

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Evidenčné číslo: 101002/B/2022/36124048430023940

RIZIKÁ VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SLOVENSKEJ
REPUBLIKE

Bakalárska práca

2022

Zuzana Dvořáková

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIZIKÁ VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SLOVENSKEJ
REPUBLIKE

Bakalárska práca

Študijný program: Ekónómia a právo
Študijný odbor: Ekónómia a manažment a právo
Školiace pracovisko: Katedra ekonomickej teórie
Národohospodárska fakulta
Vedúci záverečnej práce: Ing. Eleonóra Matoušková, PhD.

Bratislava 2022

Zuzana Dvořáková

Pod'akovanie

Chcela by som touto formou pod'akovať vedúcej bakalárskej práce Ing. Eleonóre Matouškovej, PhD., za odbornú pomoc a vedenie, usmernenia a rady k vypracovaniu tejto záverečnej práce.

ABSTRAKT

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana: Riziká vývoja na trhu práce v Slovenskej republike. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra ekonomickej teórie. – Vedúca záverečnej práce: Ing. Eleonóra Matoušková, PhD.. – Bratislava: NHF EU, 2022, Celkový počet strán 57.

Cieľom bakalárskej práce je zhodnotiť riziká na trhu práce v Slovenskej republike spôsobené pandémiou koronavírusu, ako aj pretrvávajúce problémy s dlhodobou a štruktúrnou nezamestnanosťou a navrhnúť možnosti ich riešenia. Práca je rozdelená do troch kapitol. Obsahuje 25 grafov a 2 tabuľky. Prvá kapitola je zameraná na teoretickú charakteristiku trhu práce. Následne sa venuje teoretickému vymedzeniu základných pojmov, ktorými sú zamestnanosť, nezamestnanosť, mzda a minimálna mzda. Druhá kapitola je zameraná na vymedzenie hlavných a čiastkových cieľov bakalárskej práce a uvádzame teoretické vedecké metódy, ktoré boli pri vypracovaní tejto bakalárskej práce použité. Tretia kapitola je zameraná na zhodnotenie vývoja nezamestnanosti z dlhodobého hľadiska na Slovensku v období od roku 1990 do súčasnosti a zhodnotenie konkrétnych rizík na slovenskom trhu práce, ktoré ohrozujú rast celkovej zamestnanosti.

Výsledkom riešenia danej problematiky je zhodnotenie konkrétnych rizík, ktoré ovplyvňujú rast celkovej nezamestnanosti na trhu práce v Slovenskej republike.

Kľúčové slová:

trh práce, nezamestnanosť, príčiny nezamestnanosti, rizikové skupiny

ABSTRACT

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana: Risks of labour market development in the Slovak Republic. – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Economic Theory. – Thesis supervisor: Ing. Eleonóra Matoušková, PhD.. – Bratislava: NHF EU, 2022. Total number of pages 57.

The aim of bachelor thesis is to assess the risks in the labour market of the Slovak Republic caused by the coronavirus pandemic, as well as the ongoing problems of long-term and structural unemployment and to propose ways to solve them. The bachelor thesis is divided into three chapters. It consist of 25 graphs and 2 tables. The first chapter focuses on the characteristics of the labour market in a theoretical sense. We define basic terms such as employment, unemployment, wage, minimum wage. The second chapter focuses on defining the main aim and partial aims of the bachelor thesis and describing the methodology and theoretical scientific methods. The last chapter focuses on the long-term development of unemployment in Slovak republic and the specific risks on the Slovak labour market that threaten the growth of overall employment.

The results of the bachelor thesis is the development of specific risks taht affect the growth of total unemployment in the labour market in Slovak republic.

Keywords:

labour market, unemployment, causes of unemployment, risk groups

Obsah

Úvod.....	8
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	9
1.1 Charakteristika trhu práce	9
1.2 Segmentácia trhu práce	12
1.3 Diskriminácia na trhu práce	14
1.4 Ochrana na trhu práce	16
1.5 Mzda	17
1.6 Zamestnanosť	19
1.7 Nezamestnanosť	23
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania.....	31
3 Výsledky práce a diskusia	33
3.1 Vývoj nezamestnanosti v SR	33
3.2 Riziká na trhu práce v Slovenskej republike.....	40
Záver	52
Zoznam použitej literatúry	54

Zoznam schém, grafov a tabuliek

Graf 1 Krivka dopytu po práci	9
Graf 2 Krivka individuálnej ponuky práce otáčajúca sa dozadu.....	11
Graf 3 Vývoj priemernej mesačnej mzdy v SR podľa pohlavia	15
Graf 4 Vývoj minimálnej mesačnej mzdy v EUR	19
Graf 5 Pružné mzdy	26
Graf 6 Nepružné mzdy	27
Graf 7 Pôvodný tvar Phillipsovej krivky	29
Graf 8 Phillipsova krivka	30
Graf 9 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku 1995-2021	35
Graf 10 Nárast nezamestnanosti v absolútnych hodnotách (tis. osôb).....	36
Graf 11 Nárast nezamestnanosti za prvých 6 mesiacov roka (index, január = 100)...	36
Graf 12 Vývoj počtu zamestnaneckých zmlúv (tis. osôb)	37
Graf 13 Vývoj počtu dohôd (tis)	37
Graf 14 Najviac zasiahnuté sektory počas pandémie (prítoky do nezamestnanosti, počet osôb).....	38
Graf 15 Vývoj straty zamestnania podľa sektoru (prírastok, osoby)	39
Graf 16 Vývoj straty zamestnania podľa vzdelania (prírastok, osoby).....	39
Graf 17 Rozdiel nezamestnanosti žien a mužov	40
Graf 18 Pracujúci na Slovensku podľa vzdelania (tis. osôb)	42
Graf 19 Miera nezamestnanosti (%) podľa dosiahnutého vzdelania 2021	42
Graf 20 Vývoj podielu obyvateľstva do 15 a nad 65 rokov (%).....	44
Graf 21 Vývoj poproduktívneho obyvateľstva k produktívnemu obyvateľstvu (%)..	45
Graf 22 Modelová štruktúra obyvateľstva - muži	45
Graf 23 Modelová štruktúra obyvateľstva - ženy	45
Graf 24 Vývoj rovnovážnej miery nezamestnanosti (%).....	46
Graf 25 Vývoj rovnovážnej miery participácie.....	46
Tabuľka 1 Minimálna mesačná a hodinová mzda v EUR.....	18
Tabuľka 2 Odvodové zaťaženie zamestnancov a zamestnávateľov.....	50

Úvod

Jedným z najzložitejších makroekonomických problémov na trhu práce je práve nezamestnanosť. Vzniká ako dôsledok nerovnováhy na trhu práce medzi dopytom po práci a ponukou práce. Nezamestnanosť sa po prvýkrát objavila v Slovenskej republike už v roku 1990, kedy prechod z centrálne plánovanej ekonomiky na trhovú, spôsobil úpadok ekonomiky do recesie. Dôsledky významných udalostí ako vstup Slovenskej republiky do Európskej únie, vypuknutie finančnej hospodárskej krízy alebo pandémie COVID-19 zanechali na vývoji nezamestnanosti nezanedbateľný vplyv. Okrem významných míľnikov vplývajú na vývoj na trhu práce riziká, ktoré spôsobujú rast celkovej nezamestnanosti. Zmena rovnovážnej miery nezamestnanosti je ovplyvnená najmä determinantmi, ktorými sú fáza ekonomického cyklu, demografia, mobilita pracovnej sily, odvodové zaťaženie, rast nákladov práce a ďalšími.

Bakalárska práca pozostáva z troch hlavných častí, ktoré sú ďalej členené na podkapitoly. Prvá časť práce je teoretická časť, v ktorej sa venujeme charakteristike trhu práce v teoretickom poňatí. Po zadefinovaní trhu práce vysvetľujeme problémy, s ktorými sa na trhu práce stretávame, a to je segmentácia trhu práce, diskriminácia a ochrana na trhu práce. Následne v práci vymedzujeme základné teoretické pojmy súvisiace s trhom práce. Venujeme sa zamestnanosti, nezamestnanosti, mzde a minimálnej mzde.

Druhá časť bakalárskej práce uvádza hlavný cieľ práce, ako aj čiastkové ciele teoretickej a praktickej časti. Spolu s cieľmi práce uvádzame metodiku práce a teoretické vedecké metódy, ktoré sme použili pri spracovaní tejto bakalárskej práce.

Tretia časť práce je praktická. Na začiatku tretej časti sa zaoberáme vývojom nezamestnanosti v Slovenskej republike z dlhodobého hľadiska. Hodnotíme ako ovplyvňovalo trh práce vypuknutie pandémie koronavírusu. Následne sa v práci zaoberáme konkrétnymi rizikami vývoja na slovenskom trhu práce, ktoré ohrozujú vývoj a môžu spôsobiť rast celkovej nezamestnanosti.

Na záver zhodnotíme vplyv konkrétnych rizík, ktoré ohrozujú vývoj na trhu práce a spôsobujú rast celkovej nezamestnanosti.

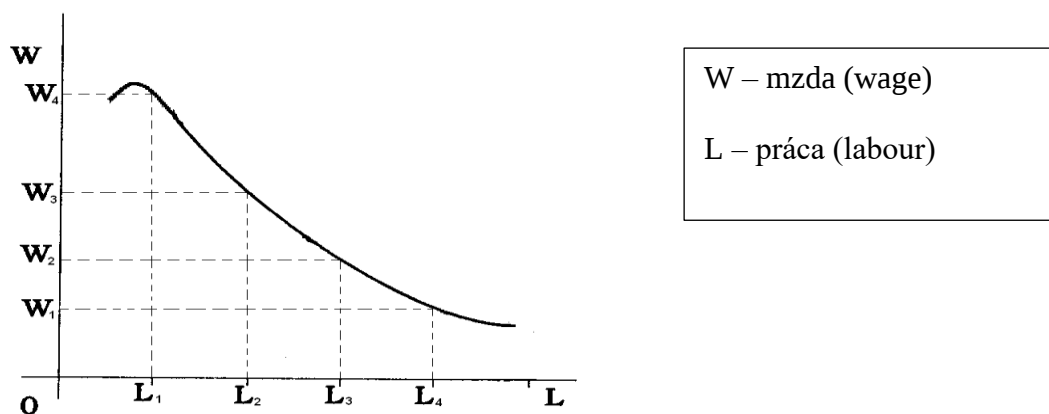
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce môžeme vymedziť ako miesto, kde dochádza k interakcii medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Inými slovami, sa na trhu práce stretáva dopyt po práci zo strany potenciálnych zamestnávateľov s ponukou práce, o ktorú sa uchádzajú potenciálni budúci zamestnanci. Okrem dopytu a ponuky sa na trhu práce formuje aj cena práce. Tieto tri zložky vedú spolu fungovať iba vtedy, ak medzi nimi dochádza ku vzájomnému pôsobeniu. Cena práce vzniká ako dôsledok formovania a pôsobenia vzťahov na strane ponuky a rovnako aj na strane dopytu. Ideálny stav na trhu práce je, keď nastáva rovnováha na trhu práce, a to práve vtedy, ak sa dopyt po práci rovná ponuke práce.

Dopyt po práci je odvodený od dopytu po finálnych tovaroch a službách, pri ktorých výrobe a poskytovaní je určitá práca potrebná. Pokiaľ nebude záujem o tovary a služby, zanikne aj dopyt po určitom druhu práce. Ak sa bude dopyt po tovaroch a službách u spotrebiteľov neustále zvyšovať, zvýši sa aj dopyt po konkrétnej práci, a teda firmy budú mať záujem túto prácu nakupovať. (Rievajová a kol., 2012)

Graf 1 Krivka dopytu po práci



Zdroj: Lisý a kol., 2016

Dopyt je stanovený hraničným produktom práce. To znamená, že zamestnávateľ bude kupovať prácu od zamestnanca dovtedy, kým príjem z hraničného produktu práce bude vyšší

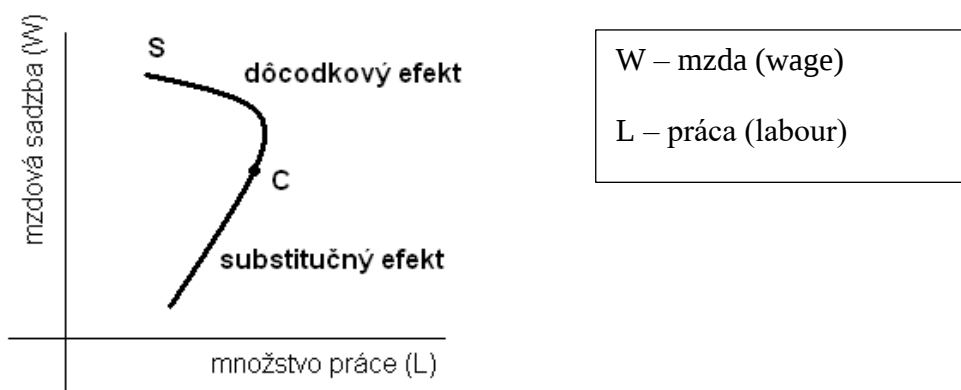
ako náklady vynaložené na jej nadobudnutie. Náklady pri nakupovaní práce môžu nemôžu byť vyššie, ako je výnos získaný ich využitím. Zamestnávateľ preto nebude mať potrebu navyšovať jednotky práce, pokiaľ sa náklady budú rovnať príjmom.

Hlavnými faktormi ovplyvňujúcimi dopyt po práci sú output firmy, ceny ostatných výrobných faktorov a technológie. Na zvýšení ceny výstupu firmy vplýva hodnota hraničného produktu práce, pre firmu zvýšenie outputu predstavuje aj zvýšenie dopytu po práci. Krivka dopytu sa bude posúvať doprava. Na dopyt po práci výrazne vplýva aj dochádza k zmene cien ostatných výrobných faktorov, a to tým spôsobom, že pri poklese cien kapitálu dôjde k uprednostneniu výrobného faktoru kapitál (napríklad prostredníctvom kúpy nových strojov) pred výrobným faktorom práca. Zvážaním nových technológií môže dopyt po práci jednotlivých pracovníkov klesať, ale zase naopak zvyšovať dopyt po inom druhu práce. Pri zavedení nového stroja do výroby, firma nebude mať záujem o pracovníkov, keďže výrobu bude vykonávať stroj. Avšak firma, ktorá stroj dodala, bude mať vyšší dopyt po zamestnancoch, ktorí tento stroj vyrobili.

Ponuku práce tvoria domácnosti, ktoré sú ochotné predávať výrobný faktor práca pri určitej výške mzdy. Medzi množstvom ponúkanej práce a cenou za prácu vzniká funkčný vzťah, z ktorého vyplýva, že pokiaľ sa cena práce bude zvyšovať, zvýši sa aj množstvo ponúkanej práce. Domácnosti sa podľa toho rozhodujú, či vstúpia na trh práce alebo nie. Ak áno, za akých podmienok a musia aj rozhodovať, či úžitok zo mzdy získanej za vykonanú prácu bude prevyšovať úžitok z voľného času, ktorý by museli obetovať. Spotrebiteľ sa na základe svojich preferencií snaží maximalizovať svoj úžitok.

Ponuku práce tvorí práceschopné obyvateľstvo a nezamestnaní. Práceschopné obyvateľstvu predstavujú ľudia aktívne. zaradení do pracovného procesu, ktorí tvoria pracovnú silu. S týmito subjektmi sú spojené aj faktory, od ktorých ponuka práce závisí. Ponuka práce je ovplyvnená veľkosťou populácie, podielu práceschopného obyvateľstva na celkovom počte populácie, priemerný počet hodín odpracovaných práceschopným obyvateľstvom za rok, kvantita a kvalita vykonanej práce.

Graf 2 Krivka individuálnej ponuky práce otáčajúca sa dozadu



Zdroj: Lisý a kol., 2016

Na strane ponuky práce majú zamestnanci vymedzený hlavný cieľ a tým je pracovať adekvátne k ich kvalifikácii, schopnostiam a očakávaniam, a zároveň byť za túto prácu ohodnotený, čo najvyššou mzdou. Otázkou je, ako bude pracovná sila reagovať na zvýšenie miezd a ich účinok na vyšší počet odpracovaných hodín. Graf 2 znázorňuje krivku individuálnej ponuky práce, ktorá je daná veľkosťou populácie a sklonom pracovnej sily ponúkať prácu. V súvislosti rozdeľovania časového fondu na pracovný a voľný čas pôsobia na krivku ponuky substitučný a dôchodkový efekt.

Pri substitučnom efekte dochádza k zvyšovaniu mzdy a tým sa zdražuje voľný čas. Jednotlivec je motivovaný ponúkať väčšie množstvo práce na úkor svojho drahšieho voľného času. Dôchodkový efekt pôsobí na jednotlivca tak, že za vyššiu mzdovú sadzbu dostane za prácu aj vyšší dôchodok. To má pozitívny efekt, pretože pri ponúkaní menšieho množstva práce, jednotlivec nemusí obetovať svoj voľný čas a zároveň nemusí znižovať svoj životný štandard. Pri analýze reálnej mzdy môžeme z grafu vyčítať, že s jej rastom ponúkané množstvo rastie, avšak od istého bodu (C) začne klesať, pretože krivka sa ohýba naspäť smerom dozadu.

