov, a tým aj na trend vývoja dopytu po práci, má veľkosť celkového produktu vytvoreného jednotlivými regiónmi, ako aj jeho podiel na celonárodnom vytvorenom produkte.

Košický kraj je z hľadiska sily ekonomickeho potenciálu druhým najvýznamnejším krajom Slovenska. V roku 2005 sa v kraji vyprodukoval hrubý domáci produkt (HDP) v objeme 179,1 mld. Sk, s ktorým sa kraj na objeme HDP SR podieľal 12,1 %, čo bol druhý najväčší podiel po Bratislavskom kraji. Na jedného obyvateľa bol vyprodukovaný HDP v objeme 232,2 tis. Sk, čo bolo cez 90 % z úrovne HDP na obyvateľa na úrovni SR.

I keď v Prešovskom kraji za hodnotené obdobie dochádzalo k rastu HDP za celý kraj, ako aj v prepočte na obyvateľa, napriek tomuto kontinuálnemu rastu bol Prešovský kraj z hľadiska výšky HDP na poslednom mieste v rámci SR.

**Tabuľka 10: Bilancia ekonomickej aktivity obyvateľstva**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Ekonomicky aktívne obyvateľstvo (VZPS) (v tisícoch obyv.)</b>							
Prešovský kraj	362,4	366,2	364,5	363,6	373,8	373,7	377,2
Košický kraj	356,7	360,6	358,4	361,0	362,1	353,1	352,3
Bratislavský kraj	337,2	337,4	332,1	331,9	330,3	330,5	331,8
Slovenská republika	2608,2	2652,5	2628,2	2634,3	2658,6	2645,7	2654,8
<b>Miera ekonomickej aktivity (VZPS) (v %)</b>							
Prešovský kraj	60,5	60,4	60,1	60,0	60,1	59,5	59,3
Košický kraj	59,2	59,2	58,8	59,3	58,5	56,6	56,0
Bratislavský kraj	65,4	64,8	63,8	63,8	64,2	63,8	63,3
Slovenská republika	60,3	60,7	60,2	60,3	60,2	59,5	59,1
<b>Zamestnanosť (VZPS) (v tisícoch obyv.)</b>							
Prešovský kraj	278,4	279,7	287,7	288,3	286	292,8	309,2
Košický kraj	264,1	268,8	270,8	276,9	270,1	266,1	281
Bratislavský kraj	310,8	308,3	301,9	308,1	303,1	313,5	317,4
Slovenská republika	2101,7	2123,7	2127,0	2164,6	2170,4	2216,2	2301,4
<b>Podiel zamestnanosti kraja na zam. republiky (VZPS) (%)</b>							
Prešovský kraj	13,2	13,2	13,5	13,3	13,2	13,2	13,4
Košický kraj	12,6	12,7	12,7	12,7	12,4	12,0	12,2
Bratislavský kraj	14,8	14,5	14,1	14,2	14,0	14,1	13,8
Slovenská republika	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: ŠÚ SR

Ak porovnáme podiel Košického kraja na HDP SR a na zamestnanosti SR dostaneme približne rovnaké čísla, okrem roku 2001, kde bol podiel na tvorbe HDP 13,2% a podiel na zamestnanosti 12,7%, čo je priaznivý vývoj. Iný vývoj bol v Prešovskom kraji, kde podiel

kraja na zamestnanosti SR bol za sledované obdobie stále vyšší, ako podiel kraja na HDP SR, čo vypovedá o nepriaznivom vývoji produktivity práce v tomto kraji. [7, 8, 9]

Regionálne rozdiely, týkajúce sa koncentrácie ekonomickej aktivity, sa prirodzene odrážajú aj na výške priemerných miezd zamestnancov, čo možno považovať za jeden z najvýznamnejších negatívnych sociálnych dopadov líšiacej sa konkurencieschopnosti jednotlivých regiónov.

**Tabuľka 11: Priemerná mesačná mzda zamestnancov (Sk)**

	2004	2005	2006	2007
Prešovský kraj	12 535	13 185	14 087	15 000
Košický kraj	15 444	16 768	17 930	18 882
Bratislavský kraj	21 016	23 212	24 860	26 417
Slovenská republika	15 825	17 274	18 761	20 146

Zdroj: ŠÚ SR

Diferenciácia vo výške priemernej hrubej mesačnej mzdy je v rámci jednotlivých regiónov prirodzeným dôsledkom nerovnomerného vývoja na lokálnych trhoch práce. Cena práce pritom odzrkadľuje pôsobenie množstva faktorov, z ktorých za najvýznamnejšie možno, práve s ohľadom na výrazne regionálne rozdiely, považovať dynamiku tvorby pracovných miest, intenzitu a koncentráciu ekonomických aktivít, kvalifikačnú štruktúru záujemcov o prácu, pomer medzi počtom záujemcov o prácu a počtom voľných pracovných miest, migráciu pracovnej sily a podobne.

Vývoj priemerných miezd v Košickom a v Prešovskom kraji v porovnaní s celoslovenským priemerom nebol rovnaký. Kým vývoj priemerných miezd v Košickom kraji v podstate kopíroval v rámci sledovaného obdobia vývoj priemernej mzdy na celom Slovensku, výška priemernej mzdy v Prešovskom kraji za celoslovenským priemerom výrazne zaostávala. Priemerná mzda v Prešovskom kraji dosahovala v rámci celoslovenského porovnania v jednotlivých rokoch najnižšiu úroveň.

Jednou z príčin odlišností vo vývoji priemerných hrubých miezd v Košickom a Prešovskom kraji je prítomnosť viacerých významných zahraničných zamestnávateľov v regióne Košíc a ich okolia, medzi ktorých možno zaradiť predovšetkým U.S. Steel Košice, s.r.o..

### Štruktúra regionálnej ekonomiky

V štruktúre hospodárstva regiónu Východné Slovensko dominujú odvetvia s nižšou pridanou hodnotou, vysokou požiadavkou na materiállové vstupy, energiu a manuálnu živú prácu. Postupne sa znižuje podiel poľnohospodárstva a rastie zamestnanosť v priemysle a v službách.

V Košickom kraji v roku 2007 pôsobilo takmer 54 tisíc podnikateľských subjektov, pričom prevládali fyzické osoby (viac ako 78%). V Prešovskom kraji to bolo viac ako 65 tisíc podnikateľských subjektov, tiež s prevahou fyzických osôb (85%). [7, 8, 9]

Väčšinu z nich tvoria malé a stredné podniky. Vo vyspelých trhových ekonomikách zabezpečujú podstatnú časť zamestnanosti a sú dôležitým nositeľom inovačných aktivít.

Na Slovensku sa malé a stredné podniky začali formovať až v procese privatizácie so všetkými s tým súvisiacimi problémami. Majú nedostatok kapitálu, ktorý im často nestačí ani na bežnú činnosť a spravidla aj prosperujúce podniky si nemôžu dovoliť vlastný výskum a vývoj a okrem toho riešia problémy, vyplývajúce z nedokonalého podnikateľského prostredia. Ak teda chceme podporiť inovačné podnikania v malých a stredných podnikoch, je úlohou vlády a regionálnych orgánov, vytvoriť pre nich čo najlepšie podnikateľské prostredie.

**Tabuľka 12: Štruktúra podnikov podľa odvetví k 31.12.2007**

Odvetvie	Prešovský kraj	Košický kraj	Bratislav. kraj
<b>Podniky z toho % podiel:</b>	9 980 100%	11 447 100,%	31 975 100,0%
<b>priemyselná výroba</b>	14%	11,2%	7,0%
<b>stavebníctvo</b>	10%	7,2%	4,7%
<b>poľnohospodárstvo, lesníctvo, chov rýb</b>	9%	4,9%	0,7%
<b>hotely a reštaurácie</b>	4%	3,6%	
<b>obchod</b>	36%	41,5%	37,0%
<b>doprava, skladovanie, pošty a telekom.</b>	3%	3,5%	3,7%
<b>nehnutelnosti, prenájom a obch. činnosti</b>	15%	20,3%	40,8%
<b>ostatné odvetvia</b>	9%	7,8%	6,1%

Zdroj: ŠÚ SR

### Vol'né pracovné miesta

V regióne je relatívne nízky počet novovytváraných pracovných miest a je tu vysoký podiel osôb s nízkym vzdelaním. Sú to ľudia so základným a nedokončeným vzdelaním, ktorí sú už dlhodobo nezamestnaní. Stratili motiváciu pracovať a neprejavujú záujem ani o rekvalifikačné kurzy. Na druhej strane aj tento región už bojuje s nedostatkom odborníkov. Na trhu práce chýbajú technickí pracovníci v oblasti strojárstva, stavebníctva, elektrotechniky a informatici.

**Tabuľka 13: Voľné pracovné miesta**

Územie	Voľné prac. miesta		Miera voľných pracovných miest k 31.12.2007 v %
	počet k 31.12.2007	podiel na SR v %	
<b>Slovenská republika v tom kraj:</b>	21 039	100,0	1,1
<b>Bratislavský</b>	10 658	50,7	2,7
<b>Trnavský</b>	1 555	7,4	0,7
<b>Trenčiansky</b>	1 834	8,7	0,9
<b>Nitriansky</b>	1 291	6,1	0,6
<b>Žilinský</b>	1 978	9,4	0,8
<b>Banskobystrický</b>	1 368	6,5	0,7
<b>Prešovský</b>	1 270	6,0	0,6
<b>Košický</b>	1 085	5,2	0,4

Zdroj: SÚ SR

### Záver

Trh práce analyzovaného regiónu je charakteristický vysokou nezamestnanosťou, vysokým počtom dlhodobo nezamestnaných a nezamestnaných mladých ľudí. Nezamestnanosť v rámci regiónu je veľmi diferencovaná. Najvyššiu mieru nezamestnanosti vykazujú oblasti postihnuté zväčša útlmom tradičných odvetví, v ktorých nové výrobné aktivity nevytvárajú dostatok pracovných príležitostí.

V regióne je nedostatok pracovných miest v pomocných alebo v nekvalifikovaných profesiách, v protiklade s vysokým počtom nezamestnaných občanov v regióne, uchádzajúcich sa o takéto zamestnania. Je to dôsledkom toho, že v regióne je podstatne vyšší podiel obyvateľstva so základným vzdelaním než je priemer SR. Vyplýva to z početného zastúpenia rómskeho obyvateľstva. Pomerne dobrú úroveň podielu dosahuje vzdelanostná skupina s maturitou, ktorá dosahuje priemer SR. Skupina s vysokoškolským vzdelaním má však menší podiel, než je priemer SR.

Problémom je aj početná skupina dlhodobo nezamestnaných, ktorí stratili motiváciu pracovať a neprejavujú záujem ani o rekvalifikačné kurzy.

Zodpovednosť za rozvoj ľudských zdrojov sa postupne prenáša na regionálnu samosprávu. Samosprávne kraje analyzovaného regiónu, ako zriaďovatelia stredných škôl, vnímajú nedostatky hlavne v nedostatočnej koordinácii odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce, chýba identifikácia kvalifikačných potrieb na trhu práce, včasný a úplný prenos týchto potrieb do systému odborného vzdelávania.

Zamestnávateľia upozorňujú na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Cieľom je odvrátiť hrozbu v podobe neschopnosti regionálneho pracovného trhu pokryť potreby zamestnávateľov, čiže zosúladiť trh práce s odborným vzdelávaním. Predpokladom nájdenia súladu medzi trhom práce a systémom vzdelávania je identifikovanie garantov obidvoch strán – dopytu po práci a ponuky práce.

Ak sa na výsledky analýzy trhu práce pozrieme z pohľadu požiadaviek znalostnej ekonomiky a spoločnosti, tak v sledovanom regióne ich naplnenie bude veľmi problematické. Pre zdôraznenie zaostávania regiónu Východné Slovensko aj v tejto oblasti, sme kraje tohto regiónu, okrem porovnania s výsledkami Slovenskej republiky ako celku, porovnávali aj s Bratislavským krajom. Tento výber nebol náhodný, ale bol ovplyvnený skutočnosťou, že Košický a Prešovský kraj patria zo sociálno-ekonomického hľadiska medzi najmenej rozvinuté oblasti Slovenskej republiky a oba kraje patria medzi 10 najzaostalejších regiónov Európskej únie. Na strane druhej, Bratislavský kraj v rámci Európskej únie patrí medzi najrozvinutejšie regióny. V rámci Slovenska ide teda o veľké regionálne rozdiely, ale značné rozdiely sú aj vo vnútri analyzovaného regiónu.

