

## **Dopyt po pracovnej sile zo strany zamestnávateľov v Bratislavskom a Trnavskom kraji: výsledky empirického prieskumu zamestnávateľov**

Súčasťou výskumného zamerania prvej etapy riešenia projektu FAMO bola realizácia reprezentatívneho prieskumu zamestnávateľských subjektov sídliačich v prihraničnom regióne Bratislava a Trnava. Jeho cieľom bolo zmapovať požiadavky a postoje zamestnávateľských organizácií z hľadiska dopytu po domácej a zahraničnej pracovnej sile v Bratislavskom a Trnavskom kraji. V rovnakom čase sa realizoval aj prieskum zamestnávateľských organizácií v prihraničných regiónoch Rakúska. V dotazníku, ktorý sa použil na zber údajov figurovali na rakúskej aj slovenskej strane identické otázky.

Zber údajov v súbore zamestnávateľov sa realizoval v prvom štvrtroku 2009. Reprezentatívny výberový súbor na Slovensku tvorilo 1774 zamestnávateľských subjektov z Bratislavského a Trnavského kraja.

### **Hlavné výskumné zistenia**

Väčšina zamestnávateľských subjektov v Bratislavskom a Trnavskom kraji zamestnávala zamestnancov na plný pracovný úväzok. Absencia plných pracovných úväzkov sa vyskytovala skôr v malých a veľmi malých podnikoch. Relatívne najviac využívaným nástrojom boli dohody mimo pracovného pomeru. Štvrtina zamestnávateľov z prihraničných regionov SR mala v čase realizácie prieskumu uzavreté dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce. Približne každý siedmy zamestnávateľ využíval zamestnávanie na čiastočný pracovný úväzok a 1,6% zamestnávateľských subjektov personálny lízing.

Na výsledkoch prieskumu sa odzrkadlilo ekonomické spomalenie, ktoré zasiahlo aj analyzované prihraničné regióny. Zaznamenaný bol nižší dopyt po pracovnej sile. Dopyt po pracovnej sile vyjadřilo v absolútnom vyjadření 195 zamestnávateľských subjektov, prevažne išlo o malé podniky. Najvyšší dopyt bol po pracovníkoch s vyššou kvalifikáciou.

Napriek vplyvom ekonomickej recesie, viac ako polovica oslovených zamestnávateľov z Bratislavského a Trnavského kraja predpokladala, že potreba pracovných síl podľa dosiahnutého vzdelania a kvalifikácie zostane v najbližších dvoch rokoch na pôvodnej úrovni.

V prípade voľných pracovných miest viac ako polovica predstaviteľov zamestnávateľov na otázku, ako by riešili nedostatok pracovných síl v podniku odpovedala, že by využili aktívny nábor pracovníkov doma. O presunutí celého podniku do zahraničia neuvažuje ani jeden zamestnávateľ.

Zamestnávatelia vo väčšine prípadov kládli vyššie požiadavky na kvalifikovaných pracovníkov ako na pomocných zamestnancov. Najviac boli zamestnávateľmi požadované tzv. „mäkké zručnosti“ (soft skills), a to tak u kvalifikovaných pracovníkov ako aj pracovníkov s nízkou, respektíve žiadnou kvalifikáciou

Väčšina zamestnávateľov sa prikláňala k názoru, že obsadenie voľných pracovných miest je veľmi problematické. Tento názor prevládala najmä v malých podnikoch do 20 zamestnancov. Najvýznamnejší dôvod problémov s obsadzovaním voľných pozícií je podľa zamestnávateľov nesúlady medzi štruktúrou voľných pracovných miest a kvalifikačnou štruktúrou uchádzačov o prácu

Najviac využívaným nástrojom nábora nových pracovníkov bol internet

Zamestnávatelia najmä z malých podnikov by uprednostnili domácich pracovníkov

Drvivá väčšina z celkového počtu zamestnávateľov, predovšetkým veľmi malých a malých podnikov, nezamestnávala pracovníkov z iných štátov. Zo zamestnávateľov, ktorí občianov

z iných štátov zamestnávali, najvyšší počet zamestnával pracovníkov z Čiech. O zamestnávanie pracovníkov z Čiech majú najväčší záujem zamestnávateľa aj v budúcnosti