Pracovný trh predstavuje distribučný mechanizmus, kde rieši problém dvojitej alokácie. Ako prvé rieši problém, že pracovná sila musí byť pre systém produkcie ponúknutá v požadovanej štruktúre. Jedinci musia byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov. Druhý problém, ktorý trh práce rieši je, že pracovná sila musí byť zabezpečená peňažnými a sociálnymi prostriedkami, teda že ľudia musia mať zabezpečený príjem a sociálny

status. Okrem toho musí zabezpečiť životnými prostriedkami osoby, ktoré nemajú zamestnanie. (Lisý a kol., 2016) (Rievajová a kol., 2012)

Subjekty trhu práce

Výrobný faktor práca sama o sebe neexistuje, ponúkajú ju ľudia, práceschopné obyvateľstvo. Hovoríme o nej ako o ľudskej činnosti, na ktorú vplyvajú fyzické a duševné vlastnosti človeka. Práve preto domácnosti ako vlastníci práce vystupujú ako jeden zo základných subjektov trhu práce. Domácnosti musia ponúkať prácu a tým pádom vstupovať na trh práce, pretože zabezpečenie svojich potrieb potrebujú dôchodok. Práve preto je hlavným faktorom pri rozhodovaní o ponuke práce práve odmena. Druhým hlavným aktérom sú firmy. (Lisý a kol., 2016)

1.2 Segmentácia trhu práce

Podmienkou rovnováhy trhu práce je jeho homogenita. V praxi je však homogenita a rovnováha trhu práce abstraktný pojem. Existuje toľko trhov práce, koľko existuje geografických oblastí, odvetví a profesií. Môžeme pozorovať segmentáciu trhu práce na mnoho dimenzií, navyše môžeme povedať, že trh práce nie je homogénny a ani stály. Duálna teória trhu práce vymedzuje dva trhy práce, a to primárny a sekundárny trh práce. Segmentácia trhu práce sa prejavuje aj rozlišovaním trhu práce z legislatívneho hľadiska na formálny a neformálny trh práce. Posledným delením trhu práce je na interný a externý. (Klamár, Rosič, 2015)

Primárny a sekundárny trh práce

Primárny trh práce sa vyznačuje lukratívnejšími ponukami práce, ktoré poskytujú pomerne viac príležitostí, kariérny rast a taktiež lepšie pracovné podmienky. Na primárnom trhu práce je nízka fluktuácia, pracovné miesta sú poskytované s väčšou stabilitou pred stratou zamestnania. Zamestnanci majú možnosť zvýšiť si svoju kvalifikáciu, čím si posilnia svoje miesto na určitej pracovnej pozícii. Ďalšími výhodami primárneho trhu práce je istý rast miezd.

Sekundárny trh práce ponúka menej prestížne pracovné miesta s nižšou mzdovou sadzbou. Zamestnanci nemôžu očakávať kariérny rast a možnosť zvýšiť si kvalifikáciu je takmer nulová. Na sekundárnom trhu práce dochádza k obrovskej fluktuácii, zamestnanci sa oveľa častejšie dostávajú do stavu nezamestnanosti, avšak získanie jednotlivých pracovných pozícií je

jednoduchšie ako na primárnom trhu práce. V dnešnej dobe segmentácia trhu vytvorila určité bariéry pohybu a prechod zamestnancov zo sekundárneho trhu do primárneho trhu prakticky nie je možný. Na sekundárnom trhu práce sa koncentrujú najmä ženy, veľmi mladí alebo starí ľudia, telesne znevýhodnené osoby, málo vzdelaní ľudia a príslušníci etnických menšín.

Ďalším problémom segmentácie trhu práce je vysoký dopyt po mladých vzdelaných pracovníkoch, po kvalifikovanej práci vedcov, technikov a inžinierov, a zároveň je veľký počet nezamestnaných ľudí, ktorí hľadajú prácu. Súčasne zažívame starnutie populácie, čo znamená, že je stále väčší počet ľudí, ktorí budú potrebovať podporu pri stále klesajúcom počte produktívneho obyvateľstva. (Rievajová a kol., 2012)

Formálny a neformálny trh práce

„Formálny trh práce je trh oficiálnych pracovných príležitostí kontrolovaný spoločenskými inštitúciami slúžiacimi na jeho reguláciu.“ (Rievajová a kol., 2012)

Neformálny trh sa týka šedej až čiernej ekonomiky, rôznych foriem nelegálnych aktivít a podnikania, ktoré majú kriminálnu povahu a obchádzajú daňové a pracovné zákony. Okrem toho sem zaradíme aj samozásobovanie, domáce práce, či susedskú výpomoc. Na tieto práce nemajú dosah spoločenské inštitúcie (väčšinou daňové úrady). Domácnosti navyšujú na neformálnom trhu svoje príjmy, avšak zapojením sa do neho nedochádza ku kompenzácii nezamestnanosti. Faktom je, že oba trhy sú prepojené a lepším postavením na trhu formálnom predpokladáme výhodnejšie postavenie na neformálnom trhu. „Na neformálnom trhu práce tak dochádza k multiplikácii výhod z postavenia na trhu formálnom ako ku kompenzácii neúspechu na ňom.“ V dnešnej dobe pribúda čoraz viac práce načierno zahraničných pracovníkov, pracovníkov bez pracovného povolenia, pracovníkov, ktorí pracujú na plný alebo skrátený úväzok a pritom si privyrábajú na neformálnom trhu práce. (Rievajová a kol., 2012), (Lisý a kol., 2016)

Externý a interný trh práce

Ďalej je trh práce segmentovaný na interný trh práce vnútri jednotlivých podnikov a vonkajší trh práce, na ktorom si podniky navzájom konkurujú a dochádza k stupňovaniu mobility zamestnancov medzi firmami. Na vnútornom trhu práce nastáva dislokácia pracovníkov v rámci týchto podnikov. (Klamár, Rosič, 2015)

1.3 Diskriminácia na trhu práce

Napriek zákazu diskriminácie sa na trhu práce prejavuje diskriminácia v rôznych formách znevýhodnenia. Diskriminácia nastáva, keď dôjde k znevýhodneniu zamestnanca na základe určitých znakov charakterizujúcich osobu zamestnanca. K takýmto znakom patria pohlavie, vek, etnická príslušnosť a náboženstvo, zdravotné postihnutie alebo sexuálna orientácia. (Barancová, Dolobáč, Hamul'ák, Olšavská, 2019)

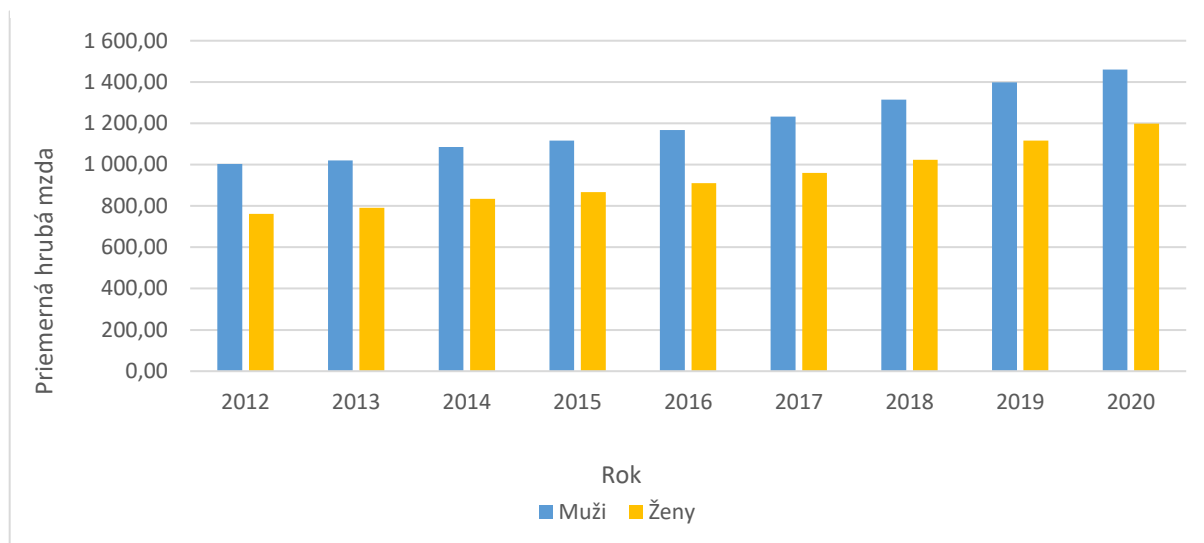
Rievajová (2012) rozlišujeme štyri druhy diskriminácie:

1. mzdová diskriminácia
2. zamestnanecká diskriminácia
3. profesijná diskriminácia
4. diskriminácia v prístupe k ľudskému kapitálu

Po vstupe na pracovný trh sa zamestnanci stretávajú s prvými tromi druhmi diskriminácie, ktoré sú preto označované ako postmarket discrimination. Hovoríme o nich aj ako o bežných alebo priamych druhoch diskriminácie. S diskrimináciou v prístupe k ľudskému kapitálu sa zamestnanci stretávajú už pred vstupom na pracovný trh, označujeme ju ako premarket discrimination.

Mzdová diskriminácia hovorí o nerovnakom zaobchádzaní na trhu práce s mužmi a ženami. Ženy sú znevýhodnené nižšou mzdovou sadzbou napriek rovnakej produktivite. Ku zamestnaneckej diskriminácii dochádza, keď firmy dávajú prednosť v najímaní mužov pred ženami, taktiež napriek rovnakej produktivite. Dôsledkom tejto diskriminácie je vyššia nezamestnanosť žien. Profesijnou diskrimináciou sa rozumie obmedzenie vstupu ženám do určitých profesií. „Ženy sú vytláčané do iných profesií, ktoré sú označované ako typicky ženské.“ Už pred vstupom na trh práce sú ženy obmedzené štvrtým druhom diskriminácie, a to horším prístupom k príležitostiam zvyšujúcim produktivitu práce, a teda k vzdelaniu a pracovnej príprave. (Rievajová a kol., 2012)

Graf 3 Vývoj priemernej mesačnej mzdy v SR podľa pohlavia



Zdroj: *vlastné spracovanie podľa údajov Eurostatu*

Graf číslo 3 znázorňuje vývoj priemernej hrubej mesačnej mzdy v Slovenskej republike podľa pohlavia. Za celé sledované obdobie od roku 2012 do roku 2020 môžeme pozorovať výrazný rozdiel pri mesačnej mzde u žien a u mužov. V antidiskriminačnom zákone je zakotvený zákaz diskriminácie podľa pohlavia. Napriek tomu je diskriminácia žien pretrvávajúcim problémom. Graf číslo 3 poukazuje na mzdovú diskrimináciu žien. V roku 2012 bola priemerná mesačná mzda mužov 1003 EUR. Zatiaľ čo u žien, bola priemerná mesačná mzda o 24% nižšia v hodnote 761 EUR. Za obdobie 8 rokov sa priemerná mesačná mzda mužov zvýšila na 1460 EUR. V roku 2020 sme stále zaznamenávali rozdiel medzi priemernou mesačnou mzdou žien a mužov. U žien sa táto mzda zvýšila na 1198 EUR, čo je stále o 18% nižšia mzda ako majú muži. Rozdiel v mzdovom ohodnotení sa za 8 rokov vývoja znížil len o 6%.

Tento problém sa okrem Slovenska týka aj celej Európskej únie a v priemere predstavuje rozdiel medzi hrubou mzdou žien a mužov 13%. Avšak medzi jednotlivými členskými štátmi pozorujeme výraznejšie rozdiely. Najväčšie rozdiely sa šplhajú až na hranicu 23% v krajinách ako Litva, Estónsko či Rakúsko. Preto v apríli 2022 Európsky parlament rozhodol o tom, že podniky budú mať povinnosť zverejňovať transparentnosť odmeňovania, aby mali zamestnanci jednoduchý prístup k informáciám o mzdách a prípadne možnosť odhaliť platové rozdiely. EU

parlament navrhuje nastaviť hranicu rozdielu na 2,5%, ak tento rozdiel bude vyšší navrhujú, aby zamestnávateľa spolu so zástupcami zamestnancov vypracovali akčný plán na rovnaké rodové hodnotenie. A naopak navrhujú odmeňovať zamestnávateľov, u ktorých nebudú žiadne platové rozdiely. (European Parliament, 2022)

Fakt, že diskriminácia je v Slovenskej republike závažným problémom svedčí aj prijatie dokumentu, ktorý rieši problematiku starnutia z dlhodobého hľadiska. Národný program ochrany starších bol prijatý už v roku 1999 a synchronizoval vnútroštátnu legislatívu s európskymi smernicami. Potom neskôr v roku 2004 bol prijatý antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z .z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou. Okrem toho právo na rovnaké zaobchádzanie zabezpečuje aj Zákonník práce, v ktorom je zakotvený zákaz diskriminácie a ustanovuje právo na rovnaké zaobchádzanie pri prístupe k zamestnaniu, odmeňovaní, odbornému vzdelávaniu a pracovným podmienkam.

1.4 Ochrana na trhu práce

Ochrana trhu práce je pojem, o ktorom sa začalo hovoriť v kontexte rozvoja sociálneho štátu. Definícia ochrany je podľa Rievajovej „*poskytovanie legislatívnych a inštitucionálnych ochranných opatrení pracovnej sily na trhu práce.*“ (Rievajová a kol., 2012)

Existuje šesť druhov ochrany trhu práce:

1. reprezentačná ochrana
2. ochrana príjmu
3. ochrana pracovných miest
4. ochrana zamestnanosti
5. ochrana reprodukcie znalostí a schopností
6. ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov

Prvým typom je reprezentačná ochrana. Tento typ ochrany reprezentujú odbory, ktoré chránia záujmy zamestnancov na trhu práce. Ochranou príjmu rozumieme lepšie chránenie zamestnancov v štandardnom pracovnom pomere. Myslíme tým sociálne dávky pre nezamestnaných, dôchodcov, ženy na materskej dovolenke a pod. Prostredníctvom politických aktivít smerujúcim ku komplikácii prepúšťania a najímania zamestnancov sa zabezpečuje tretí typ ochrany, a to ochrana pracovných miest. Ochranu zamestnanosti predstavuje aktívna politika zamestnanosti a celoživotné vzdelávanie. Podmienky pre spokojný rodinný život,

prístup k vzdelávaniu a zdravotným službám zabezpečuje ochrana reprodukcie znalostí a schopností. A posledný typ ochrany, ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov ovplyvňuje pracovné prostredie a pracovné podmienky. (Rievajová a kol., 2012)

1.5 Mzda

Ako jedno zo základných práv na ľudskú dôstojnosť vnímame právo na spravodlivú a uspokojivú odmenu, ktoré bolo zakotvené už v 20. storočí vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv. Zo Zákonníka práce všeobecne vyplýva, že zamestnancovi prináleží odmena za vykonanú prácu. Podľa §118 ods. 1 Zákonníka práce „zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.“ Mzdu môžeme podľa Zákonníka práce definovať dvoma spôsobmi, pozitívne ako aj negatívne. V §118 ods. 2 Zákonníka práce je definované, že za pozitívnu mzdu sa považuje peňažné plnenie alebo naturálne plnenie, a zároveň je vymedzené aj negatívne plnenie (teda čo sa za mzdu nepovažuje), a to náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie a iné poskytovanie podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Mzda plní sociálnu, regulačnú, kompenzačnú a stimulačnú funkciu.

Rozlišujeme rôzne formy peňažnej mzdy na základe odpracovaného času zamestnanca alebo výkonu zamestnanca. Podľa týchto kritérií môžeme hovoriť o časovej mzde, úkolovej mzde, podielovej a kombinovanej mzde. Zároveň zamestnávateľ vypláca zamestnancom aj mzdové zvýhodnenia ako doplnkové zložky mzdy, okrem toho môže vyplácať aj motivačné zložky mzdy (prémie, zvýhodnenia, podiely na hospodárskom výsledku a pod.).

Časová mzda sa určuje zamestnancovi podľa odpracovaného času. Zvyčajne sa zamestnávateľ dojedná so zamestnancom na stanovení hodinovej alebo mesačnej mzdy. Rovnako je tento spôsob určenia peňažnej odmeny najčastejším.

Úkolová mzda je zamestnancovi vyplácaná na základe podaného výkonu alebo výsledku práce. Pri výsledku je dôležité jeho množstvo a kvalita. Pokiaľ existuje viacero mzdových skupín s rôznou výškou mzdy hovoríme diferencovanej mzde, ak mzdová sadzba rastie s výkonom je to progresívna mzda a ak sa výkon práce viaže na konkrétny termín ukončenia, je to akordná mzda.