Použitá literatúra:

- [1] *Demografický vývoj v Prešovskom kraji v rokoch 1998-2007*. Štatistický úrad SR- pracovisko Prešov, Číslo: 17000-0046-007/2008
- [2] *Vývoj obyvateľstva Košického kraja od roku 1996*. Štatistický úrad SR – pracovisko Košice. Číslo: 18500-0321/2007
- [3] *Prognóza vývoja zamestnanosti do roku 2015*. Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny, 2007. [http://www.employment.gov.sk/new/index.php?id=10004&pk\\_bin\\_id=1232](http://www.employment.gov.sk/new/index.php?id=10004&pk_bin_id=1232)
- [4] *Koncepcia rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov (projekt "MILÉNIUM")* <http://www.modernaskola.sk/directories/file-upload/unoviny/Reforma-skolstva/Koncepcie/MILENIUM.pdf>
- [5] Šíkula, M.: *Utváranie znalostnej ekonomiky a spoločnosti ako základný determinant prístupu k vízii a stratégii rozvoja slovenskej spoločnosti*. [www.inst.asa.sk/index\\_files/dokument/seminar24052007/sikula.doc](http://www.inst.asa.sk/index_files/dokument/seminar24052007/sikula.doc)
- [6] Kol.: *Integrovaná štúdia podmienok ďalšieho rozvoja regiónu Slovensko - Východ*. Karpatský rozvojový inštitút, 2006, ISBN: 80-969559-5-0
- [7] *Bulletin, 4/2007*. Štatistický úrad SR – pracovisko Košice. Číslo: 18500-0240/2007
- [8] *Bulletin, 2/2008*. Štatistický úrad SR – pracovisko Košice. Číslo: 18500-0209/2008
- [9] *Bulletin, 2/2008*. Štatistický úrad SR – pracovisko Prešov. Číslo: 17000-0045-002/2008

**Vladimír Ledecký**

starosta obce Spišský Hrhov

**Obec a obecná firma ako sociálny podnik****Úvod**

V roku 2006 sme v regióne Spiša realizovali prieskum, z realizovaného prieskumu si dovoľíme konštatovať, že starostovia a primátori sa vôbec nevenujú aktívne rozvoju zamestnanosti v regióne Spiša efektívnym využívaním možností, ktoré v súčasnosti existujú. Prezentujú nezamestnanosť ako svoju prioritu, ktorú je potrebné riešiť, ďalej sa tomu nevenujú a na túto oblasť ani nevynakladajú finančné zdroje. Záujem o originálne, pilotné riešenia je ojedinelý. Vôbec sa neaplikujú projekty úspešné v iných lokalitách Slovenskej republiky alebo krajinách Európskej únie. Neexistujú školenia špecifické pre túto oblasť. Nie je dostatok poznatkov o úspešných riešeniach z iných oblastí. Volení predstavitelia pokladajú rozvoj zamestnanosti za kompetenciu štátnych orgánov. Majú záujem sa na nej podieľať len ako predĺžená ruka, aj to za podmienok bez podielu spolufinancovania. To znamená - financovanie štátu v plnej výške podpory. Samospráve vo všeobecnosti chýba plánovacia dokumentácia a špecificky v oblastiach, ktoré priamo môžu napomáhať rozvoju zamestnanosti.

Tu by sme chceli zdôrazniť, že aj napriek neexistencii týchto materiálov, si respondenti uvedomujú zdroje, ktoré jednotlivé samosprávy majú. Tieto zdroje však nevyužívajú alebo ich využívajú čiastočne, neefektívne, v oblastiach, ktoré nepokladajú za priority. Starostovia a primátori pokladajú otázku nezamestnanosti za dôležitý brzdiaci moment rozvoja regiónu. Na otázku, kto sa má postarať o vytvorenie pracovných príležitostí, s tvrdením „štát“ súhlasí alebo čiastočne súhlasí 100% respondentov. Ako môžeme očakávať vytváranie koncepcií na riešenie nezamestnanosti, ak volení predstavitelia očakávajú v tejto oblasti len riešenia z centrálnych štátnych orgánov a nie sú presvedčení, že konať musí aj lokálna samospráva? Aj v tejto časti pokladáme za nutné spomenúť ako prioritu na prvom mieste respondentmi uvádzanú nezamestnanosť. Prečo sa nerealizujú plány a koncepcie lokálnej zamestnanosti? Možno preto, že je to oblasť náročná, musí rešpektovať miestne špecifické pomery. Neexistujú zaručené riešenia, absentujú odborníci, nešíria sa dobré projekty, ktoré je možné kopírovať, prispôbovať v jednotlivých lokalitách. Nevyvíja sa tlak ani zo strany občanov, ani zo strany centrálnych orgánov na realizáciu koncepcií, projektov alebo plánov na riešenie nezamestnanosti.

V tomto bode je dôležité spomenúť koncepcnosť, ktorú konštatujeme zo súboru otázok v jednotlivých dotazníkoch. Časť respondentov, ktorá má vypracovaný Plán sociálneho

a hospodárskeho rozvoja, udáva kladné odpovede v okruhu otázok zmapovania ľudského potenciálu. Vie o možnostiach podnikania, pozná možné zdroje, efektívnejšie využíva verejnoprospešné práce, realizuje projekty nezamestnanosti.

Pri získavaní poznatkov a informácií o sociálnych podnikoch v zahraničí sme narážali spravidla na problematický aspekt trvalej udržateľnosti. Inštitucionálne sú zahraničné sociálne podniky riešené rôznymi spôsobmi, od spravovania malými neziskovými organizáciami, cez rôzne partnerstvá, nadácie, až po konzorciá viacerých sektorov.

K modelu, aký ponúka nami vypracovaná koncepcia obecných firiem, sme nenašli žiaden identický. Čo je v priamom kontraste ku skutočnosti, že práve tento sa nám na základe skúsenosti a analýz javí ako najvhodnejší. Pravdaže, v podmienkach výlučne nám vlastných. Vychádzajúc obzvlášť zo situácie východného Slovenska, sa nám ako jediný spôsob zabezpečenia trvalej udržateľnosti javí model sociálneho podniku v podobe obecnej firmy.

### **Trvalá udržateľnosť obecných firiem (sociálnych podnikov)**

Existujúce a vznikajúce sociálne podniky v podobe, ktorú sme mali možnosť pozorovať v zahraničí, sú, čo do trvania, spravidla viazané na finančné zdroje krátkodobé, teda granty, prostriedky od donorov, dobrovoľníckych sietí a podobne. Po ukončení programu, projektu, či aktivity, podniky zanikajú, resp. sa boria s problémami zabezpečovania ďalších prostriedkov na fungovanie. Výnimku tvoria snád' len sociálne podniky viazané na cirkevné (a im podobné) spoločenstvá (napr. Kolpingovo dielo), kde je permanentný prísun zdrojov zabezpečovaný budovaním silného sociálneho cítenia majetnejších, ktorí podporujú aktivity sociálne slabších. Ďalšiu výnimku (pre nás veľmi inšpiratívnu) majú drobné prevádzky (3 – 5 ľudí), ktoré vykonávajú drobnú špecializovanú činnosť striktne viazanú na jedného odberateľa (zväčša samosprávu). Ako alternatívne sú tieto podoby veľmi vhodné a prínosné, čoho dôkazom je ich dlhoročné fungovanie. Z hľadiska systémového je však potrebné hľadať inovatívne riešenia, na ktoré v podmienkach Slovenska, ako sa nazdávame, práve vyzrel čas.

Dôležitým faktorom, ktorý je potrebné mať neustále na zreteli, je to, či pri budovaní sociálneho podniku – obecnej firmy, zohľadňujeme prioritne aspekt ekonomický (podnikanie), alebo sociálny (riešenie zamestnanosti). Tiež, či je našou prioritou ekonomická prosperita okrajovo súvisiaca s riešením sociálnej exklúzie, alebo riešenie sociálnej exklúzie prostredníctvom koncepcnej ekonomickej aktivity.

Ako bolo už predtým spomenuté, trvalo udržateľný rozvoj obce je zabezpečovaný cez budovanie trvalo udržateľného rozvoja jej komunit, najmä v oblastiach zamestnanosti, bývania, vzdelania, ekonomickej aktivity atď. Ak dokážeme v obci – lokalite – regióne, v maximálnej miere využiť a zveladiť existujúce zdroje, s maximálnou mierou vlastnej pomoci a aktivity, blížime sa k podobe ozajstnej, trvalej udržateľnosti a všeobecnej prosperity.

Obec je jednotkou, ktorá vo všeobecnosti nemôže len tak zaniknúť, skrachovať. Obec sú obyvatelia žijúci na istom území, v istej konštitúcii a konštelácii. Sama osebe, ako inštitúcia, nemá obec význam. Význam nadobúda len v podobe živého organizmu, ktorý je patrične riadený, organizovaný a premyslený, a to aj nad rámec všeobecne platných a zaužívaných spôsobov. Obec môže byť tým, čo nielen spotrebúva, ale aj vyrába.

Čím výhodnejšie dokáže spracovať pomer spotreba / výroba, tým dynamickejšie dokáže rásť a zabezpečovať dôstojný život svojim občanom. Práve z tohto hľadiska preferujeme a obhajujeme sociálne podniky v podobe obecných firiem. Priznávame, že v prípade miest či veľkých obcí nie je koncepcia taká jednoznačne výhodná. Narážame tu totiž na otázky konkrétnosti, adresnosti, transparentnosti. Samozrejme, ide o záležitosti výsostne individuálne a špecifické. V malej obci je pri zakladaní obcej firmy obrovskou výhodou prehľadná štruktúra, organizácia. Inými slovami, každý pozná každého. V mestských podmienkach je často problematické zorientovať sa v spleti úradov, kompetencií, agend. Predstava individuálneho a dlhodobého prístupu k občanovi mesta, je samozrejme utopistická, nie však nereálna. Budovanie optimálnych životných podmienok kráča ruka v ruku s budovaním občianskej spoločnosti. Pri analyzovaní stavu východoslovenských obcí, ktoré sú charakteristické vysokou nezamestnanosťou, pomalým rozvojom a nepredstaviteľným množstvom sociálnych problémov, nás často napadla otázka: „Máme vari inú možnosť, ako budovať kapacity pre fungovanie obecných podnikov a s nimi spojených celkov?“

Odpoveďou môže byť sumár konkrétnych aktivít, ako možnosť zvyšovania zamestnanosti v regióne:

- podpora zamestnávania aj sezónnych pracovníkov,
- separovaný zber ako nevyčerpatel'ný zdroj financií pre niekoľko desiatok pracovných miest,
- pestovanie okrasných kríkov drevín, liečivých rastlín, ako aj iných rastlín a následný export do iných regiónov,
- zber plodov a liečivých rastlín a vytváranie polotovarov pre ďalšie spracovanie,
- ťažba a opracovanie kameňa,
- zabezpečenie jednoduchých technológií stavebnej výroby,
- poskytovanie štátnej dotácie na výstavbu (infraštruktúra, byty) za podmienok vytvorenia pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných lokálnych ľudí,
- pri výstavbe priemyselných parkov vytváranie inkubátorov pre začlenenie sociálne znevýhodnených jedincov do výrobných procesov,
- spájanie štátnych zdrojov a zdrojov samosprávy, riešenie zamestnanosti a vykonávanie verejnoprospešnej služby zároveň,
- podpora vzniku výrobných organizácií so 100 % účasťou obce pri vzniku pracovných miest pre viacnásobne sociálne znevýhodnených občanov,
- pomoc pri naštartovaní drobných činností na zvýšenie kvality života (pestovanie plodín, chov domácich zvierat)

## Obecná samospráva ako iniciátor socio-ekonomického rozvoja

Práve od samospráv by mali vychádzať podnety na hľadanie spoločných ciest a riešení problémov. Netrúfame si ponúknuť „univerzálny recept“ na riešenie sociálnych problémov z hľadiska inštitucionálneho. Pokúsime sa však popísať možnosť inštitucionalizácie a organizácie síl, potenciálne sa podieľajúcich na sociálnej podpore a pomoci v marginalizovanom regióne – lokalite – obci, v ktorých okrem pretrvávajúcich či narastajúcich problémov v sociálnej oblasti neexistujú, alebo nefungujú aktívne opatrenia na jej riešenie. Neponúkame len teoretický konštrukt, ale sumár skúseností, ktoré sme nadobudli počas sedemročnej praxe v tejto oblasti. Snáď sa týmto námetom inšpirujú niektoré samosprávy, ktoré majú ochotu riešiť problémy v sociálnej oblasti, no nevedia ako začať, aké aktivity vyvíjať a bezvýsledne čakajú na to, že im štát alebo iný všemocný partner ponúkne vyriešenie týchto závažných problémov.

Nebudeme sa zaoberať regiónom alebo územným celkom väčšieho rozsahu, ale obcou – obecným samosprávnym útvarom, ktorý chápeme ako základ pre riešenie celospoločenských problémov tak v sociálnej, ako aj v iných oblastiach. Nazdávame sa, že kľúčom v tomto procese je sociálna mobilizácia, cyklicky sa opakujúca a ovplyvňujúca každý krok a stupeň tvorby. S ňou súvisí uvedomenie si toho, že dvaja sú viac než jeden, viac hláv, viac rozumu. Že vlastné sily a vlastný potenciál nám nie vždy musia stačiť k vyriešeniu problémov.

Ako sme už načrtli, základom každého úspešného procesu je tvorba stratégie. Práve pri nej máme najlepšiu možnosť identifikovať a uvedomiť si potreby, určiť priority, formulovať zámery, ciele, načrtnúť riešenia a anticipovať úlohy. To všetko v komplexe prepojenosti so všetkými článkami a činiteľmi ovplyvňujúcimi život v samospráve. Pri tvorbe stratégie a strategickom plánovaní si uvedomíme svoje zdroje, možnosti, hranice. Rovnako aj skutkový stav komplexného územia v kontinuite so špecifikami obyvateľstva, komunit, skupín, jednotlivcov.

