

Ľudský kapitál – bariéry a šance rozvoja v podmienkach informačnej spoločnosti

Martina Porubčinová¹

This paper examines specific features of the human capital development in the information society. As different theoretical approaches show, changes in the content of the most required human knowledge, education and skills (human capital) become significant sign of the transition to the new societal type. In this paper we discussed the raise of the dynamics of the human capital. We followed both new opportunities and new barriers of the human capital development and also discussed the role of informal education in the development of soft skills as a part of human capital. As empiric findings show, social relevance of education is reflected in the individual and social proceeds of human capital in several ways. This paper concentrates to the rate of graduate unemployment which underlies the relation between the degree and the sort of education and the risk of unemployment on the labor market.

Key words: *human capital, information society, dynamics of labor market, informal education, social relevance of education*

1. Ľudský kapitál v podmienkach informačnej spoločnosti

Kľúčové znaky súčasnej spoločnosti ovplyvňujú spoločenské predpoklady rozvoja ľudského kapitálu v systéme vzdelávania, ako i jeho uplatňovania v praxi. Podľa významnej časti súčasných sociologických teórií, kľúčový rámec formovania ľudského kapitálu v súčasnosti podmieňujú kvantitatívne i kvalitatívne posuny v rámci informačného prostredia, ktoré spolu s premenami v organizácii spoločnosti vytvárajú predpoklady **vzniku**

¹ Mgr. Martina Porubčinová, PhD.

progmpor@savba.sk

Prognostický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava

Práca vznikla ako súčasť projektu VEGA č. 2/0059/10 Štrukturálna adaptácia malej otvorenej ekonomiky.

informačnej spoločnosti² ako nového spoločenského typu. Charakteristickými znakmi spoločenského prostredia v súčasnosti sú zmeny v podobe *nárastu informačnej výmeny*, kvantitatívne vyjadriteľnej nárastom počtu informácií v spoločenskom živote, *nárastu významu teoretického poznania a nárastu potreby spracovávať množstvo informácií*.³ Podľa teórie sieťovej spoločnosti, k významným znakom spoločnosti informačného typu patria i premeny v organizačnom usporiadaní v podobe vytvárania *spoločnosti sietí* na horizontálnom princípe.

V súvislosti so sledovaním spoločenských podmienok formovania ľudského kapitálu možno zdôrazniť, že záujem o rozvoj nového spoločenského systému v sociologickej literatúre, je sprevádzaný práve zvýšeným dôrazom na osobnosť človeka – v súčasnej spoločenskovednej teórii možno badať posun **záujmu od technológie k ľuďom a ich ľudskému kapitálu**, k schopnostiam, vlastnostiam a zručnostiam ľudí, ktorí ich využívajú v podmienkach nového sociálno-ekonomického systému.⁴ I v súčasnosti technologický entuziazmus pretrváva, záujem vedcov púta i problém *informatizácie práce, premeny povahy práce, ktoré si vyžadujú nárast adaptability a neustále obnovovanie a rozširovanie kvalifikácie ako súčasti ľudského kapitálu*.

Pojem **ľudský kapitál** patrí pri sledovaní rozvoja ľudskej osobnosti v podmienkach trhu práce ku kľúčovým pojmom v rámci vymedzenej problematiky. Meranie ľudského kapitálu a sledovanie súvislostí jeho rozvoja sa dotýka viacerých oblastí. Ako potvrdzujú empirické zistenia, tvorba poznania, zručností, vedomostí, relevantných pre ekonomickú aktivitu ovplyvňuje nielen výkonnosť v práci, znižuje riziko sociálnej exklúzie a zvyšuje výšku príjmu z pracovnej aktivity, ale vo výraznej miere ovplyvňuje **sociálne správanie**, čo zvyšuje efektivitu investovania do rozvoja ľudského kapitálu. Napríklad *individuálne preferencie, životné podmienky či spôsob rozhodovania na základe dostupných informácií v oblasti zdravia, humanity, životného prostredia, rodičovského správania podľa viacerých štúdií súvisia so vzdelaním*. Tieto sociálne zisky (napríklad v podobe lepšieho zdravotného stavu,

² Pojem informačná spoločnosť, spoločnosť informačného typu patrí k široko diskutovaným pojmom v súčasnosti. Ako uvádza Kelemen a kol., pojem **informačná spoločnosť** označuje vznik nového vedecko-technického a umelecko-kultúrneho terénu, vytvoreného vzájomným prienikom vedy, techniky, umenia, informačnej techniky, označuje svet a terén kyberkultúry a umenia nových médií. Kelemen, J. a kol. (2007), s.12

³ Webster, F. (2002)

⁴ Ak 80-te roky priniesli do sociologickej teórie i spoločenských diskusií predovšetkým dôraz na pokroky v oblasti mikroelektroniky (mikroelektronická revolúcia) a v nadväznosti na to na vízie toho čo nám majú IKT priniesť v budúcnosti – ako *koniec práce, vytvorenie spoločnosti voľného času, plne automatizovanú továreň*, súčasná teória sa viac zameriava na otázky *internetu, kyberspoločnosti, kyberkultúru vytvorenú IKT*. Medzi novo-sledované spoločensko-kultúrne témy patrí napríklad *problém elektronickej demokracie či problém komunity*. Webster, F. (2002), s. 32.

či nižšej miery kriminality) majú spätne vplyv i na ekonomickú výkonnosť krajiny a posilňujú i *sociálnu kohéziu v spoločnosti*.

Na rozdiel od ekonomických prístupov, ktoré pri analýze pojmu ľudského kapitálu kladú dôraz na *kognitívnu stránku jeho obsahu*, v sociologickom poňatí je predmetom analýzy komplexný, bohato štruktúrovaný obsah poznatkov, znalostí, schopností človeka.⁵,

V *sociologickej teórii* je pojem **ľudský kapitál** definovaný komplexne ako „*poznánie, zručnosti, kompetencie a iné charakteristiky jednotlivcov, ktoré sú relevantné pre ekonomickú aktivitu a sú stelesnené v ľuďoch žijúcich na určitom území*“.⁶ Pojem označuje zásobu poznatkov a schopností, ktoré sú výsledkom tradície, vzdelania a znalostí získaných praxou. Ako uvádza Brožová, **ľudský kapitál** je možné vnímať ako „*získavaný v procese učenia (ktorý zahŕňa vzdelávanie na všetkých stupňoch škôl, skúsenosti získané ďalším školením a praxou pri práci i v ostatnom živote), vytváraný na základoch prirodzeného talentu a nadania a dopĺňaný ďalšími vlastnosťami, ako sú cieľavedomosť, vytrvalosť, ctížiadosť, schopnosť komunikácie, ale i spôsobom obliekania, správania a vzhľadom nositeľa*“.⁷

Sociológia vníma *obsah ľudského kapitálu* komplexne, ako bohato štruktúrovaný. Súčasťou ľudského kapitálu sú *profesiová kvalifikácia* (ako kodifikovaný súbor získaných zručností, vedomostí v zmysle certifikovaného vzdelania), ako i pracovné kompetencie, v zmysle poznatkov, schopnosti, zručností získaných výchovou a vzdelávaním v *procese neformálneho vzdelávania*.

V komplexnom poňatí jednotlivé zložky ľudského kapitálu svojím obsahom presahujú čisto ekonomizujúce chápanie tohto pojmu. Napríklad *schopnosti* ako schopnosť využiť ľudský kapitál jednotlivca v praxi, schopnosť skupinovej práce, entuziazmus, motivácia, otvorenosť novým myšlienkam prekračujú čisto *kognitívne poňatie kapitálu* ako intelektuálnych schopností človeka. V tomto širšom poňatí ľudský kapitál označuje nielen vzdelanie, ale i všeobecne stupeň, v akom je človek schopný použiť širokú škálu svojich schopností v praxi, avšak len v oblastiach týkajúcich sa ekonomickej aktivity. Toto vymedzenie napríklad predpokladá, že nie všetky fázy celoživotného vzdelávania je možné spojiť priamo s ekonomickými potrebami, keďže vzdelávanie môže mať ďalšie hodnoty. Na

⁵ V pôvodnom *ekonomizujúcom poňatí* sa pojem ľudský kapitál používa na zachytenie výdavkov a výnosov v oblasti vzdelávania, napr. jazykových kurzov, kurzov výpočtovej techniky, výdavkov v oblasti lekárskej starostlivosti, prednášky o dobrých mravoch a etickom správaní. Pre potreby ekonomickej analýzy tu ľudský kapitál zodpovedá v rovine vzdelania nemateriálnemu kapitálu, ktorý analogicky finančnému kapitálu prináša svojmu vlastníkovi zisk v podobe príslušného spoločenského postavenia a z neho plynúcich ekonomických a sociálnych výhod. V tomto zmysle je vzdelanie interpretované ako investícia do ľudských schopností. Kameníček, J. (2003), s.9.