Podielová mzda sa používa najmä v obchode a službách ako podiel na hospodárskom výsledku (tržbe). Rozlišujeme individuálnu a kolektívnu podielovú mzdu, kľúčom rozdeľovania kolektívnej podielovej mzdy je ich podiel na dosiahnutom hospodárskom výsledku.

Pri kombinovanej mzde dochádza ku kombinácii všetkých predtým pomenovaných foriem peňažnej mzdy. (Barancová, Dolobáč, Hamulák, Olšavská, 2019)

Minimálna mzda

Minimálna mzda je jedným zo zásadných faktorov ovplyvňujúci vývoj na trhu práce. Pod pojmom minimálna mzda rozumieme najnižšiu možnú úroveň príjmu, ktorá je zamestnancovi vyplatená za vykonanú prácu. (Lisý a kol., 2018)

Minimálna mzda je stanovená pre zamestnanca s týždenným pracovným časom 40 hodín a jej výška je stanovená každý rok nariadením vlády SR. Výška minimálnej mzdy závisí od stupňa náročnosti práce. Zákonník práce rozoznáva 6 stupňov, pričom každý stupeň má rôzny koeficient minimálnej mzdy, na základe ktorého sa potom zamestnancovi v určitej výške vypláca. Pokiaľ zamestnanec neodpracoval určený pracovný čas (40 hodín) alebo má kratší týždenný pracovný čas, minimálna mzda sa znižuje v pomere zodpovedajúcim odpracovanému času v mesiaci. V roku 2022 je minimálna mesačná mzda stanovená na 646 EUR a hodinová minimálna mzda na 3,713 EUR.

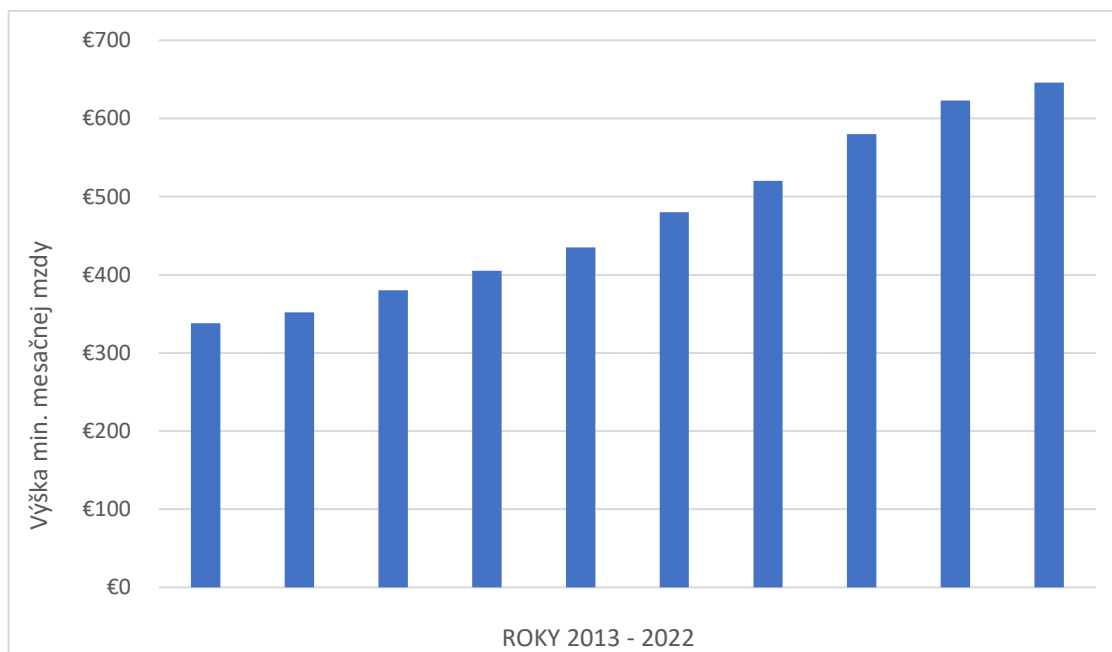
Tabuľka 1 Minimálna mesačná a hodinová mzda v EUR

ROK	MIN. MESAČNÁ MZDA v EUR	MIN. HODINOVÁ MZDA v EUR
2013	338 €	1,94 €
2014	352 €	2,02 €
2015	380 €	2,18 €
2016	405 €	2,33 €
2017	435 €	2,50 €
2018	480 €	2,76 €
2019	520 €	2,99 €
2020	580 €	3,33 €
2021	623 €	3,58 €

2022	646 €	3,71 €
------	-------	--------

Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov z webového sídla Národného inšpektorátu práce

Graf 4 Vývoj minimálnej mesačnej mzdy v EUR



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov z webového sídla Národného inšpektorátu práce

1.6 Zamestnanosť

„Zamestnanosť je proces aktívneho začleňovania sa osôb do práce prinášajúcej príjmy potrebné k existencii a uspokojovaniu potrieb a túžob.“ (Plávková 2009)

Ľudia, ktorých identifikujeme ako zamestnaných sú všetci, ktorí spĺňajú vekovú hranicu ekonomicky aktívneho obyvateľstva a nachádzali sa počas sledovaného obdobia v zamestnaní – vykonávali prácu za mzdu alebo samozamestnaní – vykonávali prácu za účelom dosiahnutia zisku. Zamestnanosť je vyjadrená ako podiel pracujúceho ekonomicky aktívneho obyvateľstva a celkového počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. (Klamár, Rosič, 2015)

Práceschopné obyvateľstvo vo veku od 15 do 62 rokov vieme rozdeliť do troch skupín.

1. Zamestnaní
2. Nezamestnaní
3. Mimopracovná sila

- 1) Do skupiny zamestnaných sa radia ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ľudia, ktorí nepracujú kvôli chorobe, štrajku alebo dovolenke.
- 2) V skupine nezamestnaných ide o ľudí, ktorí si aktívne hľadajú prácu, majú záujem pracovať a vrátiť sa do práce. Rovnako musia byť zaregistrovaní v sprostredkovateľniach práce.
- 3) Mimopracovnú silu tvoria všetci ostatní ľudia, ktorí netvoria pracovnú silu. Sú to dospelí, ktorí navštevujú školu, vedú domácnosť, sú na invalidnom dôchodku, alebo vôbec prácu nehľadajú.

Súčet prvých dvoch skupín, zamestnaných a nezamestnaných, spolu definujeme ako pracovnú silu. (Lisý a kol. 2016)

Politika trhu práce

Pod pojmom politika trhu práce rozumieme rôzne formy pomoci pre občanov k začleneniu na trh práce. Opatrenia politiky trhu práce sú zakotvené v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý nahradil zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR tvorí politiku trhu práce na celoštátnej úrovni. V programovom vyhlásení vlády a iných dokumentoch NR SR sú stanovené ciele hospodárskej a sociálnej politiky. Na základe tých potom politiku trhu práce realizuje.

Na trh práce vplývajú rôzne pracovnoprávne a sociálnoprávne predpisy. Sú to napríklad predpisy o úprave pracovnej doby, výške minimálnej mzdy alebo stanovenie podmienok pre poberanie dôchodkov. (Laštúvková, 2005)

Pasívna politika trhu práce

Z hľadiska vývoja je pasívna politika trhu práce staršou formou politiky trhu práce. Pasívna politika zahŕňa rôzne programy s cieľom udržania príjmu nezamestnaných osôb. Nástroje pasívnej politiky trhu práce sú:

- 1) Dávka v nezamestnanosti
- 2) Dávka v hmotnej núdzi
- 3) Predčasný starobný dôchodok vyplácaný osobám v preddôchodkovom veku prepúšťaných z dôvodu nadbytočnosti (Laštúvková, 2005)

Zo zákona číslo 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení vyplýva, že občan má nárok na dávku v nezamestnanosti, po splnení zákonných podmienok. Táto dávka má zabezpečiť príjem v dôsledku straty zamestnania. § 108 tohto zákona stanovuje výšku dávky nezamestnanosti na 50% denného vymeriavacieho základu po dobu 6 mesiacov.

Zákon číslo 417/2013 Z. z. hovorí o tom, že dávka v hmotnej núdzi sa vypláca občanom, keď ich príjem nie väčší ako zákonom stanovené životné minimum a nedokážu si svoj príjem zvýšiť. Občania si takúto dávku nemôžu nárokovat', ale je pridelená na základe testovania príjmu domácností. Jej výška závisí od počtu členov domácnosti. Okrem dávky v hmotnej núdzi sa ako pomoc v hmotnej núdzi vyplácajú aj príspevky: ochranný a aktivačný, na nezaopatrené dieťa, na bývanie.

Predčasný starobný dôchodok je upravený v zákone 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a je vyplácaný zo starobného poistenia poistencovi, aby mal zabezpečený príjem v starobe.

Aktívna politika trhu práce

Pomocou aktívnej politiky trhu práce pomáhame nezamestnaným prejsť z pasívneho poberania sociálnych dávok a zamestnať sa na trhu práce. (Brutovská, 2014)

Aktívna politika trhu práce predstavuje celý komplex činností, ktorých cieľom je začlenenie uchádzača o zamestnanie do pracovného procesu :

- poskytovanie poradenských služieb
- rekvalifikácia a rôzne programy vzdelávania
- poskytovanie rôznych príspevkov zamestnávateľom na zamestnávanie uchádzačov o zamestnanie (dotované zamestnávanie)
- podpora pre zamestnávateľov, ktorí vytvárajú pracovné miesta pre zdravotne znevýhodnených uchádzačov (chránené zamestnanie)
- priama tvorba pracovných miest vo verejnom sektore (verejno- prospešné práce)
- programy pre mladých (absolventská prax)
- programy podpory mobility za prácou
- poskytovanie príspevkov na samostatnú zárobkovú činnosť.

Politika zamestnanosti

Politika zamestnanosti ako výsledok úsilia štátu, zamestnávateľov, firiem a odborov je súbor opatrení na podporu a pomoc občanom pri ich zaskomponovaní do trhu práce. Pomocou politiky zamestnanosti sa snažíme dosiahnuť dynamickú rovnováhu na trhu práce, súlad medzi dopytom a ponukou a taktiež slúži na efektívne využitie pracovnej sily. Jej hlavným cieľom je zabezpečiť pre všetkých občanov možnosť zamestnania. To zabezpečuje prostredníctvom úradov a sprostredkovateľní práce, ktoré informujú o voľných pracovných pozíciách, ale aj o uchádzačoch o zamestnanie. Úrady práce vedú evidenciu nezamestnaných osôb a sú sprostredkovateľmi práce. Taktiež finančne podporuje vytváranie nových pracovných miest. Dôležité je, že vytvára priestor pre verejnoprospešné práce a začleňovanie znevýhodnených a mladistvých ľudí do pracovného života. Pre tých, ktorí prišli o prácu sa stará prostredníctvom dávok a podpôr nezamestnanosti. (Rievajová a kol., 2012)

Nástroje politiky zamestnanosti

Nástroje politiky zamestnanosti delíme na aktívne a pasívne opatrenia. Aktívnymi opatreniami zamestnanosti sa zamestnanie udržiava alebo snaží sa o jeho získanie. Nástroje politiky zamestnanosti môžu byť na základe nasadenia priame a nepriame.

Priame nástroje sú zahŕňajú kvalitatívne zlepšovanie, profesijnú prípravu na zamestnanie a rekvalifikáciu, sprostredkovanie práce a poradenstvo, podporu znevýhodnených a mladistvých, podporu mobility a služieb v nezamestnanosti, ktoré majú za cieľ uľahčiť návrat do zamestnania.

Nepriame nástroje zahŕňajú makroekonomickú reguláciu. Tieto makroekonomické zásahy ovplyvňujú rast dopytu po práci, resp. zníženie jej ponuky prostredníctvom zákonných alebo organizačných opatrení v mzdovej, daňovej, fiškálnej politike a v ďalších politikách.

Pasívne opatrenia na rozdiel od aktívnych opatrení neovplyvňujú trh práce zo strany dopytu a ponuky práce, ale riešia už následok straty alebo nezískania zamestnania. Ide o pomoc ľuďom v nezamestnanosti formou podpôr alebo príspevkov v nezamestnanosti. (Rievajová a kol., 2012)

1.7 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť ako sociálno-ekonomický jav je jedným z najväčších a najzložitejších problémov spojených s trhom práce. Nezamestnanosť je vážny ekonomický ako aj sociálny problém, pretože spočíva v úsilí o vytvorenie nových pracovných miest, ale aj v zmenšení ťarchy nezamestnanosti. Pojem nezamestnanosť stanovuje, aká časť práceschopného obyvateľstva je nezamestnaná.

Makroekonomický problém nezamestnanosť môžeme rozdeliť do dvoch kategórií. Rozoznávame dobrovoľnú a nedobrovoľnú nezamestnanosť. Pri nedobrovoľnej zamestnanosti dochádza počas obdobia recesie k situácii, že potenciálni zamestnanci, ktorí majú záujem pracovať, prácu nenachádzajú. Výrobný faktor práca nie je plne využitý, pričom celkový výstup je pod úrovňou potenciálneho produktu. Dobrovoľná nezamestnanosť nastáva, keď je celkový výstup na úrovni potenciálneho produktu a cenová hladina je stabilná.

Práceschopné obyvateľstvo, ktoré možno rozdeliť do troch základných skupín na zamestnaných, nezamestnaných a mimopracovnú silu, bolo spomenuté a vymedzené už vyššie v časti 1.6 Zamestnanosť. (Lisý a kol., 2016)

Miera nezamestnanosti

Nezamestnanosť zisťujeme pomocou ukazovateľa – miera nezamestnanosti. Pomocou tohto ukazovateľa zisťujeme aký rozsah práceschopného obyvateľstva nemá zodpovedajúce zamestnanie, teda je nezamestnaná. miera nezamestnanosti je vyjadrená v percentách.

Vzorec na výpočet **miery nezamestnanosti**:

$$u (\%) = \frac{U}{L} \cdot 100$$

Pričom:

u – miera nezamestnanosti

U – počet nezamestnaných

L – počet pracovných síl

Vzorec na výpočet **pracovnej sily** je potom:

$$L = E + U$$

Kde E predstavuje súčet všetkých zamestnaných. (Lisý a kol., 2016)

Do miery nezamestnanosti nezarátavame ľudí – znechutených jedincov, ktorí nemajú motiváciu nájsť si prácu. Za nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie považujeme podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti takých občanov, ktorí môžu a chcú pracovať, hľadajú si prácu, a zároveň sú vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu, a zároveň ktorí:

- a) nie sú zamestnanci,
- b) nie sú v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonávajú zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,
- c) neprevádzkujú alebo nevykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť,
- d) nevykonávajú zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.

V Slovenskej republike rozoznávame dva rôzne metodické prístupy Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Štatistického úradu k meraniu nezamestnanosti.

ÚPSVaR vypočítava mieru nezamestnanosti na základe evidencie nezamestnaných hľadajúcich zamestnanie zaznamenávanou okresnými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. Výsledky vypočítava a publikuje každý mesiac. Táto metodika výpočtu je výhradne v kompetencii ÚPSVaR.