Z hľadiska efektívnosti strategického procesu je podľa nás vhodné nesegregovať plánovanie rozvoja marginalizovaných komunit od ostatných oblastí samosprávneho života. Plán sociálneho rozvoja obce je podľa nás optimálnym nástrojom a jedinečnou možnosťou na strategický pohľad do samosprávy vôbec. Každá samospráva ho potrebuje. Aj po stránke strategického plánovania spojeného s rozvojom marginalizovaných skupín a komunit je to vhodná možnosť, ako aktivity spojiť a riešiť ich v jednom celku. Už počas procesu strategického plánovania je možné začať s ďalšími stupňami sociálnej mobilizácie – mobilizáciou potenciálu lídrov a participientov a mobilizáciou verejnosti. Čím dôkladnejšie a detailnejšie je do procesu strategického plánovania zapojená verejnosť, tým sa stratégia stáva relevantnejšou a realizovateľnejšou. V prípade existencie akýchkoľvek spoločensky aktívnych združení, klubov, spoločností či komunit, je veľmi vhodné, okrem zapájania do strategického plánovania, začať ich stimulovať ku koordinovanej spolupráci.

Prirodzeným produktom sociálnej mobilizácie je vyhranenie záujmových skupín v jednotlivých oblastiach života obce. V tejto fáze je vhodné podnecovať tieto záujmové prúdy občanov k organizovaniu sa, stimulovať v nich záujem o inštitucionalizáciu – reálne sformovanie sa do formálnych skupín, spoločenstiev. Najoptimálnejšou a najbežnejšou formou inštitucionalizácie je sformovanie a vznik mimovládnej – neziskovej organizácie.

Skúsenosti dokazujú, že v tomto procese je možné ponúknuť koncept sociálneho podniku, podľa nášho názoru, najdôležitejšiu činnosť spojenú so sociálnou prácou a riešením sociálnych problémov obyvateľov.

Častým problémom v tomto procese mobilizácie je problém vyplývajúci z nedostatku priestorov potrebných na vyvíjanie činnosti organizácií. Tu sa ponúka možnosť pomoci samosprávy – poskytnutie priestorov, ktorými samospráva disponuje.

Okrem všetkých doteraz spomenutých faktorov ovplyvňujúcich úspešnú spoluprácu samosprávy, sociálneho podniku a neziskových organizácií, by sme chceli v stručnosti upozorniť ešte na ďalšie dôležité faktory, na ktoré by sme nemali zabudnúť :

- osloviť pre spoluprácu čo najviac občanov,
- v rámci aktivít pracovať so všetkými skupinami v obci,
- tvoriť programy, projekty a aktivity pre všetky skupiny občanov,
- zamestnávať v programoch a aktivitách lokálnych ľudí,
- spolupracovať so všetkými lokálnymi a regionálnymi mimovládnyimi organizáciami a koordinovať činnosť,
- neklásť si príliš veľké a nerealizovateľné ciele,
- nesľubovať nespĺniteľné,
- plánovať a plánovanie neustále prehodnocovať,
- zapájať dobrovoľníkov, ale vždy pre nich hľadať možné formy odmeny,
- spájať čo najviac lokálnych programov a projektov do systému,
- budovať systém aj v jednotlivých službách,
- viesť ľudí k samostatnosti,
- viesť organizácie k nezávislosti,
- participácia obce na všetkých aktivitách.

### **Vznik sociálneho podniku**

V oblasti riešenia otázok nezamestnanosti bolo, či už vo vzdialenejšej alebo nedávnej minulosti, množstvo otestovaných pilotných alebo aplikovaných prístupov, riešení, koncepcií. Dominantné postavenie z hľadiska riešenia záťažovej nezamestnanosti mal, a doteraz logicky aj má, štát, a to prostredníctvom svojich inštitúcií a úradov. Problémy so zamestnanosťou a zamestnaním boli a sú prirodzene minimalizované tam, kde sa nachádza dostatočný potenciál zamestnávateľov – teda voľných pracovných miest.

V otázkach zamestnanosti, ktoré sa týkajú osôb marginalizovaných, ohrozených sociálnou exklúziou, s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie, dlhodobo nezamestnaných, žien vracajúcich sa na trh práce a pod., je veľmi obtiažne hľadať odpovede a prístupy, najmä ak je „začarovaný kruh“ nezamestnania situovaný v málo rozvinutom regióne, či lokalite. Analýzy poukazujú na množstvo „nezamestnateľných“ osôb, málo pracovných príležitostí

v regiónoch, značnú diskrimináciu marginalizovaných na pracovnom trhu, nemožnosť či neschopnosť hľadať si prácu mimo regiónu. Toto je nezávideniahodná agenda na pleciach štátu, s ktorou si v posledných rokoch evidentne nedokáže poradiť. Na poli tretieho sektora a samospráv bolo v posledných rokoch realizovaných množstvo projektov, často zaujímavých a inovatívnych, ktoré, aj keď nevyriešili otázky zamestnanosti plošne (ani to od nich nikto neočakával), dokázali poukázať na oblasti a prístupy, ktoré zaiste stoja za povšimnutie. Dokázali miestami odhaliť medzery, ktoré sú pri riešení otázk nezamestnanosti využiteľné, dokázali identifikovať zdroje, potreby, problémy, podmienky.

Navrhli a realizovali sme koncepcie obecných firiem – sociálnych podnikov, od začiatku sa opierali o analýzu potrieb v súčinnosti s analýzou zdrojov a možností. Faktom je, že na trhu práce sa nachádza dostatok voľnej a nevyužitej pracovnej sily. Existuje pomerne málo pracovných príležitostí, ktoré by korešpondovali s potrebami a možnosťami nezamestnaných. (Konkrétne sa jedná napríklad o potrebu pracovať čo najbližšie k miestu bydliska). Na druhej strane je zrejmé, že produkty práce sú užívané a spotrebovávané aj v regiónoch a lokalitách, kde sa nevytvárajú (napr. výroba betónových odliatok, ktoré sa vyrobia 100 km od miesta, kde sa použijú).

Je veľmi otázne a diskutabilné, ako sa v koncepciách rozvoja zamestnanosti venujeme lokálnej zamestnanosti. Teda tej, ktorá súvisí s faktom, že sa v lokalite s dostatkom potentnej pracovnej sily produkt vytvorí i spotrebuje. Je jasné, že aj pracovný trh je len trhom, že sa riadi zákonitostami ponuky a dopytu, že podnikanie je na to, aby dokázalo identifikovať oblasti, v ktorých sú medzery a vyplňať ich svojou aktivitou. Toto všetko je nespochybniteľné. Položme si však otázku, či bežná podnikateľská sféra je schopná v málo rozvinutých regiónoch a lokalitách nachádzať spomínané medzery. Či je schopná efektívne využívať zdroje a dostatočne spôsobilá pre štartovanie dlhodobých aktivít... Predmetom tejto práce nie je posudzovať úroveň podnikania v zaostalých regiónoch. Pre rozvíjanie koncepcie lokálnej zamestnanosti sa však stačí zbežne poobhliadnuť po databáze existujúcich a fungujúcich podnikateľských aktivít obcí východného Slovenska. Okrem predajní rozličného tovaru a pohostinstiev, len málokde nájdeme inú fungujúcu a dlhodobo udržateľnú prevádzku.

Pýtame sa teda. Ak nie je v oblasti rozvoja lokálnej zamestnanosti dostatočný podnikateľský potenciál v zaostalých regiónoch, kto teda disponuje týmto potenciálom? Sme presvedčení, že prirodzeným kľúčom k rozuzleniu problému a jeho redefinícii, je samospráva. Samozrejme, nie tá samospráva, ktorá lokálnu zamestnanosť „rozvíja“ pomocou verejnoprospešných prác, drobných obecných služieb, či iných, nie trvaloudržateľných modelov. Tie sa síce aktuálne javia ako pozitívne, cez ktoré sú samosprávy schopné riešiť si otázku verejných prác.

V predchádzajúcej časti sme sa venovali problematike riešenia nezamestnanosti na lokálnej úrovni, neskôr oblasti sociálneho podnikania. Medzi týmito dvoma oblasťami vidíme významné prepojenie, pretože, ako už aj z predchádzajúceho textu vyplýva, najkonceptnejšiu páku riešenia lokálnej zamestnanosti vidíme v zakladaní a rozvíjaní sociálnych podnikov vo forme obecných firiem. Od začiatku je potrebné podotknúť, že sa nejedná o koncepciu plošného zakladania firiem s nalinajkovanými náplňami činností, podoby, organizačnej štruktúry, hospodárenia. Toto všetko sú špecifiká, ktoré je možné identifikovať výlučne pomocou kvalitného strategického plánovania na úrovni konkrétnej obce, kde je možné od analýz zdrojov a potrieb logicky prechádzať k identifikácii problémov, ich predefinovaniu, cez analýzy až po plánovanie cieľov, úloh, kompetencií,

zodpovedností, časového naplňania atď. Rovnako je potrebné na začiatok povedať, že ani koncepcia rozvoja obecných firiem nedokáže riešiť otázku nezamestnanosti absolútne, masovo. Inými slovami: nedá prácu všetkým nezamestnaným. Obecnú firmu však považujeme za systémový krok schopný navodiť v problematike želaný zvrät. V nasledovných častiach sa pokúsime priblížiť model obecnej firmy v čo najľahšie predstavitelnej podobe.

### **Tvorba strategického plánu rozvoja obce a obecná firma**

Počas tvorby strategického plánu rozvoja obce sa často na začiatku všetci vyjadrujú k rozvoju ekonomických aktivít a rozvoju zamestnanosti so značnou mierou skepsy. „Ale veď u nás nič nie je.“ Pri zodpovednej sumarizácii a analýze zdrojov sa zákonite vždy príde k tomu, že „všade niečo je“ (napokon, keby nebolo, v histórii by tam obec nevznikla, resp. po čase by zanikla). A tu tradične prichádzajú veľkolepé nápady, ako by bolo možné identifikované zdroje využiť, zhodnotiť. Nasleduje ďalšia fáza, kedy sa opäť vracia skepsa. „Kde vziať peniaze, know-how?“ Najväčším problémom je už tradične: „Kto to urobí?“. Podnikateľ, investor, mimovládna organizácia, poľnohospodárske družstvo, urbárska spoločnosť? Je vskutku obtiažne sklbiť stratégiu s realizáciou. V súvislosti s týmito otázkami je nutné sa spýtať, či koncepcie a stratégie tvoríme ako know-how pre podnikateľský sektor, alebo preto, aby sme plány v obciach skrátka mali (lebo ich má už skoro každý), alebo len tak.

Sme presvedčení o tom, že si väčšinu svojho života, ako aj väčšiu časť realizácie svojej stratégie, dokáže organizovať obec sama. Týka sa to predovšetkým orgánov, štruktúr, prevádzok, ergo všetkého, čo ju posúva bližšie k sebestačnosti a nezávislosti. V prípade existujúcej stratégie rozvoja obce je jasné, akým smerom sa bude v najbližších rokoch uberať, akým aktivitám sa venovať, ako hospodáriť. Všetko z toho, čo si obec dokáže zabezpečiť sama, je len želaným pozitívom.

V prípade vopred dobre naplánovanej a založenej obecnej firmy sa jedná o veľmi jednoduchý princíp. Ak vieme, že o dva roky potrebujeme zrealizovať výstavbu chodníkov popri ceste, začíname postupne s aktivitou výroby dlažby, obrubníkov. Pomaly pre seba, dôraznejšie však pre lokálny trh. Vieme totiž, že podobne ako my, idú chodníky stavať v mnohých ďalších obciach príľahlého okresu. Vieme, že potrebujeme rekonštruovať obecnú budovu, zameriame našu činnosť na budovanie kapacít pre rekonštrukčnú činnosť s tým, aby nám neslúžila len na naplnenie vlastnej potreby, ale aby sme ňou dokázali naplniť aj potreby ostatných obcí či občanov. Takto by sa dalo pokračovať donekonečna. Ako už bolo vyššie akcentované, sú to špecifiká, ktoré nie je možné predvídať vopred a plošne.

Faktom však zostáva, že:

Ak mám zreteľne zmapované svoje i okolité zdroje (ktoré môžem využívať), mám jasne stanovené priority, viem, čo chcem (strategicky), poznám potreby, nielen svoje, ale aj potreby okolia, nemôže byť problém, aby som si rozvoj, do maximálnej možnej miery, nezabezpečoval sám.

### Konkurencieschopnosť obecnej firmy

**Sociálny podnik** - obecná firma je firmou ako každá iná, riadi sa legislatívou ako všetci ostatní. Je to vlastne podnikateľský subjekt bežného rozmeru, to však len z hľadiska formálneho. Ak je jej prioritou rozvoj zamestnanosti, dostáva sa na inú kvalitatívnu rovinu.

1. Do maximálnej miery je schopná využívať lokálne zdroje (ľudské, prírodné, finančné, technické, technologické, priestorové a iné),
2. je blízko (resp. je priamo prepojená s ) občanom – človekom, na najosobnejšej úrovni, akú si môžeme v pracovno – právnom či odberateľsko – dodávateľskom vzťahu predstaviť,
3. je spôsobilá pre objektívne poznanie problémov občanov, klientov, partnerov, keďže je s ním v bezprostrednom kontakte,
4. jej riadiacim orgánom je predstavenstvo (optimálne), ktoré je zároveň obecným zastupiteľstvom. Toto zabezpečuje transparentnosť, serióznosť, v každom prípade však priamy dosah občana na fungovanie obecnej firmy, prostredníctvom volených predstaviteľov samosprávy,
5. prioritne zabezpečuje službu – činnosť, ktorá je potrebná pre občana, obec a jej rozvoj,
6. realizuje činnosť, ktorá je adekvátna ľudským zdrojom a možnostiam svojich občanov,
7. jej prioritou nie je vytváranie zisku pre zisk (čo je prirodzene a logicky charakteristické pre bežný podnikateľský subjekt), ale vytváranie zisku za účelom tvorby ďalšieho pracovného miesta, verejné práce, rozvoj ako taký.