⁶ Veľký sociologický slovník, s. 474.

⁷ Brožová, D.(2003), s. 33.

druhej strane, uplatnenie ľudského kapitálu v praxi sa vzťahuje nielen na platenú prácu, ale i napríklad na neziskové aktivity, ktoré podporujú zamestnanosť, komunitu, prácu doma, t.j. iné aktivity s ekonomickým efektom.

I keď je pojem ľudský kapitál skôr individuálnou charakteristikou, jeho podoba je ovplyvnená **sociálnym kapitálom** ako aspektom spoločenského života, s ktorým nie je možné ho zameniť. Existencia noriem, vzťahov, sietí, ktorá umožňuje ľuďom konať spoločne spolu so širším prostredím (organizáciami, školami, komunitami) však výrazne ovplyvňuje schopnosť dosiahnuť ľudský kapitál a rozvíjať ho. Ak spoločenské prostredie ovplyvňuje formovanie ľudského kapitálu jednotlivca, zároveň premeny v obsahu ľudského kapitálu sa podľa časti spoločenskovedných analýz stávajú významným znakom prechodu k novému typu spoločnosti.⁸

2. Dynamika obsahu ľudského kapitálu

V súvislosti so zmenami, ktoré sa objavujú v kontexte rozvíjania informačnej spoločnosti možno medzi základné trendy vo formovaní ľudského kapitálu v oblasti formovania a rozvíjania schopností, kompetencií a zručností človeka zaradiť *dôraz na osobné kompetencie ako kľúčové zložky ľudského kapitálu*.

Premeny v obsahu a formách pracovnej činnosti nachádzajú v súčasnosti odraz v podobe **zvýšenia dynamiky ľudského kapitálu**. Prejavy rastu dynamiky ľudského kapitálu sú badateľné v rôznorodosti kľúčových kompetencií z hľadiska obsahu, ako i v rozšírení spôsobov nadobúdania potrebných kompetencií. Autori poukazujú na vzrast významu *neformálneho vzdelávania* z hľadiska uplatnenia na trhu práce. Ako uvádza *Benner*⁹, formálny vzdelávací systém zohráva síce dôležitú úlohu pri dosahovaní výsledkov na trhu práce, ale rozdiely vo formálnom vzdelávaní a pracovné skúsenosti môžu vysvetliť asi len jednu tretinu rozdielov v mzdách a oveľa menej vo výsledkoch pracovnej dráhy. Nadobudnutím časti **kľúčových kompetencií** ako súčasti ľudského kapitálu v rámci neformálneho vzdelávania sa v súčasnosti otvára možnosť ako – popri formálnom vzdelávaní - rozšíriť šance úspechu na pracovnom trhu rozvíjaním špecifických neformálnych kompetencií, ktoré sú na trhu práce žiaduce¹⁰

⁸ Webster rozlišuje niekoľko prístupov k definovaniu IS, spomedzi ktorých ako osobitnú definíciu OS vyčleňuje identifikovanie IS na základe premien v oblasti práce. Webster, F. (2002)

⁹ Benner, CH. (2004), s.174

¹⁰ V rámci ekonomicky vzdelaných odborníkov stala podľa projektu UNI 2010 kľúčovou kompetenciou stala *podnikavosť*, ktorú autori označujú za kľúčovú kompetenciu dneška i všeobecne.

Podľa organizácie European Youth Forum¹¹ môžeme očakávať, že hodnota zručností a kompetencií získaných neformálnym vzdelávaním bude v situácii vstupu na trh práce posilnená. Medzi kľúčové kompetencie na trhu práce zo strany EU (European Youth Forum) sa už dnes zaraďujú kompetencie v perspektíve celoživotného vzdelávania s dôrazom **na hlbšie využitie benefitov neformálneho vzdelávania.**

K týmto kľúčovým kompetenciám pre občanov z hľadiska ich osobného rozvoja, sociálnej inklúzie, aktívnej občianskej participácie a zamestnateľnosti v informačnej spoločnosti patria:

- komunikácia v materskom jazyku,
- komunikácia v cudzích jazykoch,
- matematické schopnosti a základné schopnosti vo vede a technológiách,
- digitálne kompetencie,
- učenie sa učiť,
- sociálne a občianske kompetencie,
- zmysel pre iniciatívu a podnikateľský duch,
- schopnosť vnímať kultúru a sebaujadrenie (kultúrna citlivosť).

Širší referenčný rámec obsahuje množstvo ďalších schopností, ktoré zohrávajú úlohu v týchto ôsmich kľúčových kompetenciách: ako kritické uvažovanie, kreativita, iniciatívnosť, riešenie problémov, odhad rizika, rozhodovacie schopnosti, zvládanie citov, emócií.

Príkladom rozvíjania ľudského kapitálu v neformálnom systéme vzdelávania je **dobrovoľnícka práca**, ktorá ponúka možnosť rozvoja neformálnych zručností a kompetencií. Podľa autorov prieskumu, ktorý realizovala organizácia AIESEC, k žiaducim atribútom, ktoré autori odporúčajú manažérom zohľadňovať pri posudzovaní absolventov patrí i **dobrovoľnícka skúsenosť**, keď zistenia potvrdili súvislosť medzi dobrovoľníckou skúsenosťou a niektorými žiaducimi postojmi budúcich zamestnancov, ktorí sú vyberaní zo skupiny dobrovoľníkov ako sú *proaktivita a chuť hľadať nové riešenia, - snaha byť čo najlepšiu vo svojom odbore a možnosť využitia nefinančnej motivácie* - ktorá zahŕňa osobnostný, profesionálny rozvoj, sebarealizáciu, potrebu niekam patriť, vidieť pozitívne výsledky svojej práce, tvorba spoločenských sietí a kontaktov. K schopnostiam, ktoré podľa daného výskumu možno získať prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít patria najmä *tzv. soft skills* ako *vodcovstvo, schopnosť pracovať v tíme, riešenie problémov, komunikatívnosť*.

Zároveň, možno potvrdiť *zvýšenie šancí na úspech v pracovnej oblasti, v procese prijímania do zamestnania u tých, ktorí majú skúsenosť s dobrovoľníckou aktivitou, keď*

¹¹ European Youth Portal

manažéri pri výbere svojich zamestnancov oceňujú práve túto skúsenosť u uchádzačov o zamestnanie. Z hľadiska získavania informácií o uchádzačovi o zamestnanie pri prechode do praxe je dobrovoľnícka skúsenosť hodnotená ako obohatenie ľudského kapitálu uchádzača o zamestnanie, keď prvky jeho ľudského kapitálu sú obohatené o aktívnu, angažovanú dobrovoľnícku prácu. Podľa tohto prieskumu, manažéri ľudských zdrojov 322 najväčších spoločností na Slovensku odporúčajú komunikovať dobrovoľnícku skúsenosť uchádzačov o zamestnanie zviditeľňovaním nadobudnutých organizačných, riadiacich komunikačných schopností.

V súvislosti s nárastom významu neformálneho vzdelávania sa objavuje výzva porozumieť lepšie faktorom ovplyvňujúcim prístup jednotlivcov k dlhodobým vzdelávacím príležitostiam, zapojenie pracovníkov a ich efektívnu participáciu vo vzdelávacích komunitách i to, ako rastúca flexibilita ovplyvňuje vývoj vzdelávacích praktík v čase. Do tejto oblasti možno zaradiť i *výskum osobných kompetencií a význam samovzdelávania*.¹²

Ako upozorňuje napríklad *Pierre Lévy*, v podmienkach intenzívneho technického vývoja sa očakáva, že pracovná pozícia bude viac dynamická ako statická, bude viac ako v súčasnosti potrebné riešiť procesy, pôjde o profesnú dráhu a spoluprácu. Na rozdiel od minulosti, kedy mala zásadný význam pre pracovné zaradenie **človeka pracovná kvalifikácia** určená na základe diplomu získaného v inštitucionalizovanom systéme vzdelávania, (čiže zamestnanci sa rozlišovali podľa pracovného zaradenia, pracovná pozícia závisela na profesii a spočívala v plnení určitej funkcie), v budúcnosti sa predpokladá, že ako rozhodujúci znak sociálneho statusu budú vystupovať do popredia prvky obsahu ľudského kapitálu, jeho zložky, **kompetencie**.