Štatistický úrad Slovenskej republiky vychádza z informácií o nezamestnanosti vo vybraných domácnostiach pomocou výberových zisťovaní pracovných síl (VZPS). Na rozdiel od ÚPSVaRu výsledky tejto metodiky publiku Štatistický úrad každý štvrtý rok a taktiež je za metodiku výpočtu zodpovedný. Miera nezamestnanosti vypočítaná na základe metodiky Štatistického úradu je o 1,5 percentuálneho bodu nižšia ako miera nezamestnanosti podľa ÚPSVaR. (Lisý a kol., 2016)

Formy nezamestnanosti

Frikčná nezamestnanosť, niekedy označovaná ako prirodzená, normálna nezamestnanosť, vzniká fluktuáciou pracovníkov - v dôsledku pohybu ľudí medzi regiónmi,

pracovnými miestami alebo rôznymi etapami života. Zaraďujeme sem aj absolventov školy alebo ženy vracajúce sa do zamestnania po materskej dovolenke. Pri hľadaní si resp. zmene zamestnania sa pracovný trh neprispôsobuje okamžite. To znamená, že trvá určitý čas kým sa potenciálny zamestnávateľ s potenciálnym budúcim zamestnancom nájdu. Frikčná nezamestnanosť je podmienkou optimálnej alokácie pracovných síl. Pre frikčnú nezamestnanosť je typické krátke trvanie v rozmedzí od 6 do 12 týždňov. (Rievajová a kol., 2012)

Štruktúrna nezamestnanosť sa vytvára ako dôsledok nesúladu medzi ponukou práce a po jej dopyte. Prvým charakteristickým znakom štruktúrnej nezamestnanosti je vysoký počet nezamestnaných a zároveň vysoký počet voľných pracovných miest. Ponuka práce sa neprispôsobuje dostatočne rýchlo, pretože dopyt po určitom druhu práce rastie, zatiaľ čo dopyt po inom druhu práce klesá. Týmto typom nezamestnanosti sú v ohrození menej flexibilní uchádzači o zamestnanie. „Oblasťná alebo profesijná štruktúra voľných pracovných miest sa nezohodzuje so štruktúrou disponibilných pracovníkov.“ (Rievajová a kol., 2012) Taktiež mzdy sa neprispôsobujú dostatočne rýchlo meniacej sa ponuke a dopytu, trvá to niekoľko rokov pokiaľ sa prispôbia nedostatku alebo prebytku pracovníkov. Ak by mzda bola schopná sa takto rýchlo prispôbovať, z trhu práce by sa vytratila jeho rovnováha. Oblasti s prebytkom pracovníkov by postihol pokles mzdy a naopak oblasti s nedostatkom rast mzdy. (Lisý a kol., 2016)

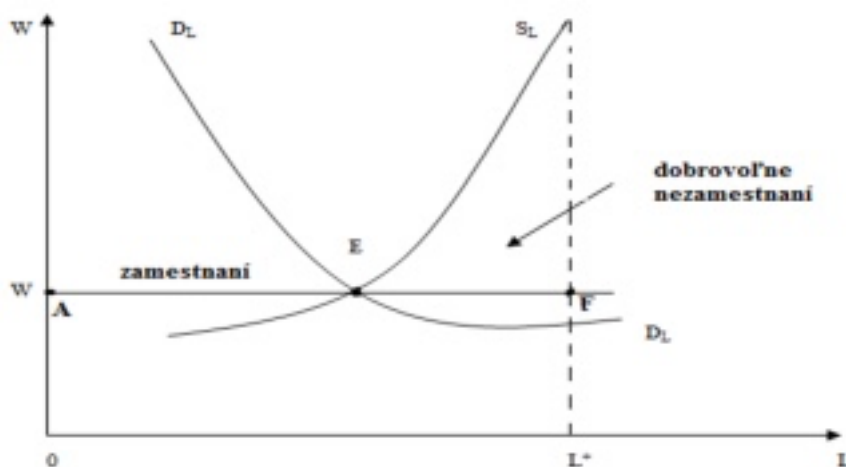
Cyklická nezamestnanosť je z vymenovaných foriem nezamestnanosti pre trhovú ekonomiku najnebezpečnejšia. Cyklická nezamestnanosť sa vyskytuje keď dopyt po službách a tovaroch pri určitej mzde a produktivite nepostačuje na zamestnanie osôb ochotných a schopných pracovať. Môžeme teda povedať, že celkový dopyt po pracovníkoch je nízky a netýka sa iba určitých oblastí a sektorov. Pri raste nezamestnanosti je signálom, či ide o cyklickú nezamestnanosť práve to, že celkové výdavky a output klesajú a nezamestnanosť rastie v celej ekonomike. Rozdielom pri porovnaní frikčnej a štruktúrnej nezamestnanosťou s cyklickou je, že pri prvých dvoch formách môže dochádzať k vysokej nezamestnanosti aj pri celkovej rovnováhe trhu práce. Pri cyklickej nezamestnanosti hovoríme o nedostatočnom agregátom dopyte, v dôsledku ktorého zamestnanosť klesá. (Lisý a kol., 2016) (Rievajová a kol., 2012)

Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť

Pri vymedzení dobrovoľnej a nedobrovoľnej zamestnanosti vychádzame z pružnosti resp. nepružnosti miezd. Nepružnosť miezd vyvoláva na trhu práce nerovnováhu.

„Ak preskúmame typický trh práce pri pružných mzdách (mzdy, ktorých výška vyvoláva zmeny v ponuke, resp. v dopyte po práci a pružne reagujú), zistíme, že pri vysokých mzdách sa krivka ponuky práce S_L pri množstve práce L^+ stáva úplne nepružnou. Pri nízkej úrovni mzdy má krivka S_L klesajúcu tendenciu, čo znamená, že o prácu má záujem len malý počet pracovných síl.“ (Lisý a kol., 2016) .

Graf 5 Pružné mzdy



Zdroj: Lisý a kol., 2016

Z grafu číslo 5 vyplýva, že pri pružných mzdách neexistuje nedobrovoľná nezamestnanosť. „Priesečník, v ktorom sa trh vyčisťuje, je v bode E , pri mzdovej sadzbe W . pri tejto konkurenčnej rovnováhe existujúca mzda zabezpečuje, že firmy zamestnávajú všetky kvalifikované pracovné sily, ktoré sú ochotné za túto mzdu pracovať.“ (Lisý a kol., 2016)

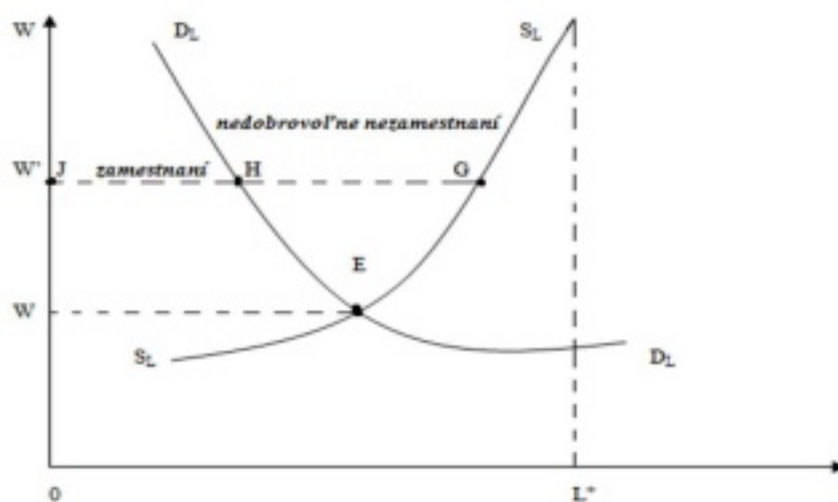
Zamestnaní sú v grafe číslo 5 znázornení úsečkou AE . Úsečka EF v grafe znázorňuje dobrovoľne nezamestnaných, teda tých, ktorí by chceli pracovať, ale pod podmienkou vyššej mzdy.

O dobrovoľnej nezamestnanosti hovoríme vtedy, keď je počet nezamestnaných nižší, resp. sa rovná počtu voľných pracovných miest. Voľné pracovné miesta sú k dispozícii v dostatočnom počte, nezamestnaní o ne z rôznych dôvodov nemajú záujem. Môže to byť

napríklad z dôvodu hľadania (novej) práce, avšak pojem dobrovoľná nezamestnanosť spájame aj so špekuláciou, či opatrnosťou nezamestnaných. Takáto nezamestnanosť môže byť aj efektívna.

Nedobrovoľná nezamestnanosť je jav, pri ktorom prevyšuje počet nezamestnaných počet voľných pracovných miest, teda celkový dopyt po práci je nižší ako celková ponuka práce. Pri nedobrovoľnej nezamestnanosti mzdy reagujú na zmeny na trhu práce pomaly, nevyčisťujú trh, a teda hovoríme, že nie sú pružné. V dôsledku toho vzniká nerovnováha medzi pracovníkmi hľadajúcimi zamestnanie a voľnými pracovnými pozíciami a rovnako vznikajú rôzne typy nezamestnanosti. (Lisý a kol., 2016)

Graf 6 Nepružné mzdy



Zdroj: Lisý a kol., 2016

Graf číslo 6 vyobrazuje situáciu, keď nepružnosť miezd spôsobuje nedobrovoľnú nezamestnanosť. Takáto situácia nastáva, keď mzdová sadzba (W') je vyššia ako rovnovážna mzda (W) a je nepružná. Vysoká mzdová sadzba spôsobuje, že o prácu má záujem „viac kvalifikovaných pracovných síl, než je voľných miest.“ (Lisý a kol., 2016)

Z grafu číslo 6 vyplýva, že pri mzdovej sadzbe W' sú firmy ochotné zamestnať len menší počet pracovníkov (H). Príčinou je vysoká mzdová sadzba W' . Vzniká nadbytok pracovných

síl.. Nedobrovoľne nezamestnaných zobrazuje na grafe číslo 6 úsečka HG. Sú to osoby, ktoré si prácu hľadajú, ale nedokážu sa zamestnať.

Trh práce je regulovaným trhom, čo ovplyvňuje pružnosť resp. nepružnosť miezd. Na trhu práce mzdy určujú firmy na základe taríf, odbory zasahujú do trhu práce s cieľom zvyšovať mzdy a štát ovplyvňuje trh práce prostredníctvom stanovenia minimálnej mzdy. Všetky tieto skutočnosti spôsobujú nepružnosť miezd. Takto regulované mzdy ďalej pôsobia tak, že zapríčiňujú nedobrovoľnú nezamestnanosť. Trh práce sa v konečnom dôsledku vyčisťuje a prispôsobuje trhovým podmienkam, mzdy sa upravia a zvyšujú sa pri tých povolaniach, o ktoré je vysoký dopyt a naopak klesajú pri povolaniach, kde dopyt nie je až taký razantný. (Lisý a kol., 2016)

Prirodzená miera nezamestnanosti

Ak sú trhy práce a výrobkov v rovnováhe, hovoríme o prirodzenej miere nezamestnanosti. Predstavuje najnižšiu možnú úroveň nezamestnanosti a zároveň najvyššiu možnú zamestnanosť. Zodpovedá potenciálnemu produktu. „*Pri prirodzenej miere nezamestnanosti je inflácia stabilná a nemá tendenciu ani zrýchľovať ani spomaľovať.*“ (Lisý a kol., 2016) Ani keď je v ekonomike vysoká miera zamestnanosti, nenastáva situácia, kedy dochádza k úplnej zamestnanosti. Stále sa v určitej ekonomike nachádzajú pracovníci bez zamestnania, teda hovoríme, že prirodzená miera nezamestnanosti sa nikdy nerovná nule.

Vláda má vždy úsilie vytvárať politiku plnej zamestnanosti, to znamená, že robia určité kroky k tomu, aby bola nezamestnanosť vždy, čo najnižšia. Vtedy hovoríme o nezamestnanosti na úrovni prirodzenej miery. Ich cieľom je dosiahnuť to, aby v trhovej ekonomike neprevažovala ponuka práce nad dopytom po práci, a preto robia opatrenia k zvýšeniu, resp. k zníženiu ponuky práce. Ak by došlo k miere využitia ekonomiky nad potenciálnym HDP alebo nezamestnanosti pod prirodzenou mierou, výsledkom opatrení vlád by bol rast inflácie.

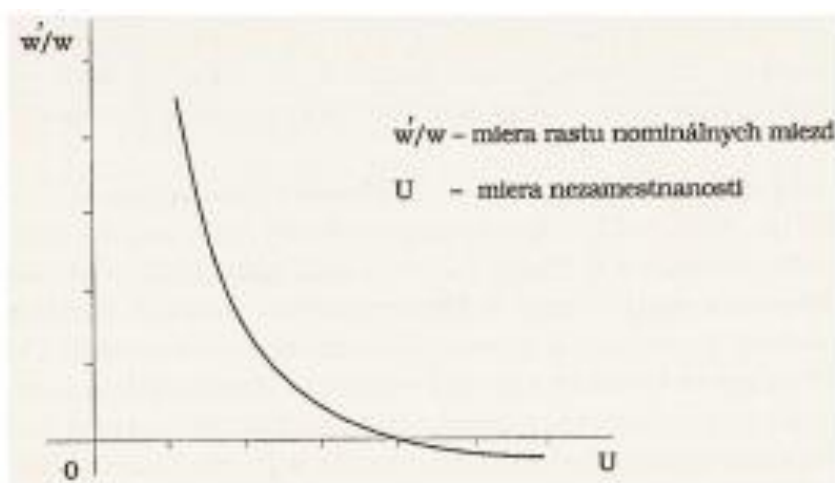
Neexistuje jednotné vymedzenie, v akej miere by sa mala prirodzená miera nezamestnanosti pohybovať, pretože závisí od rôznych demagogických zmien, vládnej politiky a štruktúrnych zmien. V literatúre sa preto najčastejšie stretávame s hodnotami od 3% do 12%. (Lisý a kol., 2016)

Vzájomný vzťah inflácie a nezamestnanosti

Už v roku 1958 A.W. Phillips stanovil závislosť medzi mierou zmeny miezd a mierou nezamestnanosti. Nazývame ju Phillipsova krivka. Pokúsil sa určiť, čo spôsobuje mzdovú infláciu a zameral sa pritom na vzťah nezamestnanosti a mieru zmien nominálnej mzdy.

Pre túto krivku sú charakteristické záporný sklon, hyperbolický tvar a priesečník s vodorovnou osou, ktorá predstavuje asi 6% nezamestnanosť. Ak bude nezamestnanosť zodpovedať 6% dôjde ku stabilnej miere nominálnych miezd. Ak nezamestnanosť stúpne nad 6% bude dochádzať k poklesu miery nominálnych miezd a naopak.

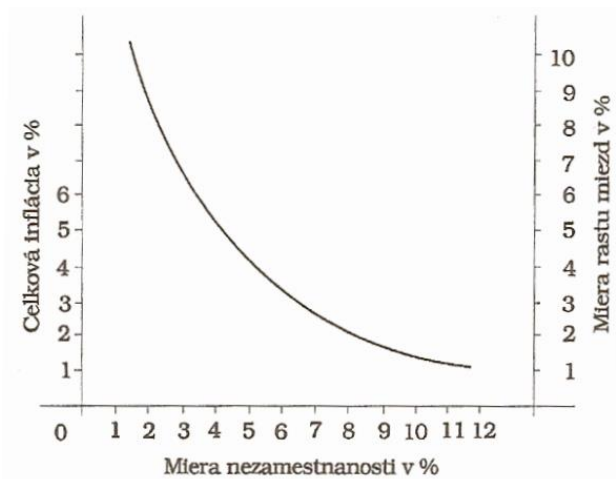
Graf 7 Pôvodný tvar Phillipsovej krivky



Zdroj: Lisý a kol., 2016

P. A. Samuelson a R. M. Solow vymenili vo Phillipsovej krivke mieru zmeny nominálnych miezd za mieru inflácie. Vychádzame z toho, že pri ovplyvňovaní miery inflácie vládou monetárnymi a fiškálnymi opatreniami dochádza k situáciám, kedy nastane buď vysoká miera nezamestnanosti alebo vysoká miera inflácie. Tieto dve situácie sú nepriamoúmerné.

Graf 8 Phillipsova krivka



Zdroj: Lisý a kol., 2016

Najčastejším zobrazením Phillipsovej krivky je také, kde mzdová inflácia klesá s rastom miery nezamestnanosti. Stupnica vyjadrujúca mzdy, má posunutý začiatok osi, ktorá vyjadruje infláciu. Hovoríme o 2% raste priemernej produktivity práce. Z grafu vyplýva inverzný vzťah inflácie a nezamestnanosti. To znamená, že k dosiahnutiu nízkej inflácie je nutná vyššia nezamestnanosť. (Lisý a kol., 2016)

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Cieľ práce

Hlavným cieľom tejto bakalárskej práce je zhodnotiť riziká ovplyvňujúce vývoj na trhu práce v Slovenskej republike. Na dosiahnutie tohto cieľa bolo dôležité stanovenie čiastkových cieľov teoretickej a praktickej časti práce.

Cieľ teoretickej časti:

- 1) Charakterizovanie trhu práce a vymedzenie základných pojmov zamestnanosť, nezamestnanosť, mzda a minimálna mzda,

Čiastkové ciele praktickej časti

- 1) Zhodnotenie vývoja nezamestnanosti na slovenskom trhu práce v sledovanom období od roku 1990 do súčasnosti,
- 2) Identifikovanie rizík na slovenskom trhu práce.

Metodika práce a metódy skúmania

Bakalárska práca je rozdelená do troch častí. Teoretická časť bakalárskej práce je sústredená na charakteristiku trhu práce. Zaoberáme sa vymedzením základných teoretických pojmov, ako sú definícia zamestnanosti, nezamestnanosti a minimálnej mzdy. Relevantné údaje pre teoretickú časť sme použili z domácej i zahraničnej literatúry.

Pri zhotovovaní tejto práce sme použili rôzne teoretické vedecké metódy. Pri spracovaní teoretickej časti sme najčastejšie využívali **metódu abstrakcie**, na vytriedenie a následné použitie relevantných informácií. Následne sme použili **metódu analýzy**, pomocou ktorej sme poznávali jednotlivé vlastnosti trhu práce a vysvetlili sme podstatu problematiky jednotlivých oblastí. **Metódou syntézy** sme dospeli k lepšiemu poznaniu problematiky trhu práce ako celku.

V praktickej časti sme použili najmä údaje z internetových stránok Ministerstva financií SR, Štatistického úradu, Eurostatu, Národnej banky Slovenska a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

V praktickej časti skúmame vývoj dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku od roku 1990 do roku 2014 a následne vývoj nezamestnanosti počas pandémie koronavírusu.

V celej práci sme vyhodnocovali údaje zistené z grafov, ktorými sme sa snažili zobrazit' vplyv jednotlivých rizík na vývoj nezamestnanosti na Slovensku.