Tu by sme radi obrátili pozornosť na ekonomickú stránku, teda spomínaný zisk. Nejedná sa o vytváranie umelej zamestnanosti, ktorá musí byť dotovaná z iných (povedzme obecných alebo štátnych) prostriedkov. Tým, že firma zamestnáva vlastných občanov a operuje prioritne v lokálnom či regionálnom rádiuse, prirodzene znižuje svoje náklady, čím sa stáva konkurencieschopnejšou. Pre ilustráciu uvidíme príklad:

Obecná firma zameraná na činnosť zemných a výkopových prác zrealizovala kompletný objem prác pri výstavbe kanalizácie vo svojej obci. Tým, že zamestnancami boli miestni ľudia, ktorí nepotrebovali cestovať, nemali náklady na oblečenie, dostávali mzdu adekvátnu regionálnym príjmom, náklady obecnej firmy boli nižšie v porovnaní s inými firmami, ktoré sa vo výberovom konaní o prácu uchádzali. Keďže vedeniu obecnej firmy nešlo o to, aby vyprodukovali zisk, ale o to, aby jej občania mali prácu a adekvátnu mzdu, obecná firma vo výbere nemala konkurenciu, teda zvíťazila.

Ak sa prenesieme o úroveň vyššie, toto isté sa firme môže podariť vo vedľajšej obci. Aj ona bude vo výberovom konaní vyberať kvalitnú a lacnú firmu, ktorá jej má zrealizovať výkopové práce. Kto má väčšiu šancu vo výberovom konaní vyhrať? Súkromná firma z Rakúska alebo obecná firma zo susednej obce?

## Manažment obecnej firmy

Vyššie sme zdôraznili, že myšlienka obecnej firmy spočíva aj v interakcii a kooperácii. Súčasnosť žalostne poukazuje na nedostatky v týchto charakteristikách. Ak inovatívneho starostu dnes napadne myšlienka vybudovať obecnú prevádzku na výrobu dlažby, po chvíli túto činnosť začínajú kopírovať aj ostatné obce, pretože vidia, že sa to dá. Pri tomto krátkozrakom uvažovaní si však často neuvedomujú, že sa vzájomne obmedzujú. Ak by sa namiesto kopírovania aktivít začali venovať inej potrebnej činnosti, dobre ju skoorinovali a vopred strategicky dohodli, nielenže po chvíli nebudú sami sebe konkurovať v regionálnom priestore, ale dosiahnu vďaka kooperácii spoločný rast. Zmysel strategického plánovania spočíva o. i. v akceptovaní okolitých (hoci málo závislých) zdrojov, inými slovami, rešpektovaním suseda. Jedna obecná firma realizuje výkopové práce, druhá (ak to jej zdroje a potreby umožňujú) sa môže venovať stavebnej činnosti, tretia disponovaníu mechanizmami, ďalšia výrobou materiálu, dopravnou činnosťou.

Pridanou hodnotou je manažment a logistika firiem. Najčastejšie kladenou otázkou zo strany starostov je: „Kto mi bude firmu viesť? Z čoho mám zaplatiť dobrého manažéra?“ Z hľadiska kooperácie a interakcie je manažment obecných firiem dokonca výrazným plusom, do riadiacich i manažérskych kapacít. Faktom je, že malá obec so 600 obyvateľmi a 4 zamestnancami obecnej firmy, ktorí realizujú murárske práce, si nemôže dovoliť platiť dobrého manažéra. Na druhej strane však riadenie takejto firmy nevyžaduje plné osemhodinové vyťaženie. Ak napr. manažér vedie štyri takéto firmy, ktoré navyše dokáže koncepčne prepájať, jeho mzda je rozložená na štyri diely, kde čiastka napr. 5 000,- Sk na jeden diel (za predpokladu dobrého fungovania) vskutku nie je astronomická.

Kvalitný manažment je, pravdaže, základom úspechu firmy. Aj v tomto smere si vieme predstaviť inováciu, za predpokladu previazania s kvalitnými neziskovými organizáciami. Tie často disponujú manažérmi ľudských zdrojov, projektantmi, právnikmi. Navyše sú zväčša akčnejší, dynamickejší, flexibilnejší a novátorskejší než väčšina okolitého prostredia. Za predpokladu, že dokážu riadiť a zabezpečovať aj iné ako firemno-rozpočtové finančné toky (ako napr. čerpanie prostriedkov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, rozvoja zamestnanosti), a to zo štátnych, európskych či iných (donorských) zdrojov, dokážeme si predstaviť nielen formy čiastočného financovania či dofinancovania obecnej firmy, ale najmä posilňovania kapacít lokálnej zamestnanosti. Tým, že sú obce oprávnenými žiadateľmi takmer vo všetkých formách grantov súvisiacich s danou oblasťou, popritom prevádzkujú obecné firmy, ktoré vždy potrebujú posilniť kvalifikačné, materiálové či iné kapacity, je reálne uvažovať v intenciách prepojenia všetkých zložiek a možností za účelom zvyšovania zamestnanosti a zamestnatelnosti v málorozvinutých regiónoch.

Pomocou obecných firiem si obce majú možnosť zabezpečovať aj niektoré činnosti, ktoré sú pre ich fungovanie nevyhnutné. Jedná sa napríklad o zber, separáciu a zhodnocovanie komunálneho odpadu. V tejto oblasti už existujú obecné firmy založené na základe strategického plánovania už po dobu troch rokov, pričom predčili očakávania.

Inými slovami, vlastnými zdrojmi si zabezpečujú činnosť, ktorú predtým zabezpečovali cudzie firmy. Predtým museli za zber, odvoz, prípadne likvidáciu odpadu platiť, dnes im prináša okrem toho, že zamestnávajú vlastných ľudí, aj finančný zisk používaný na rozširovanie činností. Nevraviac o tom, že kvalita činnosti súvisiaca s čistotou obcí, je neporovnateľne na vyššej úrovni ako predtým, pretože si to **obec robí sama pre seba**, záleží jej na tom. Podobná situácia sa týka obcí, ktoré disponujú vlastnými lesmi (prípadne

sú zosieťované s urbárskymi, pasienkovými, či inými spoločenstvami občanov). Hospodársku činnosť, najmä však čistenie a zhodnocovanie odpadového dreva zabezpečuje adresná, blízka a známa obecná firma.

Nesmieme nespomenúť fakt, že väčšina týchto samoobslužných prác obce nevyžaduje špeciálnu kvalifikáciu, je teda vhodná pre zvyšovanie zamestnanosti tých, ktorí ju najviac potrebujú, pričom ich mobilita je oproti ostatným výrazne znížená z hľadiska sociálneho statusu, či ekonomických predpokladov pracovnej mobility.

Tretím vertikálnym stupňom koncepcie rozvoja obecných firiem (po stupni realizácie prác v obci a stupni realizácie prác v príslušnom regióne) je činnosť a intervencia firiem na širšej (povedzme európskej) úrovni. Firma, ktorá sa cez predošlé dva stupne dokázala rozvinúť na seriózny, kvalitný a dobre manažovaný subjekt, ktorá dokázala niekoľko rokov nielen prežiť, ale naozaj sa aj rozvinúť do konkurencieschopného pracovného spoločenstva, je na treťom stupni schopná konkurovať na trhu bežným firmám.

### **Obecná firma v Spišskom Hrhove (konkrétny príklad)**

Koncepciu fungovania obecných firiem – sociálnych podnikov sme si mali možnosť overiť aj vďaka Programu výstavby nájomných bytov nižšieho štandardu (výnos MVRR SR 1/2004). Nebudeme popisovať celý program, pokúsime sa len poukázať na niektoré zaujímavosti programu z pohľadu obecnej firmy a načrtnúť ďalšie výhody realizácie prác v obci obecnou firmou, oproti najímaniu komerčných subjektov na tieto práce.

*. V prípade externých stavebných firiem – realizátorov - problematiku zabezpečiť spoluúčasť budúcich nájomníkov (20%)*

Toto bol jeden z najväčších problémov realizácie programu. V prípade obecnej firmy bol problém eliminovaný, pretože spoluúčastní budúci nájomníci, boli konkrétnymi osobami, s ktorými sa pracovalo priebežne, poznali sa ich danosti a zázemie.

*. Nezaujím firmou podieľať sa na programe*

Podmienky nastavené zo strany štátu boli pre komerčné firmy takpovediac „na hrane rentability“, preto sa v posledných kolách o zákazky zaujímal minimum firiem. Pre obecnú firmu toto však nie je problémom, pretože nepotrebuje produkovať väčší zisk ako ten, ktorý zabezpečí pracovné miesta a materiálo-technický základ. Z tohto pohľadu boli podmienky pre obecné firmy vyhovujúce.

*. Problém pri prípadnom dofinancovaní stavieb v prípade bežnej firmy*

Obec s obecnou firmou je schopná dofinancovať stavbu v prípade nárastu cien a vstupov prostredníctvom úveru, pôžičky a splácanie zabezpečiť následne, napr. skrz nájomného. Takto je možné financovať aj „nadštandard“ mimo dotácie, napr. zveladenia exteriérov, chodníkov, lavičiek.

### *. Otázna kvalita prevedenia prác*

V prípade dokončených stavieb môžeme vo viacerých obciach naozaj veľmi dlho polemizovať o otázkach kvality prevedených prác v prípade bežných stavebných firiem. Máme dôvody sa domnievať, že **obecnej firme za každých okolností pôjde o maximálnu mieru kvality realizácií**, keďže práce realizuje pre svojich občanov, teda sama pre seba.

### Participácia obecnej firmy v oblasti výstavby obecných nájomných bytov

1. Možnosť realizácie výstavby obecných nájomných bytov
  - a) komplexne (v prípade že obecná firma – OF - disponuje všetkými potrebnými odbornými, technickými a technologickými faktormi),
  - b) čiastočne (realizuje časť prác, alebo len participuje na prácach)
2. Zabezpečovanie správy a údržby bytov, ako aj ďalších súvisiacich oblastí (technická infraštruktúra, komunálny odpad).
3. Možnosti zamestnávania tých ktorí, strácajú schopnosť platiť.
4. Riešenie sociálnych havárií.

### Prínos obecných firiem - širšie hľadisko

- zvyšovanie zamestnatelnosti (tvorba pracovných návykov),
- zvyšovanie zamestnanosti skrz nadobudnuté zručnosti a tvorbu organizačnej štruktúry,
- zvyšovanie príjmov – zlepšujúca sa platobná schopnosť (prevencia neplatičstva).

### Perspektívy obecných firiem v oblasti výstavby

- Intervencia vzniknutých obecných firiem stavebného zamerania na trhu s realizáciou výstavby obecných nájomných bytov nižšieho štandardu
- Možnosť etablovania sa na trhu aj mimo programu výstavby MVRR
- Zabezpečovanie a výstavba lacného a finančne udržiavateľného bývania pre marginalizovaných a sociálne slabých v obci

### Teoretické východiská opodstatnenosti obecnej firmy :

- stabilita postavenia samosprávy,
- bezprostredný a každodenný kontakt s občanom – zamestnancom, poznanie občana – zamestnanca (podmienok a životnej úrovne),
- dôvera občana voči obci (zamestnanca voči zamestnávateľovi),
- vykonávanie pracovnej činnosti (najmä) v mieste bydliska,
- primárna snaha o zamestnávanie občanov danej obce.

Prínos na lokálnej úrovni :

- zvyšovanie zamestnanosti predovšetkým tých, ktorí sú diskriminovaní, napriek tomu, že sú schopní kvalitne pracovať,
- riešenie prác potrebných pre obec a jej rozvoj,
- zlepšovanie zamestnatel'nosti.

Ekonomické výhody obecnej firmy :

- možnosť efektívne a racionálne kooperovať v rámci rozpočtov OF – obec,
- v prípade kvalitnej stratégie a prepojenia s ostatnými aktivitami obce kvalitný a lacný manažment,
- lobbing zo strany obecných štruktúr (serióznosť zabezpečovaná osobou starostu a poslancami),
- prevencia pred korupciou,
- možnosť určenia podmienok zvýhodňujúcich OF pri výberových konaniach pre práce realizované v obci/iných obciach,
- možnosť zvýhodnenia (ideového) v procese verejného obstarávania.