Pre identifikovanie obsahu ľudského kapitálu je potrebné analyzovať **rozmanité kompetencie ako súčasť obsahu ľudského kapitálu**, z ktorých každý ovláda istý súbor. Dôraz na kompetencie ako súčasť ľudského kapitálu nahrádza pojem povolania, profesie ako hlavného ukazovateľa pre ekonomické a sociálne zaradenie človeka. Do budúca tak podľa Lévyho možno očakávať, že určujúcim v tejto oblasti sa stane skôr štruktúra jeho vedomostí, schopností a zručností človeka (skladba jeho ľudského kapitálu), ktorá mu umožňuje pohyb na trhu práce v dynamickej a flexibilnej pracovnej dráhe.

Preto práve **ľudský kapitál, poznanie, zručnosti a schopnosti** možno označiť za najdôležitejší znak, charakteristiku sociálnej pozície človeka do budúca.

¹² Castells, M. et all (2004), s.174

3. Rozvojové príležitosti z hľadiska formovania ľudského kapitálu v podmienkach informačnej spoločnosti.

Z hľadiska technologického prístupu k definícií informačnej spoločnosti, dôležitým aspektom pri formovaní ľudského kapitálu v podmienkach informačnej spoločnosti je vývoj technologických inovácií a ich dopad na obsah ľudského kapitálu. Je zrejmé, že v podmienkach IS **dochádza k zásadnej premene v oblasti ľudského kapitálu v dôsledku zavádzania nových technológií**. Inovácie prinášajú premeny *v oblasti pracovných zručností, organizácie práce* a inštitucionálnych vzťahov medzi spoločnosťou a prácou.

Názory na vplyv nových technológií na rozvoj ľudského kapitálu sa objavujú v rôznej, tak v optimistickej, ako i v pesimistickej podobe.

Optimistické scenáre technologického vývoja a jeho dôsledkov na formovanie ľudského kapitálu je možné vyvodiť z historickej skúsenosti, podľa ktorej vedecké a technické objavy (*inovácie*) *významne prispeli napríklad k predĺženiu života, zlepšeniu zdravotného stavu, či vzdelanostnej úrovne obyvateľstva*. Dôveru k technickým inováciám podporuje podľa *Basa* zvlášť rozšírenie gramotnosti a masovokomunikačných prostriedkov - *nové technológie umožňujú rýchly prenos informácií, takže ľudia majú všeobecne viac informácií ako v minulosti*.

Nová ekonomická situácia v období vývoja spoločnosti informačného typu otvára diskusiu o **zmenách povahy či hodnoty práce ako takej v súčasnosti**. Práca totiž nie je v informačnej spoločnosti vnímaná len ako nástroj ekonomického procesu, len v ekonomických väzbách. Hodnotové posuny vo vnímaní práce v súčasnej spoločnosti odrážajú prechod od vnímania práce ako legalizovanej morálnej povinnosti a príklon k vnímaniu práce ako privilegia tých, ktorí majú možnosť a záujem pracovať¹³ a naznačujú smerovanie spoločnosti k znižovaniu potreby ľudskej práce a rozširovaniu sféry voľného času. Tým dochádza **k posunom i vo vnímaní podstaty a povahy práce** – v postindustriálnej, či informačnej spoločnosti má práca smerovať k tomu aby sa stala predovšetkým prostriedkom sebavyjadrenia, uspokojenia a sebarealizácie človeka. Práve rozmer ľudského kapitálu odráža hodnotu práce ako spôsobu rozvíjania sa osobnosti človeka v jeho celistvosti.

Časť ekonomických odborníkov zastáva optimistický názor, podľa ktorého premena povahy práce v informačnej spoločnosti jednoznačne podporuje rozvoj ľudského kapitálu.

¹³ Brožová, D. (2003), s.120

Práca sa v informačnej ére etabluje a vníma nielen ako "trpená ujma", ale skôr ako zdroj vnútorného uspokojenia a jedinečného pôžitku, prinášajúca človeku satisfakciu zo samotného vykonávania, zo seba samej. Práca nadobúda význam nielen ako prostriedok uspokojenia zo spotreby, ale ako niečo čo má hodnotu samo osebe, ako zdroj sebarealizácie, úspechu a spokojnosti človeka, ktorý uspokojuje potrebu sebvýjadrenia a sebaoprotvrdenia človeka¹⁴ Jednou z ciest k tomuto ideálu je **podpora formovania ľudského kapitálu** *posilňovaním kompetentnej adaptability a mobility pracovných síl, ktoré napomôžu vybudovať sociálnu a psychickú odolnosť voči otrasom na pracovných trhoch. Zároveň, práca kladie a bude kladť na človeka väčšie nároky ako v minulosti, a to nielen v rovine znalostí, ochoty prijímať odborné poznatky, ale aj viac nasadenia, vytrvalosti, tvorivosti, cieľavedomosti, schopnosti sa presadiť a niečo dosiahnuť, schopnosť niesť určitú mieru rizika a zodpovednosti za svoj osobný postup* ako súčasť obsahu ľudského kapitálu jednotlivca.

Odrazom **zvýšenia dynamiky v oblasti ľudského kapitálu** je i skutočnosť, že schéma, podľa ktorého sa človek vyučí jedno remeslo a potom ho celý život vykonáva, je prekonaná. Ľudia menia zamestnanie viackrát v profesnej dráhe.

Ako uvádza Lévy, nový vzťah k poznatkom a schopnostiam človeka (ako obsahu ľudského kapitálu) pociťujeme približne od konca 60-tych rokov. Znalosti, získané pred týmto obdobím v mladosti boli platné obvykle ešte na konci profesnej dráhy. I keď sa objavovali sa nové metódy, postupy, v rámci jedného života však väčšina získaných vedomostí ostávala bezo zmeny, pričom tieto znalosti a zručnosti boli mladým ľuďom odovzdávané v prakticky nezmenenej podobe.

Dnes väčšina vedomostí zastaráva už pred koncom pracovnej dráhy - rýchly ekonomický a technický rozvoj spôsobuje „**zrýchlenie**“ času, následkom čoho jednotlivci ani skupiny neprichádzajú do styku s trvale platnými znalosťami či tradičným triedením poznatkov, ale skôr sa stretávajú s **premenlivým tokom vedomostí**, ktorého smer je ťažké predvídať.

Intenzívny vzťah k vytváraniu a odovzdávaniu poznatkov v informačnej spoločnosti vytvára pre každého výzvu svoj súbor kompetencií priebežne udržiavať a obohacovať. Keďže učíme sa stále, ľudský kapitál sa tvorí, buduje a rozvíja neprestajne. Z hľadiska rozvíjania a formovania ľudského kapitálu sa stáva trendom **celoživotné vzdelávanie** zahrňujúce popri školskom vzdelávacom systéme i *vzdelávanie popri zamestnaní, vo vzdelávacích štruktúrach podnikov a v celej škále formálneho i neformálneho vzdelávania, v rámci ktorého sa uplatnia všetky spôsoby získavania znalostí, vrátane samoštúdia.*

To všetko vytvára určité kontinuum medzi obdobím vzdelávania a obdobím pracovného a spoločenského života. Zároveň dochádza k spochybňovaniu klasického

¹⁴ Brožová, D. (2003), s. 106

delenia procesu tvorby ľudského kapitálu na dobu získavania poznatkov a vytvárania ľudského kapitálu a obdobie uplatňovania ľudského kapitálu v praxi.

Štruktúrnym prvkom informačnej ekonomiky je i **projektovo organizovaná práca**. Organizácia práce do projektovej podoby umožňuje ľuďom dosiahnuť viac slobody v organizovaní svojho času, keďže umožňuje samostatne manažovať čas. Keď je práca definovaná úlohami, pracovníci majú viac slobody riadiť, určovať spôsob, ktorým dosiahnu výsledky. S využitím informačno-komunikačných technológií majú pracovníci zároveň viac slobody vo vzťahu k času a priestoru pri kombinácii flexibilnejšej práce a voľného času.