3 Výsledky práce a diskusia

3.1 Vývoj nezamestnanosti v SR

Dlhoročným problémom na trhu práce v Slovenskej republike bola hlavne nezamestnanosť. Znakom toho, že nezamestnanosť je v slovenskej ekonomike pretrvávajúcim problém, sú podľa Lisého (2016) štyri obdobia rastu nezamestnanosti. Tieto štyri obdobia zahŕňajú udalosti, ktoré rast nezamestnanosti ovplyvnili. Pokiaľ by sme skúmali vývoj nezamestnanosti na trhu práce v súčasnosti, pravdepodobne by sme ako piate obdobie zaradili obdobie, kedy na celom svete vypukla pandémia koronavírusu. Táto skutočnosť mala na vývoj na trhu práce nezanedbateľný vplyv.

Na Slovensku sa nezamestnanosť prvýkrát objavuje v roku 1990. Obdobie od roku 1990 do 1991 označujeme ako **prvé obdobie rastu nezamestnanosti**. Slovenská ekonomika prechádzala ekonomickou reformou, z centrálne plánovanej ekonomiky na trhovú ekonomiku. Počas tohto obdobia sa však ekonomika dostala do recesie a dochádzalo k prudkému nárastu frikčnej a štrukturálnej nezamestnanosti a nezamestnanosti v dôsledku nedostatočného agregátneho dopytu sprevádzané poklesom voľných pracovných miest. Recesia sa prejavovala nerovnomerne v jednotlivých regiónoch, čo spôsobilo vznik regionálnych rozdielov. Kým v roku 1990 bola nezamestnanosť na úrovni 0,07% v priebehu roku 1991 sa prudko zvýšila na 11,82%

Obdobie od roku 1992 do roku 1998 je charakterizované ako **druhé obdobie rastu ekonomiky**. Počas tohto obdobia nastáva stabilizácia slovenskej ekonomiky. Nezamestnanosť sa v rokoch 1992 a 1993 zvyšovala, kým dosiahla v roku 1994 hodnotu 14,6%. Tento nárast bol spôsobený nedostatočnou legislatívou, ktorej výsledkom bolo masové uvoľňovanie ako aj dobrovoľný odchod pracovných síl zo zamestnania. Títo pracovníci sa následne registrovali na úradoch práce ako nezamestnaní. V roku 1993 boli prijaté nové opatrenia v oblasti odvodov do fondov nemocenského, zdravotného a dôchodkového poistenia. Tieto opatrenia motivovali nezamestnaných udržať sa v evidencii úradov práce, čo postupne spôsobilo nárast dlhodobej nezamestnanosti. V roku 1995 a 1996 sa podarilo znížiť nezamestnanosť na 12,6 %, vďaka realizácii verejnoprospešných prác a sprísneniu kritérií evidencie nezamestnaných na úradoch

práce. Napriek tomu, že v roku 1997 bola nezamestnanosť na úrovni 12,9% do roku 1998 sa zvýšila na úroveň 15,6%.

Rokom 1999 začína **tretie obdobie rastu nezamestnanosti**. Bol to prelomový rok, kedy nezamestnanosť dosiahla maximálnu úroveň – 19,2 %. Nezamestnaných bolo v tom čase pól milióna obyvateľov Slovenskej republiky. V tomto roku došlo k výraznému zníženiu dopytu po pracovnej sile, čo viedlo k väčšej nezamestnanosti. Hlavnými dôvodmi boli znižovanie prezamestnanosti, likvidácia neefektívnych výrobných zariadení, zlý stav finančne poddimenzovaných firiem, nedostatočná tvorba nových pracovných miest a demografický vývoj obyvateľstva, keďže došlo k zvýšeniu počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

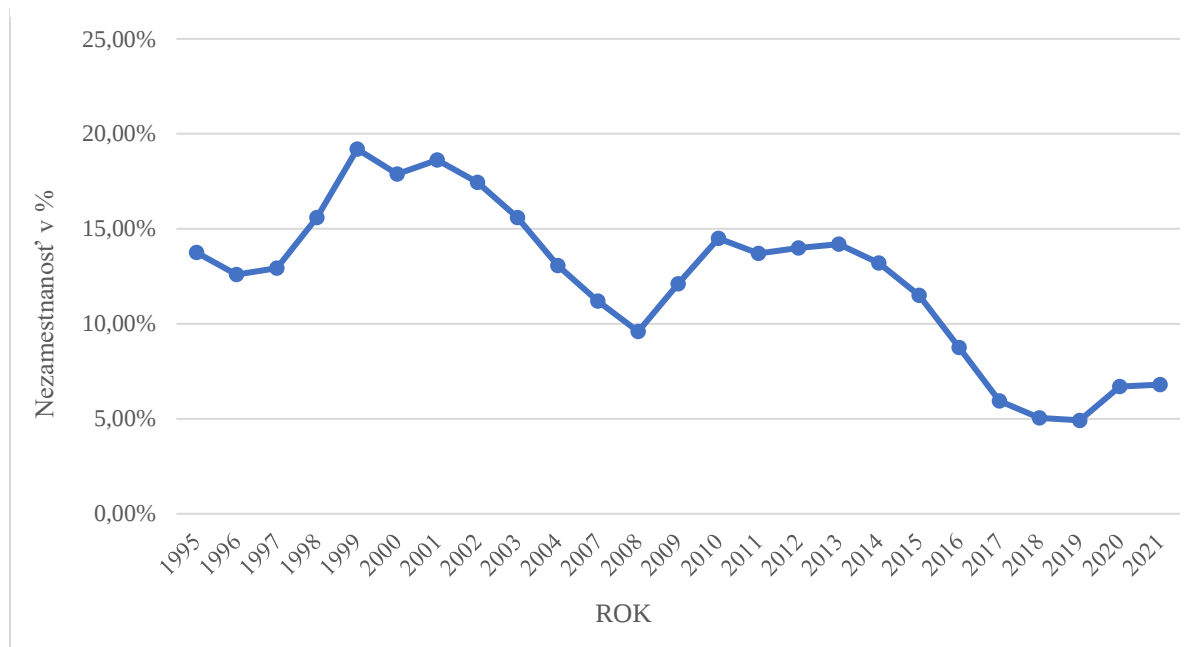
Významným bol aj rok 2002, kedy nastalo obdobie kontinuálneho poklesu nezamestnanosti, ktoré trvalo až do roku 2008. Výrazný pokles nezamestnanosti zaznamenávame v roku 2005. Bolo to spôsobené vstupom Slovenska do Európskej únie v máji 2004, čo spôsobilo prílev zahraničných investícií a otvorenie európskeho trhu práce. Otvorením trhu práce došlo však aj k odchodu pracovnej sily do zahraničia, čo sa prejavilo nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily. Pokles nezamestnanosti bol zaznamenávaný až do roku 2008, kedy prvýkrát nezamestnanosť klesla pod úroveň 10 % a dosiahla jednociferné číslo 9,6 %.

Po období kontinuálneho poklesu nezamestnanosti vypukla vo svete finančná hospodárska kríza. Toto obdobie je označené ako **štvrté obdobie rastu nezamestnanosti**. Dôsledky hospodárskej krízy sa začali prejavovať v roku 2009 a 2010. Nezamestnanosť opäť vzrástla na úroveň 14,5 % a súčasne dochádzalo k poklesu zamestnanosti. Ekonomika sa z hospodárskej krízy spamätávala až do roku 2014, kedy nezamestnanosť klesla pod 14 %. (Lisý a kol., 2016) (Klamár, Rosič, 2015)

Po týchto štyroch obdobiach rastu nezamestnanosti, nezamestnanosť kontinuálne klesala až do roku 2019, kedy dosiahla úroveň 6,5 %. Na Slovensku sa jedná o historicky najnižšiu mieru nezamestnanosti. Úrady práce registrovali v evidencii najnižšie počty osôb bez práce od roku 1993. Decembrová miera nezamestnanosti dokonca dosiahla 4,92 % a v priemere sa mesačná miera evidovanej nezamestnanosti udržala na 5%. Od roku 2017 do roku 2019 klesol počet ľudí bez práce o 111 tisíc. Čo v prepočte zodpovedá 40%. (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2020)

K rastu nezamestnanosti opäť došlo na slovenskom trhu práce pod vplyvom pandémie koronavírusu. Táto ekonomická kríza, ktorá bola vyvolaná pandemiou na Slovensku spôsobila najrýchlejší rast nezamestnanosti od roku 2014.

Graf 9 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku 1995-2021



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Eurostatu

Na konci roka 2019 vypuklo na celom svete nepredvídateľné riziko pandémie koronavírusu. Následkami tejto globálnej krízy bolo vyústenie ekonomiky do recesie a najrýchlejší nárast nezamestnanosti od roku 2009. Po vypuknutí pandémie Vláda Slovenskej republiky ihneď reagovala na vzniknutý problém a prijala opatrenia, aby čo najviac zabránila šíriacej sa nákaze. Prijaté opatrenia spôsobili pokles dopytu domácností po finálnych výrobkoch a službách a komplikácie v subdodávateľských vzťahoch. Vyhlásenie mimoriadnej situácie na Slovensku spôsobilo pozastavenie výroby vo fabrikách, obmedzenú prevádzku obchodov, povolené boli iba nákupy v potravinách, lekárňach a drogériách. Boli zatvorené všetky medzinárodné letiská ako aj zábavné podniky, sociálne a kultúrne centrá.

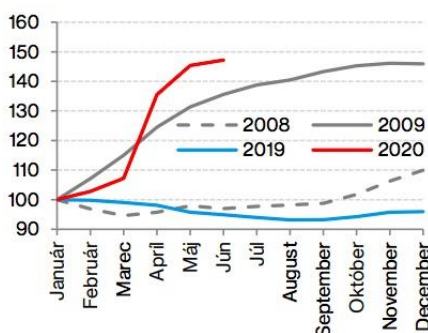
Opatrenia proti koronavírusu viedli k pozastaveniu výroby vo všetkých závodoch automobilového priemyslu, v ktorom pracuje na Slovensku cez 177 tisíc osôb a tvorí polovicu hospodárstva Slovenska. S nepriamo zamestnanými v tomto odvetví zamestnáva automobilový

priemysel až 275 tisíc ľudí. Zatiaľ čo väčšina administratívnych firiem prešla na prácu z domu (tzv. home – office), v podnikoch ako je automobilový priemysel takýto prechod nebol možný.

Pozastavením výroby, resp. ponúkaniu služieb tak podniky prichádzajú o svoje príjmy, čím dochádza k ohrozeniu pracovných miest. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR informovalo, že za marec a august 2020 mali nahlásených 17 hromadných prepúšťaní. Hromadné prepúšťania sme evidovali takmer vo všetkých krajoch Slovenska a za týchto okolností prišlo o prácu 4400 ľudí. Okrem toho došlo podľa Národnej banky Slovenska k pozastaveniu 3082 živností, čo predstavuje medziročný nárast o 52%. K pozastaveniu živností došlo najmä v odvetviach stavebných prác, výrobe kovových konštrukcií, vzdelávaní, administratívnych prác a architektonických činností a ostatných služieb v obchode, ako napr. kaderníctve, kozmetické a masážne služby. (Bečka, 2020)

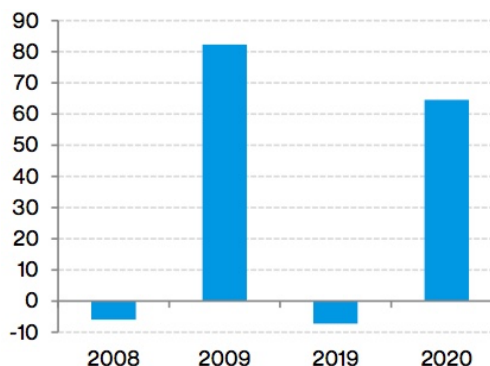
Vývoj ekonomiky počas pandémie by sa dal porovnať s vývojom, ktorý spôsobila celosvetová hospodárska kríza v roku 2009. Túto hypotézu potvrdzuje graf číslo 10. Ak porovnáваме rast nezamestnanosti v období január – august 2009 a to isté obdobie v roku 2020, môžeme povedať, že v roku 2009 počet nezamestnaných stúpol o 36%, zatiaľ čo v roku 2020 stúpol o 47%. Z grafu číslo 11 vyplýva, že v roku 2020 sme pred pandemiou na trhu práce zaznamenávali lepšiu situáciu ako v roku 2009, a preto bol v konečnom dôsledku nárast nezamestnaných nižší ako v roku 2009. (Dujava, Peciar, 2020)

Graf 10 Nárast nezamestnanosti za prvých 6 mesiacov roka (index, január = 100)



Zdroj: Dujava, Peciar, 2020

Graf 11 Nárast nezamestnanosti v absolútnych hodnotách (tis. osôb)

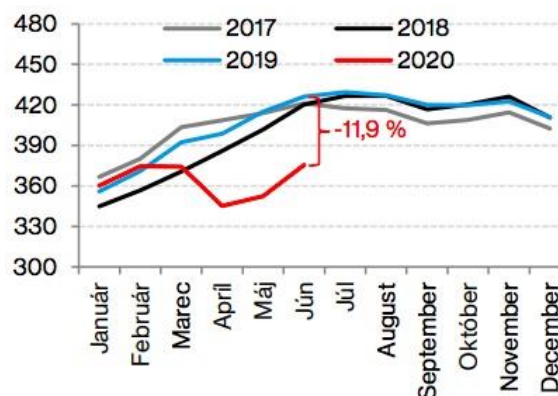
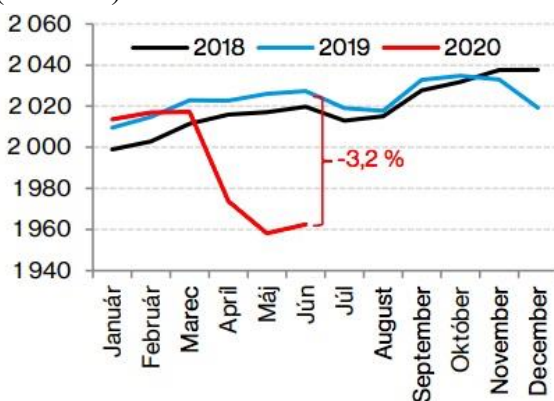


Zdroj: Dujava, Peciar, 2020

Koronakríza mala vplyv aj na skupinu ľudí pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce. Zníženie počtu pracovnoprávných vzťahov spôsobilo podstatný rast nezamestnanosti. Sociálna poisťovňa informovala, že v apríli 2020 došlo k zániku 29 tis. dohôd a evidovala o 47 tisíc. zamestnancov menej. Tento počet zaniknutých dohôd sa rovnal 8% z celkového počtu. V evidencii zamestnancov Sociálnej poisťovne bolo v prepočte o 2% zamestnancov menej (podľa vtedajšieho stavu). V júni roku 2020 došlo k prvým uvoľneniam opatrení, čo sme zaznamenali aj v zvýšení počtu zamestnaneckých vzťahov. Oproti máju sa zvýšili o 4 tisíc, avšak zamestnanosť sa stále nevrátila do stavu pred krízou. Rovnako dochádzalo aj k zvýšeniu počtu zamestnancov pracujúcich na dohodu o vykonaní práce, kde sa hodnoty vyšplhali na februárovú úroveň.

Graf 10 Vývoj počtu zamestnaneckých zmlúv **Graf 11** Vývoj počtu dohôd (tis)

(tis. osôb)



Zdroj: Dujava, Peciar, 2020

Riziká pre zamestnancov môžeme v období pandémie deliť na dve skupiny.

Kľúčovými faktormi boli 1) „možnosť vykonávať prácu z domu,“

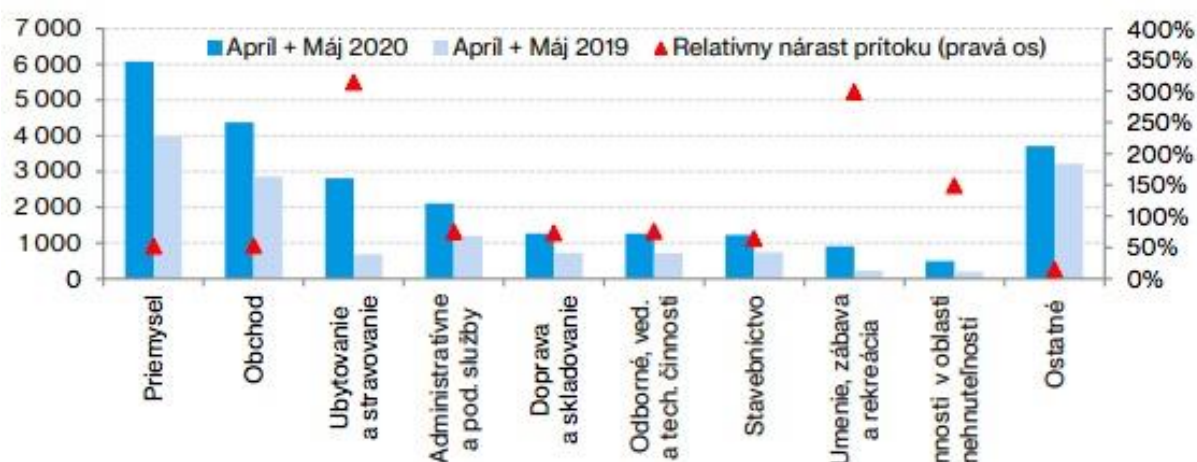
2) „intenzita, v akej na pracovisku jednotlivci prichádzajú do kontaktu s inými ľuďmi.“ (Dujava, Peciar, 2020)

Zamestnanci, ktorí nemali možnosť vykonávať prácu z domu alebo boli v najväčšej intenzite v kontakte s inými osobami čelili najväčším nástrahám. „Najrizikovejšími povolaniami sú zamestnania v zdravotníctve, polícii, požiarnej ochrane, ale tiež v stavebníctve, ťažobnom priemysle a príprave jedla.“ (Dujava, Peciar, 2020) Zamestnanci vo vyššie spomenutých

zamestnaniach museli byť v nepretržitej pohotovosti, nemohli čerpať dovolenku a vplyv pandémie výkon ich práce nijako neobmedzoval.