Pri zakladaní obecnej firmy odporúčame nasledovnú postupnosť krokov:

1. Prezentácia, pochopenie a stotožnenie sa s koncepciou zo strany samosprávy
2. Analýza zdrojov firmy
3. Súbežne s činnosťou sieťovanie v rámci existujúcich štruktúr (obcí, OF, CLPP, ORA, komerčných firiem) obce
4. Stratégia
5. Širokospektrálne strategické plánovanie od vízie až po akčné plány („šité na mieru“ špecifikám obce)
6. Ekonomický plán (plán reálneho rozvoja a ekonomických návazností)
7. Legislatívne ošetrovanie
8. Založenie obecnej

## Ján Vaculčiak

Riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci

# Prepájanie ponuky a dopytu na trhu práce v regióne – príklad Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci

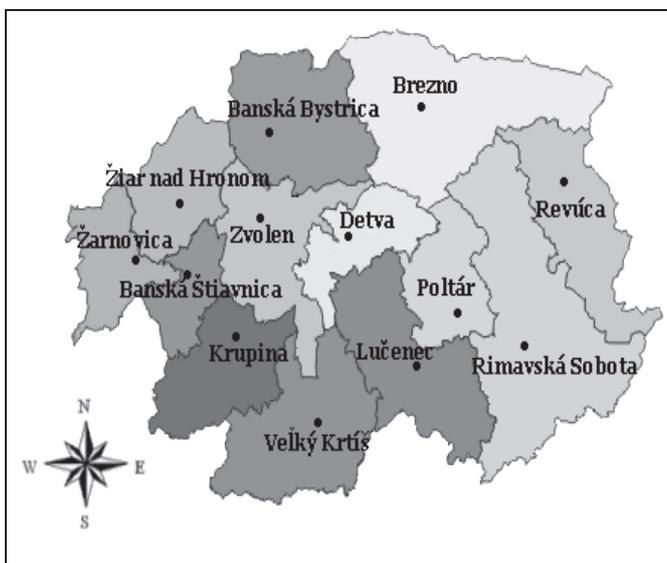
## Komplexná charakteristika regiónu

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci ( ďalej len „ ÚPSVR Lučenec“) má pôsobnosť pre územný obvod dvoch okresov – okresu Lučenec a okresu Poltár. Územie obidvoch okresov leží v Novohradskom regióne.

Okres Lučenec sa rozkladá na ploche 797 km<sup>2</sup> v južnej časti kraja. Geografické a priaznivé pôdno-klimatické podmienky hlavne južnej, nížinatej časti okresu vytvárajú vysoký potenciál pre rozvoj poľnohospodárstva, letného cestovného ruchu a letných športov.

Z priemyselnej výroby majú bohatú históriu stavebný, keramický, tehliarsky, zlievárenský a strojársky priemysel, ktoré stavali na využívaní prirodzených surovinových zdrojov regiónu. Dnes sa nosnými odvetvami priemyselnej výroby stali potravinársky, drevársky, stavebný a od roku 2005 aj automobilový priemysel. v hospodárskej štruktúre regiónu však chýbajú nosné profilové závody a hospodárska produkcia sa za posledné roky presúvala na stredné, príp. malé podniky a živnostníkov.

Výhodná poloha okresného mesta, nerudné surovinové zdroje, kvalifikovaná pracovná sila a dotácie zo štrukturálnych fondov dávajú predpoklad rozvoja priemyselných parkov. Hlavným negatívom v tomto smere je nevyhovujúca technická infraštruktúra, najmä nevyhovujúce prepojenie ciest a ich kvalita.



V 55 obciach a 2 mestách okresu žije 73 tisíc obyvateľov, z nich vyše polovica sa sústreďuje v mestách Lučenec a Filákov. Vidiek charakterizuje vyludňovanie, ľudia migrujú do miest, iných regiónov, aj do zahraničia najmä za lepšími pracovnými príležitosťami.

Vývoj obyvateľstva charakterizuje všeobecný trend znižovania počtu obyvateľov, ktorý je zapríčinený v prevažnej miere prirodzeným úbytkom obyvateľstva. Znížilo sa percento obyvateľstva v predproduktívnom veku, naopak zvýšil sa podiel obyvateľov v poproduktívnom veku na celkovom počte obyvateľov. Tento vývoj kopíruje aj štruktúra evidovaných uchádzačov o zamestnanie na UPSVaR v podobe rastúcich podielov vyšších vekových skupín medzi uchádzačmi, najmä UoZ nad 50 rokov veku.

Okres Poltár s rozlohou 505 km<sup>2</sup> patrí k najmenším okresom Banskobystrického kraja a zaberá jeho strednú časť. Vzhľadom na svoju vyššiu polohu a hornatý terén bol charakteristický chovom dobytky a pestovaním nenáročných poľnohospodárskych plodín. V dôsledku nálezísk tehliarskych surovín, kaolínu, sklárskych pieskov a žiaruvzdorných ílov sa vyvinul sklársky, tehliarsky priemysel a priemysel žiaruvzdorných materiálov, ktoré sústredili dva kľúčové závody: Slovglass a.s. Poltár a Žiaromat a.s. Kalinovo. Obidvaja nosní zamestnávateľia okresu sa však v priebehu posledných rokov a mesiacov dostali do krízovej situácie a pristúpili k zníženiu výroby a počtov zamestnancov.

Okres charakterizuje rozptýlená sídelná štruktúra s nízkou hustotou osídlenia – 45 obyv./km<sup>2</sup>. V okresnom meste sa sústreďuje 25 % celkového obyvateľstva okresu (22,6 tis. obyvateľov). Dlhodobý pokles počtu živonarodených detí nepriaznivo ovplyvnil nielen prirodzený prírastok, ale aj celkovú vekovú štruktúru obyvateľstva regiónu: znížil sa percentuálny podiel detí vo vekovej skupine do 14 rokov a vzrástol počet obyvateľov v poproduktívnom veku (okres Poltár patrí medzi okresy s vyšším podielom obyvateľstva v poproduktívnom veku – k 31.12.2006 to činilo 21,47%). Tým stúpa aj priemerný vek obyvateľstva, ktorý podľa údajovej databázy Štatistického úradu SR dosiahol k 31.12.2006 (podľa posledných údajov ŠÚ SR) 38,75 rokov.

### **Stav a predpokladaný vývoj rozsahu a štruktúry zamestnanosti**

Dominantné postavenie v regionálnej ekonomike si zachovala priemyselná výroba s 16,9 % podielom počtu zamestnaných z EAO. Nosné priemyselné odvetvia a rast v obchode a službách sú oblasti, ktoré udržiavajú zamestnanosť v regióne. Pozitívny vývoj sa zaznamenal v sledovaných rokoch v drevospracujúcom a nábytkárskom priemysle (EKOLTECH s.r.o. Filákov), a v automobilovom priemysle (JOHNSON CONTROLS Lučenec s. r. o.). Negatívny vývoj v ostatných priemyselných odvetviach – na úrovni podnikov s počtom zamestnancov 20 a viac - kompenzoval počet novovytvorených miest a spôsobil pokles celkovej zamestnanosti v priemysle.

K poklesu celkového počtu zamestnancov došlo aj v stavebníctve, verejnej a štátnej správe, školstve a v ostatných spoločenských a sociálnych službách. Dlhodobý úpadok pokračuje v poľnohospodárstve.

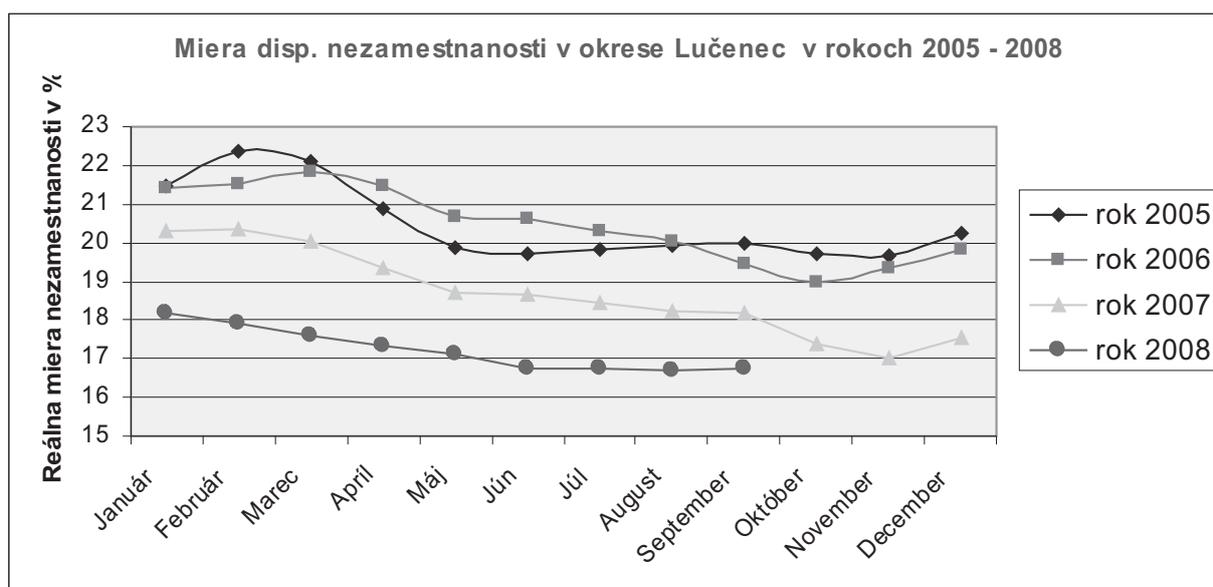
Štruktúra zamestnanosti sa stále viac decentralizuje, znižuje sa podiel veľkých zamestnávateľov na celkovej zamestnanosti v regióne a zvyšuje sa počet živnostníkov a podnikov s počtom zamestnancov do 20. Prevažná väčšina právnických osôb registrovaných v roku 2007 volila právnu formu s.r.o.. Tieto malé firmy vznikali najmä

v oblasti maloobchodu, veľkoobchodu, sprostredkovania obchodu, spracovania dreva, stavebno-stolárskej a tesárskej výroby, stavebníctva, pohostinstva, dopravy a opravy motorových vozidiel. Právnu formu s.r.o. uprednostňujú aj mnohé zariadenia v oblasti zdravotníctva (zabezpečovanie zdravotníckych potrieb, zdravotnícke centrá, lekárne, ambulancie). Zvýšil sa aj počet združení: zakladali sa lesné a pozemkové spoločnosti, spoločenstvá bytov, cirkevné organizácie, občianske združenia, športové, kultúrne a vzdelávacie centrá, nie však za účelom zvyšovania zamestnanosti.

### Stav a vývoj nezamestnanosti

#### Stav a vývoj disponibilnej miery nezamestnanosti v okrese Lučenec

Mesiac / Rok	Január	Február	Marec	Apríl	Máj	Jún	Júl	August	September	Október	November	December	Priemer
rok 2005	21,49	22,37	22,1	20,86	19,85	19,69	19,81	19,93	19,97	19,74	19,67	20,26	<b>20,48</b>
rok 2006	21,39	21,51	21,85	21,48	20,69	20,61	20,31	20,04	19,45	18,99	19,33	19,80	<b>20,45</b>
rok 2007	20,29	20,35	20,01	19,36	18,73	18,65	18,43	18,22	18,15	17,39	16,99	17,53	<b>18,68</b>
rok 2008	18,16	17,89	17,6	17,31	17,1	16,76	16,77	16,67	16,72	16,9			

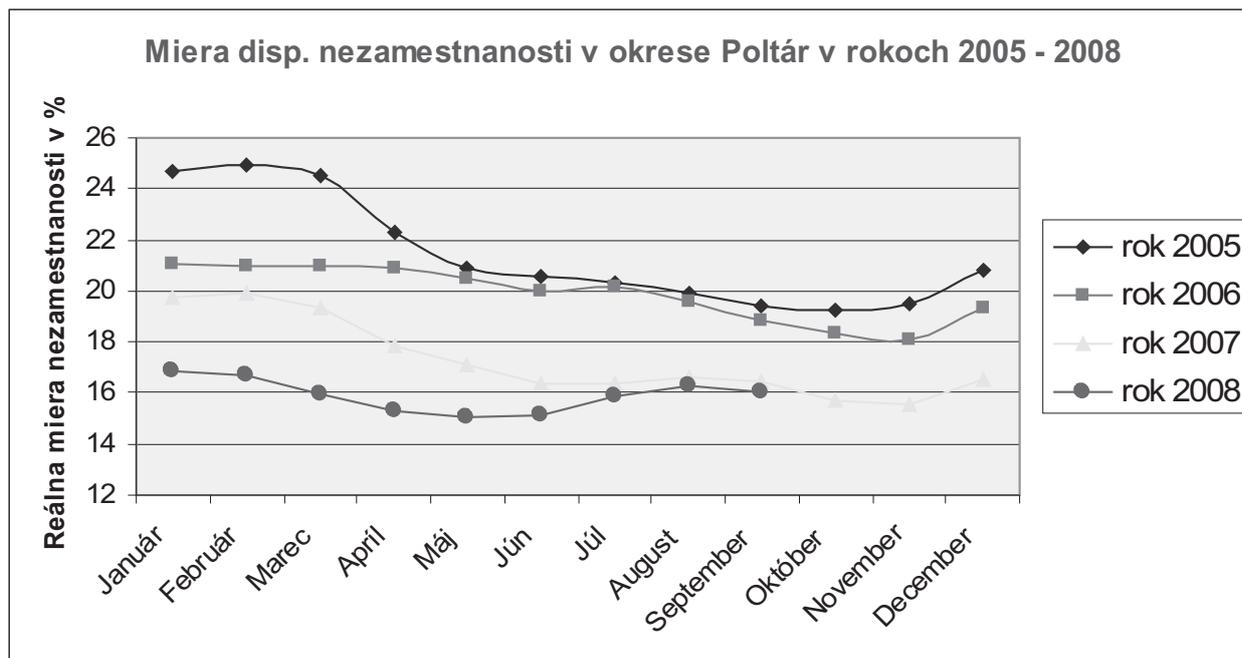


Miera nezamestnanosti v okrese od začiatku roka 2005 do dnes – odmysliac sezónne zmeny – súvisle klesala a v letných mesiacoch roku 2008 dosiahla svoje historické minimum. Najväčší pokles bol zaznamenaný v priebehu roka 2007 aj napriek znižovaniu stavov u väčších zamestnávateľov. Príčiny poklesu nezamestnanosti, vzhľadom ku skutočnosti, že celková zamestnanosť v podnikoch s počtom zamestnancov 20 a viac ďalší rok poklesla:

- vyšší prítok voľných pracovných miest zo strany malých a stredných firiem, hlavne v odvetví strojárstva a v robotníckych profesiách,
- rast počtu SZČO a podnikov do 20 zamestnancov hlavne v oblasti obchodu, služieb, ale aj v ostatných odvetviach,
- odchod pracovnej sily do zahraničia alebo do regiónov s lepšími platovými podmienkami,
- vytváranie nových pracovných príležitostí v podnikoch zo zahraničnou spoluúčasťou v okrese Lučenec (JP FOAM manufacturing, s.r.o., Lučenec – výroba z gumy a plastov, Johnson Controls Lučenec, s.r.o. – komponenty pre automobilový priemysel), v okrese Poltár (CHB Castings s.r.o. Cinobaňa – výroba liatinových rúr)
- rast v drevospracujúcom priemysle (EKOLTECH spol. s r.o., Filákovo zvýšil v priebehu roka 2007 stav zamestnancov zhruba o 170 osôb, INTERTREND s.r.o. Halič asi o 20 zamestnancov).