Rozvoj informačnej spoločnosti prispieva k obohateniu podmienok rozvoja schopností človeka *vytvorením priestoru výmeny znalostí* v novotvoriacom sa kyberpriestore, ktorého technologickou bázou je práve internet.¹⁵ Výzvou, ktorú prináša vývoj ekonomík založených na informačno-komunikačných technológiách a službách a na následnej difúzii nových technológií do ďalších priemyselných odvetví, je **vznik nových požiadaviek na obsah ľudského kapitálu**. Tieto požiadavky zahŕňajú:

- oblasť *profesionálnych zručností* (v podobe schopnosti používať vyspelé nástroje z oblasti informačných a komunikačných technológií, podieľať sa na ich rozvoji, oprave a tvorbe),
- *oblasť užívateľských zručností* (zahŕňajúcich schopnosť používať informačné a komunikačné technológie v praktických pracovných podmienkach),
- a *základnú gramotnosť* týkajúcu sa nových informačno-komunikačných technológií známu ako digitálna gramotnosť.

Zo štúdií vzťahu medzi inováciami a zručnosťou pracovnej sily (obsahovou stránkou ľudského kapitálu) je známa *vysoká variabilita požiadaviek na zvyšovanie alebo znižovanie zručností*, v závislosti od použitej techniky a od kontextu v ktorom je osvojená (sú to prípadové štúdie o vzťahu inovácií a zručnosti pracovných síl).¹⁶

Agregátne štúdie o inováciách a pracovných zručnostiach väčšinou prinášajú zistenia, podľa ktorých sa dá identifikovať **slabá tendencia k zvyšovaniu zručností**

¹⁵ Pojmom **kyberpriestor** označuje Pierre Lévy „sieť“ ako nové komunikačné prostredie, ktoré vzniká celosvetovým prepojením počítačov. Označuje nielen *hmotnú infraštruktúru* digitálnej komunikácie, ale zároveň i *objem informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté, rovnako i ľudské bytosti, ktoré sa v ňom pohybujú a zásobujú ho*. Kyberpriestor ako interaktívne spoločenské komunikačné zariadenie sa pritom javí ako privilegovaný nástroj kolektívnej inteligencie. Lévy P. (2000), s.27.

¹⁶ Náročnosť zavádzania a osvojovania nových inovácií odráža vzájomný vzťah medzi spoločnosťou a technológiou, kde technické inovácie sú podmienené sociálnymi i organizačnými inováciami ako predpokladajú *teórie vychádzajúce z hľadiska kontextu*. Tieto predpokladajú, že *vplyv inovácií na dopyt po práci v rozhodujúcej miere závisí od organizačného kontextu* - technické a organizačné zmeny sa tu chápu vo vzájomnej interakcii, to znamená, že spoločne pôsobia obsahu ľudského kapitálu.

(ľudského kapitálu) vplyvom zavedenia inovácií.¹⁷ Časť zistení potvrdzuje, že s príchodom inovácie dochádza *k znehodnocovaniu doterajších zručností - dequalifikácii ľudského kapitálu*, kým druhá skupina upozorňuje na to, že vplyv inovácií sa odráža i vo *zvyšovaní úrovne pracovných zručností - revalvácii ľudského kapitálu*, pretože predpokladá, že osvojovaním nových technológií sa pracovníci oslobodzujú od rutinných prác a môžu lepšie riadiť výrobný proces. Inovácie tak na jednej strane uvoľňujú pracovníkov a súčasne si vyžadujú prijatie pracovníkov s novými zručnosťami. To vedie k presunu pracovníkov z jednej firmy do druhej a k rastu konkurencie medzi profesiami.

Všeobecne sa uznáva, že pravdepodobne **inovácie nie sú v priamom vzťahu k zamestnanosti**, a rozhodujúci je spôsob, akým *následné technické, technologické a organizačné zmeny ovplyvňujú zamestnanosť*.

Z hľadiska rozvíjania ľudského kapitálu sú zásadné zistenia, že inovačné zmeny mimoriadne zvyšujú význam ľudského myslenia v pracovnom procese - čím výraznejší je prienik informačných technológií do firiem, tým väčšia je aj potreba **samostatnosti a vzdelanosti pracovníkov**, ktorí môžu, chcú byť a sú motivovaní rozhodovať o celkovej postupnosti svojej práce.

Keďže nové technológie si vyžadujú nový tréning, vzdelávanie, nácvik nových zručností, prostredníctvom ktorých ich zavádzanie podporuje prírastok a zvýšenie hodnoty ľudského kapitálu, je možné očakávať, že vývoj inovácií bude klásť zvýšené nároky na človeka práve v rovine *obnovovania a akumulácie prírastku ľudského kapitálu* ako i *revalvácie (zvýšenia hodnoty) ľudského kapitálu*.¹⁸

Z hľadiska formovania ľudského kapitálu je možné, že pri prechode ku *komunikačnému veku* podporí celosvetová sieť rozvoj ľudského kapitálu cestou rozvoja vzájomnej ľudskej spolupráce práve prostredníctvom výmeny informácií. Avšak, ako upozorňuje *Stevenson (2000)*, informácia tu nemôže pôsobiť len v zmysle industriálnej komodity, vyžaduje si účasť tak predávajúceho ako i kupujúceho, ktorí sa podieľajú na tvorbe a definovaní hodnoty tejto informácie.

¹⁷ Teórie založené na deterministickom prístupe predpokladajú, že *inovačná zmena vyvoláva zmenu kvality dopytu po práci* – t.j. zmenu v obsahu ľudského kapitálu uchádzačov o zamestnanie.

¹⁸ Trh práce v oblasti IKT v rámci EÚ je príkladom oblasti, v ktorej sa odráža vývoj zručností a schopností ako obsahu ľudského kapitálu. Ako uvádza správa *The Human Resource Factor in the Information Society Future*, keďže k úplnému zastaraniu dochádza po 6-10 rokoch stojí pracovná sila nevyhnutne pred potrebou zapojiť sa do *pokračujúcich pracovných výcvikov*. Toto základné smerovanie vývoja požiadaviek na ľudský kapitál sa spája s dôrazom na väčšiu proaktivitu v tejto oblasti, t.j. dôraz na samoštúdium, celoživotné vzdelávanie a e-vzdelávanie. Príkladom je štúdia *Intel Information Technology White Paper 2002*, podľa ktorej práve **e- vzdelávanie** sa stane kľúčovým nástrojom pre riešenie nedostatkov v oblasti zručností a schopností pracovnej sily, keďže medzi jeho výhody patrí vzdelávanie dostupné pre ľudí priamo v danom momente cez počítač. *The Human Resource Factor in the Information Society Future*, June 2004, s.2.

4. Riziká formovania ľudského kapitálu v podmienkach informačnej spoločnosti

S procesom osvojovania inovácií súvisia ťažkosti pri zavádzaní nových technológií do praxe. Ako limitujúci faktor rozvoja ľudského kapitálu pôsobí *nedostatočná schopnosť, pripravenosť ľudí na zmeny, odpor k zmenám*, čo sú ťažkosti, s ktorými sa stretávajú spoločnosti, ktoré produkujú inovácie pri ich zavádzaní do praxe. Zavádzanie nových technológií vyžaduje i odučenie od starých spôsobov uvažovania, rozhodovania, vzorov činnosti a osvojenie nových postupov. Nový tréning, *resocializácia* kladie prirodzene nemalé nároky na schopnosti človeka. Ten sa musí vyrovnat' napríklad i s vedomím straty hodnoty (zbežvýznamnením) predchádzajúceho obsahu poznania, či súboru schopností, ktorými disponoval. Problémom sa potenciálne stáva kultúrna adaptácia na zmeny, zvlášť v oblastiach s menej rozvinutým ľudským kapitálom.

Pesimistické názory na vývoj ľudského kapitálu v informačnom veku poukazujú najmä na rozpornosti spojené s globálnymi ekonomickými trendmi v rovine zamestnanosti. *Bělohradský* definuje ako jeden z rozporov post-industriálnej spoločnosti (v nadväznosti na globalizačné tendencie) **rýchle znehodnocovanie ľudskej práce a ľudského kapitálu globalizačnou technológiou**, ktorá ostro kontrastuje s kultúrnou a politickou definíciou „práce ako podmienkou integrácie do spoločnosti rovných a slobodných občanov“¹⁹.