Najväčší vplyv mala pandémia na zamestnancov, ktorí nemohli vykonávať prácu z domu. Predstavovala pre nich obrovské riziko straty zamestnania. Týkalo sa to najmä zamestnancov v oblastiach ubytovania, stravovania, umenia, zábavy a rekreácie. 2% zamestnancov v uvedených odvetviach skončili v apríli 2020 na úrade práce.

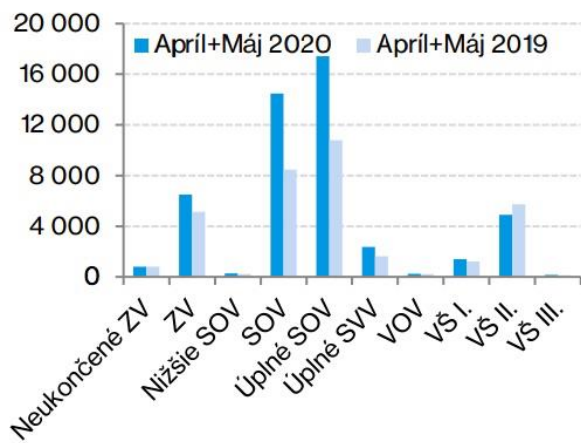
Graf 12 Najviac zasiahnuté sektory počas pandémie (prítoky do nezamestnanosti, počet osôb)



Zdroj: Dujava, Peciar, 2020

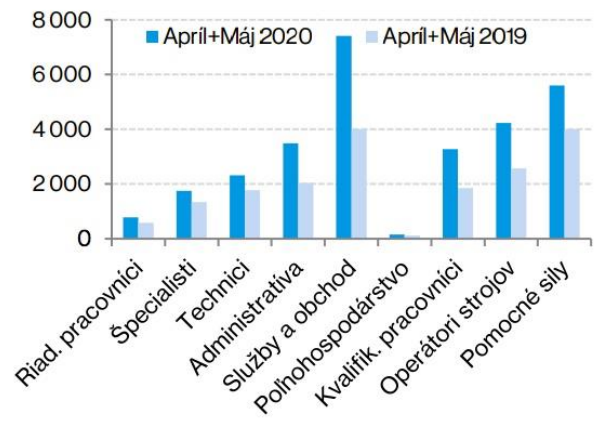
Najviac ohrozenými skupinami na trhu práce boli počas koronakrízy sociálne slabšie skupiny, osoby s nižšou kvalifikáciou a nižšími mzdami a nemožnosťou pracovať z domu. Keď porovnáваме zamestnancov, ktorí mali možnosť pracovať z domu a tých, ktorí nemohli, zistíme, že sa líšia vo veku. Ľudia, ktorí mali možnosť pracovať z domu sú v mladší. Rozdiel môžeme vidieť aj v dosiahnutom vzdelaní. V priemere majú vyššie vzdelanie, ako aj vyššiu mzdu a flexibilný pracovný čas. Z grafu 15 vyplýva, že o prácu prišlo najviac ľudí so základným a stredoškolským vzdelaním. Taktiež nám graf číslo 15 potvrdzuje hypotézu, že najzraniteľnejšími skupinami počas pandémie boli osoby s nižšou kvalifikáciou, resp. s nižším vzdelaním. Graf číslo 16 potvrdzuje ďalšiu domnienku, a to že o zamestnanie prišli osoby, ktoré nemohli pracovať z domu. Boli to najmä osoby zamestnané v službách a obchode.

Graf 15 Vývoj straty zamestnania podľa vzdelania (prírastok, osoby)



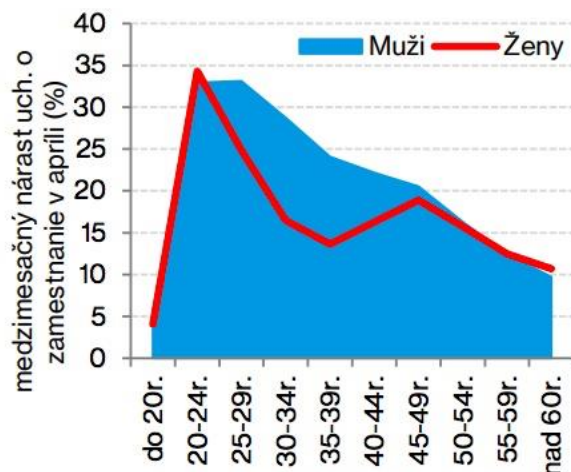
Zdroj: Dujava, Peciar, 2020

Graf 16 Vývoj straty zamestnania podľa sektoru (prírastok, osoby)



Pandémia koronavírusu taktiež ovplyvnila rozdiel v nezamestnanosti medzi ženami a mužmi. Graf číslo 17 znázorňuje, že miera nezamestnanosti žien bola nižšia ako miera nezamestnanosti mužov. Nižšiu nezamestnanosť u žien spôsobili opatrenia v podobe zatvárania škôl. V školstve sú zamestnané prevažne ženy a to spôsobilo, že zamestnanci v školstve mohli aj počas pandémie pracovať z domu. Rovnaká situácia nastáva v sektore zdravotníctva. Ako sme už vyššie spomenuli, v zdravotníctve nedochádzalo k ohrozeniu pracovných miest pod vplyvom pandémie. Z grafu ďalej vyplýva, že významný bol aj vek pri vývoji nezamestnanosti žien a mužov. Najväčší rozdiel bol medzi ženami a mužmi vo veku od 25 do 45 rokov. Zvýšenie rozdielu nezamestnanosti medzi ženami a mužmi spôsobila aj karanténna OČR. V máji 2020 poberalo 77 000 žien, (čo bolo približne o 75% viac ako mužov) ošetrovné v období zatvorenia materských a základných škôl, čo potvrdzujú počty poberateľov ošetrovného uverejnené Sociálnou poisťovňou. (Dujava, Peciar, 2020)

Graf 13 Rozdiel nezamestnanosti žien a mužov



Zdroj: Dujava, Peciar, 2020

3.2 Riziká na trhu práce v Slovenskej republike

Na nezamestnanosť na Slovensku vplyvajú rôzne faktory. Národná banka Slovenska uverejnila v roku 2021 štúdiu s názvom Štrukturálne a cyklické vplyvy na mieru nezamestnanosti, v ktorej sa venuje príčinám, ktoré spôsobujú nezamestnanosť na dnešnom trhu práce.

Prvou príčinou sú **fázy ekonomického cyklu**. Na Slovensku sme v období od roku 2014 do roku 2019 sledovali pokles miery nezamestnanosti. Zároveň počas tohto obdobia dochádzalo aj k rastu HDP. V roku 2019 dosiahol HDP hodnotu 94, 177 mil. EUR. Do tohto roku bolo vytvorených na trhu práce dodatočných 260 tisíc pracovných miest a štatistiky ukazujú, že to pomohlo k zamestnanosti aj takým skupinám obyvateľstva, ktoré sa predtým neboli schopné dlhodobo zamestnať. Po vypuknutí krízy koronavírusu sa ekonomika na celom svete dostala do recesie, čo sa odrazilo aj na vývoji HDP. Ten klesol v roku 2020 na hodnotu 92, 079 mil. EUR, čo predstavovalo medziročnú zmenu vo výške -4,4%. Táto medziročná zmena HDP bola najväčšia od roku 2009, kedy bola ekonomika ovplyvnená celosvetovou hospodárskou krízou v roku 2008. Dôsledky hospodárskej krízy sa odzrkadlili na vývoji HDP, kedy bola medziročná zmena -5,5% a hodnota HDP bola 63, 818 mil. EUR. (Karšay, 2021)

Medzinárodná organizácia práce (ILO) uviedla, že počas pandémie koronavírusu v roku 2019 zaniklo štyrikrát viac pracovných miest ako počas hospodárskej krízy v roku 2009. Taktiež uvádzajú, že na celom svete došlo k strate 255 miliónov pracovných miest. V porovnaní s rokom 2009 je tento počet desať násobný.

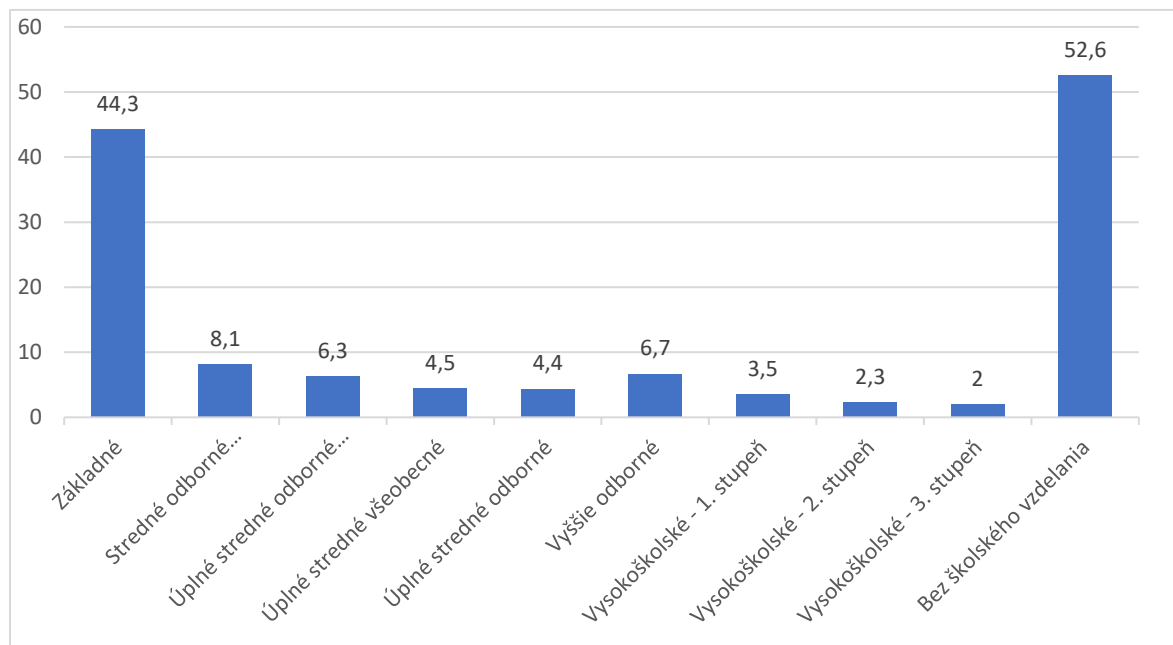
Druhým faktorom ovplyvňujúcim vývoj nezamestnanosti je **vzdelanostná úroveň** obyvateľstva. Vyšším vzdelaním a kvalifikáciou sa mení štruktúra obyvateľstva. Miera nezamestnanosti klesá a zvyšuje sa ľudský kapitál. (Karšay, 2021)

Vplyv dosiahnutého vzdelania na nezamestnanosť

Graf číslo 18 znázorňuje mieru nezamestnanosti na Slovensku v roku 2021 podľa dosiahnutého vzdelania. Z grafu vyplýva, že najväčší podiel na nezamestnaných majú práve obyvatelia bez školského vzdelania, ktorí dosahovali mieru nezamestnanosti 52,6%. Druhou najviac ohrozenou skupinou na trhu práce sú osoby so základným školským vzdelaním. Táto skupina obyvateľstva dosahovala mieru nezamestnanosti až 44,3%. Najrizikovejšími skupinami na trhu práce sú teda osoby s nízkou kvalifikáciou. Vychádzame z toho, že aj pandémie koronavírusu mala najväčší vplyv na skupiny s nízkym vzdelaním. Tieto skupiny obyvateľstva počas krízy prichádzali o prácu viac ako skupiny s vyšším vzdelaním. Z oboch grafov (č. 18 a 19) vyplýva, že problém s nezamestnanosťou u skupín s nižšou kvalifikáciou nenastal iba pod vplyvom pandémie, ale je dlhodobým problémom na slovenskom trhu práce. Graf číslo 19 znázorňuje pracujúcich za sledované obdobie (2000-2020). Aj v tomto grafe môžeme pozorovať vývoj osôb so základným vzdelaním resp., bez vzdelania. Za sledované obdobie 20 rokov nedošlo k žiadnemu pozitívnemu vývoju tejto skupiny obyvateľstva na trhu práce. Naopak za toto obdobie klesol počet pracujúcich zo 146, 3 tisíc v roku 2000 na 87 tisíc v roku 2020. Na stranu druhú, z grafu číslo 19 vyplýva, že za sledované obdobie došlo k zvýšeniu pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním. V roku 2000 pracovalo na slovenskom trhu práce 243,9 tisíc osôb s vysokoškolským vzdelaním, kým sa v roku 2020 tento počet zvýšil na 717, 3 tisíc. Teda za toto obdobie sa počet pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním zvýšil o 194%. V roku 2020 bolo 28% pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním. Najväčší podiel pracovníkov tvorila

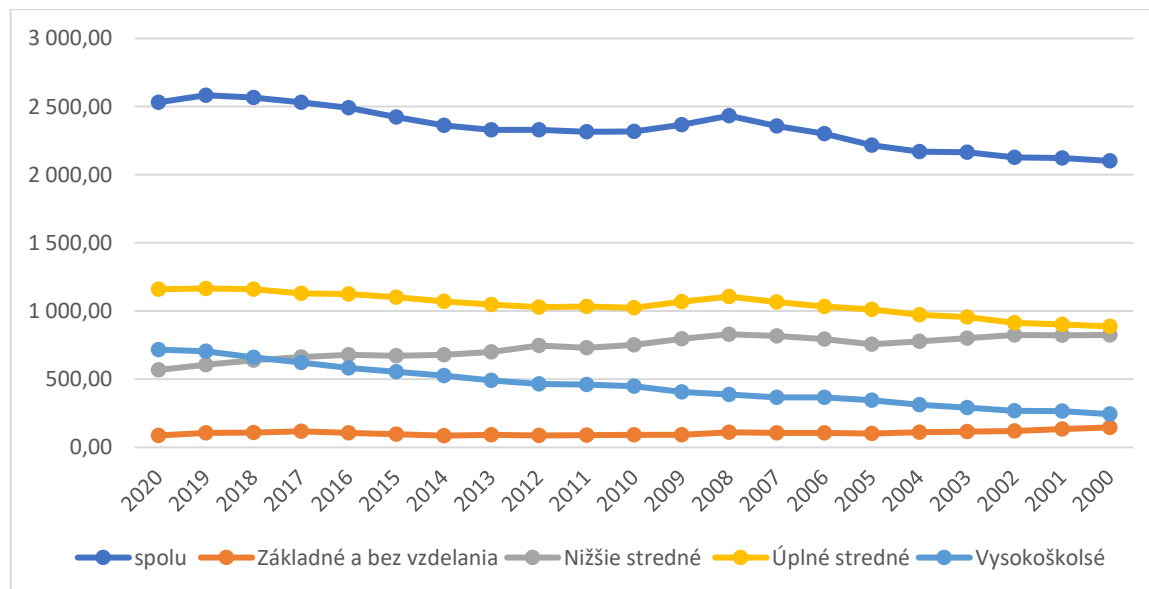
skupina s úplným stredným vzdelaním a to 46%. Naopak najmenší podiel tvorili pracovníci bez vzdelania alebo so základným vzdelaním – 3,4%.