### Stav a vývoj disponibilnej miery nezamestnanosti v okrese Poltár

Mesiac / Rok	Január	Február	Marec	Apríl	Máj	Jún	Júl	August	September	Október	November	December	Priemer
<b>rok 2005</b>	24,65	24,92	24,51	22,26	20,93	20,59	20,32	19,87	19,44	19,24	19,51	20,85	<b>21,42</b>
<b>rok 2006</b>	21,08	21,02	21,02	20,86	20,48	20,00	20,11	19,60	18,85	18,36	18,11	19,37	<b>19,91</b>
<b>rok 2007</b>	19,73	19,88	19,31	17,86	17,07	16,38	16,33	16,63	16,48	15,73	15,58	16,50	<b>17,29</b>
<b>rok 2008</b>	16,89	16,68	15,92	15,33	15,01	15,11	15,9	16,28	16,03	16,4			



V okrese Poltár došlo v priebehu rokov 2005 - 2007 ešte k výraznejšiemu poklesu miery nezamestnanosti ako v okrese Lučenec, v druhej polovici roku 2008 však vývoj negatívne ovplyvnilo hromadné prepúšťanie u kľúčového zamestnávateľa SLOVGLASS a.s. Poltár.

### Faktory ovplyvňujúce nezamestnanosť

- nevybudovaná infraštruktúra
- útlm poľnohospodárskej výroby
- zánik pracovných miest pre obyvateľstvo s nízkym stupňom vzdelania
- vysoký podiel sociálne neprispôsobivého obyvateľstva
- vysoký podiel dlhodobej a nekvalifikovanej pracovnej sily
- vysoký počet obyvateľov v hmotnej núdzi
- nedostatok priemyselných parkov

### Najohrozenejšie, rizikové skupiny

Nezamestnanosť v okrese Lučenec a Poltár sa pohybuje v rozmedzí od 15 – 18 % v závislosti od sezóny, kde jej maximá sú v zimných mesiacoch a minimá v letnom období, zníženie dochádza hlavne vďaka sezónnym prácam v poľnohospodárstve a stavebníctve.

Avšak aj napriek znižujúcej sa miere nezamestnanosti pretrváva vysoký počet rizikovej skupiny, ktorá má výrazný vplyv na mieru nezamestnanosti. Sú to občania, ktorí patria do skupiny dlhodobo nezamestnaných občanov a sú to hlavne uchádzači o zamestnanie s ukončeným resp. neukončeným základným vzdelaním. Z celkového počtu UoZ 8266 UoZ predstavuje uvedená riziková skupina s nízkym vzdelaním až 48,51% (viď tabuľka).

**Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania**

Stupeň vzdelania	Okres Lučenec	Okres Poltár	Spolu
9 Vedecká výchova	0	4	4
8 Vysokoškolské	119	41	160
7 Vyššie	49	6	55
6 Úplné str. odborné s maturitou	642	262	904
5 Úplné str. všeobecné s maturitou	185	36	221
4 Úplné stredné s maturitou	390	188	578
3 Stredné odborné bez maturity	11	0	11
2 Vyučenie	1574	749	2323
1 Úplné základné	2401	475	2876
0 Nedokončené zákl. a bez vzd.	896	238	1134
<b>SPOLU</b>	<b>6267</b>	<b>1999</b>	<b>8266</b>

V súčasnej sociálno-ekonomickej situácii, v ktorej sa región nachádza, je uvedená riziková skupina veľmi ťažko umiestniteľná na trhu práce.

**Rizikové skupiny UoZ na trhu práce v okresoch Lučenec a Poltár**

- UoZ s nízkym vzdelaním, resp. bez vzdelania
- Dlhodobo nezamestnaní UoZ
- UoZ, ktorí nikde nepracovali
- UoZ odkázaní na dávku v hmotnej núdzi

**Riziková skupina dlhodobo nezamestnaných UoZ podľa praktických pracovných skúseností**

Dlhodobo nezamestnaní UoZ v %:

- Okres Lučenec = 60,92 %
- Okres Poltár = 58,03 %

Počet UoZ, ktorí doteraz nikde nepracovali :

- Okres Lučenec – 1 730  
27,18 % z celkového počtu evidovaných UoZ
- Okres Poltár – 312  
15,69 % z celkového počtu evidovaných UoZ

Z uvedeného dôvodu sa v regióne využívali všetky nástroje aktívnej politiky trhu práce, v prvom rade aktivačná činnosť pre uvedenú rizikovú skupinu, s cieľom udržať a obnoviť ich pracovné návyky, zručnosti, ktoré počas svojej dlhodobej evidencie stratili.

Avšak aplikáciou uvedeného nástroja v praxi môžeme konštatovať, že aktivačná činnosť nám ako samotný nástroj nerieši zníženie nezamestnanosti a je potrebné vzhľadom na zloženie uvedenej skupiny pristupovať k inovatívnym nástrojom, ktoré by zvýšili nielen pracovné návyky a zručnosti, ale aj vzdelanostnú úroveň a hlavne zvýšili motiváciu u UoZ zamestnať sa.

### **Prekážky v praktickom riešení problémov cieľovej skupiny**

- nedostatok motivácie zo strany UoZ zvyšovanie vlastného vzdelania a uplatňovania sa na trhu práce
- spokojnosť so súčasnou finančnou situáciou
- neochota k mobilite, odmietanie vhodného miesta mimo okresu aj v prípade keď zamestnávateľ zabezpečuje ubytovanie a prispieva na cestovné výdavky
- jazyková bariéra v prihraničných oblastiach s Maďarskom (obce v okolí Filákova)

Jedným z riešení je aj tvorba partnerstiev, efektívna spolupráca v rámci partnerstva na regionálnej ale aj cezhraničnej úrovni. ÚPSVR v Lučenci intenzívne a efektívne spolupracuje s Úradom práce Salgotarian (Maďarsko), s Obchodnou a priemyselnou komorou Novohradskej župy.

**Okrem uvedených partnerstiev ÚPSVR v Lučenci participuje na 4 projektoch v rámci Iniciatívy spoločenstva EQUAL :**

Por. č.	Názov projektu	Realizačný garant projektu	Charakteristika účasti ÚPSVaR
1.	Rodina ako prirodzené prostredie stimulujúce rozvoj človeka s príležitosťami na trhu práce	OZ „Za dôstojný život“	druhý člen partnerstva
2.	Centrá pre rozvoj zamestnanosti – sieť neštátnych služieb zamestnanosti	OZ Silikat progres – Centrum pre rozvoj zamestnanosti	prvý člen partnerstva
3.	Partnerskou spoluprácou k hľadaniu inováčných riešení problémov na trhu práce	OZ BOVAP	prvý člen partnerstva
4.	Metodika identifikácie a prognostiky možných smerov vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti a analýza možných riešení pre zvládnutie týchto trendov s cieľom zefektívnenia aktívnej politiky trhu práce	Inštitút zamestnanosti Bratislava	druhý člen partnerstva

### Participácia ÚPSVR Lučenec na projektoch realizovaných v rámci IS EQUAL

Názov projektu:

Metodika identifikácie a prognostiky možných smerov vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti a analýza možných riešení pre zvládnutie týchto trendov s cieľom zefektívnenia aktívnej politiky trhu práce

**Realizačný garant projektu: Inštitút zamestnanosti Bratislava**

**Aktivity ÚPSVR Lučenec realizovaných v rámci projektu: Aplikácia Expertného systému IZ do praxe**

Expertný systém IZ

- Elektronický systém párovania potrieb trhu práce a ponuky UoZ pri výbere vhodného vzdelávania a prípravy pre trh práce
- Zavádza novú odbornú terminológiu v oblasti poradenstva pred vzdelávaním (atómy, interakcie, charakteristiky, pseudo kurzy)
- Umožňuje zdefinovať schopnosti, znalosti, zručnosti, pracovné skúsenosti UoZ a ich prepojenie s typologickými požiadavkami kurzov

### Overovanie expertného systému v podmienkach ÚPSVR Lučenec

Overenie expertného systému v podmienkach Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci sa realizovalo na Odbore služieb zamestnanosti v období od II. polroka 2006 až do novembra 2008. V priebehu participácie na uvedenom projekte bolo externou analýzou údajov a následným natypovaním získaných údajov vyprofilovaných 708 uchádzačov o zamestnanie v okrese Lučenec.

ÚPSVaR v Lučenci sa aktívne podieľal na zdokonaľovaní expertného systému prostredníctvom všeobecných odporúčaní, podnetov na pravidelných pracovných stretnutiach so zástupcami IZ. V rámci prvej fázy boli riešené problémy v súvislosti s aplikáciou expertného systému – konkrétne existencia užívateľskej príručky, ktorá je prvým základným predpokladom efektívneho a správneho používania expertného systému v praxi.

Cieľom vzniku užívateľskej príručky bolo vydefinovanie jednotlivých názvosloví ako: atómy, index, pseudoatómy, interakcie, charakteristiky... Vzhľadom na nové názvoslovie, pojmy, ktoré nie sú v súčasnosti využívané v praxi na ÚPSVaR v SR, je potrebné aj v budúcnosti venovať užívateľskej príručke potrebný čas.

Okrem užívateľskej príručky týkajúcej sa vydefinovaniu jednotlivých pojmov, bolo a v prípade pilotovania uvedeného projektu aj bude dôležité oboznámenie sa s postupnosťou krokov, ktorá sa však aplikáciou uvedeného ES IZ za uvedené obdobie realizácie projektu zjednodušila a v súčasnosti je aplikácia a postupnosť krokov na jednoduchšej užívateľskej úrovni.

Počas realizácie boli pripomienkované niektoré technické nedostatky, ktoré boli ihneď odstránene:

- blokovania možnosti prístupov a úprav, dopĺňania údajov, ktoré boli administrátorom odstránené a expertný systém bol sprístupnený pre všetkých zamestnancov zodpovedných za implementáciu na uvedenom projekte na ÚPSVaR v Lučenci
- Pomalý proces pri načítavaní a následnom ukladaní natypovaných údajov

### Ciele a odporúčania ÚPSVR Lučenec

Implementáciou uvedeného projektu v praxi, ÚPSVaR v Lučenci ako partner odporúča pri možnom zavedení expertného systému do praxe za účelom zefektívnenia výberu vhodného vzdelávania pre UoZ

- Nevyhnutnosť prepojenia expertného systému s informačnými systémami úradu (APV PS, OPS, IPS)
- Komunikácia a odporúčania poskytované odborným poradcom klientovi sú nevyhnutné, čo nie je možné nahradiť informačným systémom.

### **Ďalšie predpokladané zapojenie sa Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci do programov, interných a externých projektov, iných aktivít a podobne**

Úrad PSVR Lučenec bude aj v ďalšom období iniciovať participáciu v rámci partnerstiev a účasť na projektoch: v podprograme Leonardo da Vinci v rámci Programu celoživotného vzdelávania formou vypracovania a realizácie, resp. účasti úradu v mobilitynom projekte, v rámci ktorého budú cieľovou skupinou zamestnanci ÚPSVaR Lučenec. Cieľom predmetnej aktivity by malo byť nadviazanie a rozvoj partnerstiev úradov práce, resp. partnerstiev s ďalšími subjektmi poskytujúcimi privátne služby v oblasti zamestnanosti a v oblasti sociálnych vecí na medzinárodnej úrovni, získanie nových odborných znalostí a praktických skúseností zamestnancov ÚPSVR Lučenec v uvedených oblastiach. Zámerom predmetného projektu bude súčasne výmena skúseností a osvedčených postupov pri práci s rôznym typom klientov, osobitne s rizikovými skupinami, vzájomné zoznámenie sa partnerov projektu s formami a metódami práce s klientmi.

