

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

## Vplyv odborov na politiku trhu práce, analýza inštitucionálnych faktorov a nákladovosti nezamestnanosti, ktoré determinujú vývoj nezamestnanosti

Kolektív autorov KOZ SR, 2022



KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

## NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Ing. Ivan Lichner, PhD.

doc. Ing. Tomáš Domonkos, PhD.

Ing. Martin Hudcovský, PhD.

Ing. Miroslava Jánošová, PhD.

Ing. Ľubomír Kadlečík

Ing. Viktor Mráz

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## OBSAH

<b>ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM GRAFOV .....</b>	<b>6</b>
<b>ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK .....</b>	<b>13</b>
<b>ZOZNAM PRÍLOH .....</b>	<b>16</b>
<b>ÚVOD .....</b>	<b>17</b>
<b>CIELE ANALYTICKÉHO VÝSTUPU .....</b>	<b>20</b>
<b>ZHRNUTIE ZISTENÍ.....</b>	<b>21</b>
<b>1 NESÚLAD NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE .....</b>	<b>30</b>
1.1 AKO ĎALEKO JE DOPYT A PONUKA NA TRHU PRÁCE? .....	39
1.1.1 <i>Vzdialenosť podľa vzdelania .....</i>	<i>40</i>
1.1.2 <i>Vzdialenosť podľa povolania .....</i>	<i>43</i>
<b>2 NÁKLADY NEZAMESTNANOSTI.....</b>	<b>59</b>
2.1 DÁTA A METODIKA.....	61
2.2 ZÁVER .....	70
<b>3 VÝDAVKY NA BOJ S NEZAMESTNANOSŤOU – MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE A ZHODNOTENIE EFEKTIVITY DOMÁCICH AOTP .....</b>	<b>72</b>
3.1 MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE.....	72
3.2 ZHODNOTENIE EFEKTIVITY DOMÁCICH AOTP .....	81
<b>4 POHĽAD NA FUNGOVANIE VÝBORU PRE OTÁZKY ZAMESTNANOSTI .....</b>	<b>92</b>



4.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ZBERU .....	93
4.2 VYHODNOTENIE ROZDELENIA FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV NA AOTP .....	118
4.2.1 Opatrenia na zvyšovanie zamestnateľnosti.....	118
4.2.2 Zvyšovanie zamestnanosti.....	123
4.2.3 Udržanie existujúcich pracovných miest.....	130
4.2.4 Projekty a programy .....	136
<b>5 POHĽAD NA ČINNOSŤ ODBOROV NA NÁRODNEJ ÚROVNI – MEDZINÁRODNÉ</b>	
<b>POROVNANIE A DOMÁCE AKTIVITY.....</b>	<b>142</b>
5.1 ODBOROVÉ ZVÄZY V PROCESSE TRANSFORMÁCIE HOSPODÁRSTVA.....	151
5.2 AKTIVITY KOZ SR ZA OBDOBIE 2012 - 2021.....	158
5.2.1 Sociálna oblasť.....	161
5.2.2 Príjmová oblasť.....	166
5.2.3 Výdavky na politiky trhu práce a pracovná migrácia .....	198
5.2.4 Podnikateľská oblasť.....	202
5.3 SWOT ANALÝZA AKTIVÍT KOZ SR.....	204
<b>NÁVRHOVÁ ČASŤ.....</b>	<b>208</b>
<b>ZÁVER.....</b>	<b>213</b>
<b>ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....</b>	<b>215</b>
<b>PRÍLOHY .....</b>	<b>230</b>
PRÍLOHA Č. 1 DOTAZNÍK .....	230
PRÍLOHA Č. 2 ODHADY NÁKLADOV NEZAMESTNANOSTI.....	237

## ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM GRAFOV

### ZOZNAM TABULIEK:

Tabuľka 1: Agregácia úrovní najvyššieho dosiahnutého vzdelania.....	40
Tabuľka 2: Kategórie klasifikácie povolání .....	44
Tabuľka 3 Miera uplatnenia absolventov verejných stredných škôl v odbore štúdia, 2018 ...	54
Tabuľka 4: Miera nezamestnanosti nezrýchľujúca infláciu (NAIRU).....	57
Tabuľka 5: Členenie ekonomických nákladov nezamestnanosti.....	62
Tabuľka 6: Výška nezdaniteľného minima vyjadrené v eurách na mesiac .....	63
Tabuľka 7: Výška zdravotných odvodov poistenca štátu na jednu osobu za mesiac.....	64
Tabuľka 8: Výdavky štátu na správu ÚPSVR a AOTP na jednu osobu za mesiac.....	64
Tabuľka 9: Prehľad vývoja dávky v nezamestnanosti na jednu osobu za mesiac .....	66
Tabuľka 10: Dávka v hmotnej núdzi a príspevok k dávke na jednu osobu za mesiac.....	66
Tabuľka 11: Odhad implicitnej daňovej sadzby a sklonu k spotrebe.....	66
Tabuľka 12: Vývoj nezamestnanosti v krízovom období.....	73
Tabuľka 13: Výdavky na politiky trhu práce ako podiel na HDP, %.....	75
Tabuľka 14: Štruktúra výdavkov na PTP, Nemecko, stále ceny .....	77
Tabuľka 15: Štruktúra výdavkov na PTP, Maďarsko, stále ceny .....	78
Tabuľka 16: Štruktúra výdavkov na PTP, Poľsko, stále ceny .....	79
Tabuľka 17: Štruktúra výdavkov na PTP, Česko, stále ceny .....	80

Tabuľka 18: Štruktúra výdavkov na PTP, Slovensko, stále ceny.....	81
Tabuľka 19: Výdavky na vzdelávanie v časti AOTP na podporu zamestnateľnosti , mil. EUR..	82
Tabuľka 20: Počet aktivačných príspevkov .....	83
Tabuľka 21: Počet účastníkov - Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51) .....	84
Tabuľka 22: Počet podporených pracovných miest - Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51a) .....	86
Tabuľka 23: Počet podporených UoZ - príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49) ..	86
Tabuľka 24: Počet podporených pracovných miest - Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50j) .....	87
Tabuľka 25: Počet schválených príspevkov.....	88
Tabuľka 26: Počty podporených ZP.....	90
Tabuľka 27: Výdavky na vybrané opatrenia v roku 2020.....	91
Tabuľka 28: Aký je podiel poskytnutia príspevkov.....	114
Tabuľka 22: Výsledky regresných modelov vzťahu min. mzdy a zamestnanosti .....	178
Tabuľka 23: Výsledky regresných modelov vzťahu min. mzdy a nezamestnanosti.....	180
Tabuľka 31 Odhad potenciálnej mzdy nezamestnaného na jednu osobu na jeden mesiac v eurách.....	237
Tabuľka 32: Odhad nákladov nezamestnanosti na jednu osobu na jeden mesiac v eurách.	242

## ZOZNAM GRAFOV:

Graf 1: Expanzný a nahradzovací dopyt a počet absolventov .....	31
Graf 2: Regionálna štruktúra UoZ a VPM, február 2013 .....	33
Graf 3: Regionálna štruktúra UoZ a VPM, november 2019 .....	34
Graf 4: Regionálna štruktúra zamestnaných cudzincov, november 2019 .....	35
Graf 5: Vývoj voľných pracovných miest, panel A – podiel odtoku na prítoku, panel B – podiel obsadených na odtoku .....	37
Graf 6: Mesačný priemer obsadených VPM .....	38
Graf 7: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM, podľa úrovne vzdelania, mesačné údaje .....	41
Graf 8: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM, ISCO 1 – 3, mesačné údaje .....	46
Graf 9: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM, ISCO 4 – 6, mesačné údaje .....	47
Graf 10: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM a počet zamestnaných cudzincov, ISCO 7, mesačné údaje .....	48
Graf 11: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM a počet zamestnaných cudzincov, ISCO 8, mesačné údaje .....	50
Graf 12: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM a počet zamestnaných cudzincov, ISCO 9, mesačné údaje .....	51
Graf 13: Podiel domácností vlastniacich alebo prenajímajúcich si ich bývanie, 2020.....	53
Graf 14 Miera nezamestnanosti podľa kategórií ISCO .....	56



Graf 15: Náklady nezamestnanosti podľa veku, rok 2019, na jednu osobu na mesiac v eurách .....	68
Graf 16: Podiel AOTP na celkových výdavkoch na politiky trhu práce .....	76
Graf 17: Počet funkčných období členstva vo Výbore pre otázky zamestnanosti.....	95
Graf 18: Kto Vás nominoval do Výboru pre otázky zamestnanosti?.....	96
Graf 19: Koľkokrát za posledný rok bol Výbor uznášaniaschopný? .....	98
Graf 20: Stanovený program sa dodržiava na:.....	98
Graf 21: Ako hodnotíte prospešnosť fungovania výboru pre zamestnanosť vo vašom regióne? .....	101
Graf 22: Boli podnety Vášho výboru zohľadnené pri tvorbe politiky zamestnanosti? .....	103
Graf 23: Ako sa žiadatelia o poskytnutie príspevku dozvedajú o tejto možnosti? .....	104
Graf 24: Počet respondentov, ktorí vybrali najčastejšie riešené opatrenia .....	104
Graf 25: Hlavný účel príspevku § 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť .....	107
Graf 26: Hlavný účel príspevku § 50 Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie .....	108
Graf 27: Hlavný účel príspevku § 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby.....	109
Graf 28: Hlavný účel programu § 54 Projekty a programy (iné) .....	110
Graf 29: Hlavný účel príspevku § 50k Príspevok na podporu udržania pracovných miest....	111
Graf 30: Hlavný účel príspevku § 51a Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní.....	112

Graf 31: Hlavný účel príspevku § 56 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska .....	113
Graf 32: Hlavný účel príspevku § 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť .....	114
Graf 33: Aký je najčastejší dôvod neposkytnutia príspevkov? .....	115
Graf 34: Najčastejšie o príspevok žiadajú: .....	116
Graf 35: Odborné poradenské služby (§ 43) .....	120
Graf 36: Vzdelávanie a príprava uchádzača o zamestnanie na trh práce (§ 46).....	121
Graf 37: Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51).....	122
Graf 38: Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52 a).....	123
Graf 39: Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49) .....	124
Graf 40: Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ (§ 50) .....	125
Graf 41: Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50 j).....	126
Graf 42: Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51 a) .....	127
Graf 43: Príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53 d).....	127
Graf 44: Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§ 56).....	128
Graf 45: Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 57).....	129
Graf 46: Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47) .....	131

Graf 47: Príspevok na podporu udržania pracovných miest (§ 50 k).....	132
Graf 48: Príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53 b).....	133
Graf 49: Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56 a). 134	
Graf 50: Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59) .....	135
Graf 51: Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60).....	136
Graf 52: Projekty a programy (§ 54).....	137
Graf 53: RE-PAS .....	138
Graf 54: REPAS+.....	140
Graf 55: KOMPAS+.....	141
Graf 56: Hustota odborov v krajinách Európskej únie (v %, 2019) .....	143
Graf 57: Počet uložených KZVS na MPSVaR SR .....	160
Graf 58: Vývoj navrhovanej úrovne minimálnej mzdy podľa KOZ SR a RÚZ SR spolu s jej stanovenou úrovňou (v €, 2013 – 2022) .....	170
Graf 59: Porovnanie oficiálne stanovenej výšky minimálnej mzdy s navrhovanými sumami KOZ SR a RÚZ SR (v %, 2013 – 2022) .....	171
Graf 60: Porovnanie vývoja dynamiky minimálnej mzdy, priemernej mzdy a produktivity..	173
Graf 61: Porovnanie rastu minimálnej mzdy a priemernej mzdy, v eurách .....	175
Graf 62: Medziročná priemerná zmena nominálnych miezd vo verejnom a súkromnom sektore (v %, 2013 – 2021).....	192