Graf 18 Miera nezamestnanosti (%) podľa dosiahnutého vzdelania 2021



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Štatistického úradu

Graf 19 Pracujúci na Slovensku podľa vzdelania (tis. osôb)



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Štatistického úradu

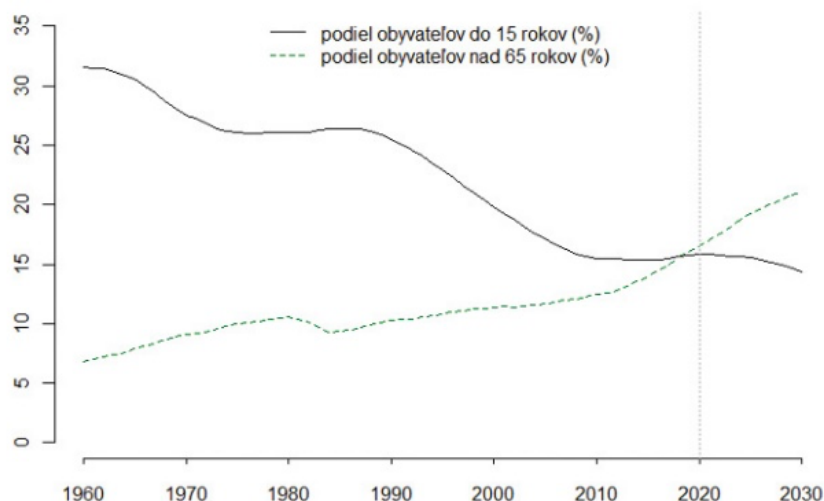
Z dlhodobého hľadiska bude slovenský trh práce prechádzať veľkými premenami, spôsobenými demografickými zmenami. Podľa analýzy Inštitútu finančnej politiky bude v budúcnosti terajšia generácia pracovníkov vo veku 40 rokov odchádzať do dôchodku a tým sa výrazne omladí trh práce, čím sa zvýši nezamestnanosť. Na druhú stranu, ak obyvateľstvo dosiahne vyššiu úroveň vzdelania, tá bude tlačiť nezamestnanosť smerom nadol. Z analýzy vyplýva, že opatrenia zo strany štátu by mali smerovať k zvyšovaniu kvalifikácie obyvateľstva a k rozvíjaniu flexibilného zamestnania. (Dujava, Pécsyová, 2020)

Ďalším faktorom, ktorý ovplyvňuje nezamestnanosť je **demografia**. Rôzne vekové skupiny na trhu práce ovplyvňujú vývoj miery nezamestnanosti. Prirodzeným javom je, že ľudia v mladom veku, resp. absolventi majú vyššie miery nezamestnanosti ako ostatné skupiny na trhu práce, pretože fáza hľadania vhodného zamestnania im trvá oveľa dlhšie. Na vývoji miery nezamestnanosti sa odráža aj starnutie populácie a dovŕšenie dôchodkového veku. Na jednu stranu odchod starých ľudí do dôchodku otvára príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnených obyvateľov. Na stranu druhú, má to pre trh práce nepriaznivý vplyv, pretože *„negatívne pôsobí na celkovú ekonomickú výkonnosť, zamestnanosť a potenciálne aj produktivitu práce a konkurencieschopnosť.“* (Karšay, 2021)

Vplyv vekovej štruktúry obyvateľstva na nezamestnanosť

Na Slovensku pozorujeme nepriaznivý demografický vývoj už od roku 1960. Zmeny vo vekovej štruktúre obyvateľstva spôsobuje klesajúci počet detí pripadajúcich na jednu matku a zvyšujúci sa priemerný vek dožitia. Z grafu číslo 20 vyplýva, že v roku 2019 po prvýkrát došlo k prevýšeniu obyvateľstva vo veku nad 65 rokov nad obyvateľstvom vo veku do 15 rokov. Predpokladom do budúcnosti je, že tento *„trend roztvárania sa nožníc“* bude aj naďalej pokračovať.

Graf 14 Vývoj podielu obyvateľstva do 15 a nad 65 rokov (%)



Zdroj: Hvodzíková, Lichner a kol., 2020

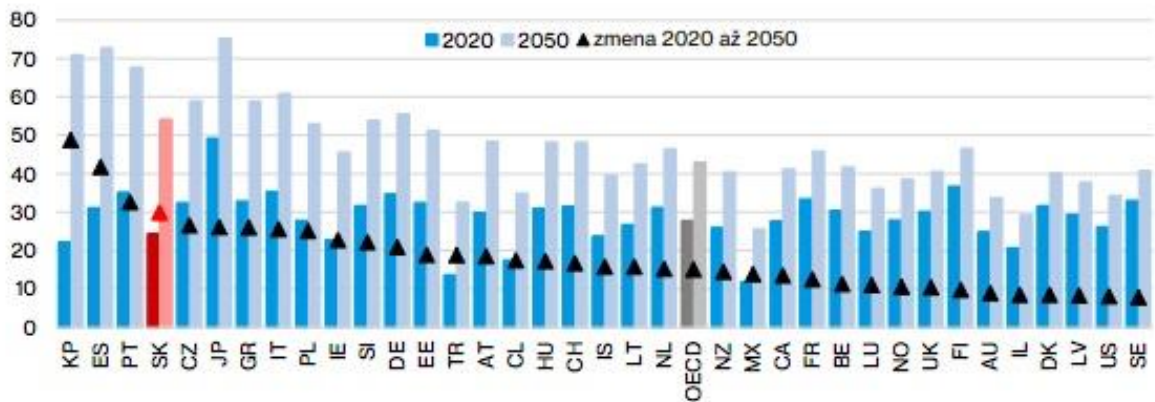
Starnutie populácie ovplyvňuje trh práce ako aj verejné financie. Pokiaľ bude počet ľudí v poproduktívnom veku stále pribúdať, budú rásť výdavky na starobné dôchodky a dlhodobú zdravotnú starostlivosť. Lichner a Hvodzíková odkazujú vo svojej práci na domácu i zahraničnú literatúru, ktorá sa tejto téme venovala a vravia, že v období od roku 2020 do 2030 narastie počet ľudí, ktorí budú potrebovať dlhodobú starostlivosť na úroveň 16-24%.

Dôsledky starnúcej populácie sú v čoraz väčšej miere viditeľné v rozmedzí minulých rokov aj na trhu práce. Znižujúci sa počet produktívnej populácie a zároveň zväčšujúci sa rozdiel medzi počtom ľudí opúšťajúcich trh práce a absolventov spôsobili značný pokles miery nezamestnanosti. Jedným z dôsledkov tohto nedostatku je aj zvyšujúca sa potreba pracovnej sily zo zahraničia. (Hvodzíková, Lichner a kol., 2020)

„Slovensko patrí medzi najrýchlejšie starnúce krajiny OECD.“ (Dujava, Pécsyová, 2020) Graf číslo 21 znázorňuje predpoklad vývoja obyvateľstva podľa štúdie OECD do roku 2050. Slovensko zažije štvrtý najväčší rast pomeru obyvateľov v poproduktívnom veku k osobám v produktívnom veku z 24% na 54%. Zlomový bod v demografickom vývoji nastane v roku 2040. V tomto roku dosiahne dôchodkový vek najpočetnejšia skupina obyvateľstva narodených v rokoch 1970-1975. Vo vývoji produktívneho obyvateľstva to znamená, že do roku

2040 bude vek priemerného obyvateľstva rásť a po tomto roku sa bude produktívne obyvateľstvo omladzovať.

Graf 15 Vývoj poproduktívneho obyvateľstva k produktívnemu obyvateľstvu (%)

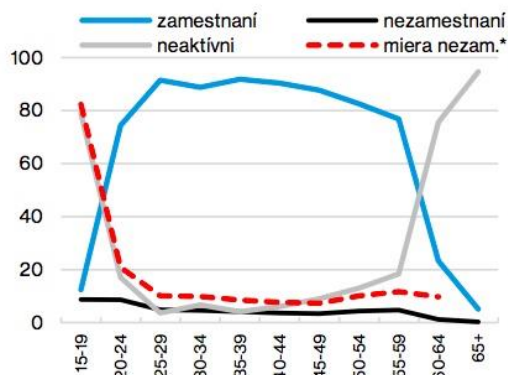


Zdroj: Dujava, Pécsyová, 2020

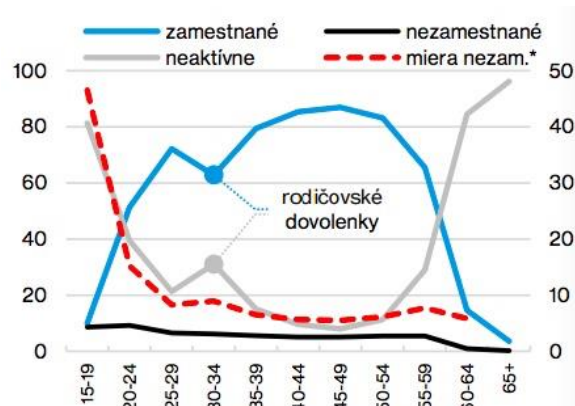
Podľa vývoja na grafe číslo 22 a 23 môžeme povedať, že zamestnanosť sa v nižšom veku najprv zvyšuje a naopak sa s pribúdajúcim vekom znižuje. Krivka tohto vývoja má tvar obráteného U. Z grafu vyplýva, že mužov najmenej ohrozuje nezamestnanosť vo veku od 25 do 29 rokov, kým u žien je obdobie plnej zamestnanosti posunuté do veku od 40 do 49 rokov. Môžeme povedať, že nezamestnanosť je najvyššia v mladom veku a opäť stúpa pred odchodom do dôchodku. Najmenej ohrozené sú obe skupiny (aj muži aj ženy) vo veku od 40 do 49 rokov, kedy je riziko straty zamestnania 1,3-krát nižšie u mužov a u žien 1,2-krát nižšie ako pri skupinách v nižšom veku.

Graf 16 Modelová štruktúra obyvateľstva -

Graf 17 Modelová štruktúra obyvateľstva - ženy



Zdroj: Dujava, Pécsyová, 2020

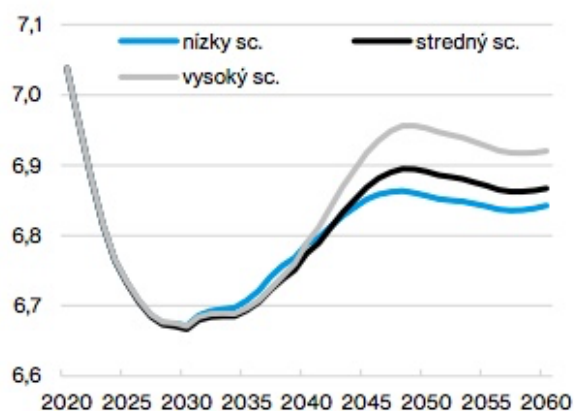


Zdroj: Dujava, Pécsyová, 2020

Vývoj nezamestnanosti bude do roku 2035 ovplyvnený starnutím populácie a zvyšovaním kvalifikácie obyvateľstva. Do tohto roku sa nezamestnanosť bude síce znižovať, ale po tomto roku bude vývoj nezamestnanosti opačný. Prvým z dôvodov je podľa grafu číslo 24, zvýšenie počtu obyvateľstva vo vekovej skupine od 40 do 54 rokov. Ako sme si už vyššie spomenuli, v tomto období je riziko nezamestnanosti najnižšie. Naviac u žien je zamestnanosť ešte menej ohrozená, pretože sa vracajú na trh práce po skončení rodičovských dovolení. Z grafu číslo 23 vyplýva, že vo veku od 24 do 39 rokov sa znižuje participácia žien na trhu práce z dôvodov už spomínaných rodičovských dovolení.

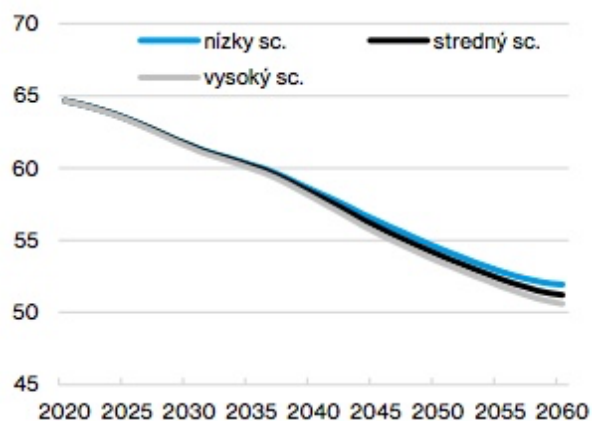
Po roku 2035 pozorujeme na grafe číslo 24 nárast nezamestnanosti, pretože najpočetnejšia skupina dnešných „štyridsiatnikov“ dovŕši dôchodkový vek. To znamená, že bude aj nižší podiel skupiny obyvateľstva vo veku od 40 do 45 rokov, o ktorých sme hovorili, že majú najvyššiu mieru zamestnanosti. Vo vývoji obyvateľstva predpokladáme, že bude vyšší podiel mladšej populácie, ktorá je náchylnejšia na nezamestnanosť. (Dujava, Pécsyová, 2020)

Graf 24 Vývoj rovnovážnej miery nezamestnanosti (%)



Zdroj: Dujava, Pécsyová, 2020

Graf 25 Vývoj rovnovážnej miery participácie



Zdroj: Dujava, Pécsyová, 2020

Mobilita pracovnej sily je ďalším faktorom, ktorý vplýva na nezamestnanosť. Voľné pracovné miesta majú potenciál byť obsadené rýchlejšie nezamestnanými a tým smerovať k nižšej nezamestnanosti. (Karšay, 2021)

Inštitút zamestnanosti uvádza, že na Slovensku máme nízku pracovnú mobilitu na trhu práce, ktorú ovplyvňujú faktory ako nízka cena práce a vysoké náklady na cestu za zamestnaním.

Dosiahnutiu vyššej mobility na Slovensku zabraňujú vysoké náklady na nájomné bývanie v porovnaní k výške miezd. Cena za nájomné byty súvisí so silou ekonomiky a atraktivnosťou regiónu, v ktorom je priemerná mzda rôzne vysoká. Mobilitu ovplyvňujú aj prekážky súvisiace s nákladmi a možnosťami cestovania za prácou. Sú to prekážky ako nízka podpora hromadnej dopravy vo vidieckych oblastiach, nízka informovanosť o toku na trhu nehnuteľností, nízky tok obchodovania s nehnuteľnosťami, vysoké ceny za nehnuteľnosti. (Inštitút zamestnanosti, 2006)

Cestovanie za prácou je na Slovensku v porovnaní s inými členskými krajinami EÚ ohrozené najmä výškou nákladov na cestovanie v pomere ku mzde. Ceny za palivá a pohonné látky v súčasnosti od apríla 2022 neustále rastú. Podľa údajov Štatistického úradu bola cena za naftu v januári tohto roku na úrovni 1,37 EUR/liter. V júni 2022 dosahovali ceny za liter nafty až 1,84 EUR. Ceny za benzín natural 95 sa zvýšili oproti januáru 2022 z 1,46 EUR/liter na 1,91 EUR/liter v júni 2022. V prepočte pozorujeme nárast cien za pohonné hmoty o 31% za benzín a 34% za naftu. V porovnaní cien za pohonné látky s Maďarskom alebo Poľskom, dosahujú ceny v týchto krajinách nižšie hodnoty, predovšetkým kvôli inému nastaveniu spotrebných daní.

Podľa údajov Národnej banky Slovenska o priemerných cenách nehnuteľností na bývanie sa vyšplhala v 1Q 2022 priemerná cena nehnuteľností na 2510 EUR/m². Oproti minulému roku je to nárast o 15%, kedy cena za m² dosahovala úroveň 2176 EUR. V roku 2020 bola cena za m² o 23% nižšia ako v roku 2021. V posledných 3 rokoch pozorujeme najväčšie nárasty cien za m². Rovnako môžeme hovoriť o obrovských regionálnych rozdieloch cien nehnuteľností. Kým najnižšie hodnoty dosahovali ceny nehnuteľností v Nitrianskom kraji - 1300 EUR/m², v Bratislavskom kraji sa vyšplhali až na 3230 EUR/m².

K zlepšeniu podmienok pre vyššiu pracovnú mobilitu môžu prispieť, s ohľadom na najproblémovjšie oblasti, podporovanie a zlacnenie hromadnej dopravy, ako aj zhustenie a optimalizovanie dopravnej siete, čomu napomôže tiež súčasný rast ekonomiky. Pracovnú mobilitu dokážu zvýšiť aj vedomostná ekonomika a produkcia s vyššou pridanou hodnotou, do ktorých je potrebné primerane investovať, okrem iného aj zlepšením vedomostnej úrovne zamestnancov. Tak dôjde k postupnému nárastu miezd a zvýšeniu aktivity zamestnancov a neskôr k vyššej pracovnej mobilitě. Významným v tejto oblasti môže byť aj tzv. telecommuting, čiže práca z domu. Je prínosom nielen v rámci vedomostnej ekonomiky, ale dokáže aj odstrániť negatíva vznikajúce pri vysokej pracovnej mobilitě. Jedná sa najmä o dopravné problémy a väčšiu záťaž životného prostredia dopravou. (Inštitút zamestnanosti, 2006)

Vplyv rastúcich **nákladov práce a automatizácia**

Náklady na prácu zamestnanca sú súhrnom viacerých položiek, ktoré musí zamestnávateľ za zamestnanca zaplatiť. Pre zamestnanca nepredstavujú iba hrubú mzdu, sociálne a zdravotné odvody, ale započítavajú sa sem aj príspevky na stravovanie, za určitých podmienok aj na rekreáciu, koncesionárske poplatky, BOZP, pracovná zdravotná služba, náklad na kvalifikáciu a rôzne iné nemzdové náklady. Náklady práce predstavujú celkovú cenu práce.