Súčasne úrad predpokladá zapojenie sa do realizácie, okrem už implementovaných národných projektov, ďalších národných projektov na regionálnej úrovni, resp. nadregionálnej úrovni v prípade spolupráce úradu na realizácii konkrétneho projektu s partnerskými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. V predmetnej veci sa úrad plánuje podieľať na realizácii národného projektu zameraného na oblasť sprostredkovania zamestnania a odborných poradenských služieb a na realizácii národného projektu orientovaného na pomoc starším ľuďom pri uplatňovaní rovnakých príležitostí uplatnenia sa na trhu práce, vrátane podpory uvedenej cieľovej skupiny v rámci celoživotného vzdelávania.

Podobne, ako v predchádzajúcom období, úrad predpokladá zapojenie sa do riešení problémov v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie vybraných cieľových skupín (s dôrazom na rizikové skupiny UoZ) formou interných/regionálnych projektov v rámci prebiehajúcich národných projektov, resp. v súlade s príslušnými výzvami. V tejto súvislosti úrad plánuje vypracovanie a realizáciu dlhodobejšieho projektu v spolupráci so zamestnancami Okresného súdu Lučenec (oblasť mediácie a probácie) a s odborníkmi externých inštitúcií zaoberajúcimi sa problematikou zaradenia sa do pracovného, ako aj spoločenského života ľudí po návrate z výkonu trestu. Hlavným cieľom uvedeného projektu by mala byť identifikácia osobných a osobnostných problémov, možností a potrieb uvedenej cieľovej skupiny, ako aj príprava samotných poradcov na prácu s uvedeným typom klientov na úrovni základného a odborného poradenstva.

V predmetnej veci bude ÚPSVaR v Lučenci iniciovať pracovné stretnutia so zástupcami relevantných inštitúcií pôsobiacimi v regióne, ako aj mimo regiónu, vrátane zástupcov VÚC Banská Bystrica, v záujme identifikácie potrieb a problémov cieľových skupín, komunit a spoločenstiev, v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie, ako aj možností riešenia identifikovaných problémov a potrieb v rámci vzájomnej partnerskej spolupráce formou spoločných aktivít, resp. projektov.

Rovnako, ako v uplynulom období, predpokladá úrad súčasne spoluprácu s realizátormi projektov v rámci vyhlásených výziev, projekty ktorých budú orientované na oblasť zamestnanosti a sociálnej inklúzie (spolupráca na konkrétnych projektových aktivitách, pri výbere cieľových skupín a pod.).

Michal Páleník

Inštitút zamestnanosti

## Expertný systém ako nástroj na zosúladenie dopytu a ponuky na trhu práce

Expertný systém Inštitútu zamestnanosti je program, ktorý pomáha expertom, pracujúcim s nezamestnanými, prípadne tým, ktorí hľadajú ľudí do zamestnania s nastavením dopĺňania vzdelania a zručností. Expertný systém integruje informácie tak o uchádzačoch o zamestnanie (UoZ) ako aj o pracovných pozíciách. Prostredníctvom atómov, čo sú základné jednotky celého programu, spája požadované schopnosti zamestnávateľa a vyhodnocuje nadobudnuté zručnosti uchádzača o zamestnanie. Okrem toho vie pre konkrétnu osobu vedenú v databáze odporúčať kurz, ďalšie vzdelávanie ako aj budúcu pracovnú pozíciu.

Expertný systém Inštitútu zamestnanosti, ktorý bol vytvorený v rámci projektu EQUAL, uľahčí pracovníkom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodovanie o používaní nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) ako aj vypracovanie individuálneho akčného plánu pre uchádzačov o zamestnanie.

Inštitút zamestnanosti vytvoril tento expertný systém aj preto, že uchádzači o zamestnanie majú k dispozícii množstvo aktivít, ktoré môžu absolvovať, avšak nie všetky zvyšujú jeho šance uplatniť sa na trhu práce efektívne.

Cieľom expertného systému je poskytnúť vyšší komfort pracovníkom úradov práce, ako aj prispieť k efektívnejšiemu využívaniu nástrojov APTP. Tiež je cieľom nájsť spôsob preferencie efektívnych aktívnych politik pred menej efektívnymi.

### Výhody expertného systému

- regionálna prognóza trhu práce
- hodnotenie osobnostných vlastností nezamestnaného klienta
- spätný chod umožňujúci vyhládať najvhodnejších uchádzačov na danú pozíciu
- možnosť zdieľať databázu viacerými organizáciami

### Práca s expertným systémom

Expertný systém pracuje s čiastkovými údajmi o schopnostiach a znalostiach, ktoré spája do zložiek. Tieto zložky vytvárajú požiadavky na získanie konkrétneho zamestnania, prípadne informácie o znalostiach nadobudnutých vzdelávaním v kurzoch atď. Tým, že

expertný systém umožňuje vyhodnocovať schopnosti uchádzača o zamestnanie, je vhodným nástrojom na lepšie nastavenie individuálneho akčného plánu pre nezamestnaných.

Vyhodnocovanie uchádzačov pre niektorú pozíciu prebieha prostredníctvom pridelovania bodov. Vzhľadom na to, že každá pozícia má definované požiadavky a schopnosti, vie systém ku každej pozícii vytvoriť zoznam uchádzačov od najvhodnejšieho a to podľa získaných bodov za jednotlivé kritéria posudzovania. Systém zároveň umožňuje preferovať niektoré povolanie a to tak, že niektoré zručnosti dostanú vyššie bodové ohodnotenie ako iné. To umožňuje prihliadať na požiadavky zamestnávateľov v regióne a prispievať tak k zosúladovaniu ponuky a dopytu na trhu práce v regióne.

Expertný systém zohľadňuje aj požiadavky regiónu. Prostredníctvom regionálnej analýzy, teda definovaním pracovných miest, ktoré sú v regióne žiadané, vie systém prihliadať na jednotlivé zručnosti a podľa toho odporúčať aj ďalšie vzdelávanie a kurzy.

### Základné zložky expertného systému

- atómy (obsahujú základné vzdelanostné jednotky, ktoré vytvárajú/vyskladávajú kurzy a zároveň popisujú vzdelanie uchádzača o zamestnanie - UoZ), charakteristiky (vonkajšie znaky UoZ, napr. vek, vzdelanie, prax atď.)
- kzam (klasifikácia zamestnaní SR)
- ľudia (klienti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny - UPSVaR, charakterizovaní charakteristikami a atómami)
- kurzy (súbor atómov), dodávateľ (kurzu), klasifikáciu kurzov
- expert vkladáním interakcií ovplyvňuje správanie expertného systému
- interakcie (popis vhodnosti jednotlivých kurzov, rozlišujú sa základné a podrobné interakcie)
- prognóza vývoja trhu práce v regióne
- spracovanie pomocou interakcií, prognózy a iných vstupov
- výsledky (výsledky zobrazujú najvhodnejší atóm/kurz pre uchádzača o zamestnanie)
- tipy a triky (veci, ktoré nejde zaradiť inde)
- užívatelia (databáza užívateľov expertného systému)

### Atóm

Základnou zložkou expertného systému je atóm. Je to základná a nedeliteľná jednotka, ktorá obsahuje informáciu o vzdelaní, znalostiach, zručnostiach ako aj požiadavkách na budúceho zamestnanca. Každá schopnosť, či už vyžadovaná zamestnávateľom alebo získaná uchádzačom o zamestnanie je zaznamenaná do samostatného atómu. To umožňuje prepojenie jednotlivých častí systému ako aj uľahčuje a sprehľadňuje prácu s databázou uchádzačov o zamestnanie. Príklad atómu je strojopis alebo zváranie.

**Atómy tvoria:**

- definíciu kurzu
- zoznam znalostí človeka
- požiadavky na zamestnanie
- skúsenosti zo zamestnania
- získané vzdelanie

**Kurzy**

Ďalšou zložkou expertného systému sú vzdelávacie kurzy. Ide o súbor atómov, ktoré sa dajú porovnávať. Keďže kurzy sú spravidla vytvárané z už existujúcich atómov, pri novom kurze nie je treba nič definovať. Názov kurzu je pritom nepodstatný, systém vyhodnocuje obsah kurzu, teda nadobudnuté zručnosti a znalosti prostredníctvom už spomínaných atómov. Neprekážajú preto ani dva rovnaké kurzy s inými menami, systém ich rozpozná.

**Ľudia**

Najdôležitejšou zložkou expertného systému je databáza ľudí, zoznam ich zručností a nadobudnutých znalostí, osobnostných predpokladov pre výkon daného povolania, ako aj záznamy o hľadaní práce, absolvovaných kurzoch.

Zložka ľudia obsahuje v prvom rade bežné údaje o nezamestnanom, teda meno, bydlisko, región, ďalej sú to znalosti, subjektívne predpoklady ako komunikatívnosť, trpezlivosť, precíznosť, samostatnosť a zdravotný stav.

**KZAM (Kategórie zamestnaní)**

KZAM, alebo kategória zamestnaní, je zoznam povolaní, ktoré sú buď vytvorené štatisticky alebo prostredníctvom iných definícií. Každé povolanie obsahuje zoznam zručností, skladá sa z atómov. Tento zoznam povolaní a zručností umožňuje vyhodnotiť, čo človek musí ovládať, aby mohol robiť dané zamestnanie. Tiež umožňuje definovať, čo sa asi naučil, pokiaľ dané zamestnanie vykonával. Prispieva tak k presnejšiemu odhadnutiu toho, čo potrebuje uchádzač o zamestnanie na to, aby sa mohol opätovne zamestnať.

**Interakcie**

Keďže zoznam zručností a schopností môže byť nekonečný a dá sa stále dopĺňať, časť INTERAKCIE v expertnom systéme slúži na prenos skúseností medzi jednotlivými poradcami.

Ide o formálne definovanie za akých podmienok by konkrétnu APTP odporučili experti úradov práce na základe znalostí a iných predpokladov klienta.

### Algoritmus (Ako systém pracuje)

Expertný systém integruje informácie zo všetkých modulov a odporúča konkrétne vzdelávacie aktivity aj so zdôvodnením. Poradca, samozrejme, môže odporučiť niečo iné (samoučiaci modul) tiež môže doplniť interakciu, ktorú potom systém zohľadňuje.

Systém ďalej umožňuje výber najvhodnejších kandidátov na dané zamestnanie a to tak, že buď vyhodnocuje klientov, ktorí dané podmienky spĺňajú, alebo tých, ktorí si môžu dané atómy najjednoduchšie doplniť.

### Spätný chod

Expertný systém tiež umožňuje vyhľadávanie klientov podľa kritérií a uplatňuje aj tzv. spätný chod. Spätný chod umožňuje vyhľadávať najvhodnejších kandidátov na danú pozíciu. Vyhľadáva nielen klientov spĺňajúcich všetky kritériá, ale aj klientov, ktorí si chýbajúce znalosti vedia najľahšie doplniť.

### Aplikačná prax

Expertný systém bol v rámci vyššie spomenutého projektu Inštitútu zamestnanosti testovaný v podmienkach úradov práce v Lučenci a Bratislave. V aplikačnej praxi sa tak vyskytlo niekoľko problémov pri zavádzaní expertného systému do praxe. Pracovníci úradov práce najčastejšie uvádzali problém v definovaní niektorých pojmov z dotazníka v expertnom systéme, alebo málo štruktúrovanú škálu na ktorej sa dalo niektorú vlastnosť UoZ posúdiť. Takisto bolo problémom aj výrazná časová náročnosť pri prvom ukladaní profilu UoZ do systému. Ako najvýraznejší problém sa počas testovania systému ukázala jeho neprepojenosť na doteraz používané informačné systémy na úradoch práce.

### O projekte

Expertný systém bol vytvorený v rámci projektu s názvom „Metodika identifikácie a prognostiky možných smerov vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti a analýza možných riešení pre zvládnutie týchto trendov s cieľom zefektívnenia aktívnej politiky trhu práce“

Projekt je spolufinancovaný z ESF prostredníctvom iniciatívy spoločenstva EQUAL. Projekt sa realizuje od februára 2005.

### Partneri projektu

- Inštitút zamestnanosti
- Ekonomický ústav SAV
- Úrad práce sociálnych vecí a rodiny Lučenec
- Úrad práce sociálnych vecí a rodiny Bratislava

### **Na projekte participuje 7 partnerov zo zahraničia**

V rámci nadnárodnej spolupráce cema-net.org sú to títo partneri. Francúzsko, Španielsko, Taliansko, Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Poľsko. V súčasnosti používajú expertný systém úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v Lučenci a Bratislave.

### **Anglická mutácia systému**

Okrem toho má systém aj anglickú mutáciu celého systému, ktorá slúži jednému z partnerov Inštitútu zamestnanosti, Britskej organizácii EASE, ktorá zabezpečuje aktívnu politiku trhu práce v regióne severovýchodného Anglicka. Spolupráca zároveň prináša zaujímavé podnety pri hľadaní ciest ako zefektívňovať aktívnu politiku trhu práce na Slovensku

### **Použitá literatúra:**

Noška, R.: Expertný systém Inštitútu zamestnanosti, konferencia Košice, jún 2007.

Noška, P.: Úvod do expertných systémov, konferencia Lučenec, september 2005.

Páleník, M.: Expertný systém ako softvér riadenia aktívnej politiky trhu práce a pomoc poradcom, medzinárodná konferencia, október 2008.

Páleník, M.: Individuálny akčný plán ako nástroj aktívnej politiky trhu práce, konferencia Bratislava, marec 2008.

Páleník, M.: Expertný systém, ciele a metódy, konferencia Bratislava, jún 2007.

