

*Prof. Ing. Eva Rievajová*  
*PhD. Ing. Eva Pongráczová*  
Katedra Sociálneho Rozvoja a Práce, NHF,  
Ekonomická Univerzita v Bratislave

## **Trendy vývoja na slovenskom trhu práce a výzvy pre 21. storočie**

### ABSTRAKT

Globalizačné procesy ovplyvňujú vo výraznej miere národné trhy práce, problém zamestnanosti nadobúda nové dimenzie. Dôležitou sa stáva schopnosť pracovnej sily prispôbovať sa meniacim požiadavkám trhu práce, zdôrazňuje sa potreba reformy trhu práce so zameraním na zvýšenie pružnosti vo všetkých jeho aspektoch. K základným štrukturálnym črtám trhu práce v SR patrí vysoká úroveň dlhodobej nezamestnanosti, vysoká nezamestnanosť osôb s nízkym vzdelaním, vysoká nezamestnanosť mladých ľudí a veľké regionálne rozdiely. Napriek poklesu nezamestnanosti v priebehu posledných rokov je tento problém stále aktuálny. Pozitívnu zmenu je možné dosiahnuť posilnením politík zameraných na tvorbu pracovných miest, širokým uplatnením flexibility na trhu práce a zvyšovaním účinnosti opatrení aktívnej politiky trhu práce. Medziročný rast zamestnanosti sa prejavuje v odvetviach, ktoré profitujú z rastovej fázy ekonomického cyklu. Vznik nových pracovných miest vytvorených za pomoci zahraničných investícií je kompenzovaný reštrukturalizáciou a zvyšovaním efektívnosti.

### VÝVOJOVÉ TRENDY NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE

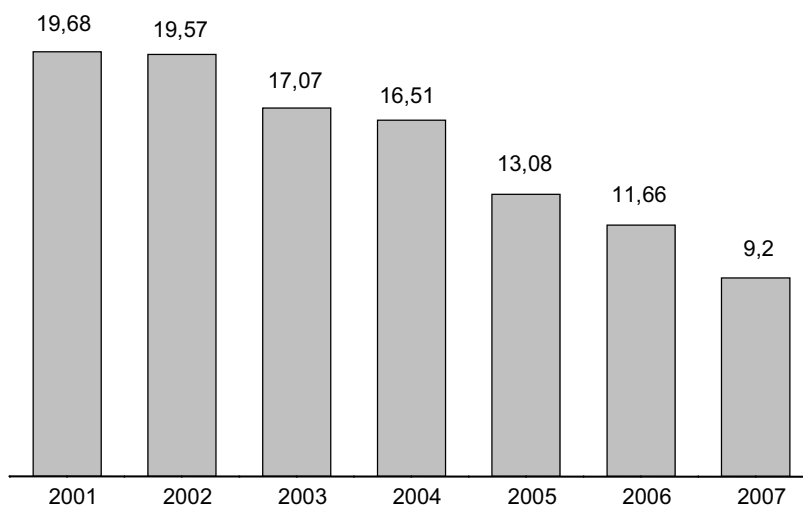
Úroveň zamestnanosti v ekonomike je determinovaná vzájomnou interakciou dopytu a ponuky na trhu práce. Trh práce v Slovenskej republike je dlhodobo v stave nerovnováhy a nezamestnanosť je jeden z najväznejších problémov spoločnosti. Predstavuje nevyužitú potenciálnu hodnotu ekonomiky a je sociálnym indikátorom, spojeným s takými spoločenskými javmi ako kriminalita, mentálne a fyzické zdravie, nepriaznivo vplýva na rodinný život, znamená stratu sociálneho statusu spojeného s nežiadúcimi sprievodnými javmi.

V miere nezamestnanosti naďalej pretrvávajú výrazné medziregionálne rozdiely. Mieru nezamestnanosti nad priemerom SR mali v roku 2005 až 4 kraje, pričom najvyššia bola v Košickom kraji 24,7%, ďalej to bol kraj Banskobystrický, Prešovský a Nitriansky. Najnižšiu mieru nezamestnanosti majú dlho-

dobu Bratislavský, Trnavský a Trenčiansky kraj, pričom rozdiel medzi Bratislavským a Košickým krajom v roku 2005 bol až 19,4%.