Z pohľadu odborníkov na kultúru je možné vnímať kyberpriestor optimisticky, avšak existujú i pesimistické hodnotenia, upozorňujúce na negatívne javy s ním spojené. Napríklad Lévy upozorňuje na to, že v rámci digitálnych sietí dochádza i k **vzniku negatívnych javov vo vzťahu k ľudskému kapitálu:**

- dochádza k *izolácii a kognitívnemu preťaženiu* (objavuje sa stres z komunikácie a z práce na obrazovke)
- vytvára sa *problém závislosti* (na sieťovej navigácii alebo na hre vo virtuálnych svetoch)
- objavuje sa *problém dominancie* (posilnenia rozhodovacích a kontrolných centier)
- otázka tzv. *kolektívnej hlúposti* (ohovárania, hromadenia údajov)
- problém *informačného preťaženia* - medzi ťažkosti spojené so zvládaním kyberpriestoru, s orientáciou v ňom patrí problém *informačného preťaženia* v súvislosti s nárastom počtu dostupných informácií prostredníctvom internetu - bariérou rozvoja ľudského kapitálu sa tak môže stať limitovaná schopnosť človeka spracovávať informácie a stále rastúci počet

¹⁹ Bělohradský, V., Gogola, J., Keller, J., Petříček, M., Přibáň, J.(1999), s.46.

informácií. Pokiaľ človek nie je dostatočne pripravený na informačné preťaženie, nedokáže efektívne využívať technológie pri spracovávaní obsahu a kriticky hodnotiť a analyzovať informácie, čoho výsledkom je znížená pracovná výkonnosť a schopnosť uplatniť sa v spoločnosti. Ako uvádza Lévy, predpokladom schopnosti pracovať s informáciami a znalosťami (ako jednej z kľúčovej zložky ľudského kapitálu) tak bude okrem iného i schopnosť zvládnuť informačné preťaženie, schopnosť a zručnosť pracovať s hypertextom, čerpať informácie z nových médií, globálnych informačných databáz, diskusných fór²⁰ (Lévy, 2000),

- medzi riziká formovania ľudského kapitálu, spojené s používaním internetu možno zaradiť prípadné *pocity dezorientácie a depresie*, ktoré podľa posledných výskumov hlásili tí, ktorí surfovali na internete viac ako hodinu. Náročnosť zvládnutia a osvojenia nových technológií, ktorá na jednej strane tvorí príležitosť pre rozvoj ľudského kapitálu, môže v niektorých prípadoch rozvoj ľudského kapitálu ohroziť, pokiaľ ľudia nebudú schopní zodpovedajúco zvládnuť potreby celoživotného vzdelávania a tréningu. V danom prípade možno nezachytenie najnovších inovácií a nezvládnutie nových technických poznatkov a postupov označiť za faktor *amortizácie (strácania hodnoty) ľudského kapitálu* v informačnej spoločnosti.

Rýchlosť a permanentnosť zmien v obsahu práce počas pracovnej dráhy je znakom zmien vo sfére pracovnej činnosti. V pracovnej oblasti sa jednotlivec stretáva s tým, ako sa povaha jeho práce mení, menia sa jeho pracovné metódy a celá jeho profesia je technologickými zmenami, ktoré spôsobujú *zastarávanie tradičných výrobných postupov* (kníhtlač, bankovní úradníci), či dokonca zastarávanie celých povolání. Zrýchľovanie zmien je také veľké, že tí najviac zapojení sú na rôznom stupni predhánaní týmito zmenami, pretože nikto sa nemôže aktívne podieľať na tvorbe celkových transformácií, či dokonca dostatočne tesne ich sledovať. Dôsledkom je, že čím je rozvoj technológií rýchlejší, tým viac sa zdá, že prichádza „zvonku“. Pocit **cudzoty** vzrastá s del'bou činností a neprehľadnosti socializačných procesov.

²⁰ Lévy, P. (2000), s.15.

5. Dopady flexibility trhu práce v oblasti ľudského kapitálu

Ako sprievodný fenomén ekonomického rozvoja súčasnej spoločnosti sa v pomerne veľkom rozsahu akceptuje vyššia flexibilita pracovných úväzkov i vyššia miera frikčnej nezamestnanosť. **Flexibilita trhu práce**²¹ má dôsledky v oblasti zamestnanosti a tým i v rovine *uplatňovania a využívania ľudského kapitálu*:

- znižujú sa nároky na počet pracovných síl pre daný rozsah výkonu,
- formy zamestnanosti sa stávajú menej stabilnými,
- narastá počet samostatne pracujúcich, zamestnancov pracujúcich na dohodu a zvyšuje sa zastúpenie zamestnancov s dočasnou pracovnou zmluvou, s kratším pracovným časom, prácou na dobu prechodnú alebo na dobu určitú.

Riziká vysokej flexibility na trhu práce zahŕňajú fakt, že **získavanie zručností potrebných pre úspech na trhu práce** sa stáva **čoraz viac zodpovednosťou jednotlivca**, spolu s tým ako flexibilná práca a flexibilné zamestnanecké vzťahy pomohli oslabiť investície firiem do výcvikov - silný tlak na súťaživosť vedie firmy k správaniu, podľa ktorého je javí ako **príliš nákladným** a zbytočným poskytovať **tréning** bez jasne identifikovateľných žiaducich hodnôt a zručností a preto firmy radšej riešia problém získavania potrebných zručností *cez najímanie ľudí s presne definovaným súborom zručností (ľudským kapitálom) pre príslušný projekt*. Väčšina zamestnávateľov môže byť neochotných investovať do výcviku a pracovných tréningov pre obavu, že pracovníci takto vyškolení im odídu i s nadobudnutými zručnosťami a ak ostanú, tak že požiadavky na zručnosti nebudú trvalé (nevydržia aktuálne natoľko), aby sa investícia vyplatila. Nedostatok výcvikov, tréningov predlžuje **nerovnováhu medzi ponukou a dopytom v oblasti ľudského kapitálu**, keďže firmy musia čakať na to, kedy si zamestnanci sami osvoja nové zručnosti, typicky čakajúc na novú generáciu absolventov... Rapídne meniace sa prostredie môže vytvárať na trhu problém zvýšeného rizika neúspechu.

Potrebné je si uvedomiť, že *najviac negatívne dôsledky flexibility na trhu práce* sú primárne spojené **s flexibilnou zamestnanosťou**, nie s flexibilnou prácou.

²¹ Benner, Ch., in: Castells, M. et all (2007)

Dimenzie flexibility v oblasti flexibilnej práce a v oblasti zamestnania podľa Bennera²²:

V oblasti práce v zmysle jej obsahovej náplne, aktuálnych aktivít, ktoré ľudia robia počas zapojenia sa do výrobného procesu medzi indikátory flexibilnej práce patria: rýchle zmeny v kvantite požadovanej práce, rýchle zmeny v zručnostiach, poznatkoch, informáciách požadovaných pre prácu reflexivita v praktických cieľoch. V oblasti zamestnania v zmysle neformálne a formálne dohodnutého zmluvného vzťahu medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi medzi indikátory flexibilného zamestnania patria: rozmach externých zamestnaneckých vzťahov (dočasných, na skrátený úväzok), oslabenie priamych zamestnaneckých dohôd, - činnosť sprostredkovateľských organizácií na trhu práce.

Napríklad u **dočasných pracovníkov** sa táto zvýšená neistota prejavuje v nižších mzdách – ich mzdy sú signifikantne nižšie ako mzdy stálych pracovníkov s podobnými vzdelávacími a demografickými charakteristikami. Dočasní pracovníci sa môžu stretávať i s vážnymi problémami v oblasti pracovnej bezpečnosti a ochrany zdravia, keďže pracovné podmienky i zamestnanecké kontrakty na dohodu i u dočasne pracujúcich zamestnancov všetkých typov, sú primárne riadené klientmi ich legálnych zamestnávateľov (sprostredkovateľov), t.j. firmami pre ktoré zamestnanci priamo vykonávajú svoju činnosť, viac ako ich právnymi zamestnávateľmi (sprostredovateľskými agentúrami). Táto otázka sa objavuje v súvislosti s tým, ako je zrejmé, že inštitucionálny rámec určujúci zamestnanecké vzťahy často neposkytuje mechanizmus, ktorý by pracovníkom pracujúcim na dohodu umožňoval požadovať splnenie všetkých podmienok od klientov firmy, pre ktorých vykonávajú prácu.