## O autoroch

### **Juraj Draxler, M.A.**

Juraj Draxler pracuje pre Centrum pre európske politické štúdie (Centre for European Policy Studies-CEPS), bruselský inštitút zaoberajúci sa výskumnými projektami celoeurópskeho významu. Klientom inštitútu je najmä Európska komisia, ale i Európsky parlament či súkromne firmy.

Juraj Draxler sa zaoberá na jednej strane sociálnou politikou, najmä dôchodkovými reformami, na druhej strane pôsobí v projektoch skúmajúcich problematiku európskej konkurencieschopnosti v ére globalizácie.

Je spoluautorom štúdie Je sociálna Európa pripravená na globalizáciu? (Is Social Europe Fit for Globalisation?), ktorú Európska komisia predstavila na jar roku 2008. Svoj čas rozdeľuje medzi Brusel a anglický Lancaster, kde pôsobí ako doktorand a zaoberá sa vytváraním nového teoretického prístupu k problematike sociálneho štátu.

### **doc. Ing. Edita Farkašová, Csc.**

Edita Farkašová je momentálne vedúca katedry ekonomických teórií na Ekonomickej fakulte Technickej univerzity v Košiciach. V roku 1989 získala titul Csc. na Ekonomickom ústave SAV a v roku 1999 obhájila habilitačnú prácu s názvom „Ekonomické nástroje pri tvorbe a ochrane životného prostredia a zabezpečenie trvalo udržateľného rozvoja.“

Dlhodobo sa venuje regionálnym aspektom rozvoja na východnom Slovensku. V rokoch 2002-2004 bola vedúca projektu VEGA s názvom „Ekonomické, ekologické a sociálne problémy východoslovenského regiónu“, v rokoch 2005 – 2007 bola vedúcou projektu „Teoretické a metodologické aspekty inštitucionálnej podpory podnikania, ako faktor oživenia podnikateľského prostredia východoslovenského regiónu“, v roku 2007 to bol projekt „REMILA - Regional Mobility of Labour force in EU - Mobilita pracovných síl v EU“. Momentálne pracuje na projekte Ekonomické nástroje na ochranu životného prostredia v trhovej ekonomike, s aplikáciou na podmienky Slovenska.

Počas svojej kariéry vydala viac ako 40 publikácií v oblasti mikroekonómie, makroekonómie, regionálneho rozvoja, finančného riadenia podnikov a konkurencieschopnosti podnikov.

### **Mgr. Martin Guzi, M.A.**

Martin Guzi skončil v roku 2003 Univerzitu Komenského v Bratislave, fakultu Matematiky, fyziky a informatiky, odbor Finančná a ekonomická matematika. Od roku 2003 je doktorandom na CERGE-EI v Prahe, kde získal v roku 2006 titul M.A. za ekonómiu.

V rokoch 2004-2006, bol vedeckým asistentom na CERGE-EI a od septembra 2006 pôsobí ako Junior Researcher na Národohospodárskom ústave Akadémie vied ČR. V roku 2007 získal Marie Currie Fellowship a pôsobil ako hosťujúci doktorand na Core, Université catholique de Louvain v Belgicku. V roku 2008 absolvoval stáž v Európskej centrálnej banke vo Frankfurtu.

Martin Guzi sa dlhodobo venuje témam trhu práce, na túto tému publikoval štúdie a spolupracoval na projektoch s výskumníkmi zo Svetovej banky, či London Business school. Je spoluautorom viacerých štúdií o prognóze potrieb kvalifikovaných pracovných síl na trhu práce v ČR.

**Mgr. Bc. Martin Kahanec, PhD. M.A.**

Martin Kahanec je ekonóm zaoberajúci sa najmä trhom práce. Pôsobí ako Senior research Associate na Inštitúte pre štúdium práce IZA (Institute for the Study of Labor) v Bonne (Nemecko), kde je zástupcom riaditeľa programu Migrácia a vedúcim výskumnej skupiny zameranej na trh práce a rozšírenie Európskej Únie. Jeho výskum sa zameriava na ekonómiu trhu práce, populačnú ekonómiu, etnicitu a migráciu.

Martin Kahanec publikuje v medzinárodných vedeckých časopisoch, vychádza mu kapitola v Oxford Handbook of Economic Inequality, Oxford University Press, a edituje vedecké publikácie a špeciálne vydanie vedeckého časopisu. Martin Kahanec spolupracoval na viacerých vedeckých a aplikovaných projektoch Svetovej banky, Európskej komisie, OECD, a iných medzinárodných a národných inštitúcií.

Doktorát v ekonómii obhájil v roku 2006 v Centre pre ekonomický výskum (CentER) na Tilburskej univerzite v Holandsku (Tilburg University) dizertačnou prácou na tému Sociálna interakcia a trh práce: Eseje o príjmovej nerovnosti, substitúcii práce a segregácii (Social Interaction and the Labor Market: Essays on Earnings Inequality, Labor Substitutability, and Segregation).

Martin Kahanec vyštudoval ekonómiu na Stredoeurópskej univerzite v Budapešti v Maďarsku (Central European University) a medzinárodnú ekonómiu na Fakulte managementu Univerzity Komenského v Bratislave.

**Ing. Vladimír Kvetan**

Vladimír Kvetan ukončil inžinierske štúdium na Katedre operačného výskumu a ekonometrie Ekonomickej univerzity v roku 1997. Po ukončení štúdia začal pracovať ako výskumný pracovník na Ekonomickom ústave SAV v tíme makroekonomického modelovania. Jeho základnými objektmi výskumu je ekonometrické modelovanie trhu práce, regionálne analýzy a analýzy sociálneho systému. Počas práce na EÚ SAV sa účastnil na riešení problémov, ktoré výrazne ovplyvnili ekonomické dianie na Slovensku – daňová reforma, dôchodková reforma, ex ante hodnotenie NSRR. V súčasnosti pôsobí aj ako delegát pri CCMI / EESC.

**PhDr. Vladimír Ledecký**

Vladimír Ledenský je starostom v obci Spišský Hrhov, kde ako jeden z prvých starostov na Slovensku založil obecnú firmu, ktorá funguje ako sociálny podnik pre skupiny ťažkozamestnaných občanov v obci.

Je absolventom Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, katedry sociálnych vied. Od roku 1998 je starostom obce Spišský Hrhov, kde od roku 1999 menežuje fungovanie Hrhovskej remeselnej dielne na výrobu a predaj výrobkov a predvádzanie ľudových remesiel v stálych dielňach. Od roku 2002 je tajomníkom Združenia miest a obcí Spiša. Venuje sa tvorbe plánov hospodárskeho a sociálneho rozvoja pre obce na celom Slovensku.

**Bc. Monika Martišková**

Študuje na Ekonomickej univerzite v Bratislave, odbor verejná správa regionálny rozvoj. V rokoch 2007 a 2008 pracovala ako redaktorka v Tlačovej agentúre SR a od roku 2008 pracuje v Inštitúte zamestnanosti, kde je zodpovedná za publicitu.

**Mgr. Ing. Michal Páleník**

Absolvent Fakulty matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského v Bratislave, v špecializáciách Teória pravdepodobnosti a matematická štatistika a Finančná matematika. Titul Ing. získal na fakulte Hospodárskej informatiky Ekonomickej univerzity v Bratislave, špecializácia operačný výskum a ekonometria.

Pôsobí v Inštitúte zamestnanosti ako projektový manažér a venuje sa riadeniu projektov a vývoju softvérových riešení.

**doc. RNDr. Viliam Páleník, PhD.**

Viliam Páleník je prezidentom Inštitútu zamestnanosti a zároveň pôsobí na Ekonomickom ústave Slovenskej akadémie vied. Pôsobí ako vedúci tímu a koordinátor viacerých výskumných a poradenských projektov. Je členom Medzinárodnej spoločnosti pre aplikovanú ekonometriu, Slovenskej spoločnosti pre operačný výskum, Klubu ekonómov Ekonomickej univerzity, Slovenskej štatistickej a demografickej spoločnosti a HN klubu.

Je autorom alebo spoluautorom 28 výskumných prác zameraných hlavne na aplikáciu matematicko-štatistických metód a ekonometrie, ako aj mnohých populárno-vedeckých prác a vystúpení zameraných na makroekonomický vývoj a hospodársku politiku na Slovensku.

**Ing. Marek Radvanský**

Marek Radvanský pracuje na Ekonomickom Ústave SAV ako výskumný pracovník od roku 2005. Vyštudoval Ekonomickú univerzitu v Bratislave, odbor Operačný výskum a Ekonometria. Pracuje v tíme ekonomického modelovania a jeho hlavným zameraním sú ekonometrické modely, analýzy, trh práce a otázky tvorby regionálnych modelov a regionálneho rozvoja. Je členom Slovenskej spoločnosti pre operačný výskum a Slovenskej štatistickej a demografickej spoločnosti. Zároveň je externým spolupracovníkom inštitútu zamestnanosti.

**prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.**

Eva Rievajová pôsobí ako vysokoškolská profesorka na Ekonomickej univerzite v Bratislave. Dlhodobo sa venuje problematike trhu práce a zamestnanosti v podmienkach Slovenska a vyspelých trhových ekonomík, sociálneho zabezpečenia s akcentom na dôchodkové zabezpečenie.

V súčasnosti pôsobí ako vedúca katedry sociálneho rozvoja a práce na Národohospodárskej fakulte Ekonomickej univerzity, kde je garantkou predmetov Teória a politika zamestnanosti, Sociálne zabezpečenie, Trh práce a politika zamestnanosti a Sociálne poistenie.

Výsledkom jej publikačnej činnosti je 6 učebníc, 5 monografií, kapitoly v monografiách a vysokoškolských učebniciach, spolu viac ako 100 pôvodných vedeckých a odborných prác v časopisoch doma i v zahraničí, z toho 8 prác v karentovaných vedeckých časopisoch a tiež viac ako 50 odborných prác v zborníkoch z domácich a zahraničných vedeckých konferencií.

V rámci vedenia projektov VEGA je spoluriešiteľka na zahraničnom grantovom projekte GAČR na problematiku nových trendov v sociálnom systéme Slovenska s akcentom na trh práce v procese zapájania sa do európskych štruktúr a komparácia s tranzitívnymi a vyspelými trhovými ekonomikami.

**Ing. Boris Sopira**

Rodák z Humenného (23. apríla 1950) po absolvovaní Vysoké školy ekonomickej (Fakulty riadenia, odbor ekonomicko-matematických výpočtov) v roku 1973 nastúpil na ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Od roku 1983 pôsobil ako vedúci oddelenia produktivity práce a pracovných podmienok. V rokoch 1988 až 1990 pracoval na Ministerstve financií SR. Po opätovnom vytvorení samostatného ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny bol od roku 1991 riaditeľom odboru rodinnej politiky, neskôr zastával funkciu vedúceho úradu. Dnes pôsobí ako riaditeľ odboru vnútornej politiky Kancelárie prezidenta SR.

## Inštitút zamestnanosti

Inštitút zamestnanosti je občianske združenie, ktorého bolo založené v roku 2004. Jeho náplňou je výskum problémov zamestnanosti. Zbiera a analyzuje informácie o trhu práce s cieľom byť platformou pre ich výmenu.

Cieľom Inštitútu zamestnanosti je prezentovať odborné poznatky a ponúkať riešenia z oblasti trhu práce širokej verejnosti a zainteresovaným odborníkom. Inštitút zamestnanosti sa tiež snaží byť nápomocný osobám pôsobiacim v ekonomickom výskume, vzdelávaní a praxi.

Inštitút zamestnanosti sa zameriava na trh práce v Slovenskej republike, v zmysle jeho diferencovanosti podľa regiónov, veku, vzdelania a ďalších ukazovateľov. Rieši problémy aktívnych politík trhu práce, celoživotného vzdelávania, strednodobých a dlhodobých stratégií a prognóz so zameraním na regionálne rozdiely.

Od začiatku svojej existencie zorganizoval Inštitút zamestnanosti viacero významných konferencií pre širokú odbornú, ale aj laickú verejnosť. Tiež spolupracuje s významnými slovenskými a zahraničnými inštitúciami na poli trhu práce. Jeho zástupcovia sa pravidelne vyjadrujú v médiách a odborných diskusiách k problematike zamestnanosti a nezamestnanosti. i

### Vo svojich aktivitách sa Inštitút zamestnanosti zameriava na:

- podporovanie teoretického myslenia verejnosti,
- analýzy a výskum ekonomických procesov prebiehajúcich v Slovenskej republike a v zahraničí,
- zhromažďovanie informácií, spracovávanie štúdií a ich publikovanie pre potreby štátnych i neštátnych subjektov,
- zhromažďovanie a analýzu dát trhu práce na Slovensku a v zahraničí,
- propagáciu výsledkov výskumu trhu práce medzi odbornou i širokou verejnosťou,
- monitorovanie aktivít na trhu práce a na poli jeho aktívnych politík.

Výsledky a aktivity Inštitútu zamestnanosti sú publikované na **[www.iz.sk](http://www.iz.sk)**

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie  
Ekonomía trhu práce a jej implikácie pre Slovensko

Elektronická verzia: <http://www.iz.sk/zbornik-2009>

Vydal:

Inštitút zamestnanosti

Povraznícka 11

811 05 Bratislava

Slovenská republika

[iz@iz.sk](mailto:iz@iz.sk)

[www.iz.sk](http://www.iz.sk)

ISBN 978-80-970204-0-8

Bratislava 2009