V rozmedzí rokov 2018 a 2019 bol na slovenskom trhu práce vysoký dopyt po pracovnej sile. Vysoký dopyt spolu s novými legislatívnymi opatreniami spôsobili situáciu, že náklady práce začali rásť rýchlejšie ako produktivita práce. Pôsobením týchto faktorov firmy prestávajú rásť a napredovať. V takejto situácii musia firmy riešiť problém, ako čo najviac zminimalizovať náklady, aby firma stále profitovala a vytvárala zisk. Taktiež musia riešiť otázku, ktoré prevádzky sa oplatí ponechať, resp. zrušiť, čo všetko sa dá automatizovať, alebo či je výhodnejšie niektoré činnosti vykonávať mimo SR.

„Na základe empirických štúdií (napr. Hamermesh (2014)) je zrejmé, že elasticita zamestnanosti vzhľadom k šokom v nákladoch práce je negatívna. Z toho vyplýva, že štrukturálna miera nezamestnanosti z dôvodu nedávnych rastových šokov v nákladoch práce môže mať tendenciu rásť.“ (Karšay, 2021)

Okrem vysokých nákladov práce výrazne ovplyvňuje pracovný trh aj ďalší rizikový faktor - automatizácia. Predpokladom štúdií OECD, či PWC33 je, že vlna automatizácie zasiahne aj slovenský trh práce. Automatizácia by sa mala týkať sektorov ekonomiky, ako priemyselná výroba, doprava, finančný sektor a ďalšie služby. Slovensko disponuje nižšou úrovňou technologickej kvalifikácie v porovnaní s najvyspelejšími ekonomikami na svete. Práve preto predstavuje automatizácia najvyššie riziko pre slovenský trh práce v porovnaní s ostatnými krajinami OECD.

Z vyššie spomenutých štúdií vyplýva, že proces automatizácie nenastane ihneď, ale mohol by trvať aj desiatky rokov. Úbytok pracovných miest v sektoroch zasiahnutých automatizáciou by sa mal zmierniť nárastom zamestnanosti v iných odvetviach (napr. službách).

Automatizácia na slovenskom trhu práce nespôsobí rapidný nárast nezamestnanosti, ale bude mierne tlačiť nezamestnanosť smerom nahor. Pracovné miesta, ktoré v dôsledku automatizácie zaniknú, budú nahradené novými pracovnými pozíciami v iných sektoroch ekonomiky, ktoré vzniknú aj vďaka rastu ekonomiky podporenému automatizáciou.

V rozmedzí rokov 2018 – 2020 rástli zamestnávateľom náklady práce aj z dôvodu legislatívnych opatrení. Uvažujeme nad opatreniami ako príplatky za prácu vo sviatok, v noci a cez víkend a nárasty minimálnej mzdy nad rámec rastu priemernej mzdy v ekonomike. (Karšay, 2021)

Ďalší faktor, ktorý ovplyvňuje rast nezamestnanosti je **daňovo - odvodové zat'azenie**. „Vyššie odvody znižujú motiváciu na vytváranie nových pracovných miest.“ (Karšay, 2021)

Zo zákona číslo 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení vyplýva, že odvody odvádzané do sociálnej poisťovne sa skladajú z jednotlivých čiastkových poistení. Sú to nemocenské, dôchodkové, garančné, úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti a odvody do rezervného fondu.

V zákon číslo 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení sú zakotvené odvody odvádzané do zdravotnej poisťovne. Podľa tohto zákona sa mesačne odvádzajú preddavky na verejné zdravotné poistenie, ktoré sú na konci kalendárneho roka spočítavajú v ročnom zúčtovaní poistného.

Tabuľka 2 Odvodové zaťaženie zamestnancov a zamestnávateľov

Poistenie		Zamestnanec	Zamestnávateľ
Sociálne poistenie	Nemocenské	1,40%	1,40%
	Starobné	4%	14%
	Invalidné	3%	3%
	Úrazové	-	0,80%
	Garančný fond	-	0,25%
	Poistenie v nezamestnanosti	1%	1%
	Rezervný fond	-	4,75%
Zdravotné poistenie		4% (2%) ¹	10% (5%) ²
Spolu		13,40%	35,20%

Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov z internetovej stránky Zdravotnej a Sociálnej poisťovne

Spolu predstavujú odvody zamestnanca sadzbu poistného vo výške 13,4% jeho hrubej mzdy a pre zamestnávateľa za zamestnanca 35,2% vymeriavacieho základu zamestnanca.

Vysoké odvodové zaťaženie práce predstavuje jeden z najdôležitejších faktorov vplyvujúcich na nezamestnanosť. Cena práce je pod vplyvom vysokých odvodov predražená. „Na každé 1 euro, ktoré zamestnávateľ zamestnancovi s minimálnou mzdou v čistom vyplatil, musel do odvieť ďalších 56 centov štátu.“ (Dinga, Ďurana, 2015) 56 centov zodpovedalo odvodovému zaťaženiu, ktoré sa odvádzalo do sociálnej a zdravotnej poisťovne. „Predražovanie ceny práce znižuje ochotu zamestnávať, aj ochotu pracovať za nízku mzdu – veľkú časť mzdy totiž zamestnancovi pohltia vysoké odvody.“ (Dinga, Ďurana, 2015)

Jednou z možností pre zamestnávateľov ako ušetriť na odvodoch bolo zamestnávať zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (Dohoda o vykonaní práce, Dohoda o pracovnej činnosti, Dohoda o brigádnickej práci študentov), aj keď s limitmi rozsahu pracovného času. Od roku 2013 sú však zamestnávatelia povinní platiť odvody aj z dohôd a teda odvodové zaťaženie sa dostalo na úroveň odvodového zaťaženia pri pracovnom pomere (okrem starobných dôchodcov, pri ktorých sa niektoré odvody neplatia). Od 1.7.2018 si môžu pracujúci dôchodcovia (predčasní starobní, starobní a invalidní) a študenti uplatniť na jednu dohodu v mesiaci odvodovú úľavu do 200 €, z ktorej nebudú platiť odvody na

¹ Pri zdravotne hendikepovaných zamestnancoch sú to 2%.

² Pre zamestnávateľa je sadba poistného znížená pri zdravotne hendikepovaných na polovicu – 5%.

dôchodkové poistenie. Študenti a dôchodcovia sa tak stali zvýhodnenou skupinou, na ktorú sa odvodová povinnosť do výšky príjmu 200 EUR mesačne nevzťahuje. Zamestnávateľia preto v mnohých prípadoch uprednostňujú zamestnávanie týchto zamestnancov. Aj preto sa čiastočne znížili pracovné možnosti pre nízkoprájmových pracujúcich v produktívnom veku, ktorí si dohodami navyšovali svoj príjem. (Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení)

Záver

Už od vzniku Slovenskej republiky bol trh práce ohrozovaný rôznymi faktormi, ktoré spôsobovali nezamestnanosť. Slovenská republika od začiatku bojovala s nezamestnanosťou, spôsobenou prechodom z centrálne plánovanej ekonomiky na trhovú. Úpadok ekonomiky do recesie vyvolal rast štrukturálnej nezamestnanosti. Nezamestnanosť sa v priebehu roku 1991 vyšplhala z 0,07% na 11,82%.. Snahy štátu o zmiernenie rastu nezamestnanosti sa začali prvýkrát výraznejšie prejavovať až v roku 2002, kedy nastalo obdobie kontinuálneho poklesu nezamestnanosti, ktoré trvalo až do roku 2008. Vplyv finančnej a hospodárskej krízy vyvolal na trhu práce rapidný rast nezamestnanosti. Ekonomika sa z hospodárskej krízy spamätávala až do roku 2014, kedy klesla nezamestnanosť pod 14%. Do roku 2019 sme zaznamenávali kontinuálny pokles nezamestnanosti. Na konci roku 2019 dosiahla nezamestnanosť na slovenskom trhu práce historicky najnižšie hodnoty 4,92%.

Na konci roku 2019 vypukla na celom svete pandémie koronavírusu, ktorá zanechala na trhu práce nezanedbateľný vplyv. Ekonomická kríza spôsobená pandemiou vyvolala najrýchlejší rast nezamestnanosti od roku 2014. Úpadok ekonomiky do recesie mal za následok zníženie pracovnej sily v jednotlivých odvetviach. V období pandémie boli najviac ohrozené na trhu práce tie osoby, ktoré sa stretávali s dvoma možnými rizikami. Prvým kľúčovým faktorom bolo rozoznávanie, či existuje možnosť vykonávať prácu z domu. Druhým kľúčovým faktorom bola intenzita kontaktu s inými ľuďmi na pracovisku.

Najrizikovejšími povolaniami boli zamestnania v zdravotníctve, polícii, požiarnej ochrane, ale tiež v stavebníctve, ťažobnom priemysle a príprave jedla. Zamestnanci vo vyššie spomenutých zamestnaniach museli byť v nepretržitej pohotovosti, nemohli čerpať dovolenku a vplyv pandémie výkon ich práce nijako neobmedzoval.

Najviac ohrozenou skupinou na trhu práce boli počas pandémie najmä osoby, ktoré nemohli prácu vykonávať z domu. Najväčší rast nezamestnanosti zaznamenávame v sektoroch ubytovania a stravovania, zábavy, rekreácie a umenia. Ďalšou rizikovou skupinou boli ľudia s nízkym vzdelaním. Rozdiel sme pozorovali aj pri nezamestnanosti žien a mužov. Kde bol hlavným rizikom nástup na karanténnu OČR.

Okrem významných udalostí spôsobujú nezamestnanosť aj štrukturálne a cyklické faktory. Medzi jednotlivé príčiny nezamestnanosti na dnešnom trhu práce patria fázy ekonomického cyklu. Zistili sme, že pokles resp. rast HDP ovplyvňuje vývoj miery nezamestnanosti. Vzdelanostná úroveň obyvateľstva je taktiež rozhodujúcim faktorom vývoja miery nezamestnanosti. Najrizikovejšími skupinami na trhu práce sú osoby s nízkou kvalifikáciou. Najvyššie miery nezamestnanosti dosahujú najmä osoby bez vzdelania, resp. so základným vzdelaním. Na vývoj nezamestnanosti nepriaznivo vplýva aj demografický vývoj obyvateľstva na Slovensku. Zmeny vo vekovej štruktúre obyvateľstva spôsobuje zvyšujúci sa vek dožitia a klesajúci počet detí pripadajúcich na jednu matku. Nízka mobilita pracovnej sily je spôsobená nízkou odmenou za prácu v pomere k vysokým nákladom na cestu za zamestnaním. Vysoké daňovo-odvodové zaťaženie má nepriaznivý vplyv na vytváranie pracovných miest.

Cestou k znižovaniu rizík na trhu práce v Slovenskej republike je vytváranie lepšieho podnikateľského prostredia vytvárajúceho nové pracovné miesta, zníženie celkových nákladov práce, zvyšovanie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva. Úlohou štátu by mala byť snaha znížiť počet dlhodobo nezamestnaných vytváraním pracovných miest, ktoré by ich viedli k trvalým pracovným návykom.

Zoznam použitej literatúry

Knižná literatúra

1. BARANCOVÁ, Helena a kol.. *Pracovné právo*. Bratislava: Vydavateľstvo Sprint, 2019. 653 s. ISBN 978-80- 89710-48-5
2. HVOZDÍKOVÁ, Veronika – LICHNER, Ivan. *Kontradikcie vo vývoji zamestnanosti v SR na pozadí demografických a štrukturálnych zmien II.*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2020. 139 s. ISBN 978-80-7144-316-2
3. KLAMÁR, Radoslav – ROSIČ, Martin. *Trh práce a politika zamestnanosti pre geografov*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2015. 173 s. ISBN 978-80-555-1437-6
4. LISÝ, Ján et al. *Ekonomía*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 621 s. ISBN 978-80-7552-275-7.
5. PLÁVKOVÁ, Oľga. *Kapitoly z hospodárskej sociológie*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2009. 150 s. ISBN 978-80-225-2651-7
6. RIEVAJOVÁ, Eva a kol.. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2012. 267 s. ISBN 978-80-225-3544-1.

Internetové zdroje

1. BEČKA, Michal. Vplyv súčasnej globálnej pandémie SARS-CoV-2 na zamestnanosť v ekonomike Slovenskej republiky. In *Ekonomické rozhlady*. 2020. [online] [cit. 20.5.2022]. Dostupné na: https://euba.sk/www_write/files/SK/ekonomicke-rozhlady/2020/er2_2020_becka_fulltext.pdf
2. BRUTOVSKÁ, Gizela. Aktívna politika trhu práce ako možnosť vstupu nezamestnaných na otvorený trh práce. 2014. [online] [cit. 13.5.2022]. Dostupné na: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/mayerova1/subor/Brutovska.pdf>
3. DATAcube. Miera nezamestnanosti podľa vzdelania a pohlavia – štvrťročné údaje (od roku 2021). 2022. [online] [cit. 10.6.2022]. Dostupné na

- [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SLOVSTAT/pr2017qs/v_pr2017qs_00_00_00_00_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SLOVSTAT/pr2017qs/v_pr2017qs_00_00_00_sk)
4. DATAcube. Pracujúci podľa vzdelania (do roku 2020). 2022. [online] [cit. 10.6.2022]. Dostupné na: http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/vbd_sk_win2/pr3816qr/v_pr3816qr_00_00_00_sk
 5. DINGA, Ján - ĎURANA, Radovan. Nezamestnanosť. Systémový problém slovenského hospodárstva. 2015. [online] [cit. 20.6.2022]. Dostupné na: https://iness.sk/sites/default/files/media/file/pdf/publikacie/Nezamestnanost_Systemovy_problem_slovenskeho_hospodarstva.pdf
 6. DUJAVA, Daniel - PECIAR, Vladimír. Trh práce v karanténe. 2020. [online] [cit. 5.6.2022]. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/4/Trhpracevkarantene.pdf>
 7. DUJAVA, Daniel - PÉCSYOVÁ, Monika. Slovenský trh práce počas prichádzajúcich demografických zmien. 2020. [online] [cit. 4.6.2022]. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/48/dujava_pecsyova-trh_prace_demo_zmeny.pdf
 8. EUROPEAN PARLIAMENT. Gender pay gap: Parliement backs binding pay-transparency measures. 2022. [online] [cit. 17.5.2022]. Dostupné na: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures>
 9. EUROSTAT. Total unemployment rate. 2022. [online] [cit. 9.6.2022]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>
 10. INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. Mobilita pracovného trhu. 2006. [online] [cit. 18.6.2022]. Dostupné na: <https://www.iz.sk/sk/stanoviska/mobilita-pracovneho-trhu>
 11. KARŠAY, Alexander. Štruktúrne a cyklické vplyvy na mieru nezamestnanosti. 2020. [online] [cit. 12.6.2022]. ISSN 2585-9269 Dostupné na: https://www.nbs.sk/_img/documents/publik/wp_01_2021_strukturalne_a_cyklicke_vpl_vpl_na_mieru_nezamestnanosti.pdf
 12. LAŠTÚVKOVÁ, Ľubomíra. Aktívna politika trhu práce. 2005. [online] [cit. 20.5.2022]. Dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.htm>

13. NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Ceny nehnuteľností na bývanie. 2022. [online] [cit. 15.6.2022]. Dostupné na: <https://nbs.sk/statisticke-udaje/vybrane-makroekonomicke-ukazovatele/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie-podla-krajov/>
14. NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. Vybrané ekonomické menové ukazovatele SR. 2021. . [online] [cit. 15.6.2022]. Dostupné na: https://nbs.sk/_img/documents/_publikacie/ostatnepublik/ukazovatele.pdf
15. NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. Vývoj minimálnej mzdy v SR. 2021. [online] [cit. 16.5.2022]. Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/minimalna-mzda/>
16. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. Nezamestnanosť v roku 2019 na historickom minime. 2020. [online] [cit. 3.6.2022]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/nezamestnanost-roku-2019-historickom-minime.html>
17. SOCIÁLNA POISŤOVŇA. Tabuľka poistného od 1. marca 2022. 2022. [online] [cit. 19.6.2022]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-marca-2022/70214s>
18. STATdat.. Priemerné ceny pohonných látok v SR (týždenné). 2022. [online] [cit. 19.6.2022]. Dostupné na: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID%20%20\(22i4B1941EAC9154096A2C339E0666EA7E6%22\)&ui.name=Priemern%C3%A9%2020ceny%20pohonn%C3%BDch%20l%C3%A1tok%20v%20SR%20\(t%20%20%C3%BB%20C5%BE denn%C3%A9\)%20%205Bsp0207ts%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%20%20%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID%20%20(22i4B1941EAC9154096A2C339E0666EA7E6%22)&ui.name=Priemern%C3%A9%2020ceny%20pohonn%C3%BDch%20l%C3%A1tok%20v%20SR%20(t%20%20%C3%BB%20C5%BE denn%C3%A9)%20%205Bsp0207ts%5D&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2Fcognosext%2Fcps4%2Fportlets%20%20%2Fcommon%2Fclose.html&run.outputLocale=sk)

Zoznam použitých právnych predpisov

1. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon)
2. Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde
3. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

4. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
5. Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi
6. Zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce)
7. Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení