



DOPADY HOSPODÁRSKEJ KRÍZY NA TRH PRÁCE A ZAMESTNANOSŤ V SR

Mariana Strenitzerová¹

Úvod

„Nemôžeme zabrániť tomu, aby kríza nespôsobovala nezamestnanosť. Ak však budeme konať hneď, môžeme zabrániť zániku pracovných miest a pomôcť miliónom ľudí nájsť novú a lepšiu prácu.“

J. M. Barosso , predseda Európskej Komisie

Rozsiahly a hlboký ekonomický prepád, slabá dôvera podnikov v ekonomiku a pokles ziskovosti sa prejavili naprieč eurozónou práve v poklese zamestnanosti. Počas prvých troch mesiacov tohto roku sa v Európskej únii a tiež v eurozóne výrazne znížil počet zamestnaných ľudí. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom roku 2008 ich počet v celej únii klesol o 0,8 %, čo predstavuje takmer 2 milióny. V samotnej eurozóne ich počet klesol tiež o 0,8 %, čo predstavuje úbytok o 1,2 milióna pracovných miest.

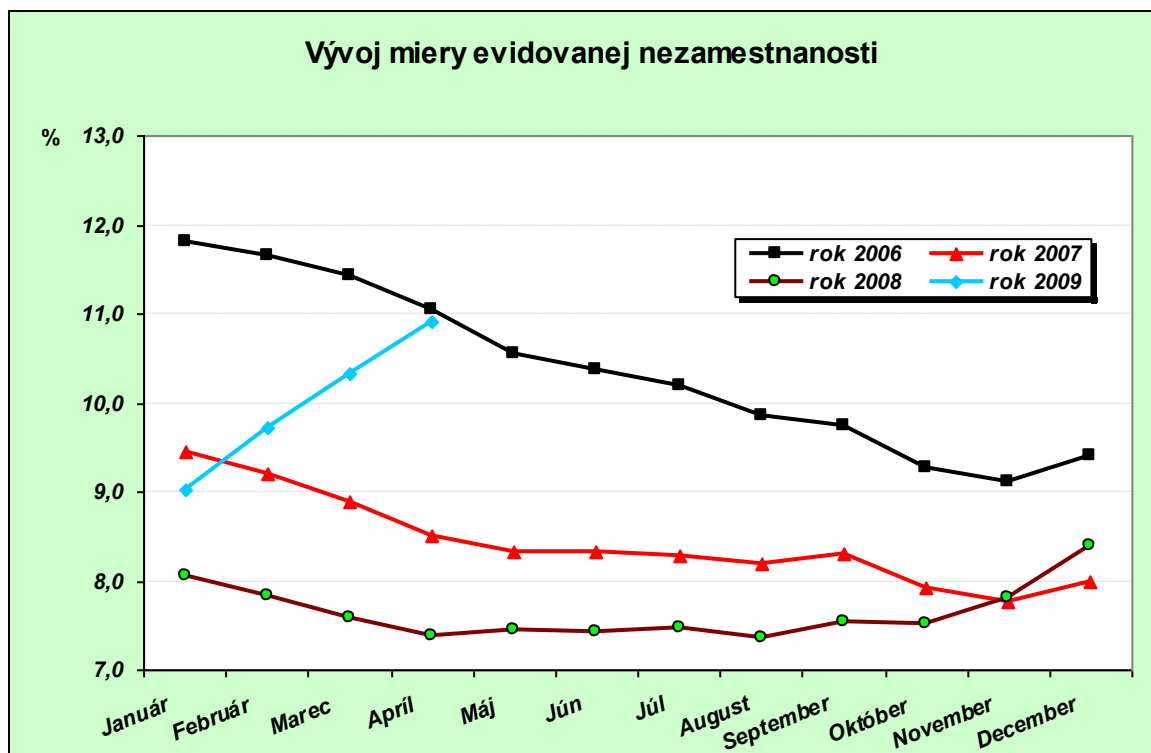
Úpadok hospodárstva sprevádza strata pracovných miest – v 27 členských štátoch dosiahol počet nezamestnaných v marci 8,3 % (8,1 % vo februári). 20 miliónov ľudí je v súčasnosti bez práce, t. j. o 4 milióny viac ako pred rokom. V eurozóne narástla miera nezamestnanosti z 8,7 na 8,9 %.

Najhoršie je však pravdepodobne ešte len pred nami. Do konca roku 2010 by mal počet nezamestnaných v eurozóne dosiahnuť 11,5 %, čo je najvyššia hodnota od čias 2. svetovej vojny.

Analýza situácie na Slovensku

Nezamestnanosť stúpa rýchlejším tempom od konca minulého roku, prepúšťanie v dôsledku hospodárskej krízy ohlásilo viacero firiem. Podľa informácií Štatistického úradu SR miera nezamestnanosti v prvom štvrtroku vzrástla na 10,5 %, pričom v poslednom kvartáli minulého roku sa podiel ľudí bez práce znížil na dlhoročné minimum 8,7 %. Počet nezamestnaných sa v prvom štvrtroku zvýšil v porovnaní s posledným štvrtrokom 2008 z 234 000 osôb na 281 000. Miera nezamestnanosti na Slovensku dosiahla v apríli 11,1 %, čo v porovnaní s marcom predstavuje nárast o 0,5 % (obr. 1)

¹ doc. Ing. Mariana Strenitzerová, PhD., Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta Prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov, Katedra spojov, Univerzitná 1, 010 26 Žilina, tel. č.: 041/513 3131, fax: 041/5655 615, e-mail: Mariana.Strenitzerova@fpedas.uniza.sk



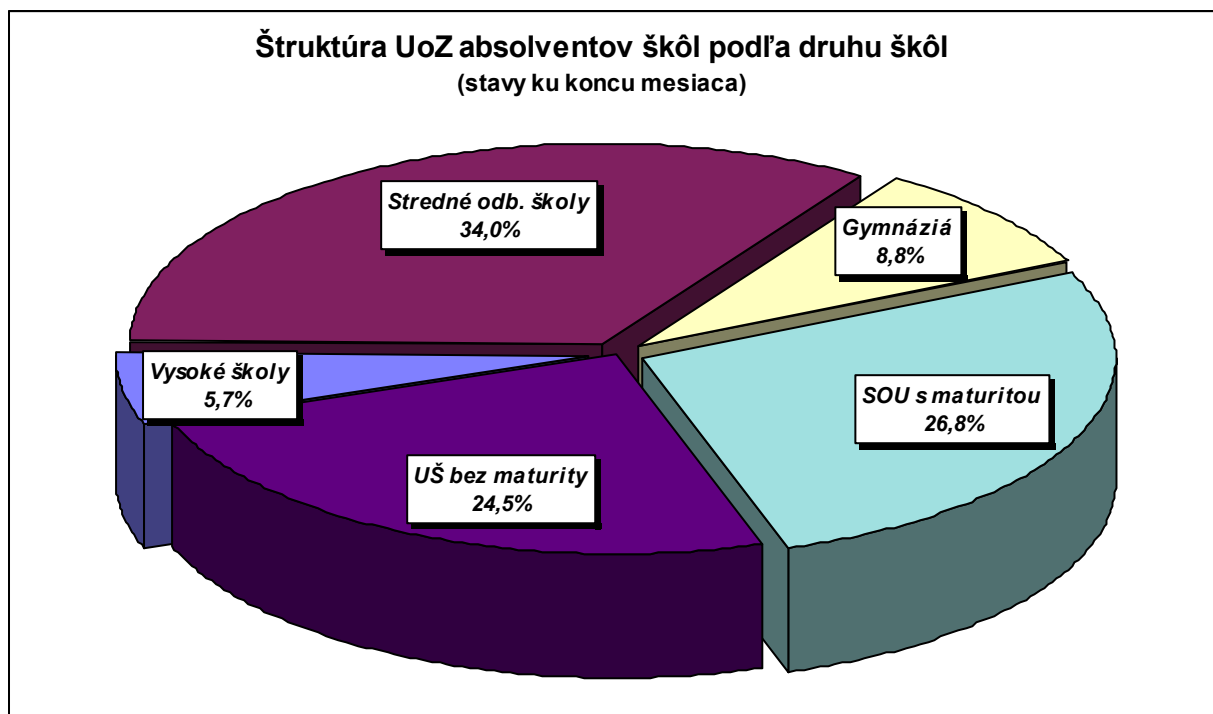
Obr. 1

Naša ekonomika sa bude musieť vyrovnáť s masívnejším odchodom firiem do lacnejších krajín. Dôvodom odchodov je fakt, že Slovensko sa stalo pre časť investorov príliš drahou krajinou. Pre tých, ktorí vyhľadávajú najmä lacnú pracovnú silu, sme sa stali drahými po tom, ako sme vstúpili do eurozóny. Hoci jednotná európska mena je pre našu ekonomiku výhodou, v období krízy môže spôsobiť masívnejší odlev investorov. Vstup do eurozóny má vplyv na konkurencieschopnosť a prináša nám veľa výhod, avšak len v prípade priaznivého vývoja ekonomických ukazovateľov. Kríza výrazne oslabil meny okolitých krajín, a tak v prepočte na euro náklady práce v okolitých krajinách V4 oproti Slovensku výrazne zlacneli. Tento efekt mohol spôsobiť sústredenie výroby najmä do týchto krajín. Pokiaľ nedôjde k posilneniu okolitých mien, kríza nám spôsobí odlev mnohých investorov. Pokiaľ firma vyhodnotí, že i po recesii bude mať dostatok kapacít v iných lokalitách, určite odíde.

Ďalším dôvodom odchodu zo Slovenska je fakt, že uvedeným firmám vyprší čerpanie štátnej pomoci, alebo sú to firmy, ktoré Slovensko lákalo iba z dôvodu nízkych mzdových či prevádzkových nákladov. Najviac sú ohrozené chudobnejšie regióny Slovenskej republiky. Pôsobia v nich totiž firmy, ktoré tam mierili najmä z dôvodu lacnej pracovnej sily, v súčasnosti ich tak lákajú predovšetkým krajiny ako Rumunsko, Bulharsko či Ukrajina. Ide hlavne o firmy, ktorých podnikateľský plán je postavený na mimoriadne nízkej pridanej hodnote, ktorá je odkázaná na čo najnižšiu cenu práce. Avšak pre investície s vyššou pridanou hodnotou, bude voči tejto možnosti stáť slovenská kombinácia kvalifikovanej pracovnej sily, stabilného ekonomického prostredia, členstva v eurozóne a zároveň geografickej polohy uprostred strednej Európy, v neposlednom rade daňového režimu.

Ďalším závažným problémom v čase ekonomickej krízy je uplatnenie absolventov a mladých ľudí prichádzajúcich na trh práce zo škôl, ktorí si hľadajú svoje prvé miesto. Na pár pozíciách, ktoré firmy otvoria v čase krízy, budú očakávať vysokú kvalitu. Zamestnávateľia v kríze kladú dôraz na výkon zamestnancov a pri výbere ich tak budú

zaujímať predchádzajúce skúsenosti a výsledky kandidáta. Zamestnávateľia budú dávať priestor skôr uchádzačom s praxou, budú prijímať skôr ľudí prepustených u konkurencie, ktorí nepotrebujú dlhodobejšie zaúčanie, čo môže mať za následok, že absolventi budú mať problém uplatniť sa na trhu práce (obr. 2).



Obr. 2

Opatrenia Európskej únie

Značne upadajúci pracovný trh je hlavnou hrozbou pre oživenie európskej ekonomiky, a preto zamestnanosť a záchrana pracovných miest sa stali hlavnou prioritou Európskej únie. Európska únia sa snaží využiť všetky dostupné prostriedky, aby zmiernila dosah recesie na pracovníkov. Ľuďom postihnutým krízou je určená podpora z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii.

Komisia navrhuje okamžité uvoľnenie prostriedkov do výšky 19 mld. eur z účelových fondov na boj proti rastu nezamestnanosti následkom recesie. Návrh je súčasťou akčného plánu pre zamestnanosť, ktorý takisto navrhuje vyčleniť 500 mil. eur na mikroúvery pre začínajúcich podnikateľov a rozšírenie odbornej praxe pre mladých ľudí.

Prostriedky vo výške 19 mld. eur pochádzajú z programov sociálneho fondu EÚ na podporu zamestnanosti a zníženie rozdielov v životnej úrovni. Na obdobie rokov 2007 až 2013 vyčlenila EÚ do fondu 77 mld. eur, t. j. približne 10 % svojho celkového rozpočtu. S ohľadom na rast nezamestnanosti chce Komisia urýchliť čerpanie fondov s cieľom pomôcť ľuďom postihnutým krízou. Navrhuje, aby sa upustilo od obvyklej požiadavky spolufinancovania zo strany členských štátov.

Prostriedky zo skoršieho čerpania by sa mali použiť na rekvalifikáciu pracovníkov, na pomoc pri hľadaní zamestnania a rozbehnutie vlastného podnikania. Vlády by mohli prostriedky takisto použiť na kompenzáciu zníženia príjmov pracovníkov v dôsledku krátenia

pracovného času pre pokles objednávok ich zamestnávateľov. Veľa členských štátov EÚ podporuje krátkodobé práce, aby stovky tisícov pracovníkov nestratili prácu v čase hospodárskeho útlmu.

S pomocou Európskej investičnej banky navrhuje Komisia zriadiť mechanizmus s rozpočtom 500 mil. eur na poskytovanie mikroúverov pre ľudí odhodlaných začať s vlastným podnikaním. Takmer 100 mil. eur pre tento mechanizmus sa získa presmerovaním prostriedkov z existujúcich fondov.

V rámci pomoci pre mladých ľudí uplatniť sa na trhu práce sa Komisia usiluje o to, aby sa spoločnosti v celej EÚ zaviazali prijať o 5 miliónov viac čerstvých absolventov a stážistov. Nezamestnanosť mladých Európanov (pod 25 rokov) sa vyšplhala na 17 %, čo je dvojnásobok priemernej hodnoty.

Plán sa zasadzuje za okamžitú pomoc nezamestnaným s argumentom, že s narastajúcou dĺžkou nezamestnanosti sa skracujú šance na opätovné uplatnenia na trhu práce. Nezamestnaní by mali začať odbornú prípravu alebo iné zamestnanie čo najskôr – v prípade mladých ľudí vo veku do 20 rokov do 1 mesiaca, u ľudí vo veku od 20 do 25 rokov do 2 mesiacov a v prípade ľudí vo veku nad 25 rokov do 3 mesiacov od prepustenia.

EÚ čelí najhoršej recesii za posledné desaťročia. Očakáva sa, že monetárne a fiškálne stimuly by mali zabráť v budúcom roku, ale dovtedy príde v hospodárstve o prácu 8,5 milióna ľudí. Do konca roku 2010 by mal počet nezamestnaných v eurozóne dosiahnuť 11,5 %, čo je najvyššia hodnota od čias 2. svetovej vojny.

Podnikom bola adresovaná výzva, aby uprednostnili skrátenie pracovného času pred okamžitým prepúšťaním zamestnancov, ktorí by takto získaný čas mohli využiť na rekvalifikáciu. Niektoré spoločnosti, najmä v Nemecku, už túto prax aplikujú.

Podniky by mali takisto zamestnávať viac učňov a stážistov, čím by mladým ľuďom pomohli získať základy na pracovnom trhu. Týka sa to predovšetkým absolventov stredných a odborných škôl. Miera nezamestnanosti medzi mladými Európanmi do 25 rokov už prekročila hranicu 17 %, čo je dvakrát viac ako celková miera nezamestnanosti a očakáva sa, že v niektorých krajinách EÚ presiahne 30 %. Odborná príprava by sa mala zamerať na znalosti a zručnosti, po ktorých je najväčší dopyt.

Mladí a nezamestnaní by mohli ostať produktívni aj vďaka väčšej podpore pre začínajúcich podnikateľov.

Návrh odporúčaní pre firmy na Slovensku

Personálne agentúry hlásajú dve protichodné tendencie svojich klientov. Na jednej strane niektoré výrobné podniky, ktoré znižujú výrobu, prednostne prepúšťajú agentúrnych zamestnancov, čo je oveľa jednoduchšie ako rozviazať trvalý pracovný pomer. Na strane druhej sú firmy, ktoré výrobu neznižujú, ale nie sú si isté, aký bude ďalší vývoj ekonomiky, a tak dávajú prednosť práve agentúrnym zamestnancom, pretože táto pracovná sila je oveľa flexibilnejšia.

Firmy sa snažia šetriť, a to aj v oblasti human resources. Obmedzenie investícií sa týka hlavne náboru nových pracovníkov. Firmy uplatňujú dve riešenia, jednak znižovanie odmien, platov a benefitov, ale taktiež prepúšťanie drahejšej pracovnej sily. Úspory v oblasti ľudských zdrojov sa však nemusia vzťahovať len na obmedzovanie pracovných pozícií. Tie si najlepšie udržia lojálni zamestnanci, ktorí pracujú v jednej firme čo najdlhšiu dobu. Zamestnanci si to uvedomujú, ako je vidieť zo znižujúcej sa fluktuácie. Aj stálych a lojálnych zamestnancov,

ktorí o svoje miesto neprídu, sa ale úsporné opatrenia dotknú, ktoré však predstavujú len dočasné spomalenie rastu priemerných miezd.

Ďalšia položka, ktorá sa dotkne zamestnancov je možné krátenie alebo dočasné prerušenie vyplácania benefitov, odmien a prémie. Firmy tak môžu usporiť nemalé financie. Zamestnávateľ by však mal citlivo vysvetliť situáciu zamestnancom, s tým, že tento postup aj im dáva určitú istotu, že o prácu neprídu. Obmedzenie výdavkov, ktoré sa priamo dotýkajú zamestnancov, je možné aj v oblasti ďalších benefitov (príspevky na dôchodkové poistenie, životné poistenie, zdravotné a relaxačné pobyty, príspevky na dovolenku, športové aktivity, kultúrne programy a pod.).

Efektívne riešenie v prípade, že si chce firma udržať svojich kvalitných zamestnancov, ale potrebuje obmedziť výdaje, je obsadiť nižšie pozície zamestnancami, ktorí zaujímajú vyššie miesta. Špičkoví pracovníci sa hľadajú náročnejšie, dlhšiu dobu a ich zaškolenie je výrazne drahšie ako u tých na nižších či stredných pozíciách. Toto dočasné opatrenie môže priniesť výhody obidvom stranám: zamestnanec má istotu pracovného miesta a zamestnávateľ nestratí ani zamestnanca, ani investície, ktoré do neho vložil, a navyše ušetrí na prijímaní nových pracovných síl.

Ďalšie možné úspory sa však nemusia týkať len interných zamestnancov, ale taktiež externých, či dokonca outsourcovaných služieb a oblastí, čiastočných obmedzení investícií do PR a reklamy, oblasti inovácií a to vo všetkých zložkách podnikového fungovania.

Európske služby zamestnanosti (EURES) na Slovensku

Od vstupu SR do EÚ, teda od 1. mája 2004 začala aj na Slovensku fungovať sieť EURES. Uchádzači v nej môžu nájsť databázu voľných pracovných miest, ktoré sú k dispozícii vo všetkých členských krajinách EURES. Súčasťou siete je všetkých 27 členských krajín EÚ, kandidátske krajiny i krajiny Európskeho ekonomického priestoru - Nórsko, Island, Švajčiarsko a Lichtenštajnsko. Poskytuje aj informácie o pracovnom trhu ďalších krajín, ktoré sú pre Slovákov zaujímavé.

Systém EURES je zameraný na uľahčovanie voľného pohybu pracovných síl v rámci krajín Európskeho ekonomického priestoru (krajiny EÚ + Nórsko, Island, Švajčiarsko, Lichtenštajnsko). Má slúžiť nezamestnaným i záujemcom, ktorí si hľadajú prácu v zahraničí. Partnermi tejto siete sú verejné služby zamestnanosti jednotlivých krajín, odborové a zamestnávateľské organizácie. Partnerstvo koordinuje Európska komisia.

Sieť EURES pre uchádzačov o zamestnanie poskytuje:

- informácie o voľných miestach v jednotlivých členských krajinách, o prechodných obdobiach, o trhoch práce v jednotlivých krajinách;
- asistenčné služby pri hľadaní si zamestnania. EURES pracujú s databázou voľných pracovných miest a životopisov uchádzačov o zamestnanie. Pracuje sa i na vytvorení systému automatického párovania voľných pracovných miest a vhodných životopisov;
- poradenské služby pri tvorbe žiadostí o zamestnanie, poradenstvo pre klientov v prihraničných oblastiach.

Pre zamestnávateľov EURES poskytuje pomoc pri hľadaní zamestnanca zo zahraničia.

Záver

Trvanie krízy je stále veľkou neznámou. Akým smerom sa bude situácia na Slovensku uberať, nevie jednoznačne povedať nikto. Podľa niektorých ekonómov je úplné dno už za nami, podľa iných nás ešte len čaká. Európska únia očakáva dno krízy až v treťom kvartáli. Niektoré indikátory naznačujú, že mierne zlepšenie by malo prísť v druhej polovici tohto roka. Počet ľudí bez práce na Slovensku však zatiaľ len porastie.

Literatúra

- [1] METODIKA ŠU SR . 2009 [Online]. Dostupné na: <http://portal.statistics.sk>
- [2] NEZAMESTNANOSŤ. Demografia, vzdelanie a životná úroveň [online]. [s.a.] Dostupné na: <http://www.sazp.sk>
- [3] ZAMESTNANOSŤ A SOCIALNA POLITIKA. 2009. [online] Bratislava, Mesačník ústredia práce, socialných vecí a rodiny a ministerstva práce ,socialných vecí a rodiny SR, Dostupné na: <http://www.upsvar.sk>
- [4] Denník Hospodárske noviny
- [5] Moderní řízení. Časopis vydavatelstva Economia.