K základným štrukturálnym črtám trhu práce v SR patria:

- ponuka pracovnej sily prevyšuje dopyt po pracovnej sile,
- na trhu práce je v porovnaní s EÚ 25 o polovicu menej voľných pracovných miest,
- udržateľnosť existujúcich pracovných miest vykazuje klesajúcu tendenciu,
- vysoká úroveň dlhodobej nezamestnanosti,
- vysoká nezamestnanosť osôb s nízkym vzdelaním,
- vysoká nezamestnanosť mladých ľudí /20-24/ a starších /45-54/,
- veľké regionálne rozdiely v nezamestnanosti,
- extrémne vysoká nezamestnanosť rómskej národnostnej menšiny.



Graf č. 1. Miera evidovanej nezamestnanosti (február v %)

Zdroj: Psar.

Podľa aktuálnych štatistických údajov ÚPSVR SR v poslednom štvrtroku 2006 nezamestnanosť vo väčšom rozsahu postihla práve uchádzačov o zamestnanie starších ako 45 rokov, pričom ide o pracovnú silu, ktorá bude figurovať v pásme produktívneho veku ešte minimálne 17 rokov.

Slovenský pracovný trh vo vzťahu k segmentu pracovnej sily vo veku 15-24 rokov bol v roku 2006 charakterizovaný týmito ukazovateľmi:

- miera nezamestnanosti dosiahla 29,9%,
- miera zamestnanosti dosiahla 25,6%,
- viac ako polovica – 58,4% z mladých nezamestnaných bola dlhodobo nezamestnaná.

## Porovnanie miery nezamestnanosti (%)

| Krajina/Rok | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|
| SR          | 18,8 | 19,3 | 18,7 | 17,6 | 18,2 | 16,3 |
| EÚ 25       | 9,2  | 8,6  | 8,9  | 9,2  | 9,2  | 9,0  |

Zdroj: Eurostat.

K faktorom generujúcim nezamestnanosť mladých ľudí v SR patrí nesúlad nadobudnutého vzdelania a požiadaviek dopytu po práci. Školstvo nedostatočne reaguje na potreby trhu práce, produkuje zastaralé študijné odbory, nereaguje flexibilne na potreby trhu práce, absentuje predvídanie dopytu po práci. Pozitívne je však, že sa za posledné roky darí znižovať mieru nezamestnanosti mladých ľudí, čo je spôsobené najmä narastajúcim počtom vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí, ako aj opatreniami aktívnej politiky trhu práce (napr. absolventská prax). Neuspokojivou je skutočnosť, že dlhodobá nezamestnanosť nezaznamenala zmenu a udržiava sa na nezmenenej úrovni. Jednou z príčin tohto stavu je nedostatok pracovných miest pre menej vzdelaných pracovníkov. V roku 2000 sa miera dlhodobej nezamestnanosti dostala nad hranicu 10-tich percent, pod ktorú zatiaľ neklesla. Výraznejšie, ako kedykoľvek predtým, vystupuje do popredia potreba prepojenia potrieb praxe so vzdelávacím systémom, cieľená profesijná príprava pracovnej sily.

Štatistický úrad v správe o výsledkoch vývoja na 3. štvrťrok 2006 uvádza rast ekonomiky o 9,8% oproti 3. kvartálu 2005, čo sa prejavilo aj v raste zamestnanosti, ktorá oproti rovnakému obdobiu narástla o 3,8 percentuálneho bodu na 59,1% a predstavovala zapojenie do pracovného procesu 85,1 tisíc nových zamestnancov. V oblasti zamestnanosti prevláda pozitívny trend, ktorý odzrkadľuje rast zamestnanosti z úrovne 56,8% roku 2000 (zamestnanosť osôb v produktívnom veku) na úroveň 57,7% roku 2005.

