

ABSENCIA PRACOVNEJ SILY V PODNIKU

Patrik Bulko

ABSTRACT

The current changes in the labor market in conditions of Slovak republic require the personnel departments as same as departments of human resources to respond operationally to current situation, following the workforce employment. In this paper, we point on the trend of absent qualified and highly educated workforce in the enterprises. In the introductory part of this paper, we will present the basic characteristics of labor market. Subsequently, we will publish a survey of the perception of the current situation on the labor market via employers statements, as same as results of our survey related to motives of emigrating of higher education institutions graduates. This paper will also contains the characteristic of the main goal and using methods.

KEY WORDS

Labor market. Qualified workforce. Emigration.

JEL CLASSIFICATION

I20, J64, J21.

ÚVOD

Trh práce v podmienkach Slovenskej republiky sa od roku 2009 resp. 2010, kedy plne vypukla globálna hospodárska kríza značne zmenil. Miera nezamestnanosti sa neustále znižuje, ekonomická výkonnosť krajiny meraná prostredníctvom hrubého domáceho produktu naopak rastie. Uchádzači o zamestnanie majú neopakovateľnú príležitosť k seba uplatneniu sa na trhu práce, nakoľko ponuka práce je v mnohých regiónoch nepriamoúmerná dopytu po práci. Práve tu však nastáva súčasný problém. Mnoho firiem a podnikateľských subjektov poukazuje na nízku vzdelanosť či kvalifikovanosť voľnej a dostupnej pracovnej sily. Zamestnávateľia, chciac zvýšiť svoju konkurencieschopnosť na trhu práce prijímaním zamestnancov s vlastníctvom ľudského kapitálu sa stretávajú s absenciou práve tohto typu pracovníkov. Štrukturálne obmedzený trh práce v súčasnosti neposkytuje zamestnávateľom možnosti, ktoré by uspokojili ich potreby, čoho dôsledkom sa musia utiekať k rezervným riešeniam, a teda prijímaniu či hľadaniu kvalifikovanej a vzdelanej pracovnej sily za hranicami Slovenskej republiky.

V nadväznosti na analýzu hlavných trendov ekonomického vývoja môžeme jednoznačne sledovať vzájomné pôsobenie indikátorov v nadväznosti na migráciu pracovnej sily (Vojtovic, Krajnakova, 2013). Aké sú dôvody tohto súčasného fenoménu? Ako hodnotia súčasný stav na trhu práce zamestnávateľa? Aké sú dôvody stále sa zvyšujúcej miery emigrácie vzdelaných absolventov vysokých škôl do zahraničia? Práve na tieto otázky budeme hľadať odpovede v uverejnenom príspevku.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

Trh práce je miesto, s ktorým počas svojho života prichádza do kontaktu každý človek. Podľa Rievajovej a kol. (2006) je pracovný trh miesto, resp. priestor, v ktorom dochádza ku vzájomnej interakcii medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Na túto interakciu pôsobia mnohé faktory, predovšetkým tie, ktoré rozhodujú o tom, či ide o dokonalý alebo nedokonalý konkurenčný trh, poprípade, aká je príčina nedokonalkej konkurencie, nakoľko o dokonalom konkurenčnom trhu hovoríme iba v oblasti čisto teoretickej abstrakcie.

Podľa Ivanovej a kol. (2009) vstupujú na trhu práce do vzájomnej interakcie domácnosti, ktoré ponúkajú na pracovnom trhu tú najdôležitejšiu zložku – a tou je práca. Predstavujú pracovnú ponuku. Druhým subjektom na trhu práce sú firmy, ktoré naopak zložku „práca“ nakupujú, pretože bez práce nedokážu poskytovať služby, resp. nedokážu vyrábať výrobky. Predstavujú dopyt po práci. Štát, ako ďalší subjekt trhu práce jednoznačne ovplyvňuje fungovanie pracovného trhu ako na strane ponuky, tak i na strane dopytu. Vytvára právny rámec a svojimi ekonomickými nástrojmi pracovný trh ovplyvňuje. Odbory pôsobia na trhu práce značne odlišne. Ako regulátor zmieneneho trhu zastupujú zamestnancov pri ich vyjednávaní a vzájomnej komunikácii so zamestnávateľmi.