Medzi jedny z najvýznamnejších oblastí výskumu ľudského kapitálu do budúca možno zaradiť i otázky pracovno-právnej ochrany, právneho zabezpečenia zamestnaneckých vzťahov v podmienkach rastúcej flexibility. Cieľom je tu snaha zmapovať spôsoby možného zvýšenia ochrany pracovníkov tým spôsobom, ktorý by zároveň podporoval flexibilnú stránku pracovnej aktivity, aby bolo možné vytvárať také podmienky na trhu práce, ktoré by podporovali ekonomickú prosperitu a minimalizovali sociálnu neistotu. V súvislosti s tým možno zdôrazniť že do budúca narastá potreba sledovať nielen právne postavenie uchádzačov o zamestnanie, ale práve i právnu úpravu a postavenie neštandardných foriem pracovnej činnosti.

Flexibilita prispela podľa Bennera k nárastu úrovne neistoty a nerovnosti na trhu práce, ktoré sa odrážajú i v neustálej potrebe zvyšovať svoje zručnosti formálnym i

²² Benner, Ch., in: Castells, M. et al (2007)

neformálnym tréningom. Ako sa rozširuje priestor technickej zmeny, pracovníci často objavujú, že ich zručnosti sú menej oceňované u zamestnávateľov, s následnou potrebou príslušného tréningu vo vzdelávacej inštitúcii alebo s potrebou vyvinúť novú pracovnú kariéru.

Medzi výhody flexibilných foriem zamestnaní patrí, že tieto formy zamestnania majú za cieľ predovšetkým zosúladiť pracovný život s osobným a rodinným životom, zvýšiť produktivitu práce a rozšíriť možnosti zamestnania na trhu práce.

6. Nezamestnanosť vo vzťahu k ľudskému kapitálu

Ako potvrdzujú empirické zistenia, súčasné trendy vo vývoji nových technológií sa spájajú s nezvratnou stratou mnohých pracovných miest, **vznikom štrukturálnej nezamestnanosti** a následnými presunmi pracovných síl do predvýrobnej sféry, sféry služieb a do sfér zameraných na racionálne a zmysluplné využívanie voľného času²³. Inovačná aktivita, ktorá charakterizuje základ ekonomického rastu v podmienkach informačnej ekonomiky nachádza svoj dopad i v rovine vzťahu medzi inováciami a zamestnanosťou, resp. nezamestnanosťou.

Podľa výskumov sa ľudia na situáciu nezamestnanosti adaptujú ťažko, pretože klesá ich sebahodnotenie, dochádza k zhoršovaniu fyzického a psychického zdravia, k zoslabovaniu až strate kontaktov s priateľmi a známymi, ktorí sú zamestnaní, k rozpadu manželstva. Dlhodobo nezamestnaní tak predstavujú špecifickú marginálnu sociálnu skupinu, trpia pocitmi deprivácie, márnosti, odcudzenia a majú sklon k rezignácii.

Človek mimo pracovného procesu stráca pracovné i ďalšie návyky, ako napríklad ranné vstávanie. Strata znalostí, skúseností, a kvalifikácie vedie k dequalifikácii a tým k znehodnoteniu ľudského kapitálu. Pri **devalvácii ľudského kapitálu** jednotlivca trpí jednotlivec a stráca i celá ekonomika.²⁴

I keď sa nezamestnanosť považuje za nedobrovoľnú, môže byť do istej miery ovplyvnená vôľou jednotlivca. Niektorí ľudia strácajú svoje miesto, pretože bol na nich vyvíjaný nátlak, alebo dobrovoľne chcú svoje pracovné miesto opustiť. Predovšetkým pre krátkodobo nezamestnaných pritom nezamestnanosť nemusí mať jednoznačne negatívny dopad, a to vďaka rôznym formám kompenzačných mechanizmov a prostriedkov, ktoré sa aplikujú s cieľom pomôcť ľuďom v situácii nedobrovoľnej nezamestnanosti.

²³ Zajac, Š., Rievajová, E., Šikula, M. (1999).

²⁴ Velký sociologický slovník, s.690.

Relevantným kompenzačným mechanizmom nezamestnanosti, je hodnota voľného času, ktorú človek získa, keď nepracuje a z toho plynúce úžitky. Mnohí nezamestnaní využívajú *voľný čas* na činnosti, za ktoré by inak museli platiť, napríklad stávajú sa *samozásobovateľmi*, či *pokračujú vo vzdelávaní, pomoci v rodine*. Hodnota priradená voľnému času samotným nezamestnaným však nedosahuje príliš vysokú hodnotu, pretože pre nezamestnaného voľný čas predstavuje skôr nechcenú náhradu. Pretože voľného času má nezamestnaný dostatok, ním ohodnotený úžitok z voľného času je menší ako trpené straty.

Vyústením trendov premien v obsahu i organizácii práce, z hľadiska podmienok uplatňovania ľudského kapitálu je **smerovanie k vývoju spoločnosti voľného času**.

Podľa koncepcie spoločnosti voľného času, „*leisure society*“, *pluralizácia a zvýšenie dynamiky životnej dráhy človeka* favorizujú nárast významu vzdelávania, starostlivosti o zdravie či obdobie seniority, pričom sa skracuje obdobie, v ktorom sa jednotlivec realizuje v pracovnej aktivite. Vo vyspelých krajinách ostáva človek dlhšie vo fáze vzdelávania, v dobe pracovnej aktivity trávi čas mimo pracovný trh, napríklad starostlivosťou o rodinu, zdravie, trávi voľný čas, je nezamestnaný a skôr vstupuje medzi seniorov. Vzdelávanie tak nadobúda autonómnou hodnotu ako súčasť rozvoja ľudskej osobnosti, nielen ako nutná príprava na výkon pracovnej dráhy. Sféra voľného času nie je vnímaná len ako doplnok pracovného času, ale ako súčasť rozvoja všeobecnej kultúrnosti človeka.

Avšak, napriek koncepciám o vzraste významu vzdelávania a voľného času, nedochádza k tomu, aby boli práca a zamestnanie plnohodnotne nahradené inými, voľnočasovými či vzdelávacími aktivitami. V psychologickom zmysle je stále v postindustriálnej spoločnosti normálne pracovať a nezamestnanosť je vnímaná ako neprirodzená situácia, keďže ľudia majú radosť z kontaktov s inými ľuďmi, prežívajú pocity spolupatričnosti a potrebnosti. Naopak, pocity deprivácie, zbytočnosti v situácii nezamestnanosti môžu viesť k deštruktívnemu správaniu.

Ako sa ukázalo, odhady o budúcnosti telepráce ako forme pracovnej činnosti budúcnosti sa v súčasnosti nepotvrdili a nedochádza k tomu, aby sa *telework*, t.j. časovo individuálne realizovaná práca z domu s využitím IKT, stala významnou časťou reálneho pracovného života. Popri zohľadňovaní dôsledkov technologických inovácií je potrebné zvažovať ďalšie aspekty ľudského správania a rozhodovania, ako sú potreba spolupráce, kolektívna tvorivosť, podpora vytvárania sietí, potreba intenzívnej komunikácie a vzájomnej face-to-face interakcie, ktoré patria k predpokladom úspešnej realizácie kreatívnej potreby

v podmienkach informačnej spoločnosti a k dôležitým znakom pracovnej kultúry v informačnej ekonomike.²⁵

Napriek *premenám v obsahu i forme pracovnej činnosti a rastu flexibility v rovine práce i v rovine zamestnania a napriek tézam o vývoji spoločnosti voľného času*, v podmienkach formovania informačnej spoločnosti **práca napĺňa nenahraditeľnú funkciu socializácie, vytvára väzby medzi ľuďmi v príslušnej komunite, je zdrojom pocitu dôstojnosti a osobného rozvoja človeka**. Nemať prácu je stále vnímané ako niečo neprirodzené, niečo, čo vylučuje človeka zo spoločnosti a bráni rozvíjaniu a uplatneniu ľudského kapitálu na trhu práce.

7. Sociálna relevancia vzdelania v podmienkach informačnej spoločnosti.

Situácia na trhu práce z hľadiska vzdelanostnej štruktúry nezamestnaných poukazuje na to, že *úspech vo vzdelávacej dráhe je prepojený s úspechom na trhu práce*.

Z empirických zistení vyplýva, že vplyv vzdelania na príjem a alokáciu spoločenských pozícií rastie (ešte stále). Avšak, na príklade situácie v ČR, zatiaľ čo korelácia *vzdelanie – zamestnanie - príjem* sa vyvíja pozitívne, subjektívne vnímanie tohto vzťahu sa mení, keď po roku 1995 subjektívne vnímanie vzdelania ako nástroja životného úspechu klesá

V procese vývoja informačnej spoločnosti sme svedkami **posilňovania sociálnej relevancie vzdelania**, t.j. vplyvu vzdelania na uplatnenie a naplnenie života jednotlivca v pracovnej oblasti. Vzdelanie posilňuje adaptabilnosť na meniace sa požiadavky trhu práce, keďže ochota prijímať nové poznatky a schopnosť ich zvládnuť determinujú schopnosť vykonávať zložité pracovné činnosti, ktoré nové technológie prinášajú. Navyše, vzdelaný človek je schopný lepšie sa vyrovnáť s nezamestnanosťou, je schopný zmysluplnejšie prežiť voľný čas²⁶

Sociálnu relevanciu vzdelania dokladá fakt, že medzi najviac ohrozených ľudí na pracovnom trhu patria tí, ktorí disponujú nízkou, resp. nedostatočnou úrovňou kvalifikácie a vzdelania. **Vývoj štruktúry uchádzačov o zamestnanie** od roku 2005 podľa dosiahnutého vzdelania dokladá skutočnosť, že *vzdelanie znižuje riziko nezamestnanosti*, keď v rámci celkového počtu nezamestnaných údaje naznačujú zápornú závislosť nezamestnanosti a stupňa dosiahnutého vzdelania.

²⁵ Himanen, P., in: Catells, M. et.all (2007).

²⁶ Brožová, D.(2003), s.107.

Tab.1.:Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa vzdelania v rokoch 2005-2008.

Uchádzači o zamestnanie podľa vzdelania v %	2005	2006	2007	2008
<i>Bez vzdelania</i>	4,38%	5,8	6,6	6,7
ZŠ	30,89	32,7	32,9	31,7
<i>Vyučení</i>	33,48	31,4	31,4	29
<i>Stredné odborné (s maturitou)</i>	0,74	0,6	0,6	0,5
<i>Úplné stredné s maturitou</i>	8,24	7,9	7,9	8,7
<i>Úplné stredné všeobecné s maturitou</i>	3,11	3,1	3,0	3,1
<i>Úplné stredné odborné s maturitou</i>	15,11	14,1	13,8	14,4
<i>Vyššie vzdelanie</i>	0,51	0,6	0,8	1,1
<i>Vysokoškolské vzdelanie</i>	3,50	3,8	4,4	4,8
<i>Vedecká kvalifikácia</i>	0,03	0,04	0,04	0,06

Zdroj: UIPŠ, 2008

Dlhodobý priaznivý ekonomický vývoj spojený s nárastom pracovných možností a poklesom celkovej aj absolventskej nezamestnanosti sa v období 2008/2009 zastavil. Začiatkom roka 2009 zasiahli trh práce viditeľné prejavy krízy, ktoré sprevádzal aj rast nezamestnanosti absolventov. Zároveň, skúsenosti kľúčových dominantných sprostredkovateľských firiem, personalistických agentúr pôsobiacich na trhu práce, svedčia o tom, že v čase, keď je u nás vyše 14% nezamestnanosť, je u uchádzačov o prácu badateľný zvýšený záujem o prácu na ktorú stačí nižší stupeň vzdelania. Tento nárast je vysvetľovaný najmä nedostatkom iného druhu práce.²⁷

²⁷ 98 ľudí sa v júni až júli podľa portálu Profesia.sk hlásilo na jedno miesto, kde je potrebné len základné vzdelanie. V porovnaní s rovnakým obdobím 2008, teda obdobím pred krízou ide o osemnásobný nárast – vidieť to aj pri pozíciách, na ktoré sa hlási najviac uchádzačov – dokladači tovarov, upratovačky, či promotéri. Najväčší záujem zo strany zamestnávateľov je o kvalifikovaných ľudí, podľa zdroja z personálnej firmy Trenkwalder, najviac chcú firmy zamestnávať stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Rozdiely vidno aj v jednotlivých oblastiach. Najvýraznejší nárast je v automobilovom priemysle, tu sa počet kandidátov na jednu pozíciu oproti obdobiu pred krízou zvýšil desaťkrát. Ak v roku 2008 bol problém obsadiť robotnícke pracovné miesta v automobilovom priemysle, dnes sa na tieto miesta hlási najviac uchádzačov. Počet kandidátov je veľký aj v stavebníctve, tam sa ich počet zvýšil sedemkrát. Z hľadiska podielu uchádzačov o zamestnanie v personálnych firmách, uchádzači o zamestnanie s VV tvorili 30%, s úplným stredoškolským vzdelaním 20%, s odborným učňovským vzdelaním 20% a so základným vzdelaním 25%, uchádzači s iným vzdelaním tvorili 5% všetkých uchádzačov o zamestnanie. (zdroj: ECHO, 24. september 2010, www.trnava.sme.sk).

Podiel evidovaných nezamestnaných absolventov stredných a vysokých škôl v máji 2009 dosiahol 5,9%. Vplyv krízy nezasiahol absolventov výrazne viac ako ostatných uchádzačov o zamestnanie. Najväčšiu časť tvorili uchádzači o zamestnanie so základným vzdelaním a vyučením, ktorí spolu s uchádzačmi o zamestnanie bez vzdelania tvorili spolu až 70% všetkých uchádzačov v evidencii nezamestnaných.

Sociálnu relevanciu vzdelania dokladá presnejšie i **miera absolventskej nezamestnanosti** podľa druhu školy, ktorá je podielom nezamestnaných evidovaných absolventov k počtu žiakov končiacich školu za obdobie 2 rokov. Najvyššiu mieru absolventskej nezamestnanosti dosiahli v máji 2009 absolventi **absolventi bez maturity (14,3%) a SOU s maturitou (13%)**, najnižšiu nezamestnanosť mali absolventi gymnázií (3,4 %), z ktorých značná časť pokračuje v ďalšom štúdiu.

Z absolventov VŠ bolo nezamestnaných 5,2%. Miera absolventskej nezamestnanosti SOŠ dosiahla 9,4%, a celková miera absolventskej nezamestnanosti dosiahla 7,8%.

Tab. 2.: Absolventská miera nezamestnanosti podľa druhu školy v % v máji 2009:

Absolventi VŠ	5,2
SOŠ	9,4
G	3,4
SOU s mat.	13,0
SS bez mat.	14,3
Celkovo	7,8

Z hľadiska jednotlivých odborov, medzi odbory **s najvyššou mierou absolventskej nezamestnanosti** patrili spomedzi **SOU s maturitou** *poľnohospodársko-lesnícke a veterinárne odbory a kultúra a umenie (19,1%)*. Podobne, i spomedzi **absolventov SOŠ** z hľadiska odboru vzdelania najvyššiu mieru absolventskej nezamestnanosti dosiahli *absolventi poľnohospodársko-lesníckych a veterinárnych odborov*, skupina technických odborov dosahovala *nižšiu ako priemernú nezamestnanosť*, v absolútnych počtoch najvyššiu nezamestnanosť dosiahli *absolventi spoločenských odborov a služieb* (v rámci nej najviac dosiahol odbor *Ekonomika a organizácia, obchod a služby*). Tradične najnižšiu mieru nezamestnanosti mali *lekárske a farmaceutické odbory (7,2%)*. Podobne, i spomedzi absolventov SŠ bez maturity podľa odborov vzdelania, najvyššia relatívna nezamestnanosť (25,2%) bola v *poľnohospodársko-lesníckych a veterinárnych*

odboroch. Najpriaznivejšia situácia bola v odboroch umenie, úžitkové umenie a ručná remeselná výroba (11,3%), v zdravotníctve dosahovala miera nezamestnanosti len 1%.

Ak porovnáваме **počet študentov stredných odborných škôl** podľa jednotlivých odborov v roku 2004 a 2008, najväčší úbytok zaznamenali študenti odborov baníctvo a banícka geológia (pokles z 55 na 8 študentov), výroba a spracovanie kože, výroba obuvi, plastov a gumeny (289 na 38 študentov). Podobne, poklesol i počet študentov zdravotníckych odborov (z 8 078 na 7 264).

K odborom, u ktorých došlo k nárastu počtu študentov patrí strojárstvo a ostatná kovovýroba (3474 na 19 664 študentov), textil a odevníctvo (958 na 1616 študentov), spracovanie dreva a výroba hudobných nástrojov (z 329 na 3991 študentov), a ekonomika a organizácia, obchod a služby (z 34 40 na 85 317 študentov.)

Štrukturálne aspekty nezamestnanosti **absolventov VŠ** odrážajú celkový vývoj v rámci jednotlivých odvetví – útlm primárneho a sekundárneho sektoru sa premieta do zvýšeného počtu nezamestnaných absolventov so zameraním na poľnohospodárstvo a lesníctvo. V rámci študentov vysokých škôl, najväčší nárast zaznamenali v sledovanom období študenti prírodných vied (nárast asi o 40%), lekárske a farmaceutické vedy a náuky (nárast asi o 30%), vojenské a bezpečnostné vedy a náuky a spoločenské vedy a náuky. K odborom s najväčším poklesom počtu študentov patria poľnohospodársko-lesnícke a veterinárne vedy a náuky, počet študentov technických odborov sa výraznejšie nezmenil. Celkovo došlo k nárastu počtu študentov na VŠ asi o 30% z 107 022 na 137 347 študentov.

Z hľadiska uplatnenia absolventov vysokých škôl, medzi študijné odbory s mierou absolventskej nezamestnanosti vyššou ako 20 % patria vojenské a bezpečnostné vedy a náuky, ekonomické vedy, filologické vedy, veterinárne vedy, vedy o umení, biologické vedy, hutníctvo, strojárstvo, medzi odbory s mierou absolventskej nezamestnanosti menej ako 10% patria farmaceutické vedy, učiteľstvo, potravinárstvo, pedagogické vedy, publicistika, filozofické vedy, elektrotechnika, architektúra.

Z regionálneho pohľadu dlhodobejšie dosahujú najvyššiu absolventskú mieru nezamestnanosti Košický, Prešovský a Banskobystrický kraj, najnižšia je v Bratislavskom kraji. Napríklad priemerná miera nezamestnanosti absolventov gymnázií sa pohybovala od 1,3% v Bratislavskom kraji do 4,3% v Banskobystrickom kraji. Najvyššia nezamestnanosť absolventov SOŠ bola v Prešovskom kraji (13,2%), v Bratislave dosahovala len 3,6%.

Záver:

K trendom rozvoja a uplatňovania ľudských znalostí, poznatkov, vedomostí, i osobných kompetencií v podmienkach informačnej spoločnosti patrí rast ich dynamiky, premenlivosť obsahu získaných zručností a bohaté štruktúrovanie ľudského kapitálu v súčasnosti. Práve obsah ľudského kapitálu, jeho aktuálny súbor by sa mal stať do budúca určujúcim znakom sociálnej pozície človeka.

V podmienkach rozvoja informačnej spoločnosti inovácie a osobitne nové informačné technológie zvyšujú požiadavky na obsah ľudského kapitálu, na neustále obnovovanie a rozvíjanie schopností, zručností a poznatkov na trhu práce, pričom premeny v obsahu ľudského kapitálu sa podľa časti teoretických analýz stávajú signifikantným znakom prechodu k novému spoločenskému typu. To potvrdzuje obojstranný vzťah medzi vývojom širšieho spoločenského prostredia a formovaním znalostí, schopností a zručností človeka na trhu práce.

Napriek premenám v obsahu i forme pracovnej činnosti a rastu flexibility v rovine práce a v rovine zamestnania, i napriek tézam o vývoji spoločnosti voľného času, práca vytvára väzby medzi ľuďmi v príslušnej komunite, je zdrojom pocitu dôstojnosti a osobného rozvoja človeka. Nemať prácu je stále vnímané ako niečo neprirodzené, niečo, čo vylučuje človeka zo spoločnosti a bráni rozvíjaniu a uplatneniu ľudského kapitálu na trhu práce. Práca zostáva prostriedkom socializácie a plní významnú integratívnu funkciu v spoločnosti.

Literatúra:

Bauman, Z ., 1996: *Úvahy o postmoderní době.* Praha: Mladá fronta.

Bauman, Z., 1999: *Globalizace. Důsledky pro člověka.* Praha: Mladá fronta.

Bas, E., 2000: *The Information society (ies): Reflections about the dual character of the social impact of information and communication technologies,* in: *The Youth for a less selfish future,* Budapest: Department for Future Studies, Budapest University of Economic Sciences and Public Administration.

Benner, CH., 2004: *Labor in the Network Society: Lessons from Silicon Valley,* in: CASTELLS, M. et all. (2004): *The Network Society A Cross-cultural Perspective,* Northampton.

Bělohradský, V., Gogola, J., Keller, J., Petříček, M., Přibáň, J., 1999: *Eseje o nedávné minulosti a blízke budoucnosti.* Praha: G plus G.

Brožová, D., 2003: *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

Castells, M. et all , 2004: *The Network Society A Cross-cultural Perspective,* Northampton.

Dobeš, M., 2003: *Ludský kapitál a ekonomika.* In: *Človek a spoločnosť,* č.2.

Filadelfiová, J., Guráň, P., Bodnárová, B., 1999: *Telework na Slovensku a v zahraničí: prvé výsledky a skúsenosti.* Bratislava: BICFS.

Furlong, A., Stadler, B., Azzopardi, A., 2000: *European Youth Trends 2000: Vulnerable Youth.* Council of Europe Publishing.

Giddens, A., 1998: *Důsledky modernity.* Praha: SLON.

Herich, J., 2009: *Uplatnenie absolventov stredných škôl praxi,* Bratislava: UIPŠ.

Juríčková, V., 1997: *Interakcia vzdelávacieho systému a trhu práce.* Sociálna politika, 9.

Kameníček, J., 2003: *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování,* Nakladatelství Karolinium, s.9.

Kelemen, J. a kol., 2007: *Pozvanie do znalostnej spoločnosti,* Bratislava: Iura Edition.

Krahn, H., Lowe, G., S., 2000: *Comparing School-Work Transitions in the 80s and 90s,* University of Alberta, in: <http://www.ualberta.ca/~glowe/transition/overview.html>.

Lévy, P., 2000: *Kyberkultura*. Praha : Karolinium.

Lubyová, M., 1997: *Aktívna politika trhu práce v Slovenskej republike*. Bratislava: CPHR.

Macháček, L., Roberts, K., 1997: *Youth unemployment and selfemployment in East-Central Europe*, Bratislava: Sociologický ústav SAV.

Machonin, P., Mlčoch, L., Sojka, M., 2000: *Ekonomické a spoločenské zmeny v českej spoločnosti po roce 1989*. Praha: Nakladatelství Karolinium.

Mihalik, J., 1996: *Euromanažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Práca.

Muller, K., 1997: *Transformation strategy in the context of the modernity concepts*, Sociológia 29, č.3.

Muller, K., 2002.: *Industriální zdroje, ekonomický růst a sociální změna*. Praha: Slon.

Ondrejko, P., 1999.: *Teória anómie a mládež*, Mládež a spoločnosť, 3.

Rievajová, E. a kol, 2001: *Teória a politika zamestnanosti 2001*. Bratislava: EU.

Rosenbaum, J.E., Karyia. T., Settersten, R., Maier, T., 1990: *Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies*. / Annual Review of Sociology Volume 263-299, in: internet: <http://www.jstor.org/>.

Sarfati, H., 1999: *The European job crisis and the role of labour market flexibility and social dialogue*, in:///AIFlexibility of labour market.htm.

Stevenson, T., 2000: *Emerging communication and technologies and their future social impacts*, in: The Youth for a less selfish future. Budapest: Department for Future Studies, Budapest University of Economic Sciences and Public Administration.

Šarmír, E., Zajac, Š., 1993: *Higher Education and Research in the Slovak Republic: Major changes since 1989*. In: Transformation of the National Higher Education and Research Systems of Central Europe, Institut fur die Wissenschaften vom Menschen, Wien.

Šikula, M., 1999: *Globalizácia - rázcestie civilizácie*. Bratislava: Sprint.

Toffler, A., Tofflerová, H., 2001: *Nová civilizace. Třetí vlna a její důsledky*. Praha: Dokořán.

Webster, F., 2002: *Theories of the Information Society*, London: Routledge.

Williams, A., Baláž, V., Wallace, C., 2004: *International labour mobility and uneven regional development in Europe*. In: *European Urban and Regional Studies* 11 (1): 27-46.

Key trends in education, 1998: Eurostat, EC.

Veľký sociologický slovník, Vydavateľství Karolinium, Praha, 1996.