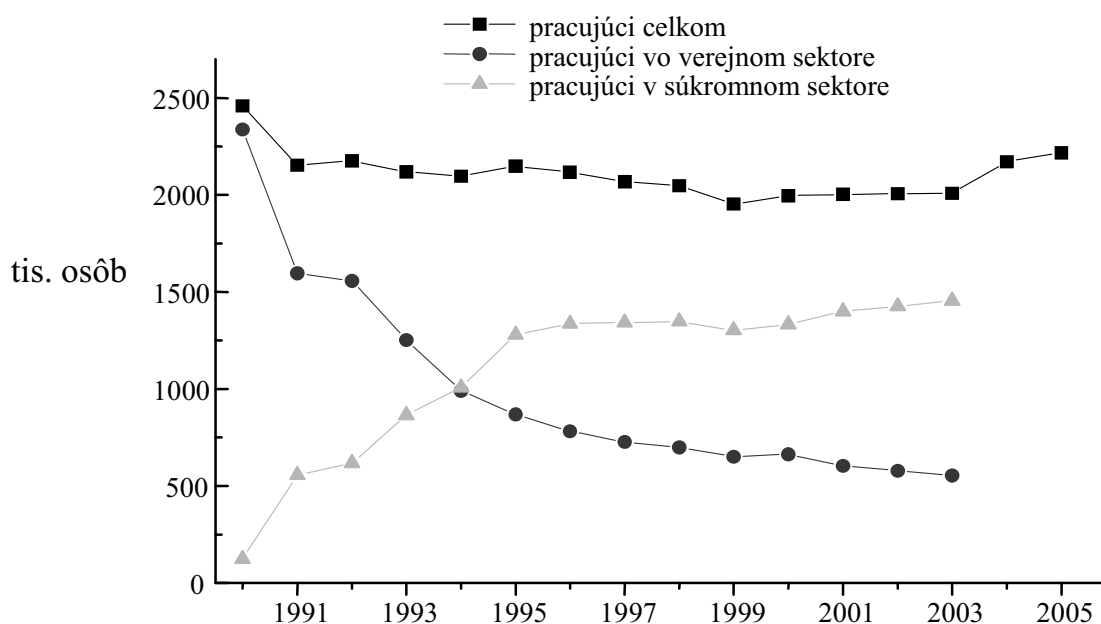
## Porovnanie miery zamestnanosti v EÚ 25 a v SR (v %)\*

| Krajina/rok         | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|
| EU 25               | 62,4 | 62,8 | 62,8 | 62,9 | 63,3 | 63,8 |
| Slovenská republika | 56,8 | 56,8 | 56,8 | 57,7 | 57,0 | 57,7 |

\*ide o podiel počtu zamestnaných vo veku 15-64

Zdroj: EUROSTAT.

V období 2000-2005 sa situácia na trhu práce v porovnaní s predchádzajúcim obdobím vyvíjala priaznivo. V roku 2000 sa zamestnanosť stabilizovala a začala postupne rásť. Trend rastu pokračoval až do konca sledovaného obdobia a v poslednom štvrťroku 2005 sa počet pracujúcich vyšplhal na historicky najvyššiu hodnotu. Paradoxom je, že hoci počet pracujúcich je na historickom maxime, miera zamestnanosti nedosahuje maximálne hodnoty. Dôvodom je zvyšujúci sa počet obyvateľov v produktívnom veku.



Graf č. 2. Zamestnanosť v hospodárstve SR

Spolu so zvyšovaním celkovej úrovne zamestnanosti sa uskutočňovali zmeny aj v jej štruktúre. Z celkového počtu zamestnaných osôb pracovalo v priemysle 29,3%, stavebníctve 9,5% a v sektore služieb 56,5%, čo značí pozitívny vývoj a priblíženie Slovenska štruktúrou zamestnanosti k vyspelým ekonomikám. Úroveň zamestnanosti podľa vzdelania poukazuje na výrazné prepojenie úrovne vzdelania s možnosťou uplatniť sa na trhu práce, ako aj na pokračujúcu tendenciu zlepšovania sa vzdelanostnej úrovne obyvateľstva. Medziročný pokles počtu pracujúcich zaznamenala len skupina pracujúcich so základným vzdelaním a učňovským vzdelaním. Najvýraznejší rast zamestnanosti zaznamenala skupina obyvateľov so stredným vzdelaním bez maturity a s vyšším odborným vzdelaním. A najvyšší podiel na zamestnanosti mali osoby s učňovským vzdelaním a úplným stredným odborným vzdelaním s maturitou. Naďalej pokračuje tendencia zvyšovania podielu a absolútneho počtu zamestnaných osôb v súkromnom sektore. Relatívne vysoký rast zaznamenala zamestnanosť slovenských občanov v zahraničí, keď sa ich počet zvýšil z 32,7 tis. osôb v roku 2005 na 158,1 tis. v roku 2006. Možnosť práce na kratší pracovný čas využíva za posledné roky len cca 2,2 – 2,9% pracujúcich.

Rast zamestnanosti ovplyvnilo predovšetkým niekoľko faktorov:

- Vysoký rast ekonomiky, ktorý vplýval na rast zamestnanosti.
- Lepšie podnikateľské prostredie. Tiež zmena v daňovom systéme, uskutočnená v roku 2004 spolu so vstupom SR do EÚ pozitívne ovplyvnila príchod firiem so zahraničnou majetkovou účasťou.
- Ďalším faktorom boli vyššie priame zahraničné investície (PZI). Práve v roku

2000, vďaka priaznivému investičnému prostrediu, začal masívnejší príliv priamych zahraničných investícií a o dva roky neskôr už podiel PZI na HDP dosiahol takmer tridsať percent.

- Okrem nárastu pracovných miest v domácej ekonomike pôsobil na zvyšovanie zamestnanosti aj nárast počtu osôb pracujúcich v zahraničí. Priama tvorba pracovných miest prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce.

Rok 2001 bol prelomovým rokom kedy bola prerušená niekoľkoročná tendencia poklesu zamestnanosti v SR. Od uvedeného roku až do roku 2005 bol zaznamenaný každoročne medziročný rast zamestnanosti na úrovni od 0,3% až 2,1% s najväčšou dynamikou v rokoch 2001 a 2005. V roku 2005 bol zaznamenaný medziročný rast zamestnanosti na úrovni 2,1% a v porovnaní s rokom 2003 bola zamestnanosť vyššia v priemere o 51,6 tis. osôb.

Napriek uvedeným pozitívnym zmenám vo vývoji celkovej miery zamestnanosti v SR nedosahuje jej úroveň priemernú hodnotu EÚ 25 (63,8%) a nožnice medzi rokom 2000 a 2005 sa roztvorili s 5,6 percentuálneho bodu v roku 2000 na 6,1 percentuálneho bodu v roku 2005 v indikátore miery zamestnanosti. Miera rastu HDP prevyšovala mieru rastu zamestnanosti.

Rastúcu tendenciu miery zamestnanosti zaznamenali aj osoby vo veku 55-64 rokov, avšak jej úroveň je ešte stále pod hodnotou priemeru EÚ-25. Na druhej strane miera zamestnanosti mladých zaznamenala v priebehu rokov 2003-2005 klesajúcu tendenciu. Uvedený pokles je spôsobený predovšetkým zvýšením podielu osôb v príprave na povolanie z uvedenej vekovej skupiny. Negatívnym javom je relatívny pokles miery zamestnanosti žien v období posledných 5 rokov.

Lisabonská stratégia stanovila cieľ dosiahnuť do roku 2010 celkovú mieru zamestnanosti zodpovedajúcu 70%, mieru zamestnanosti žien zodpovedajúcu 60% a mieru zamestnanosti starších pracovníkov 50%. Vymedzené ciele sú záväzkom a výzvou, na ktorú SR musí reagovať. V kontexte napĺňania týchto cieľov je treba hľadať rezervy v jednotlivých politikách.

Na rozsah a charakter dopytu po pracovnej sile vplýva viacero skutočností. V podmienkach SR dôležitým faktorom pri tvorbe pracovných miest sa v posledných rokoch stali investičné stratégie veľkých nadnárodných korporácií. Rastúci počet zahraničných investícií, predovšetkým v oblasti strojárskoho priemyslu /automobilový priemysel/ znamenal nárast dopytu po pracovnej sile v takej miere, že v súčasnosti je signalizovaný stav, keď potreby trhu v tomto segmente prevyšujú ponuku kvalifikovanej pracovnej sily. Zaznamenávame prehlbujúcu sa štrukturálnu nezamestnanosť, keď ponuka pracovnej sily nezodpovedá dopytu už vo viacerých segmentoch trhu práce.

Poznatky z vývoja posledných rokov ukazujú, že zahraničné investície zvýšili výkonnosť ekonomiky a jej orientáciu na export a znamenali nárast zamestnanosti. Zároveň si je treba uvedomiť skutočnosť, že príchod a pôsobenie zahraničných investorov je jednoznačne viazaný na výhodnosť alokácie výroby s do-

minantným záujmom výrazne redukovať výrobné náklady. Tento imperatív nepochybne zostane aj naďalej dominantným pri rozhodovaní zahraničných investorov o zotrvaní v krajine, resp. o relokácii výroby do krajín s nízkymi mzdovými nákladmi, ponúkajúcich výhodnejšie podmienky.