Úvahy o obsadení voľných pracovných miest pracovníkmi z iných štátov sa týkali najmä pracovných pozícií, ktoré vyžadujú vyššiu kvalifikáciu. Miesta pre kvalifikovaných pracovníkov a pre zamestnancov s akademickým vzdelaním by zamestnávateľa v najvyššej miere obsadili pracovníkmi z Rakúska. Najčastejším dôvodom, pre ktorý by zamestnávateľa prijali pracovníkov z Rakúska je ich kvalifikácia (29,9%). Pre prijatie týchto pracovníkov hovorí podľa vyjadrenia zamestnávateľov aj spoľahlivosť (25,3%), správanie sa pri práci (24,9%) a jazykové znalosti. Najčastejším argumentom proti prijatiu pracovníkov z Rakúska, sú podľa zamestnávateľov mzdové náklady a sociálne náklady

Výsledky prieskumu potvrdili len čiastočné kooperačné a cezhraničné aktivity slovenských podnikov. Záujem o zahraničné aktivity bol determinovaný dopytom, teritoriálnym vymedzením pôsobnosti podniku ,veľkosťou podniku.

V čase realizácie prieskumu aktivity v zahraničí mal len každý dvanásť slovenský podnik a v Rakúsku každý štvrtý až piaty podnik. Nepočítané zahraničné podnikateľské aktivity slovenských podnikov sa zväčša realizujú tak, že sa doma vyrobené výrobky exportujú do zahraničia. Využíva sa aj výroba pobočkou buď priamo v cieľovej krajine, alebo pobočkou v tretej krajine s exportom do cieľovej krajiny. Menej je zaužívaná výroba zabezpečovaná kooperačným zahraničným partnerom.

Slovenské podniky z prihraničného regiónu VÚC BA a TT dosahujú zahraničný obrat najmä v okolitých krajinách (Česká republika, Rakúsko, Maďarsko, Nemecko a Poľsko. Len cca 7,5 % slovenských podnikov plánuje expanziu do krajín, kde ešte nemali zahraničný obrat, najmä do Česka a do Rakúska. Slovenskí podnikatelia ako motív zahraničnej expanzie uvádzali najmä „stúpajúci dopyt v cieľovej krajine“.

Nepočítané zahraničné aktivity slovenské podniky realizujú viac cez kooperácie (najmä zmluvné) než cez pobočky. Dôvodom je najmä znížiť náklady, využiť širší trhový potenciál v cieľovej krajine a reagovať na konanie konkurentov. Už menej sa vyskytuje motív priblížiť sa k zákazníkovi. Ak už si slovenskí podnikatelia vyberú kooperujúceho partnera v zahraničí, potom by viac uprednostnili menší podnik (do 49 zamestnancov), ktorý poskytuje služby alebo výrobu, prípadne zabezpečí odbyt či distribúciu. Naši podnikatelia sa aj v tomto obrátia na podniky najmä v okolitých krajinách (Česko, Rakúsko) a ešte na Nemecko. Spoluprácu s partnermi v zahraničí sťažujú slovenským podnikateľom najmä problémy s financovaním.

Do inovatívnych zahraničných kooperácií slovenské podniky vstupujú len v ojedinelých prípadoch. Dôvodom sú najmä chýbajúce informácie o potenciálnom zahraničnom kooperačnom partnerovi a absencia výskumno-vývojových aktivít podniku. Slovenské podniky udržiavajú inovačné kooperácie s podnikmi v zahraničí (v Čechách, v Rakúsku a Nemecku) skôr s dodávateľmi, prípadne s inými podnikmi vlastnej podnikateľskej skupiny s cieľom zlepšiť už existujúci produkt, prípadne uviesť inovovaný produkt na trh v cieľovej krajine a za účelom zníženia nákladov na inovácie, prípadne urýchlenia inovačného procesu.

Zamestnávateľa z prihraničných regiónov Slovenska nepovažovali v súčasnosti problematiku uplatňovania prechodných období v prístupe na rakúsky trh práce za kľúčovú oblasť záujmu. V samotnom rozšírení EÚ v roku 2004 videla viac ako polovica zamestnávateľov nové možnosti. Z hľadiska veľkosti podniku však vyššie šance v rozšírení videli väčšie podniky.

Zástupcovia zamestnávateľských subjektov vyjadrili vysokú mieru odmietavého postoja k vykonávaniu nelegálnej práce (93,2%). Väčšina respondentov z prihraničných regionov hodnotí výskyt nelegálnej práce ako veľmi nízky . Len každý pätnásty oslovený respondent (väčšinou vedúci personálnych útvarov) v poslednom roku zaregistroval ochotu pracovať bez pracovnej zmluvy. Za vyšší považujú výskyt nelegálnej práce v odvetviach poľnohospodárstva, informácií a komunikácie, pri poskytovaní odborných služieb , v stavebnom priemysle a obchode. Dôvodom nelegálnej práce je vysoká úroveň daní a poisťných odvodov.