V nadväznosti na uvedené možno považovať za príznačne najdôležitejší práve faktor práca, ktorého nositeľom je v tomto prípade pracovná sila, ktorá sa na trhu objavuje v určitej charakteristickej štruktúre.

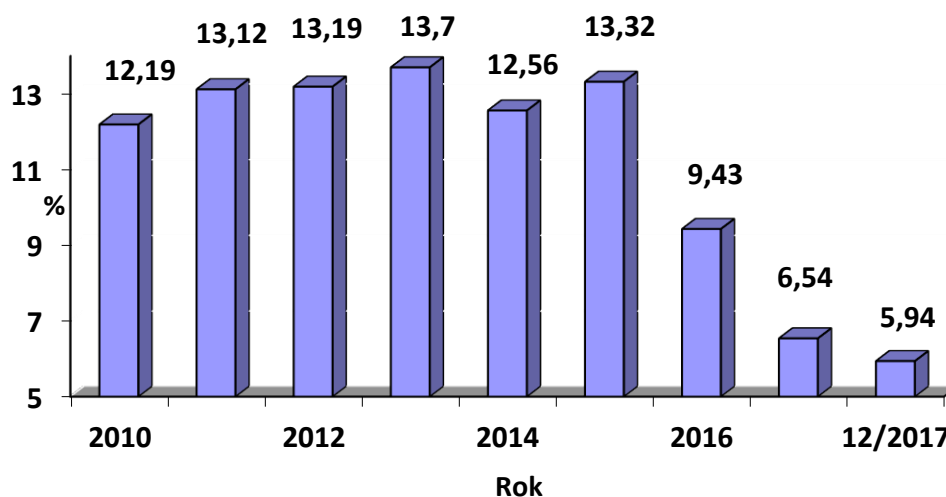
Ľudský faktor možno vnímať ako jeden z najdôležitejších aspektov pracovného trhu, nakoľko práve ľudské správanie tvorí a formuje tento trh v nezanedbateľnej miere. Podľa Habánika a kol. (2014), je súčasná spoločnosť determinovaná stálymi zmenami, ktoré vyúsťujú z nezastaviteľného ako vedeckého tak i technického pokroku, čím sa extrémne zvyšuje opodstatnenosť ľudskej práce. V mnohých situáciách a prípadoch ide nielen o zvyšovanie fyzickej ľudskej práce, naopak, dôležitý je i rast „duševná“, vo forme ako myslenia, tak i získavania vedomostí či schopnosti zhmotniť tieto poznatky. Práve preto možno ľudský faktor považovať za nenahraditeľný aspekt, ktorý je veľmi dôležitý pri tvorení inovatívnych a nových hodnôt v makroekonómii. Pri definovaní potreby ľudského faktoru, vo forme ľudského kapitálu, je nutné poznamenať, že nositeľom práce je práve

človek, ktorý zhmotňuje veľkú časť svojich fyzických a psychických schopností. Ľudský kapitál potom možno vnímať ako súhrn poznatkov a znalostí, ktorý ľudia poskytujú a ktorým disponujú. Ľudský kapitál je preto najcennejším ale i najvýznamnejším ekonomickým prostriedkom spoločnosti. Okrem toho, že je dôležitý pri konkurenčnom boji, vplýva i na samotný ekonomický rast podniku, ktorého je súčasťou.

1.1 Absencia kvalifikovanej pracovnej sily v podniku

V období posledných rokov môžeme v podmienkach Slovenskej republiky sledovať trend znižujúcej sa miery nezamestnanosti. V roku 2017 sa prvýkrát v dejinách samostatnej Slovenskej republiky podarilo namerať hodnotu nezamestnanosti nižšiu než 6 percentuálnych bodov.

Graf 1 Miera evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike vyjadrená v %



Prameň: Vlastné spracovanie podľa UPSVAR (2018).

Znižujúca sa miera nezamestnanosti a zvyšujúci sa hrubý domáci produkt vrhá pozitívne svetlo na výkonnosť ekonomiky resp. hospodárstva ako celku. Nutné je však uviesť i odvrátenú stranu tohto „fenoménu“. Firmy a podniky v rámci Slovenskej republiky už isté obdobie pociťujú nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Osoby, ktoré sú vo väčšine prípadov vysokoškolsky vzdelané odchádzajú za prácou do zahraničia. Podľa údajov zo štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚSR, 2018), emigrovalo do zahraničia v nadväznosti na lepšie pracovné podmienky v roku 2016 viac ako 24.000 vysokoškolsky vzdelaných osôb, čo je o 13.300 osôb viac ako v roku 2012, kedy počet emigrujúcich absolventov dosiahol počet 10.700 osôb.

V nadväznosti na absenciu kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce Slovenskej republiky uvádzame taktiež výskum renomovanej spoločnosti McRoy (2017). Personáloporadenská spoločnosť pripravila projekt s názvom Job Market Rating, ktorého ambíciou je diagnostikovať kondíciu slovenského trhu práce na kvartálnej báze. Do tohto pravidelného prieskumu sú zapojené spoločnosti (významní zamestnávateľi ale i menšie firmy z oblasti výroby, strojárenského a automobilového priemyslu) z celého Slovenska.

Cieľom projektu je zistiť názor manažérov ľudských zdrojov a taktiež predstaviteľov spoločností pôsobiacich na Slovensku, týkajúci sa stavu trhu práce z hľadiska dostupnosti pracovnej sily, kvalifikovanosti pracovnej sily, nákladov na pracovnú silu, ale i fluktuácie zamestnancov, legislatívneho prostredia týkajúceho sa zamestnanosti, plánov prijímať/prepúšťať zamestnancov v najbližšom období. Aktuálna hodnota Job Market Ratingu v 4. kvartály roku 2017 je na úrovni 44,6 bodu. Hodnotiacia škála predstavuje rozpätie od 0 do 100 bodov.

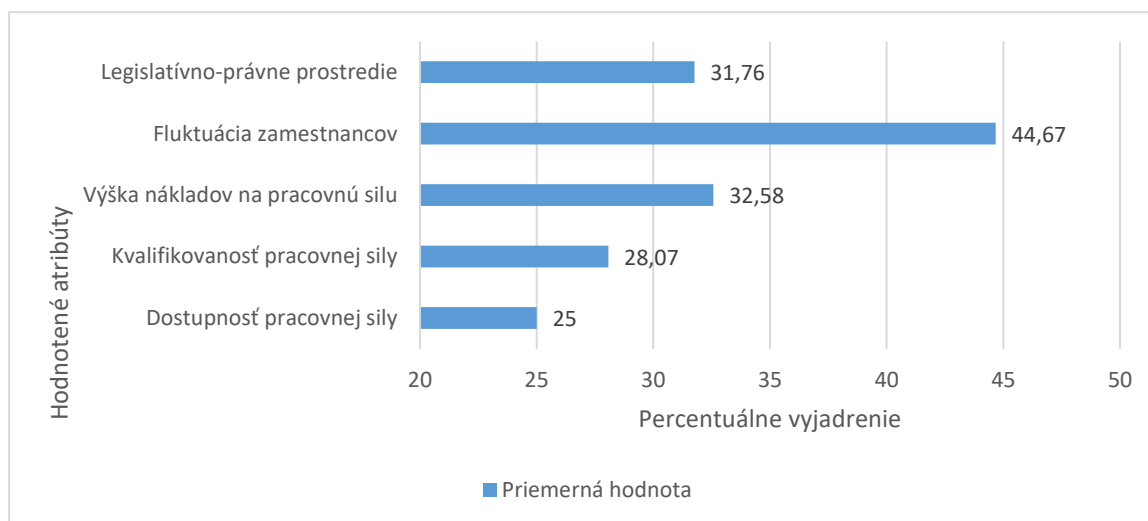
Tabuľka 1 História Job Market Ratingu

Kvartál	Rok	Rating (uvedený v %)
Q4	2017	44,6
Q3	2017	46,8
Q2	2017	46,5
Q1	2017	46,0
Q4	2016	46,4

Prameň: Vlastné spracovanie podľa JMR McROY (2018).

Podľa uvedenej tabuľky 1 možno vysloviť záver, že po prvýkrát v histórii merania dosiahol rating nižšiu hodnotu ako 45%, čo znamená, že kondícia trhu v podmienkach Slovenskej republiky je negatívna. V nadväznosti na toto tvrdenie uvádzame jednotlivé hodnotenia atribútov a ich aktuálnu kvalitu, ktorú hodnotili HR manažéri resp. predstavitelia jednotlivých spoločností či podnikov.

Graf 2 Priemerné hodnotenie atribútov trhu práce na škále od 1 (výborný) – 5 (nedostatočný) v 4. kvartály 2017



Prameň: Vlastné spracovanie podľa JMR McROY (2018).

Graf 2 poukazuje na hodnotenia manažérov ľudských zdrojov resp. predstaviteľov jednotlivých spoločností na rad atribútov ovplyvňujúcich trh práce. Ako možno vidieť, jednotliví dotazovaní vyjadrili presvedčenie, že výška nákladov na pracovnú silu je „dobrá“ resp. „dostatočná“ čo potvrdilo takmer 60% opýtaných priemerným hodnotením 32,58%. Fluktuáciu zamestnancov hodnotia percentom zjavne vyšším (44,67%), čo v praxi znamená takmer priemernú spokojnosť resp. nespokojnosť s mierou fluktuácie zamestnancov. Legislatívno-právne prostredie je hodnotené priemernou mierou 31,76%, čo znamená, že toto prostredie je hodnotené negatívne. Pre potreby našej práce však bližšie poukážeme na hodnotenie dostupnosti pracovnej sily resp. kvalifikovanosti pracovnej sily.

Tabuľka č.2 Dostupnosť pracovnej sily

	Výborná	Chválitebná	Dobrá	Dostatočná	Nedostatočná
Dostupnosť pracovnej sily	0,82%	4,10%	29,51%	25,41%	40,16%
Dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily	0,00%	5,74%	31,15%	32,79%	30,33%

Prameň: Vlastné spracovanie podľa JMR McROY (2018).

Tabuľka č.2 poukazuje na hodnotenia HR manažérov resp. predstaviteľov podnikov v nadväznosti na hodnotenie dostupnosti pracovnej sily. Na základe spracovania prieskumu možno vysloviť záver, že zamestnávateľa v súčasnosti považujú dostupnosť pracovnej sily za nedostatočnú. Tento fakt súvisí s neustále sa zvyšujúcim počtom zamestnaných, resp. s klesajúcou mierou nezamestnanosti, kedy kreatívni, inovatívni, či perspektívni pracovníci svoje pozície priebežne nachádzajú, čoho výsledkom je kreovanie takej štruktúry pracovnej sily, ktorú zamestnávateľa už viac nepovažujú za dostačujúcu, čoho dôsledkom je absencia pracovnej sily v podniku resp. v hospodárstve ako takom. Alarmujúca je taktiež dostupnosť kvalifikovanej či vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily, ktorú hodnotia zamestnávateľa na úrovni len 28,07%. Podľa údajov ŠÚSR (2018) emigruje za prácou do zahraničia každoročne viac ako 20.000 absolventov vysokých škôl. V roku 2016 bol počet emigrujúcich absolventov dokonca na úrovni 24.000. Práve z tohto dôvodu sme hľadali prostredníctvom vyjadrení absolventov vysokých škôl hlavné subjektívne motívy emigrujúcich absolventov. Výsledky tohto prieskumu uvedieme v 3. časti tohto príspevku.

2 CIEĽ A METÓDY

Cieľom tohto príspevku je charakterizovať súčasný stav na trhu práce v dôsledku ktorého dochádza k absencii vzdelanej a kvalifikovanej pracovnej sily v podnikoch.

Pri písaní príspevku sme v prvej etape metódou bibliografického prieskumu charakterizovali trh práce a jeho základné špecifiká. Pri realizácii výskumnej časti sme v prvej fáze metódou analýzy a syntézy spracovali výsledky prieskumu spokojnosti zamestnávateľov s aktuálnou situáciou na trhu práce. Prostredníctvom grafov a tabuliek sme sprehľadnili zistené, výsledkom čoho sme mohli vysloviť závery týkajúce sa subjektívneho hodnotenia aktuálnej situácie. V poslednej fáze výskumnej časti sme dotazníkovým zisťovaním hľadali odpovede týkajúce sa subjektívnych motívov pracovnej migrácie vysokoškolsky vzdelaných osôb. Dotazníkového zisťovania sa zúčastnilo celkovo 110 respondentov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním prvého, druhého ale i tretieho stupňa, ktorí emigrovali za prácou do zahraničia. Návratnosť dotazníkov bola na úrovni 100%, nakoľko zber údajov prebehol osobnou distribúciou resp. elektronicky. Analýzou odpovedí jednotlivých respondentov sme dospeli k záverom, ktoré uvádzame v nasledujúcej časti tohto príspevku.

3 VÝSLEDKY A DISKUSIA

Nakoľko sme v predošlých častiach príspevku charakterizovali aktuálnosť problematiky absencie pracovnej sily v podniku (predovšetkým kvalifikovanej či vysokoškolsky vzdelanej), prostredníctvom vyjadrení absolventov vysokých škôl prvého, druhého ale i tretieho stupňa emigrujúcich do zahraničia poukážeme na hlavné subjektívne motívy ovplyvňujúce takéto správanie.

Tabuľka č.3 Štruktúra respondentov (absolventov vysokoškolského štúdia)

Pohlavie	Muž	46 osôb
	Žena	64 osôb
Vek	21-23 rokov	13 osôb
	24-25 rokov	13 osôb
	26-29 rokov	32 osôb
	30-43 rokov	44 osôb
	Viac ako 40 rokov	8 osôb
Stupeň vysokoškolského vzdelania	1.stupeň vysokoškolského vzdelania	33 osôb
	2.stupeň vysokoškolského vzdelania	66 osôb
	3.stupeň vysokoškolského vzdelania	11 osôb

Prameň: Vlastné spracovanie podľa dotazníkového zisťovania (2018).

Dotazníkového zisťovania (tabuľka č.3) sa zúčastnilo 110 respondentov, ktorí odpovedali na rad otázok týkajúcich sa motívov emigrácie do zahraničia. V nadväznosti na náš príspevok uvidíme štatistickú analýzu nosnej otázky, a síce „Aký bol najdôležitejší motív pri rozhodnutí sa pre emigráciu za prácou do zahraničia?“

Tabuľka č.4 Subjektívne motívy pre pracovnú emigráciu

	Motív emigrácie za prácou	
	Početnosť	%- ne vyjadrenie
Získanie nezávislosti (vzt'ahy, bývanie)	22	20,0 %
Nutnosť finančných prostriedkov	17	15,5 %
Túžba cestovať	10	9,1%
Nechcem zostať na území SR	12	10,9 %
Rodina pracuje/la v zahraničí	3	2,7 %
Priatelia pracujú/li v zahraničí	5	4,5 %
Som nezamestnaný/á na území SR	17	15,5 %
Manžel/ka, priateľ/ka sú zo zahraničia	15	13,6 %
Iné	9	8,2%

Prameň: Vlastné spracovanie podľa dotazníkového zisťovania (2018).

V tabuľke číslo 4 sme uviedli základné motívy, v dôsledku ktorých odchádzajú zo Slovenska osoby za prácou do zahraničia. Primárnym motívom je predovšetkým túžba občanov Slovenskej republiky získať nezávislosť. Okrem zmieneného sa vo väčšej miere opakovali odpovede poukazujúce na nutnosť finančných prostriedkov. V takmer 16 %-ách prípadov odchádzali respondenti do zahraničia najmä preto, že neboli na území SR zamestnaní, resp. si prácu nájsť nevedeli. V skupine „iné“ sa nachádzali tvrdenia týkajúce sa vyššej kvality pracovných podmienok v zahraničí, lepšieho zdravotného systému, zaujímavejšieho pracovného prostredia a v neposlednom rade i z dôvodu novej životnej výzvy.

- Absolventi tretieho stupňa štúdia v 45%-ách prípadov odchádzajú do zahraničia najmä preto, že za hranicami Slovenska žije ich manžel/ka;
- V prípade absolventov prvého stupňa štúdia je hlavným motívom túžba získať nezávislosť a postaviť sa na vlastné nohy;
- Takmer 46% respondentov, ktorí majú trvalé bydlisko v zahraničí migrovalo za prácou z dôvodu, že boli na území Slovenskej republiky nezamestnaní. V drvivej väčšine si vyberajú nemecky hovoriace krajiny;
- Osoby, ktoré sa primárne sťahovali za prácou do zahraničia z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov si vybrali ako cieľovú krajinu Nemecko (41 %);
- Až 83% osôb, ktoré uviedli ako hlavný motív pre odchod do zahraničia nechcuť zostať na území SR, pracujú resp. pracovali v odbore, ktorý vyštudovali;
- Túžbu po cestovaní vyjadrili ako hlavný motív migrácie predovšetkým ženy do 30 rokov, ktoré dosiahli vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.

ZÁVER

Ponúkaný príspevok jasne determinuje aktuálnu situáciu na trhu práce, poukazujúc na absenciu kvalifikovanej resp. vzdelanej pracovnej sily v podniku. Manažéri ľudských zdrojov resp. predstavitelia jednotlivých spoločností volajú po kvalifikovanej či vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sile, ktorej štruktúra je v súčasnosti nevyhovujúca. Ponuka a dopyt na trhu práce sa momentálne nachádza v absolútnej nerovnováhe, čo je možné vysvetliť aktuálnym tempom ekonomického rastu resp. výkonnosťou ekonomiky, kedy si dokážu osoby ochotné a schopné pracovať nájsť prácu jednoduchšie a rýchlejšie. Podľa ponúknutých výskumov možno vysloviť záver, že zamestnávateľia sa stále ťažšie vyrovnávajú s nedostatkom pracovnej sily na trhu prácu. Absenciu charakteristickej a štruktúrne vymedzenej pracovnej sily hodnotia zamestnávateľia dokonca rizikovejšie ako legislatívno-právne prostredie, či samotné

náklady na pracovnú silu. Okrem už poukázaných dôvodov absencie pracovnej sily nutno uviesť i ďalší faktor, vplyvajúci na túto situáciu, a síce, emigráciu absolventov vysokých škôl do zahraničia. Prieskum medzi absolventmi poukázal na hlavné motívy pre toto konanie. Nezanedbateľne dôležitým motívom pre pracovnú emigráciu je okrem získania nezávislosti i vnímanie cudziny a kvality pracovného prostredia či pracovných podmienok.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

DATAcube [Online] 2018. [cit 2018-02-04]. Dostupné na internete:
https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/Databases/DATAcube_sk/

HABÁNIK, J. a kol. 2014. Makroekonómia. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2014. 260 s. ISBN 978-80-8075-668-0.

IVANOVÁ, E. a kol. 2009. Ekonomická teória. Trenčín : Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2009. 368 s. ISBN 978-80-8075-421-1.

Job Market Rating [Online] 2018. [cit 2018-02-03]. Dostupné na internete:
http://www.mcroysgroup.com/sk/sk/riesenia_pre_klientov/job_market_rating

RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2006. Teória a politika zamestnanosti. Bratislava : EKONÓM, 2006. 286 s. ISBN 80-225-2263-5.

RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2009. Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava : EKONÓM, 2009. 272 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

VOJTOVIC, S., KRAJNAKOVA, E. 2013. Trends in Economic Growth and Unemployment in Slovakia. In: Advances in Intelligent Systems Research : International Conference on Education, Management and Social Science (ICEMSS): Aug 22-23, p.188-191. Tianjin, PEOPLES R CHINA. ISBN 978-90-78677-80-2

KONTAKT

Patrik Bulko

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Fakulta sociálno ekonomických vzťahov

Študentská 3, 911 50 Trenčín

patrik.bulko@tnuni.sk