Ďalšou je skutočnosť, že výrazná orientácia SR na výrobnú monokultúru, s nárokmi na kvalifikovanú pracovnú silu stredne technickej úrovne, nemôže zodpovedať strategickým záujmom SR. Cieľom by malo byť zameranie úsilia na prechod od nákladovej konkurencieschopnosti na výrobu charakterizovanú vysokou pridanou hodnotou.

Vysoké odvodové zaťaženie stále vplýva na zamestnanosť pracovníkov s pomerne nízkym príjmovým potenciálom. Aktívna politika trhu práce je výrazne orientovaná na programy tvorby pracovných miest, ktoré sa však 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.

Na ekonomickú aktivitu a tým aj na situáciu na trhu práce bude pôsobiť niekoľko protichodných faktorov. V prospech znižovania ekonomicky aktívnych bude pôsobiť pokles obyvateľstva mladšieho ako 15 rokov a súčasné predlžovanie doby trvania štúdia. V prospech nárastu ekonomicky aktívneho obyvateľstva bude zase pôsobiť zvyšovanie veku odchodu do dôchodku.

#### VÝZVY PRE SLOVENSKÚ REPUBLIKU NA NAPŔNANIE LISABONSKEJ STRATÉGIE

Slovensko bolo do Lisabonského procesu zapájané prostredníctvom pridružovania sa k jednotlivým stratégiám a politikám únie, z čoho vznikla aktuálna potreba presnejšieho definovania záujmov Slovenskej republiky v rámci tohto procesu. V podmienkach SR bol zvlášť dôležitý moment, že makroekonomická stabilita je nevyhnutným predpokladom realizácie štrukturálnych reforiem a naopak rýchlosť postupu v týchto reformách je podmienená udržateľnosťou makroekonomickej stability. Reformné kroky v oblasti trhu práce vychádzali z viacerých koncepčných materiálov a súviseli s plnením hospodársko-politických kritérií EÚ. Išlo napríklad o Národné akčné plány zamestnanosti, Stratégiu reformy zamestnávania vo verejnom sektore, Stratégiu podpory rastu zamestnanosti na základe reforiem sociálneho systému a trhu práce, novelu Zákonníka práce z roku 2003 a podobne.

Slovenská republika podporuje ciele EÚ – vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú ekonomiku založenú na vedomostiach s väčšou sociálnou súdržnosťou a s vyššou mierou zamestnanosti. Na priblíženie sa týmto cieľom bol prijatý Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004-2006 s radom opatrení a boli nastavené štrukturálne reformy.

Lisabonská stratégia pre Slovensko bola prijatá vo februári 2005 pod názvom Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010. Vychádza z obnovenj Lisabonskej stratégie a predpokladá zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti Slovenska uskutočnením nevyhnutných štrukturálnych reforiem a vytváraním podmienok pre rozvoj tzv. znalostnej ekonomiky. Je zameraná na tie oblasti, ktoré sú najdôležitejšie pre rozvoj konkurencieschopnosti Slovenska, a to:

- úspešné dokončenie štrukturálnych reforiem a udržanie ich výsledkov a
- systematické zameranie sa Slovenska na plnenie rozvojovej časti obnovenj Lisabonskej stratégie.

Medzi najdôležitejšie uskutočnené štrukturálne reformy patria najmä daňová reforma, reforma zdravotníctva, reforma sociálneho systému, reforma trhu práce, dôchodková reforma a reforma verejných financií.

Slovensko sa rozhodlo najpálčivejšie problémy riešiť ihneď a neodkladať ich riešenie do budúcnosti. Preto podľa odborníkov a politikov má dnes Slovensko najťažšiu časť Lisabonu už takmer za sebou. Keďže stratégia predstavená v tomto dokumente je prienikovou stratégiou hospodárskeho rozvoja Slovenska do roku 2010, musela byť neskôr plne premietnutá aj do všetkých ostatných dokumentov a iniciatív vlády už pre súčasné obdobie. Osobitne sa to týka využitia štrukturálnych fondov Európskej únie v programovacom období 2007–2013.

Dlhodobú konkurencieschopnosť sa na Slovensku predpokladá zabezpečiť hospodárskym rastom v štyroch oblastiach:

- ľudské zdroje,
- informačná spoločnosť,
- podnikateľské prostredie,
- veda, výskum a inovácie.

Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010, resp. Národná Lisabonská stratégia a štyri akčné plány na jej realizáciu boli použité ako základ pre vypracovanie Národného programu reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 až 2008. Hlavným cieľom Národného programu reforiem bolo priblíženie sa k dosiahnutiu životnej úrovne najvyspelejších štátov EÚ prostredníctvom rýchleho a udržateľného hospodárskeho rastu.

Rovnako ako Národná lisabonská stratégia aj Národný program reforiem stojí na dvoch pilieroch:

- dokončenie štrukturálnych reforiem a udržanie ich výsledkov,
- rozvoj znalostnej ekonomiky.

Štruktúra Národného programu reforiem sa sústreďuje na tie oblasti, ktoré najviac prispievajú k rozvoju nového potenciálu slovenskej ekonomiky, k rozvoju znalostnej ekonomiky a k zamestnanosti: makroekonomická politika, politika zamestnanosti, mikroekonomická politika. V rámci politiky zamestnanosti je koncentrovaná pozornosť na štyri oblasti:

- moderná vzdelávacia politika,
- dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti,
- vyrovnanie sa s demografickými zmenami,
- sociálna inklúzia.

Hlavným cieľom hospodárskej politiky je dosiahnuť vysoký rast ekonomiky, preto je nutná dobrá koordinácia navzájom prepojených makroekonomických politík, ako sú: fiškálna politika, menová a kurzová politika, politika trhu práce a štrukturálne politiky.

Hlavným strednodobým cieľom na trhu práce je zvyšovanie zamestnanosti o 1% až 2% ročne. Popri tom naďalej zostáva dôležitým cieľom zníženie štrukturálnej miery evidovanej nezamestnanosti do roku 2010 pod úroveň 10%. Rast zamestnanosti je viazaný na lepšie podnikateľské prostredie, zvyšovanie flexibility trhu práce a zvyšovanie záujmu o prácu. Politiky na zvyšovanie zamestnanosti sú založené predovšetkým na podpore medziregionálnej a cezhraničnej práce a modernizácii služieb zamestnanosti. Na to, aby sa zamestnanosť mohla zvyšovať, je potrebné dobre nastaviť podmienky tak pre dopyt, ako aj ponuku práce.

Európska komisia vo svojej Správe o pokroku v implementácii Národného programu reforiem SR na roky 2006–2008 pozitívne hodnotí rast zamestnanosti posilnený daňovými stimulmi, opatrenia pre mobilitu pracovných síl, určité zlepšenie v službách pre znevýhodnené skupiny, práce na reforme vysokoškolského vzdelávania súbežne s novými opatreniami pre podporu využívania informačných a komunikačných technológií a integráciu znevýhodnených detí do vzdelávacieho systému. Za najslabšie oblasti a najväčšie priority označila Európska komisia oblasť výskumu, vývoja, inovácií a vzdelávania – v ktorých absentuje jasná stratégia a priority. Zvýšené aktivity si vyžaduje proces zlepšovania zručností uchádzačov o prácu a presadzovanie celoživotného vzdelávania v súlade s potrebami trhu práce. Väčšie úsilie bude potrebné venovať redukcii dlhodobej nezamestnanosti, zvlášť medzi marginalizovanými skupinami vrátane rómskej menšiny.

Pre pokračovanie v naplňaní stratégie EÚ v podmienkach SR považujeme za nevyhnutné zamerať sa predovšetkým na tieto štyri oblasti:

### **1. Rast vedomostného potenciálu**

- prioritné investovanie do ľudského kapitálu,
- polozenie dôrazu na výraznú podporu vedy a výskumu, s cieľom vygenerovať pre budúcnosť akcelerátory rastu slovenskej ekonomiky /s uplatnením kritéria efektívnosti namiesto celoplošného rozptylu investícií do všetkých oblastí vedy/,
- vytvoriť koncepciu pre rozvoj vedy a techniky,



- previazanosť vzdelávania so svetom práce, prepojenie vzdelávacích inštitúcií podnikateľským prostredím, vytvorenie fungujúcej spätnej väzby s trhom práce,
- vytváranie podmienok pre rozvoj kvartálneho sektora spojeného s najvyššou zložitou prácou a uplatnením najkvalifikovanejšej časti ľudských zdrojov.

## **2. Posilnenie politík zameraných na tvorbu pracovných miest**

- dobudovanie komplexnej infraštruktúry ako zásadného predpokladu pre rozvoj menej rozvinutých regiónov,
- orientácia na zahraničných investorov s diverzifikovaným zameraním výrobných programov,
- stanovenie prioritnej orientácie SR vo vzťahu k sektorom, ktoré majú v podmienkach SR najoptimálnejšie predpoklady rozvoja,
- orientácia na vytváranie nových konkurencieschopnejších pracovných miest namiesto udržiavania starých pracovných miest.

## **3. Uplatnenie flexibility vo vzťahu k trhu práce**

- flexibility pracovnoprávných vzťahov,
- flexibility organizácie práce,
- flexibility pracovnej sily, priebežne si zvyšovať odbornú kvalifikáciu.

Problémom sa javí udržiavanie rovnováhy medzi flexibilitou a sociálnou istotou na trhoch práce. Do stretu sa dostáva záujem zamestnávateľov na vyššom stupni flexibility na trhu práce a záujmom zamestnancov na istote a stabilite zamestnania. Dosiachnutie rovnovážneho stavu, keď ekonomika udržiava vysokú zamestnanosť a ľudia sú motivovaní na získanie potrebných zručností, je ideálnym ale nie ľahko dosažiteľným stavom.

**4. Zvýšenie účinnosti opatrení aktívnej politiky trhu práce** dôrazom na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných a zavedenie opatrení na podporu priestorovej mobility.

V podmienkach Slovenska v oblasti politiky trhu práce do popredia vystupuje požiadavka, okrem systémovej previazanosti na jednotlivé národohospodárske politiky plne rešpektovať i potreby a impulzy odrážajúce reálnu situáciu na jednotlivých regionálnych trhoch práce. Naplnenie tohto cieľa predpokladá existenciu verejných služieb zamestnanosti na úrovni štandardov vyspelých krajín EÚ. V rámci politiky trhu práce do popredia vystupujú možnosti ďalšej demonopolizácie a privatizácie verejných služieb zamestnanosti, viacdrojové financovanie služieb zamestnanosti, ako i komplexné systémy evalvácie výkonnosti a kvality služieb zamestnanosti. V záujme dosiahnutia čo najvyššej efektívnosti vynakladaných prostriedkov je žiadúce, aby každé pripravované opatrenie aktívnej politiky trhu práce bolo posúdené z rôznych aspektov za účasti odborníkov, nezávislých expertov a tých subjektov, na ktorých sa bude opatrenie vzťahovať.

## LITERATÚRA

- Rievajová E. a kolektív [2006], *Teória a politika zamestnanosti*, Bratislava, Ekonóm.
- Trh práce včera, dnes a zajtra* [2006], Bratislava, Inštitút sociálnej politiky, MPSVR SR.
- Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010*, Bratislava, Ministerstvo financií SR, február 2005.
- Akčný plán trvalo udržateľného rozvoja v Slovenskej republike na roky 2005 až 2010*, Bratislava, Úrad vlády SR, jún 2005.
- Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 až 2008*, Bratislava, Ministerstvo financií SR, Úrad vlády SR, október 2005.
- Konvergenčný program Slovensku na roky 2005-2010* [2005], Bratislava, MF SR.
- Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia* [2007], Bratislava, MPSVR SR.

*Záver*

Očakávania a výsledky uplatňovania obnovenej Lisabonskej stratégie pre rast a zamestnanosť budú v rozhodujúcej miere závisieť od realizácie reformných procesov spôsobom, ktorý prinesie zvýšenie tempa hospodárskeho rastu s prevahou rastu tých jeho zložiek, ktoré prinášajú nové pracovné miesta a zamestnanosť. Pri presadzovaní lisabonskej stratégie je potrebné si uvedomiť, že sa jedná o vyrovnaný rozvoj troch prvkov: hospodárskeho rastu, sociálnej súdržnosti a trvalej udržateľnosti životného prostredia. Na to je zameraná podpora konkurencieschopnosti, vytváranie pracovných miest a uplatňovanie vhodnej environmentálnej politiky. Európska únia smeruje k vybudovaniu učiacej sa spoločnosti, pričom toto smerovanie má dva ciele: upevniť konkurencieschopnosť ekonomiky a eliminovať sociálne rozpory v spoločnosti.

Úspešná realizácia cieľov politiky zamestnanosti, ktoré sú súčasťou Národného programu reforiem vo všetkých štyroch oblastiach (moderná vzdelávacia politika, dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti, vyrovnanie sa s demografickými zmenami a sociálna inklúzia), môže byť i významným prínosom k rastu konkurencieschopnosti Slovenska. Na druhej strane zvýšenie zamestnanosti bude možné dosiahnuť len za predpokladu úspešného rozvoja ekonomickej konkurencieschopnosti. 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 nízkopríjmových skupín osôb, zosúlďovaním pracovného a rodinného života a opatreniami zameranými na zvyšovanie kvality ponuky práce, vrátane moderného vzdelávania. Takmer desaťročie je známy nízky vplyv štruktúry tvorby a použitia HDP a produktivity v slovenskej ekonomike na vytváranie pracovných miest a ich kvalitu. Vytváranie kvalitných pracovných miest a rast vzdelanostnej úrovne obyvateľstva, ako globálneho cieľa, je nevyhnutným prostriedkom spravodlivej globalizácie poskytujúcej príležitostí všetkým.

**Labour Market Trends in Slovakia and Challenges for the 21st Century***Summary*

The results of implementation of the renewed Lisbon Strategy for a growth and employment will depend on reform process, which will bring increased economic growth, new job opportunities and employment. While pursuing the Lisbon Agenda it is necessary to take into account three

elements: economic growth, social cohesion and environmental sustainability. The support for competitiveness, creation of new jobs and using of appropriate environmental policy are focused on development of these elements. The European Union aims to create a knowledge-based economy, to increase competitiveness and eliminate social differences.

The successful implementation of employment policy which is a part of a national reform program in all four fields (i.e. modern education policy, achievement of high employment rate, addressing the challenges of demographic change and social inclusion), can contribute towards increased Slovak competitiveness. On the other hand the increased employment will be possible if there is a successful development of economic competitiveness. The expected employment rate growth of 1% – 2% a year can be achieved through: development of knowledge-based economy, results of R&D, innovation, implementation of ICT, decreasing taxes and social contributions for low-income households, synchronization of work and family life, increasing quality of labour force including modern education. Slovak economy is known for its low efficiency as far as the structure of production, the usage of GDP and, finally, the productivity on job creation and its quality are concerned. The creation of qualitative job offers and the increased education level are considered to be necessary tools for providing equal chances under conditions of globalization.

## **Trendy rozwojowe na słowackim rynku pracy a wyzwania XXI wieku**

### *Streszczenie*

Rezultaty wykorzystania odnowionej Strategii Lizbońskiej dla wzrostu i zatrudnienia będą uzależnione od realizacji procesów reform, które doprowadzą do przyspieszenia wzrostu gospodarczego, powstania nowych miejsc pracy i zatrudnienia. Dążąc do realizacji Strategii Lizbońskiej należy sobie uświadomić, że łączy ona trzy elementy: wzrost gospodarczy, spójność społeczną i zachowanie środowiska naturalnego. Wsparcie konkurencyjności, tworzenie nowych miejsc pracy i realizacja odpowiedniej polityki środowiskowej skoncentrowane jest na rozwoju tych elementów. Unia Europejska dąży do tworzenia gospodarki opartej na wiedzy, do uzyskania konkurencyjności i eliminacji różnicowania społecznego.

Efektywna realizacja celów polityki zatrudnienia, które stanowią część Narodowego programu reform we wszystkich czterech jego obszarach (nowoczesna polityka edukacyjna, osiągnięcie wysokiej stopy zatrudnienia, sprostanie zmianom demograficznym i społeczne włączenie) może sprzyjać wzrostowi konkurencyjności Słowacji. Z drugiej strony, wzrastające zatrudnienie będzie możliwe przy założeniu, że nastąpi rzeczywisty rozwój konkurencyjności gospodarki. Oczekiwany wzrost zatrudnienia w granicach 1% – 2% rocznie może zostać osiągnięty w szczególności poprzez: rozwój gospodarki opartej na wiedzy, działalność B&R, innowacje, zastosowanie ICT, obniżenie podatków i obciążeń socjalnych gospodarstw domowych o najniższych dochodach, synchronizowanie pracy i życia rodzinnego, wzrost jakości zasobów ludzkich obejmujący nowoczesną edukację. Od niemal dekady znany jest wpływ nieefektywności struktury produkcji i wykorzystania PKB oraz niskiej produktywności gospodarki Słowacji na tworzenie miejsc pracy i ich jakość. Kreacja trwałych miejsc pracy i wzrastający poziom wykształcenia jako cel globalny stanowi niezbędny instrument zapewniania szans w uwarunkowaniach globalizacji.