Graf 63: Podiel zamestnancov ovplyvnených príplatkami za prácu v neštandardnej pracovnej dobe (% z pracujúcich, 2012 – 2020) ..... 193



## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ADZ	Agentúra dočasného zamestnávania
ALMP	Active labour market policy
AOTP	Aktívne opatrenia trhu práce
APTP	Aktívna politika trhu práce
APZ	Agentúra podporovaného zamestnávania
CP	Cieľ politiky
CSR	Country specific recommendations
DEN	Dlhodobo evidovaný nezamestnaný
DN UoZ	Dlhodobo nezamestnaný uchádzač o zamestnanie
EMCO	Výbor pre zamestnanosť
EOK	Európska odborová konfederácia
EPSCO	Ministri práce a sociálnych vecí v Rade pre zamestnanosť a sociálne veci
EPSP	Európsky pilier sociálnych práv

ESA	Európsky systém národných účtov
ESF	Európsky sociálny fond
ES VSZ	Európska sieť verejných služieb zamestnanosti
ESZ	Európske stratégie zamestnanosti
EŠIF	Európske štrukturálne a investičné fondy
EÚ	Európska únia
HDP	Hrubý domáci produkt
IAP	Individuálny akčný plán
IFP	Inštitút finančnej politiky, Ministerstvo financií SR
ISP	Inštitút sociálnej politiky, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
ISSZ	informačný systém služieb zamestnanosti
ISTP	Integrovaného systému typových pozícií, tiež ako Internetový sprievodca trhom práce
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
LMP	Labour market policy
MF SR	Ministerstvo financií SR
MOP	Medzinárodná organizácia práce

MRK	Marginalizované rómske komunity
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
NFP	Nenávratný finančný príspevok
OP	Operačný program
OP LZ	Operačný program Ľudské zdroje
OSO	oddelenie služieb občanovi
ŽZP	Ťažké zdravotné postihnutie
UoZ	Uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
úrad PSVaR	úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VSZ	Verejné služby zamestnanosti
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl
SZ	Služby zamestnanosti

## ZOZNAM PRÍLOH

**PRÍLOHA 1: Dotazník pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti**

**PRÍLOHA 2: Odhady nákladov nezamestnanosti**



## ÚVOD

Problematika zamestnanosti predstavuje dlhodobu páľčivú tému, ktorá v poslednom období z dôvodu starnutia populácie a previsu počtu ľudí opúšťajúcich trh práce nad prítokom absolventov naberá na aktuálnosti. Napriek tomu, že to na prvý pohľad možno nie je také jednoznačné, majú aktívne opatrenia politiky trhu práce vplyv na život všetkých obyvateľov Slovenska a zahŕňajú široké spektrum aktivít a oblastí zameraných predovšetkým na riešenie nerovnováhy na trhu práce, t. j. na tvorbu rovnocenných podmienok, ďalej na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti, na podporu tvorby a udržania pracovných miest a v neposlednom rade, obzvlášť dôležité v období koronavírusu COVID-19 aj pre zmiernenie negatívnych ekonomických dopadov na zamestnanosť.

Dosahovanie týchto cieľov je možné realizovať prostredníctvom širokého spektra nástrojov politiky trhu práce, avšak nie všetky opatrenia sú rovnako efektívne v rozličných situáciách a pre rôznorodé skupiny účastníkov trhu práce. Dlhodobou páľčivým problémom na slovenskom trhu práce je výrazný **geografický nesúlad medzi ponukou a dopytom** na trhu práce. Tento aspekt spolu s ďalšími formami nesúladu a pnutí sú detailne rozanalyzované v prvej kapitole analytickej časti tohto analytického výstupu.

Aj v podmienkach vysoko-efektívne fungujúceho systému služieb zamestnanosti existuje určitá skupina ľudí, ktorej sa napriek dostupnosti efektívnych nástrojov nedarí uplatniť na trhu práce, alebo len využíva dostupné formy podpory, a požíva status nezamestnanej osoby. Napriek tomu, že aj v prípade Slovenska sa počet nezamestnaných po dosiahnutí maxima po finančnej a hospodárskej kríze z roku 2008 výrazne redukoval a z úrovne vysoko nad 400 tisíc klesol k úrovni 165 tisíc, predstavuje táto skupina možný zdroj ďalšieho rozvoja. Druhá kapitola je venovaná vyčísleniu **nákladovosti nezamestnanosti**, ako indikátora pre ďalšie posudzovanie efektívnosti opatrení politiky trhu práce.

Efektívnosť fungovania jednotlivých európskych systémov politiky trhu práce je výrazne rôznorodá. Na základe analýzy pokrízového vývoja situácie v oblasti boja s rastom nezamestnanosti poskytuje tretia kapitola náhľad na celkovú **efektívnosť systémov služieb zamestnanosti** v EÚ. S ohľadom na potrebu priblíženia využívania jednotlivých nástrojov politiky zamestnanosti je realizovaná medzinárodná komparácia štruktúry výdavkov na politiky trhu práce. Kapitulu uzatvára prehľad nástrojov aktívnych opatrení trhu práce realizovaných v období po kríze z roku 2008 v slovenských podmienkach spolu s vyhodnotením ich efektívnosti. V spojení so zisteniami prvej kapitoly poskytuje táto kapitola aj prehľad a identifikovanie prepojení foriem mobility na trhu práce a jednotlivých opatrení.

Významná časť právne nenáročných opatrení aktívnych opatrení trhu práce spadá do gescie Výboru pre otázky zamestnanosti. **Fungovanie**, štruktúru riešených opatrení a námety na možný ďalší rozvoj pre zefektívnenie procesov v rámci **Výboru pre otázky zamestnanosti** (VpOZ) sme zhodnotili na základe výsledkov dotazníkového prieskumu vo štvrtej kapitole. Neoddeliteľnú súčasť Výboru pre otázky zamestnanosti predstavujú aj členovia nominovaní reprezentatívnou organizáciou odborových organizácií (Konfederáciou odborových zväzov SR - KOZ), čím prispievajú k fungovaniu a priamej realizácii AOTP na regionálnej úrovni.

**Medzinárodné porovnanie fungovania a participácie odborových zväzov** na jednotlivých úrovniach a formách ich pôsobenia je prezentované v piatej kapitole. V tejto časti sú načrtnuté aj hlavné oblasti zmien s významným očakávaným presahom na trh práce v najbližších rokoch. Pre poskytnutie komplexného pohľadu na vplyv odborov na fungovanie trhu práce bola realizovaná aj analýza ich pôsobenia v rámci Hospodárskej a sociálnej rady SR spolu s vyhodnotením a analýzou pripomienok v rámci procesu medzirezortného pripomienkového konania za poslednú dekádu.

Posledná kapitola predstavuje syntetizáciu zistení v rámci jednotlivých analytických okruhov, prostredníctvom ktorej sú načrtnuté **odporúčania pre efektívnejšiu realizáciu niektorých opatrení** aktívnej politiky na trhu práce s príspevom odborov.

## CIELE ANALYTICKÉHO VÝSTUPU

Hlavným cieľom pre realizáciu tejto správy, ako je definované v zadaní je poskytnúť analýzu vplyvu činnosti a postojov KOZ SR – odborovej centrály na Slovensku k problematike zamestnanosti a k prijímaným aktívnym opatreniam v rámci politiky trhu práce, ktorá je významným nástrojom zmierňovania negatívnych dopadov globalizačných procesov na život občanov Slovenska. Pre adekvátne zasadenie celej analýzy do reálií domáceho trhu práce je na úvod spracovaný inovatívny pohľad na nesúlad na slovenskom trhu práce a sú identifikované hlavné smery pôsobenia nástrojov aktívnych opatrení trhu práce nevyhnutné pre zmiernenie existujúcich pnutí, ktoré sa prejavujú v podobe nezamestnanosti.

Ako parciálne ciele boli realizované analýza vplyvu odborov na politiku trhu práce a analýza výdavkov na služby zamestnanosti. Pre naplnenie prvého parciálneho cieľa sme realizovali analýzu priameho vplyvu prostredníctvom participácie členov na činnosti výboru pre otázky zamestnanosti, ako aj nepriamo cez pôsobenie KOZ v procese tripartity a pri pripomienkovaní legislatívnych návrhov v procese medzirezortného pripomienkovania. Druhý parciálny cieľ sme spracovali z pohľadu medzinárodnej komparácie a doplnili ju o detailnú identifikáciu efektívnosti jednotlivých opatrení domácej aktívnej politiky trhu práce. Pričom sme efektívnosť komparovali aj s odhadom nákladov nezamestnanosti.



## ZHRNUTIE ZISTENÍ

Tento analytický výstup poskytuje ucelený pohľad na problematiku boja s nezamestnanosťou v Slovenskej republike. Pričom je vývoj nezamestnanosti postupne zasadený do širších súvislostí a na záver poskytuje tento analytický výstup komplexné vyhodnotenie vplyvu odborov na politiku trhu práce a ostatné oblasti ich záujmu.

Od roku 2014 čelí slovenský trh práce situácii, keď prítok absolventov nepokrýva celkový dopyt po pracovnej sile. Avšak toto je len jedna z foriem nesúladu na trhu práce. Ďalšou z foriem je nesúlad medzi zamestnávateľmi dopytovanými zručnosťami a schopnosťami dostupnej pracovnej sily. Z hľadiska regionálnej koncentrácie dostupnej pracovnej sily meranej prostredníctvom počtu uchádzačov o zamestnanie (UoZ) je možné konštatovať dlhodobé výrazné vychýlenie smerom k trom ekonomicky najslabším krajom<sup>1</sup>. Pričom tento fenomén sa na slovenskom trhu práce prejavuje dlhodobo, a spolu s akumuláciou vytvorených pracovných miest na západe krajiny prispieva k nesúladu na trhu práce, na ktorý musia reagovať aktívne opatrenia na trhu práce, napr. prostredníctvom podpory mobility pracovnej sily.

Veľmi dobre je možné ilustrovať pozitívny vplyv mobility na synchronizáciu dopytu a ponuky na trhu práce prostredníctvom pohľadu na regionálne rozmiestnenie zahraničných pracujúcich. Táto skupina na trhu práce (aj slovenskom) predstavuje vysoko-mobilnú zložku ponuky a v období najvyššieho počtu zahraničných pracujúcich bolo jej regionálne rozmiestnenie výrazne viac korelované s dostupnými voľnými pracovnými miestami (VPM)

---

<sup>1</sup> Merané prostredníctvom HDP na obyvateľa - Banskobystrický, Prešovský a Košický kraj.

(0,97), pričom v prípade UoZ bola korelácia silne negatívna (-0,70). **Mobilita** pracovnej sily predstavuje základný prvok **synchronizácie dopytu a ponuky na trhu práce**, avšak je náročné ju realizovať vo veľkom rozsahu.

Analýza vývoja podielu obsadených pracovných miest na odtoku VPM poukázala na významné medziregionálne rozdiely v smere západ – východ. Pričom však je táto miera v dlhodobom horizonte najvyššia v Košickom (48%), Banskobystrickom (42%) a Prešovskom (37%) kraji. A naopak najnižšia v prípade krajov západu Slovenska – Bratislava (17%), Trnava (21%) a Trenčín (21%). Schopnosť **efektívnejšieho párovania dopytu a ponuky na východe Slovenska** je čiastočne daná vyššou ponukou (merané počtom uchádzačov o zamestnanie) a nižším dopytom (merané počtom voľných pracovných miest). Inými slovami na západe Slovenska je vypuklejší nedostatok pracovnej sily v porovnaní so schopnosťou hospodárstva generovať pracovné príležitosti. Alebo naopak na východe SR je na jedno voľné pracovné miesto výrazne vyššia ponuka pracovnej sily, čo umožňuje jednoduchšie (efektívnejšie) párovanie. Uvedené zistenia spolu s geografickým nesúladom ponuky a dopytu naznačili potrebu koncentrácie politik trhu práce na dva aspekty: podporu mobility pracovnej sily a potrebu realizácie hospodárskej politiky zameranej na tvorbu pracovných miest v regiónoch s vyššou dostupnosťou pracovnej sily (vyšším počtom uchádzačov o zamestnanie).

Analýza geografickej vzdialenosti VPM (dopyt) a UoZ (ponuka) poukázali na vypuklosť problematiky geografického nesúladu, keď minimálna vzdialenosť ponuky a dopytu bola najvyššia pre nízku úroveň vzdelania a dosiahla zhruba 190 km koncom roka 2019. V prípade tejto úrovne vzdelania sa najvypuklejšie prejavil regionálny nesúlad medzi počtami VPM (západ krajiny) a UoZ (juh a východ) keď by pre obsadenie miest s nízkou kvalifikáciou bolo potrebné cestovať v priemere takmer 200 km. Tento výrazný regionálny nesúlad pri očakávanej nízkej úrovni mzdy je možné zmierniť len prostredníctvom silnej intervencie

v oblasti **kompenzácií nákladov spojených s cestovaním a ubytovaním**, v úzkom prepojení s motiváciou zamestnávateľov k tvorbe pracovných miest bližšie k dostupnej pracovnej sile.

Výsledky analýzy regionálneho nesúladu medzi dostupnými pozíciami na slovenskom trhu práce a uchádzačmi o zamestnanie naznačujú, že v prípade niektorých typov povolání sú dostupné domáce zdroje značne limitované a nie sú schopné saturovať dopyt. Predovšetkým sa jedná o Operátorov a montérov strojov a zariadení a Kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov, v prípade ktorých posledných zhruba 5 rokov je situácia na trhu práce taká, že dopyt prevyšuje ponuku, a to i napriek výraznejšej dynamike zahraničnej pracovnej sily. V prípade týchto dvoch kategórií, už v poslednom období nedochádzalo k výraznejším zmenám v počte nezamestnaných a to i napriek relatívne nízkej miere geografického nesúladu. S ohľadom na uvedené sa ako nevyhnutná javí potreba výraznejšej podpory a **motivovania dostupných UoZ k absolvovaniu vzdelávania**, rekvalifikácií alebo tréningov tak aby sa podarilo prekonať existujúci nesúlad v zručnostiach potrebných pre uplatnenie sa na trhu práce.

Okrem kompetenčnej mobility pracovnej sily je však nevyhnutné sa z pohľadu aktívnej politiky trhu práce zamerať aj na výraznejšiu podporu geografickej mobility. Jedným zo zdrojov tejto neflexibility je podiel vlastníctva nehnuteľnosti a žitia v prenájme. Táto miera je na Slovensku druhá najvyššia v EÚ 27 keď len necelých 8 percent Slovákov žije v prenájme. Významným faktorom, ktorý má vplyv na štruktúru vlastníctva bývania je jeho dostupnosť, pričom vyššia dostupnosť iných, ako komerčných prenájmov, sa výrazne prejavuje aj na využívaní tohto spôsobu bývania. Preto za jeden z prvkov podpory mobility pracovnej sily je možné považovať aj **podporu rozvoja dostupnosti nájomného bývania** za ceny, ktorých výška by nebola prohibívna z hľadiska jeho dlhodobého akceptovania a umožnila by podporu mobility v takej podobe, aby sa eliminovala potreba odlúčenia rodín. Pričom výraznejšia podpora mobility pracovnej sily aj prostredníctvom politiky budovania



dostupného nájomného bývania (štátom, samosprávami, ale aj súkromnými spoločnosťami) patrí medzi jeden z nich.

Ďalším dôležitým aspektom tvorby pnutí na trhu práce je uplatniteľnosť nadobudnutých zručností a vedomostí počas štúdií. Na základe porovnania údajov o absolventoch stredných a vysokých škôl z roku 2018 možno konštatovať, že do jedného roka si našlo pracovné uplatnenie zhruba 88% absolventov VŠ. Avšak v prípade absolventov SŠ dosiahla priemerná miera zamestnanosti počas 12 mesiacov od ukončenia štúdia len zhruba polovičnú úroveň (44%). Významným cieľom v činnosti spolupracujúcich stavovských a profesijných organizácií pre príslušné študijné a učebné odbory by malo byť pôsobenie smerom k výraznejšiemu **zosúladiť obsahu vzdelávania a potrieb trhu práce**, ako aj rozvoju takých zručností ktoré sú uplatniteľné aj v iných odvetviach, a to predovšetkým na úrovni stredoškolského štúdia. Prechod medzi vzdelávaním a uplatnením sa na trhu práce predstavuje ďalšiu dimenziu mobility na trhu práce, ktorú je potrebné pri aplikovaní nástrojov APTP zefektívniť.

Analýza miery nezamestnanosti podľa jednotlivých kategórií zamestnaní poukázala na fakt, že väčšina z nich sa nachádza na úrovni tlačiacej na rast cien (miezd). Jedinou výnimkou je najnižšia kategória Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v prípade ktorej nedochádza k previsu dopytu nad ponukou pracovnej sily, čo spôsobuje v konečnom dôsledku ďalšie zaostávanie v úrovni miezd a roztvárania nožníc v životnej úrovni. Uvedené zistenia poukazujú na výraznejšiu **potrebu aktívnej práce s najmenej kvalifikovanou časťou pracovnej sily** a adresnejšie ciele aktívnych opatrení na toto spektrum UoZ. V tomto prípade vidíme ďalšiu z kategórií mobility na trhu práce, v rámci ktorej by sa aplikované nástroje a prístupy APTP mali koncentrovať na snahu o mobilitu naprieč kategóriami úrovne zamestnaní a dodatočným vzdelávaním pracovnej sily z dolného konca kvalifikačných kategórií.



Odhad mesačných ekonomických nákladov generovaných jedným reprezentatívnym nezamestnaným ukázal absolútnu výšku týchto nákladov, ako na národnej úrovni tak aj podľa typu povolania, vzdelania, veku, regiónu alebo ekonomického sektora. Analýza nákladov podľa úrovne vzdelania ukázala, že čím je vyššia úroveň vzdelania nezamestnaného, tým sú aj mesačné náklady na takúto osobu vyššie. Z dlhodobého hľadiska je však možné očakávať, že vysoko vzdelaní budú schopní nájsť si prácu za relatívne kratší čas než, tí s nižšou úrovňou vzdelania čo by malo znižovať kumulatívne náklady nezamestnanosti pre takéto osoby. Obdobné závery priniesli aj odhady nákladovosti nezamestnanosti pre ďalšie členenia nezamestnaných. Zaujímavý vývoj nastal v prípade odhadu nákladov nezamestnanosti v roku 2020, ktorý vykazoval prudký nárast oproti predchádzajúcim rokom. Hlavnou príčinou tohto vývoja bolo výrazné navýšenie výdavkov v dôsledku pandémie ochorenia COVID-19.

Podiel výdavkov na AOTP na celkových výdavkoch na politiky trhu práce v krajinách V4, Rakúsku a Nemecku v predkrízovom období bol na úrovni 55-60%. Výnimkou bolo Poľsko, v prípade ktorého postupne tento podiel narástol na zhruba dve tretiny. Zaujímavá je odlišnosť vývoja v pokrízovom období počas ktorého podiel AOTP v prípade Rakúska a Nemecka relatívne stabilný a naopak v krajinách V4 stúpa. V prípade Poľska a Slovenska sa dá hovoriť o miernom raste a pri Česku a Maďarsku je tento nárast pomerne prudký. Zaujímavým z hľadiska rozdielnosti v úspešnosti vyrovnávania sa s dopadmi krízy v jednotlivých štátoch sa javí detailnejšie porovnanie celkovej štruktúry výdavkov na PTP. Štruktúrnu analýzu výdavkov sme realizovali pre krajiny V4 a **Nemecko ako najefektívnejšiu krajinu z hľadiska dĺžky poklesu krízového nárastu nezamestnanosti o dve tretiny.** Z porovnania štruktúry výdavkov vybraných krajín vidieť rozdielnosť v prioritizácii podpory vzdelávania, ktorá v predkrízovom období tvorila zhruba šestinový podiel v Nemecku a Poľsku. V ostatných krajinách bola na úrovni menej ako 10% - konkrétne Maďarsko 9%, Česko 4% a Slovensko len 2% výdavkov na PTP. Jedine Nemecko a Česko v čase boja

s dopadmi krízy navýšili výdavky na túto kategóriu PTP. Naopak Poľsko tieto výdavky výrazne utlmilo a zameralo sa na podporu v podobe stimulov zamestnania.

Najpomalšie z krajín V4 sa podarilo znížiť krízový nárast nezamestnanosti na jeho 1/3 u nás doma, pričom to celkovo trvalo až 6 rokov. Z hľadiska štruktúry výdavkov došlo v tomto období k významným pohybom. Posilnili sa výdavky na stimuly zamestnania (takmer 5-násobné zvýšenie), podporované zamestnanie a rehabilitácie (takmer 2-násobné zvýšenie) a dávky v nezamestnanosti nárast o 121%. Naopak výraznejšie poklesli výdavky na vzdelávanie (o zhruba dve tretiny), priamu tvorbu pracovných miest (o približne tri štvrtiny) a výdavky na služby zamestnanosti o necelú polovicu. Štruktúra výdavkov na PTP Slovenska v roku 2019 sa v porovnaní s predkrízovým obdobím, ako aj obdobím boja s jej dopadmi výraznejšie nezmenila. Pozitívne možno vnímať nárast podielu vzdelávania na 4%, avšak v porovnaní s Nemeckom ide o pokračovanie výrazného zaostávania. Na druhej strane ide o najvyšší podiel výdavkov na túto kategóriu v regióne V4.

Aj podľa detailných údajov ÚPSVaR došlo po roku 2008 v časti AOTP na podporu zamestnateľnosti zameraných na vzdelávanie k pozitívnemu vývoju. Keď po počiatočnom prepade došlo v tejto oblasti prostredníctvom realizácie projektov REPAS(+) a KOMPAS+ k určitej renesancii. Jednou z hlavných príčin poklesu po roku 2009 bolo zavedenie povinnosti verejného obstarávania vzdelávacích aktivít, na ktoré boli UoZ zaraďovaní odbornými poradcami. Najvyššie výdavky na tento typ aktívnych opatrení boli evidované v roku 2018 a to predovšetkým vďaka projektovým opatreniam. Na týchto projektových opatreniach po roku 2014 participovalo takmer 87 tisíc UoZ pri priemernej efektívite meranej umiestnením na trhu práce do 6 mesiacov po absolvovaní kurzu na úrovni 46,3 %.

Medzi príspevky zamerané na podporu zamestnateľnosti sú zaradené aj §52 a §52a (Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb, resp. Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby). Dôležité je konštatovať, že efektívita

meraná umiestnením na trhu práce do 6 mesiacov po absolvovaní aktivačných prác bola v prípade dobrovoľníckej služby dlhodobo takmer 2,5-násobná (priemerne 37%).

Z hľadiska podpory úspešného začleňovania absolventov na trhu práce predstavuje dôležitý prvok skladačky politiky trhu práce opatrenie § 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe. Na základe vývoja umiestnenia sa na trhu práce do 6 mesiacov od ukončenia praxe možno konštatovať, že efektivita opatrenia bola za roky 2017-2019 na priemernej úrovni viac ako 66%. Ďalší nástroj na podporu mobility medzi štúdiom a zamestnaním predstavuje Príspevok na vytvorenie pracovného miesta v prvom platenom zamestnaní (§51a). Z hľadiska podielu umiestnenia sa na trhu práce po 6 mesiacoch od ukončenia podpory prostredníctvom príspevku podľa §51a dosiahol tento indikátor priemernú hodnotu za roky 2017-2020 na úrovni 64 %, teda porovnateľné parametre ako v prípade absolventskej praxe.

Podľa výsledkov dotazníkového prieskumu medzi členmi výboru pre otázky zamestnanosti vyplynulo, že najčastejšie riešeným opatrením z AOTP je § 50j - Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti. Tento nástroj predstavuje spôsob dotovania ceny práce u verejných zamestnávateľov pre veľmi špecifické skupiny (nízko-kvalifikovaných, dlhodobo nezamestnaných, či UoZ nad 50 rokov). Výsledky naznačujú že i napriek veľmi problematickej skladbe podporených UoZ bola v rokoch 2013 a 2014 šanca byť zamestnaný o 9 p.b. vyššia ako u nepodporených UoZ. Je treba podotknúť, že s ohľadom na špecifickosť podporovaných skupín UoZ v prípade tohto opatrenia je čiastočným cieľom aj udržanie pracovných návykov a zabránenie odchodu do mimo trhu práce.

Členovia Výboru pre otázky zamestnanosti **považujú fungovanie Výboru v regióne za viac prospešné** ako neprospešné. Viac ako polovica respondentov prospešnosť Výboru ohodnotila na škále 9 – 10, čo predstavuje hornú časť spektra možných odpovedí. Na Východnom Slovensku členovia Výboru zapojení do dotazníka prospešnosť ohodnotili v priemere na 8,7 bodov. Na západnom Slovensku je vnímanie prospešnosti Výboru podľa



respondentov v priemere na 8,3 bodov a na strednom Slovensku je podľa odpovedí na otázku dotazníka považovaný za prospešný na 8 bodov.

Podľa názoru členov VpOZ by sa v pôsobnosti výboru mali riešiť aj oblasti ako potreby trhu práce smerom do školstva, oblasť poľnohospodárstva, rekvalifikácia nezamestnaných vo väzbe na potreby zamestnávateľov, spätná väzba výsledkov úspešnosti jednotlivých projektov, otázka marginalizovaných rómskych skupín, kontakt s najväčšími zamestnávateľmi, posudzovanie žiadostí v projekte Investičná pomoc pre sociálne podniky - nenávratná zložka. Členovia by radi častejšie poskytli odporúčania z terénu centrálnym orgánom o možnosti zlepšenia fungovania regionálneho trhu práce. Pokiaľ budú stanovované dotácie bez ich previazanosti na reálny základ regionálnych požiadaviek trhu práce, tak výbor iba formálne rieši svoju činnosť. Najčastejšie sa vyskytovala požiadavka na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, aby viac komunikovali s Výbormi, prípadne realizovali pracovné stretnutia a porady s členmi Výborov.

Potenciál zásadného zlepšenia vidia členovia Výboru v tom, že by sa Výboru udelili ďalšie kompetencie v zákone, ako napr. rozhodovať o štruktúre finančných prostriedkov na jednotlivé opatrenia podľa regionálnych potrieb. Výbor funguje v zmysle kompetencií daných zákonom, a tie v porovnaní s kompetenciami bývalého Správneho výboru sú značne oklieštené.

Na základe medzinárodnej komparácie fungovania odborov sa ako hlavné nástroje v procese transformácie hospodárstva, ale rovnako aj v období kríz, ktoré vedú k úspešným procesom rozhodovania, jednoznačne preukázateľne javia sociálne dialógy a kolektívne vyjednávanie vedené na bilaterálnych alebo tripartitných úrovniach. Tieto diskusie by mali byť hlavne vedené a smerované:

- k podpore technologického pokroku a tým k stimulácií ekonomík čo povedie k oživeniu zamestnanosti;



- k prijatiu opatrení, ktoré povedú k ochrane životného prostredia a zmeny klímy;
- k zabezpečeniu ochrany a bezpečia pri práci a zároveň k ochrane pracovných práv pre všetkých zamestnancov a to tak mužov, žien ale aj pracovníkov so zdravotným postihnutím alebo migrantov;
- k podpore vzniku a zachovania pracovných miest a hľadanie možností pre sociálnu ochranu pracovných miest najmä v možných krízových obdobiach.

Kvalitatívne zhodnotenie pôsobenia KOZ v domácom prostredí prostredníctvom ich aktivít v medzirezortných pripomienkových konaniach a tripartite prispelo k identifikácii silných a slabých stránok, spolu s rizikami a príležitosťami – SWOT analýza. Za silnú stránku možno označiť fakt, že napriek relatívne nízkemu členstvu zamestnancov v odboroch vystupovali odbory pri kolektívnych vyjednávaniach a tvorbe sociálneho dialógu, ako dôležitý a rovnocenný partner, ktorému sa podarilo presadiť veľkú časť svojich návrhov. Za slabú stránku pôsobenia odborov možno označiť nízku mieru tvorenia vlastných návrhov k diskutovaným témam, pričom táto oblasť má potenciál byť v budúcnosti vylepšená. Avšak, v posledných rokoch aj tu nastal pokrok, keď sa aktivita pripomienkovania v rámci MPK zo strany KOZ SR zvýšila. Hlavnou hrozbou pre pôsobenie odborov je možná postupná strata vplyvu na sociálny dialóg a zakonzervovanie vyjednávacích procesov založených na kritickej úlohe štátu bez schopnosti nájdania kompromisu, obzvlášť pri dlhodobom trende klesajúcej hustoty odborov. Na druhej strane za príležitosť pre budúce pôsobenie odborov možno označiť smerovanie k prechodu na rozdielny systém kolektívneho vyjednávania. Tento systém by mal byť založený na sociálnom partnerstve, pri ktorom sa úloha štátu obmedzuje na vytváranie podmienok na realizáciu kolektívneho vyjednávania a štát samotný nie je jeho decíznou súčasťou.

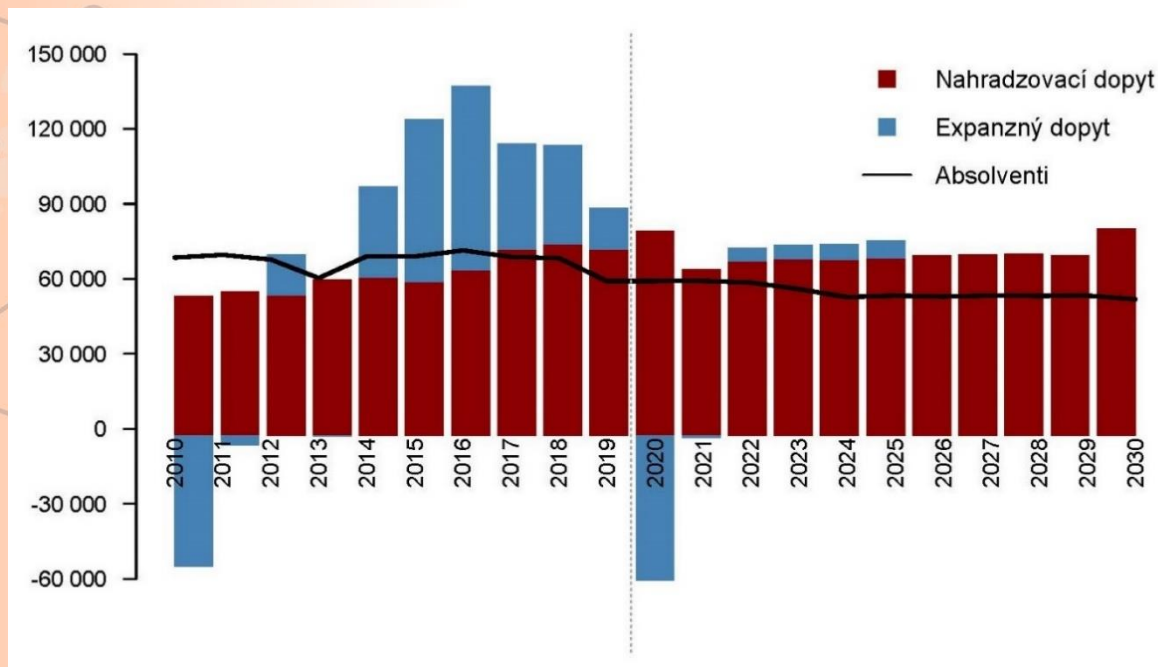
## 1 NESÚLAD NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE

Cieľom aktivít v rámci systému služieb zamestnanosti je „podpora a pomoc účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, jeho zmene, pri obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce“ (web ÚPSVaR). Podiel jednotlivých činností služieb zamestnanosti sa v priebehu času mení v závislosti od aktuálnej situácie hospodárstva, ako aj ponukovej a dopytovej strany trhu práce. Jednou z podstatných súčastí je aj odstraňovanie prípadných prekážok plynulého stretávania sa dopytu a ponuky na trhu práce – inými slovami prekonávania nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Podľa výsledkov štúdie Lichner - Hvozdíková a kol. (2020) od roku 2014 čelí slovenský trh práce situácii, keď prítok absolventov nepokrýva celkový dopyt po pracovnej sile. Avšak toto je len jedna z foriem nesúladu na trhu práce. Ďalšou z foriem je nesúlad medzi zamestnávateľmi dopytovanými zručnosťami a schopnosťami dostupnej pracovnej sily.

Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily predstavuje z pohľadu zamestnávateľov dlhodobý avizovaný problém (pozri Asociácia priemyselných zväzov [2018], Zväz obchodu [2018], Zväz stavebných podnikateľov Slovenska [2019]). Na tento pohľad reagovala svojou analýzou aj NBS<sup>2</sup> podľa ktorej by mohlo slovenské hospodárstvo profitovať z lepšieho súladu medzi nárokmi zamestnávateľov a kvalifikáciou pracovnej sily, napr. vyšším počtom pracovných miest s vyššími mzdami z čoho by v konečnom dôsledku získali aj pracujúci. V tejto analýze však poskytneme na problematiku nesúladu medzi dopytom a ponukou na trhu práce pohľad obohatený o regionálnu dimenziu.

---

2 Pozri Karšay (2018).

Graf 1: Expanzný a nahradzovací dopyt a počet absolventov<sup>3</sup>

Zdroj: Lichner – Hvozdíková a kol. (2020).

Z hľadiska regionálnej koncentrácie dostupnej pracovnej sily pre účely tejto analýzy meranej prostredníctvom počtu a regionálnej štruktúry uchádzačov o zamestnanie (UoZ) je možné konštatovať dlhodobé výrazné vychýlenie smerom k trom ekonomicky najslabším krajom<sup>4</sup>. Tento fenomén sa na slovenskom trhu práce prejavuje dlhodobo, avšak detailne sa zameriavame na obdobie po prepuknutí hospodárskej krízy z roku 2008. Prostredníctvom skúmania nedávneho vývoja na trhu práce poukážeme na niektoré jeho determinanty. Detailnejšie sa venujeme dvom vybraným obdobiam predstavujúcim určité míľniky

<sup>3</sup> Expanzný dopyt predstavuje rozdiel medzi celkovou zamestnanosťou v jednom roku a nasledujúcom roku. Nahradzovací dopyt vzniká potrebou nahradiť časť pracovnej sily, ktorá v predchádzajúcom roku bola zamestnaná a v ďalšom roku už nie ekonomicky aktívna (odchod do neaktivity, invalidity alebo do dôchodku; prípadne zomretí). Po roku 2025 je dostupná len prognóza nahradzovacieho dopytu.

<sup>4</sup> Merané prostredníctvom HDP na obyvateľa - Banskobystrický, Prešovský a Košický kraj.



analyzovaného obdobia, mesiac s najvyšším počtom UoZ (február 2013) a mesiac v ktorom podľa štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bolo na Slovensku zamestnaných najviac cudzincov (november 2019). V oboch týchto obdobiach okrem štruktúry a počtu UoZ z geografického pohľadu sledujeme aj voľné pracovné miesta (VPM).

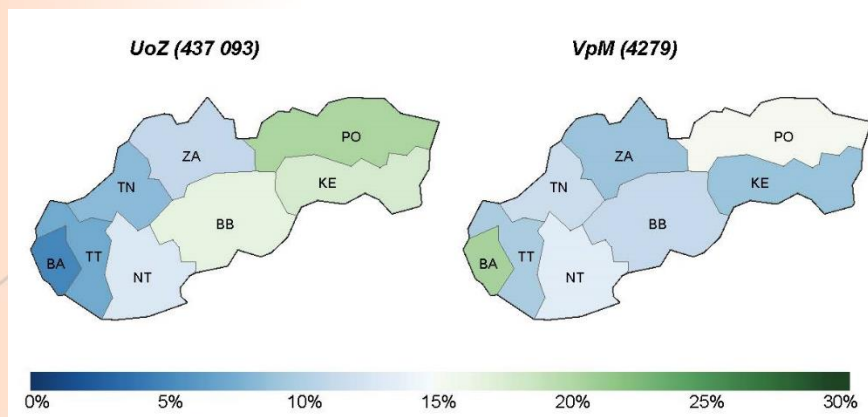
V mesiaci s najvyšším počtom UoZ (viac ako 437 tisíc) predstavovali voľné pracovné miesta menej ako 1% v porovnaní s UoZ, čo bolo dôsledkom dlhotrvajúcej nepriaznivej globálnej hospodárskej situácie spôsobenej hospodárskou a finančnou krízou. Naproti tomu, v mesiaci keď na Slovensku bolo zamestnaných najviac cudzincov v histórii predstavoval podiel VPM na UoZ až takmer 60%. V čase hlbokoj hospodárskej depresie (február 2013) viac ako 240 tisíc ľudí bolo bez práce v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji, čo predstavovalo viac ako 55% všetkých UoZ (Graf 2). V tomto období bolo najviac voľných pracovných miest v Bratislavskom kraji (21% so všetkých) nasledovanom relatívne netradične Prešovským krajom (15%). V Bratislave a krajoch Západného Slovenska<sup>5</sup> bolo v tomto období lokalizovaných viac ako polovica voľných pracovných miest, súčasne bol podiel na UoZ v týchto regiónoch len na úrovni jednej tretiny.

Po odznení negatívnych efektov hospodárskej (a neskôr dlhovej) krízy došlo postupne k výraznému poklesu počtu UoZ pri súčasnom do vtedy nevídanom raste zahraničných pracujúcich. Tento vývoj bol sprevádzaný výrazným poklesom miery nezamestnanosti na historicky najnižšie úrovne. Tento vývoj je podľa Lichner – Hvozdíková a kol. (2020) čiastočne spôsobený faktom, že od roku 2014 je počet absolventov vstupujúcich na trh práce nižší ako súčet expanzného a nahradzovacieho dopytu (pozri Graf 1).

<sup>5</sup> Trnavský, Trenčiansky a Nitriansky kraj,



Graf 2: Regionálna štruktúra UoZ a VpM, február 2013



Zdroj: ÚPSVaR.

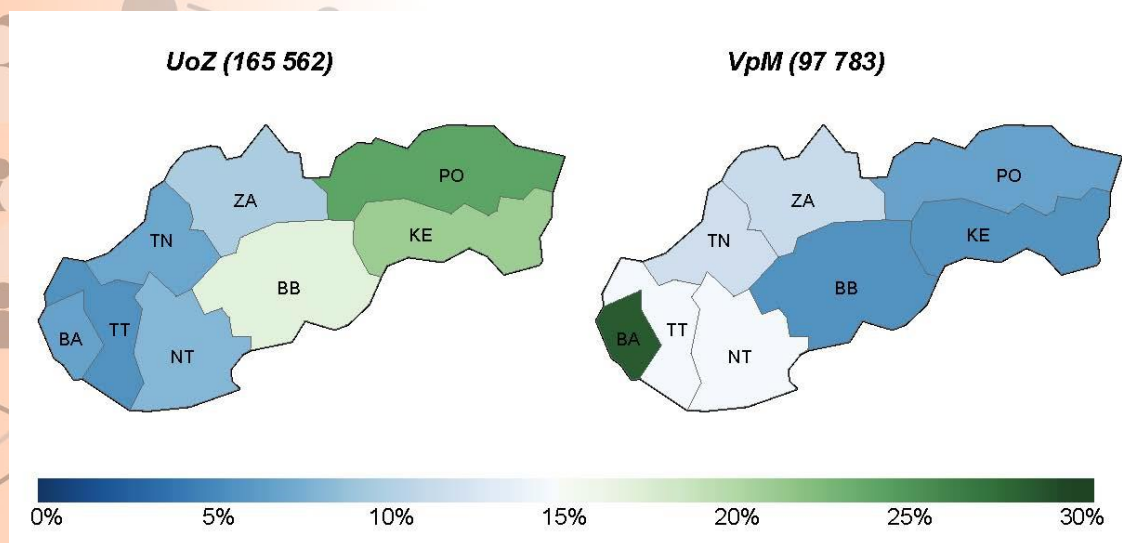
Pri bližšom pohľade na regionálnu štruktúru nami sledovaných ukazovateľov však k výraznejšiemu posunu smerom k znižovaniu ich výrazného regionálneho nesúladu nedošlo. Nastala skôr opačná tendencia, keď koncentrácia UoZ vo východnej časti sa posilňuje, a až takmer dve tretiny všetkých UoZ bolo v novembri 2019 registrovaných v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji. Je však treba podotknúť, že súčasne došlo k poklesu ich počtu na úroveň 103 tisíc. Zároveň však došlo k výraznej koncentrácii voľných pracovných miest v Bratislave a krajoch Západného Slovenska, keď až 70% z viac ako 97 tisíc VPM bolo k dispozícii v tejto časti krajiny (Graf 3). Tieto zistenia poukazujú na výrazný regionálny nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce a poukazujú na potrebu hľadania riešení v podobe podpory mobility pracovnej sily, a/alebo pracovných príležitostí.

Veľmi dobre je možné ilustrovať pozitívny vplyv mobility na synchronizáciu dopytu<sup>6</sup> a ponuky na trhu práce prostredníctvom pohľadu na regionálne rozmiestnenie zahraničných pracujúcich. Táto skupina na trhu práce (aj slovenskom) predstavuje vysoko-mobilnú zložku

<sup>6</sup> V našom prípade meranej počtom voľných pracovných miest.

ponuky a v období najvyššieho počtu zahraničných pracujúcich bolo jej regionálne rozmiestnenie výrazne viac korelované s VPM (0,97) ako v prípade UoZ (-0,70). Korelácia regionálneho rozmiestnenia VPM a UoZ v novembri 2019 mesiaci najvyššieho počtu zahraničných pracujúcich je dokonca signifikantne negatívna. Aj v prípade mesiaca najhlbšej recesie na trhu práce (február 2013) bol tento vzťah negatívny, avšak výrazne menej (-0,27). Korelácia v prípade zahraničných pracujúcich je do určitej miery determinovaná aj legislatívnym rámcom (zákon 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti). Na základe tohto zákona vydáva príslušný úrad práce povolenie na zamestnanie cudzincov z tretích krajín iba v prípade splnenia určitých podmienok, ktoré sa viažu na voľné pracovné miesta a mieru nezamestnanosti.

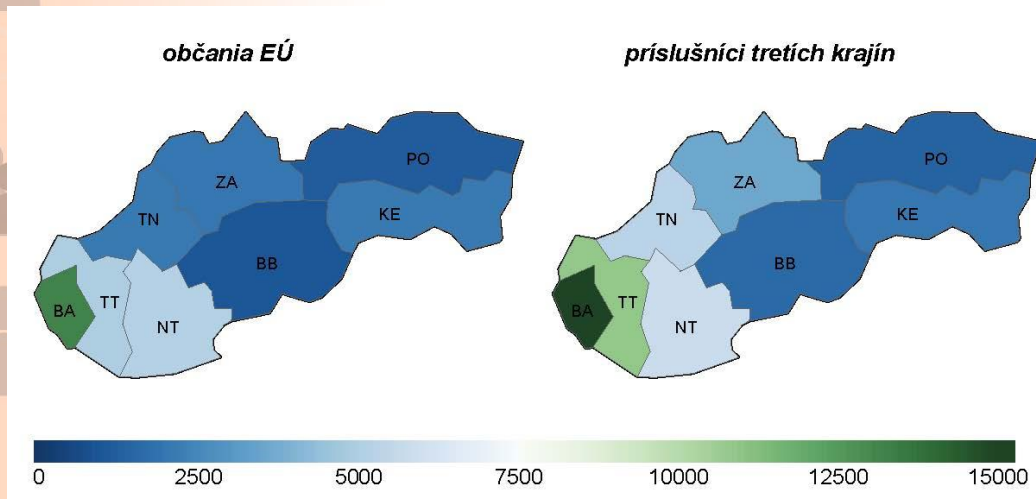
Graf 3: Regionálna štruktúra UoZ a VPM, november 2019



Zdroj: ÚPSVaR.

Preto sme pre potreby ďalšej analýzy rozdelili cudzincov podľa krajiny pôvodu na občanov EÚ a príslušníkov tretích krajín (Graf 4). V prípade takto definovaných skupín, však nedochádza k výraznejšiemu nárastu variability a dokonca v prípade občanov EÚ je korelácia s VPM mierne vyššia (0,97) v porovnaní s príslušníkmi tretích krajín (0,94).

Graf 4: Regionálna štruktúra zamestnaných cudzincov, november 2019



Zdroj: ÚPSVaR.

Taktiež viaceré analýzy zamerané na možnosti znižovania nezamestnanosti poukázali na pozitívny vplyv mobility pracovnej sily. Štúdia IFP (2016) odporúča v záujme znižovania štruktúrnej realizáciu opatrení vedúcich k „zvýšeniu internej mobility pracovnej sily a to prostredníctvom finančnej pomoci, bytovej politiky alebo zlepšením infraštruktúry alebo verejnej dopravy“. Výsledky analýzy v práci Štefánik a Karasová (2016) viedli k záverom, že opatrenia na podporu mobility (príspevok na dochádzku za prácou (§ 53) a príspevok na presťahovanie za prácou (§ 53 c)) majú významne pozitívny vplyv na úspešnosť na trhu práce v prípade ich prijímateľov.

Je však veľmi potrebné sa pozrieť nie len na stavovú štatistiku o voľných pracovných miestach, ale aj na jej dynamickú časť v podobe prítoku a odtoku VPM. Tento uhol pohľadu prináša diametrálne odlišné vnímanie regionálneho nesúladu dopytu a ponuky na trhu práce. Pri porovnaní veľkosti odtoku a prítoku voľných pracovných miest (Graf 5 – Panel A) je tento podiel dlhodobý (za obdobie rokov 2014-2021) najvyšší v prípade Košického (50%), Banskobystrického (42%) a Prešovského (38%) kraja. Naopak dlhodobý najnižší podiel

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



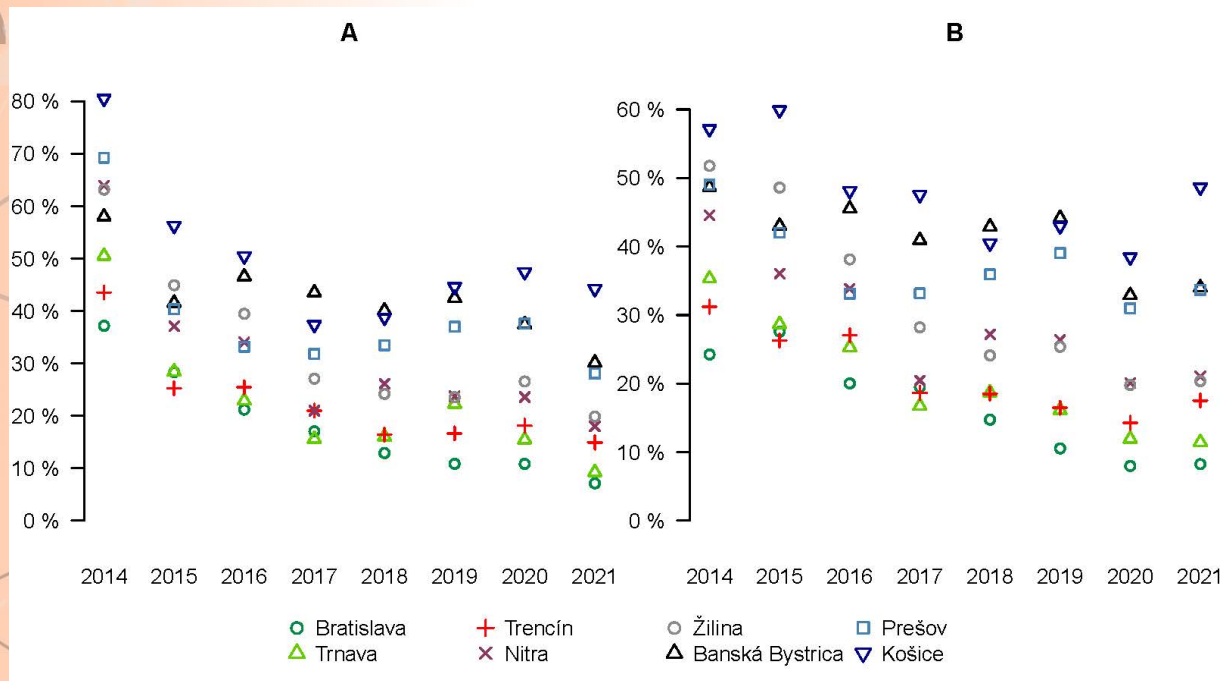
odtoku na prítoku je vykazovaný v prípade Bratislavského (18%), Trnavského (22%) a Trenčianskeho (22%) kraja. Tento vývoj do istej miery vysvetľuje koncentráciu VPM v regiónoch na západe Slovenska, kde dochádza k výrazne pomalšiemu odtoku a tým pádom vyššej kumulácii VPM.

Avšak ešte podstatnejší je pohľad na údaj o podiele obsadených pracovných miest na odtoku VPM (Graf 5 – Panel B). Táto štatistika poukazuje na významné medziregionálne rozdiely opäť v smere západ – východ. Pričom však aj v prípade tohto analytického pohľadu je miera v dlhodobom horizonte najvyššia v Košickom (48%), Banskobystrickom (42%) a Prešovskom (37%) kraji. A naopak najnižšia v prípade krajov západu Slovenska – Bratislava (17%), Trnava (21%) a Trenčín (21%). Schopnosť efektívnejšieho párovania dopytu a ponuky na východe Slovenska je čiastočne daná vyššou ponukou (merané počtom uchádzačov o zamestnanie) a nižším dopytom (merané počtom voľných pracovných miest). Inými slovami na západe Slovenska je vypuklejší nedostatok pracovnej sily v porovnaní so schopnosťou hospodárstva generovať pracovné príležitosti. Alebo naopak na východe SR je na jedno voľné pracovné miesto výrazne vyššia ponuka pracovnej sily, čo umožňuje jednoduchšie (efektívnejšie) párovanie.

Vyššie uvedená analýza sa zamerala na pomerové ukazovatele, v prípade ktorých je výsledok v značnej miere závislý nielen na hodnote primárneho ukazovateľa (napr. počet obsadených miest), ale aj na úrovni základného ukazovateľa (napr. odtok VPM). Preto je nevyhnutné sa pozrieť na tieto ukazovatele aj v absolútnom vyjadrení. Najzaujímavejší z pohľadu zamestnanosti je odtok VPM prostredníctvom obsadenia (Graf 6) v prípade ktorého je za obdobie rokov 2015-2021 priemerná mesačná hodnota najvyššia v prípade krajov Prešov (644 miest), Banská Bystrica (577), Košice (540) a Žilina (537).



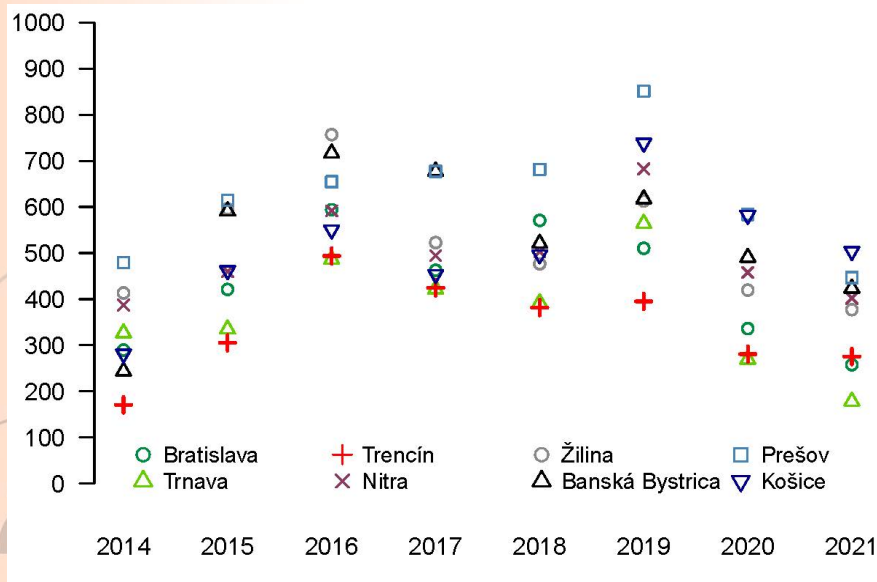
Graf 5: Vývoj voľných pracovných miest, panel A – podiel odtoku na prítoku, panel B – podiel obsadených na odtoku<sup>7</sup>



Zdroj: ÚPSVaR.

Naopak najnižšie hodnoty dosahujú za toto obdobie kraje – Trenčín (365) a Trnava (378). V prípade Bratislavského kraja je priemerná mesačná hodnota odtoku VPM prostredníctvom obsadenia na úrovni 450, čo je mierne pod celorepublikovým priemerom 500 miest. Pohľad na absolútne čísla do značnej miery kopíruje trendy naznačené vývojom relatívnych ukazovateľov a potvrdzuje vysokú schopnosť saturovania dopytu na trhu práce na východe Slovenska.

<sup>7</sup> V prípade roku 2021 ide o hodnoty do októbra.

Graf 6: Mesačný priemer obsadených VPM<sup>8</sup>


Zdroj: ÚPSVaR.

Vyššia dostupnosť ponuky pracovnej sily je dlhodobo koncentrovaná v juho-východnej časti krajiny (predovšetkým v Prešovskom, Košickom a Bansko-Bystrickom kraji). Naopak počet voľných pracovných miest sa dlhodobo sústreďuje a rastie na západe SR (Bratislavský a Trnavský kraj). Uvedené zistenia spolu s analýzou tokových ukazovateľov súvisiacich so štatistikou VPM naznačili potrebu koncentrácie politik trhu práce na dva aspekty: podporu mobility pracovnej sily a potrebu realizácie hospodárskej politiky zameranej na tvorbu pracovných miest v regiónoch s vyššou dostupnosťou pracovnej sily (vyšším počtom uchádzačov o zamestnanie).

<sup>8</sup> V prípade roku 2021 ide o hodnoty do októbra.

## 1.1 AKO ĎALEKO JE DOPYT A PONUKA NA TRHU PRÁCE?

Z predchádzajúcej analýzy je zreteľné, že na slovenskom trhu práce existuje geografický nesúlad medzi ponukou a dopytom. Avšak táto analýza neposkytuje odpoveď na otázku „Aká je vzdialenosť medzi uchádzačmi a voľnými pracovnými miestami?“. Na zodpovedanie tejto otázky sme skonštruovali model, ktorý sa snaží nájsť také párovanie medzi UoZ a VPM, ktoré predstavuje minimálnu potrebnú cestnú vzdialenosť pre obsadenie dostupných miest nezamestnanými. Túto analýzu sme realizovali s využitím okresných údajov o voľných pracovných miestach a uchádzačoch o zamestnanie. Keďže sme sa chceli vyhnúť problému prevzdelanosti namodelovali hypotetickú situáciu v ktorej je postačujúci súlad najvyššieho dosiahnutého vzdelania<sup>9</sup> pre obsadenie pracovného miesta. Inými slovami nepredpokladali sme, že napr. miesta s požadovaným základným vzdelaním budú obsadzované stredo- a vysokoškolsky vzdelanými UoZ.

Pre určenie tejto minimálnej priemernej vzdialenosti VPM a UoZ sme skonštruovali nasledovný lineárny model:

$$\min \sum_i \sum_j D_{ij} \times x_{ijt} \quad (1)$$

$$\sum_j x_{ijt} \leq UoZ_{jt} \quad (2)$$

$$\sum_i x_{ijt} = VPM_{it} \quad (3)$$

$$x_{ijt} \geq 0 \quad (4)$$

<sup>9</sup> Odbor vzdelania sme pre našu analýzu neuvažovali, avšak treba povedať že jeho efekt by dosiahnuté výsledky pre stredné a vysoké úrovne vzdelania zvýšil.

kde  $x_{ij}$  je počet obsadených pracovných miest v okrese  $j$  uchádzačmi o zamestnanie z okresu  $i$ ,  $D_{ij}$  predstavuje maticu cestných vzdialeností medzi okresnými mestami<sup>10</sup>,  $UoZ_j$  je hodnota počtu uchádzačov o zamestnanie v okrese  $j$  a  $VPM_i$  je počet dostupných voľných pracovných miest v okrese  $i$ .

### 1.1.1 Vzdialenosť podľa vzdelania

Navrhnutý model bol v prvom rade prepočítaný pre tri rôzne úrovne najvyššieho dosiahnutého vzdelania s mesačnou periodicitou pre roky 2013 – 2021. Agregácia úrovní najvyššieho dosiahnutého vzdelania vychádza z obmedzení definovaných dostupnými štatistickými údajmi ÚPSVaR a je prezentovaná v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 1: Agregácia úrovní najvyššieho dosiahnutého vzdelania

	<i>stupeň vzdelania podľa štatistiky ÚPSVaR</i>
<i>Nízke</i>	10 - Neukončené základné vzdelanie 11 - Základné vzdelanie
<i>Stredné</i>	12 - Nižšie stredné odborné vzdelanie 13 - Stredné odborné vzdelanie 14 - Úplné stredné odborné vzdelanie 15 - Úplné stredné všeobecné vzdelanie 16 - Vyššie odborné vzdelanie
<i>Vysoké</i>	17 - Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa 18 - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa

<sup>10</sup> V prípade vnútro-okresného zamestnania sme počítali so vzdialenosťou na úrovni polovice vzdialenosti do najbližšieho okresného mesta.

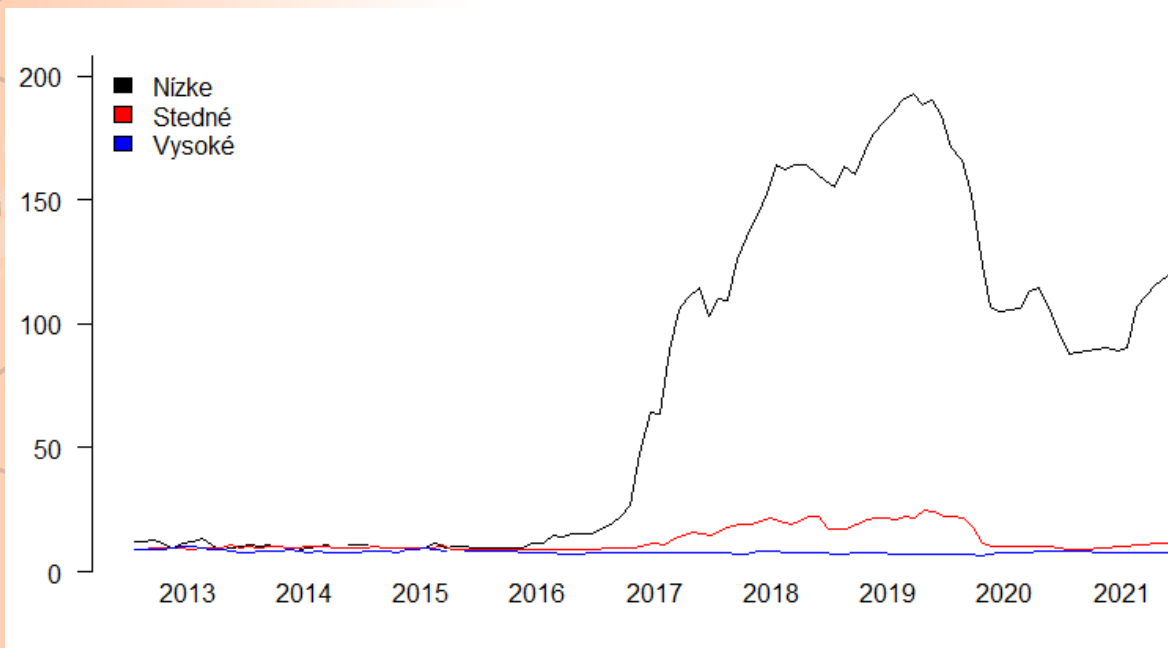


Zdroj: autori podľa ÚPSVaR.

Výsledky modelových prepočtov indikujú dve podstatné zistenia: a) obdobie po veľkej finančnej kríze z roku 2008 je možné rozdeliť do troch etáp, b) existujú výrazné rozdiely v nedostatku pracovnej sily medzi úrovňami vzdelania.

Hospodárska kríza z roku 2008 mala výrazne negatívne následky na slovenský trh práce, ktoré boli podporené dlhovou krízou v krajinách Európy. Najvyšší počet nezamestnaných v SR v pokrízovom období bol dosiahnutý na začiatku roka 2013 (február). V tomto období existoval výrazný previs ponuky pracovnej sily nad dopytom, čo potvrdzujú aj modelové výsledky podľa ktorých bola minimálna vzdialenosť medzi VPM a UoZ na úrovni okolo 10 km (pre všetky úrovne vzdelania). Inými slovami počet UoZ v rámci okresov bol postačujúci na ich obsadenie a len v obmedzenej miere by bolo potrebné pre obsadenie VPM hľadať uchádzača s adekvátnou úrovňou vzdelania v inom okrese. Tento stav pretrval až do roku 2016, keď dochádza v prípade nízkeho vzdelania k rastu minimálnej vzdialenosti VPM a UoZ a miernemu poklesu v prípade vysokej úrovne vzdelania. V roku 2017 sa rast prejavil už aj v prípade strednej úrovne vzdelania, tento bol však v porovnaní s nízkou úrovňou len veľmi mierny.

Graf 7: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM, podľa úrovne vzdelania, mesačné údaje



Zdroj: autori.

Tieto trendy pokračovali až do druhej polovice roka 2019 v ktorej minimálna vzdialenosť bola najvyššia pre nízku úroveň vzdelania a dosiahla zhruba 190 km. V prípade tejto úrovne vzdelania sa najvypuklejšie prejavil regionálny nesúlad medzi počtami VPM (západ krajiny) a UoZ (juh a východ) keď by pre obsadenie miest s nízkou kvalifikáciou bolo potrebné cestovať v priemere takmer 200 km. Tento výrazný regionálny nesúlad pri očakávanej nízkej úrovni mzdy je možné zmierniť len prostredníctvom silnej intervencie v oblasti kompenzácií nákladov spojených s cestovaním a ubytovaním, v úzkom prepojení s motiváciou zamestnávateľov k tvorbe pracovných miest bližšie k dostupnej pracovnej sile.

V prípade strednej úrovne vzdelania bola maximálna hodnota (koniec roka 2019) priemernej minimálnej vzdialenosti na úrovni takmer 25 km a pri vysokom vzdelaní dosiahla vzdialenosť UoZ a VPM v tomto období len úroveň 7 km. Tu je potrebné spomenúť, že v prípade stredného a vysokého vzdelania nebol braný do úvahy odbor vzdelania, čo do istej miery skresľuje dosiahnuté výsledky smerom nadol. Pre dosiahnutie takejto miery zhody by bolo

potrebné zo strany politik trhu práce realizovať veľmi efektívne opatrenia v podobe školení, rekvalifikácií a prípadného ďalšieho vzdelávania. Avšak uvedené vzdialenosti medzi VPM a UoZ by nemali za následok potrebu dlhodobejšieho odlúčenia rodín a s ním spojených negatívnych sociálnych dôsledkov, ako v prípade nízkej úrovne kvalifikácie. Podľa Drigdová (2009) migrácia za prácou už jedného z rodičov okrem narušenia vzťahov medzi členmi rodiny, predstavuje aj vysoký predpoklad zhoršenia prospechu detí v škole, porúch správania a pod. Obdobne Lešková (2009) konštatuje, že odlúčenie členov rodiny má zásadný vplyv na deľbu úloh, stratu súdržnosti až znefunkčnenie rodiny, čo predstavuje možné sociálne dôsledky podpory mobility pracovnej sily.

Tretie obdobie vývoja vzdialenosti medzi dopytom a ponukou na trhu práce po prepuknutí pandémie ochorenia COVID-19 sa prejavilo poklesom počtu VPM a nárastom nezamestnanosti, ktoré vyústili do poklesu minimálnej vzdialenosti v prípade nízkej a strednej úrovne vzdelania z ich historických maxím o viac ako 50% (prvá polovica roka 2021). Následne dochádza k určitej stabilizácii a opätovnému nárastu nesúladu medzi dopytom a ponukou týchto úrovní vzdelania, ktorý sa prejavil rastom minimálnej vzdialenosti medzi VPM a UoZ. V prípade vysokého vzdelania došlo v období od roku 2020 len k miernym úpravám v tomto ukazovateli (nárast o cca 1 km).

### 1.1.2 Vzdialenosť podľa povolania

Pre eliminovanie časti relatívne silného predpokladu o dostatočnosti súladu úrovne dosiahnutého vzdelania UoZ a VPM sme sa pozreli na problém definovaný rovnicami (1)-(4) aj z pohľadu podľa klasifikácie povolání (ISCO). Aj v tomto prípade prijímame predpoklad, že súlad úrovne povolania v zmysle klasifikácie ISCO medzi požiadavkou definovanou pre VPM a posledným povolaním pred zaradením do evidencie UoZ je postačujúci pre obsadenie VPM. Pochopiteľne je tento predpoklad značne zjednodušujúci a to predovšetkým v prípade povolání s vysoko-špecifickými požiadavkami na schopnosti zamestnanca. Avšak tento



predpoklad do istej miery v sebe obsahuje možnosť rekvalifikácie UoZ s príbuznými skúsenosťami za relatívne nižšie náklady ako v prípade výrazne odlišujúcich sa úrovní klasifikácie povolání, aj keď ani tento typ kompetenčnej mobility nie je možné úplne vylúčiť, ale dostupné údaje neumožnili tento predpoklad adekvátne aplikovať.

Tabuľka 2: Kategórie klasifikácie povolání

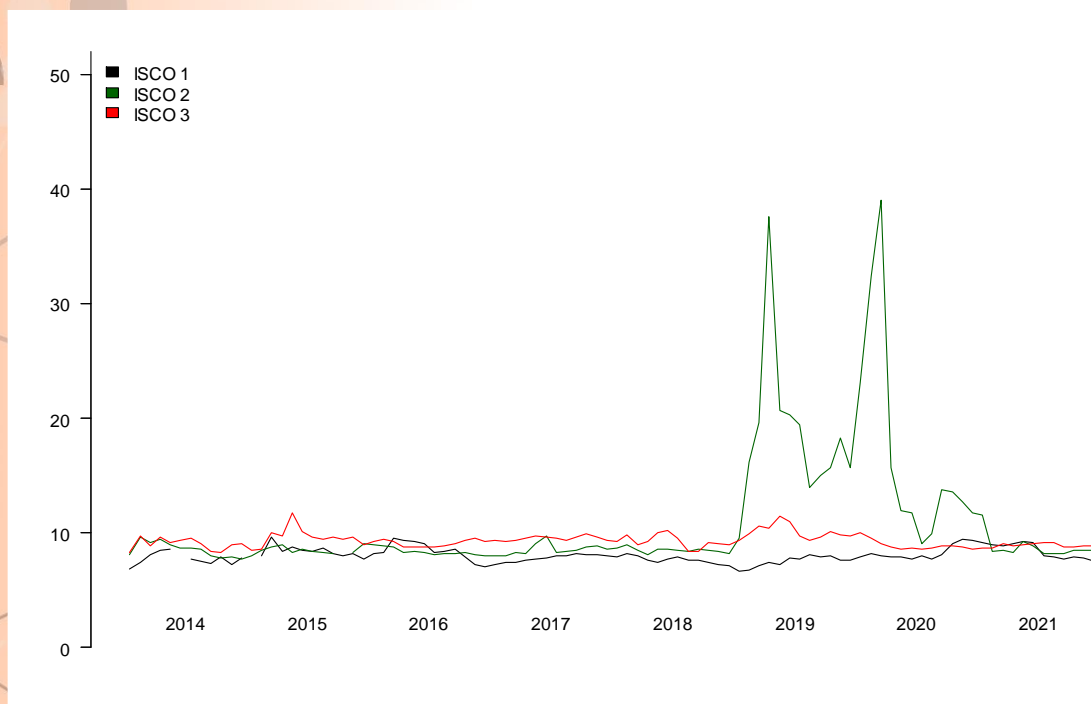
<b>Označenie</b>	<b>Hlavná trieda</b>
ISCO 1	Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci
ISCO 2	Špecialisti
ISCO 3	Technici a odborní pracovníci
ISCO 4	Administratívni pracovníci
ISCO 5	Pracovníci v službách a obchode
ISCO 6	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve
ISCO 7	Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci
ISCO 8	Operátori a montéri strojov a zariadení
ISCO 9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
ISCO 0	Príslušníci ozbrojených síl

Zdroj: autori podľa Metodický sprievodca práce s SK ISCO-08.

V prípade vysokej úrovne potrebných zručností pre výkon povolania (ISCO 1-3) možno konštatovať, že s výnimkou nárastu minimálnej vzdialenosti v prípade ISCO 2 – Špecialisti v priebehu rokov 2019-2020 bola uplatniteľnosť UoZ na úrovni zhruba 10 km. V prípade

nárastu nesúladu pri kategórii Špecialistov došlo k výraznému priblíženiu sa počtu UoZ k VPM z dôvodu nárastu počtu voľných pracovných miest pri relatívne stabilnejšom vývoji počtu uchádzačov.

Graf 8: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM, ISCO 1 – 3, mesačné údaje



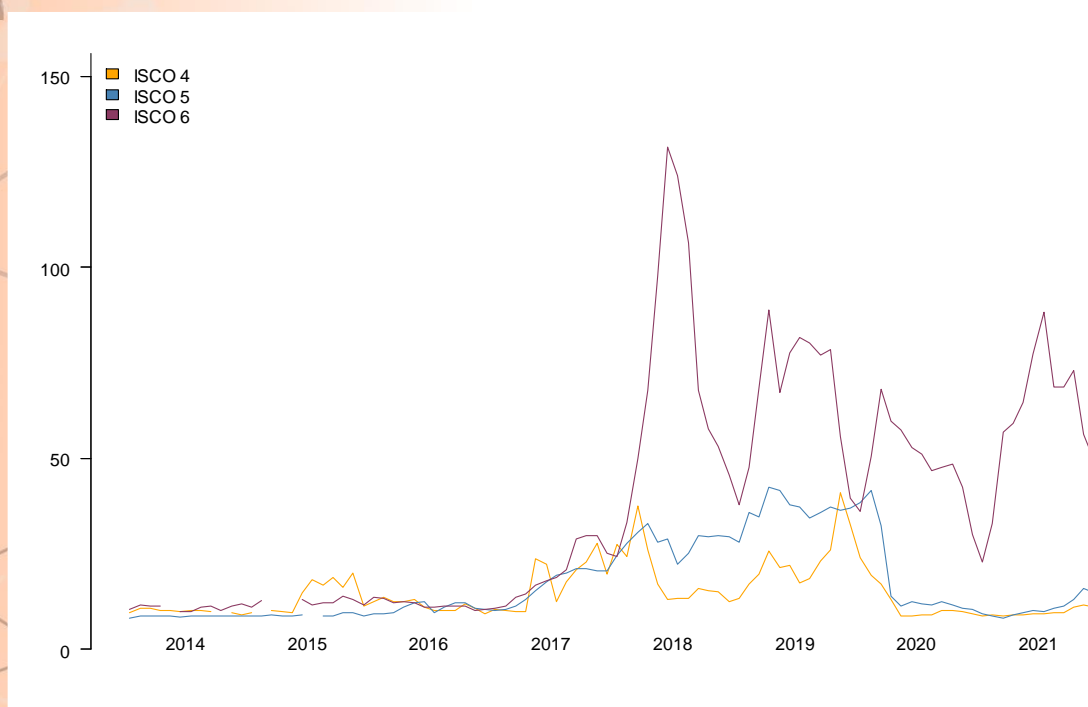
Zdroj: autori.

Obdobne ako v prípade vysokej úrovne povolání aj v prípade strednej úrovne (ISCO 4-6) bol vývoj nesúladiu po hospodárskej a dlhovej kríze ovplyvnený výrazným prebytkom uchádzačov nad počtom dostupných VPM. K výraznejším zmenám došlo až v priebehu rokov 2017-2020, keď minimálna vzdialenosť narástla z hodnôt okolo 10 km na úrovne blízke 50 km v prípade ISCO 4 (Administratívni pracovníci) a 5 (Pracovníci v službách a obchode). Zaujímavý je vývoj v prípade ISCO 6 (Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve), ktorý je ovplyvnený silnou sezónnosťou počtov UoZ, ktorá sa prejavuje v podobe určitého relatívne pravidelného vlnenia vzdialenosti. Zároveň došlo v období rokov 2018-2021 k stabilizácii počtov UoZ a VPM tejto triedy ISCO na úrovniach okolo 1000, resp. 500. V období po prepuknutí pandémie COVID-19 došlo k skokovitému nárastu UoZ v kategóriách ISCO 4 a 5



čo viedlo k prudkému poklesu geografického nesúladu, z dôvodu vyššej dostupnosti pracovnej sily.

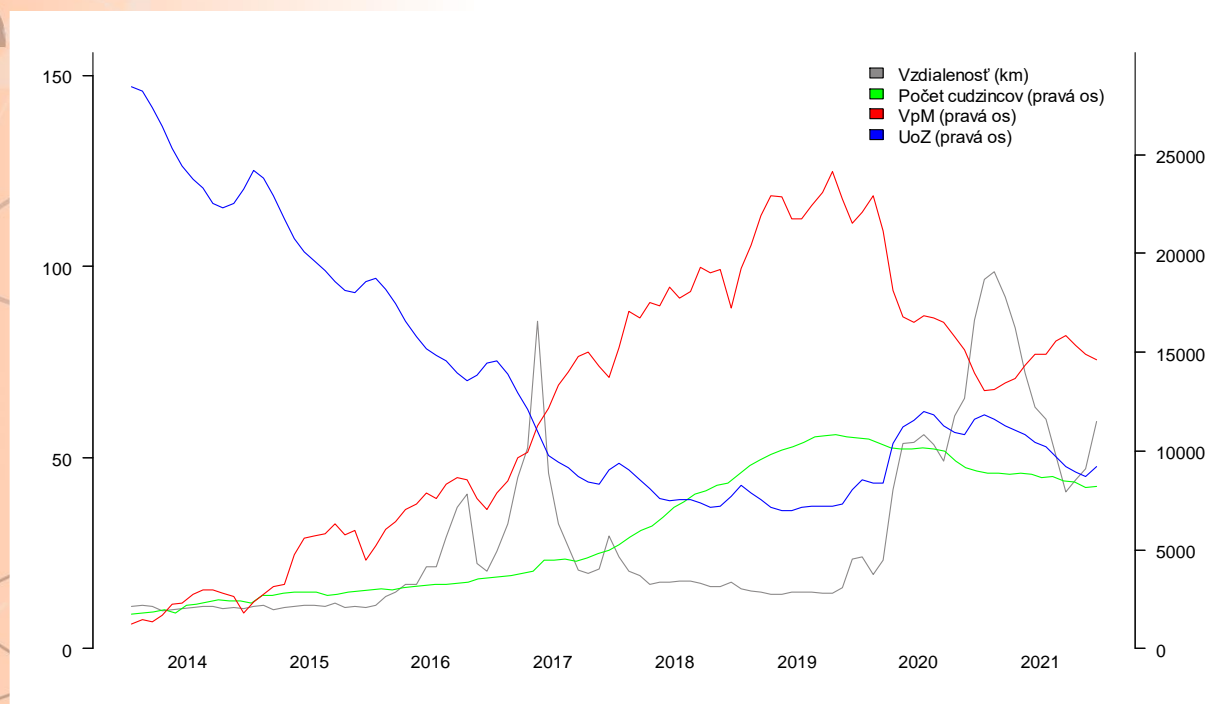
Graf 9: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM, ISCO 4 – 6, mesačné údaje



Zdroj: autori.

Vzhľadom na vysokú koncentráciu zamestnancov s nízkym vzdelaním, v prípade ktorých bola indikovaná vysoká úroveň geografického nesúladu, v triedach povolání ISCO 7-9 sme sa na vývoj v týchto kategóriách zručností pozreli detailnejšie. Zároveň tieto kategórie predstavujú povolania v ktorých dochádza k vysokej koncentrácii zahraničných pracujúcich (od roku 2018 zhruba 2/3 všetkých zamestnaných cudzincov pracuje v týchto kategóriách).

Graf 10: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM a počet zamestnaných cudzincov, ISCO 7, mesačné údaje



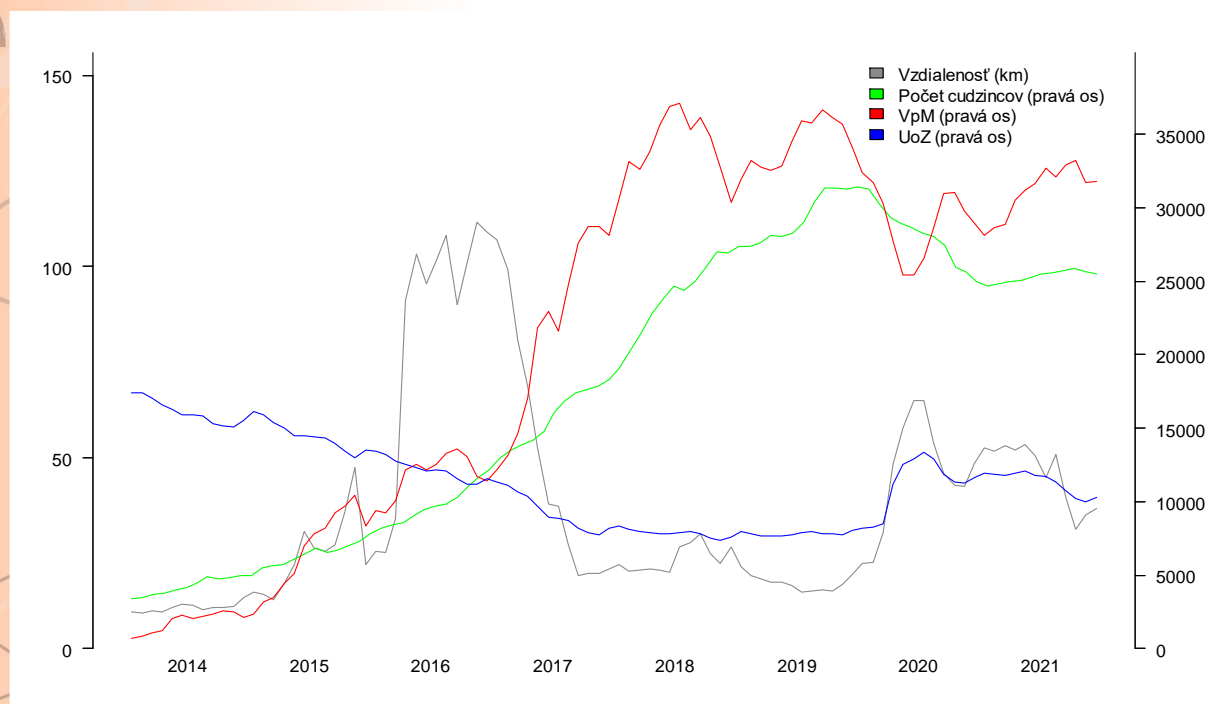
Zdroj: autori.

V prípade kategórie ISCO 7 – Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci sa minimálna vzdialenosť ako miera geografického nesúladu s výnimkou rokov 2016-2017 a pandemického obdobia dlhodobo držala na úrovni 10-15 km. Nárast v období rokov 2016-17 je spojený s výrazným poklesom UoZ a približovaním sa počtu VPM. Pričom počet VPM bol v období rokov 2018-2021 na úrovni vyššej ako počet dostupných UoZ. Zároveň došlo v tomto období k rastu počtu zahraničných pracujúcich, ktorý sa však negatívne neprejavil na miere nesúladu v období rokov 2018-2019. Nesúlad začal rásť až v pandemickom období v ktorom najvýraznejšie narástol počet UoZ v Žilinskom, Košickom a Banskobystrickom kraji pri pretrvaní koncentrácie VPM v Bratislavskom kraji a výraznejších prepadoch ponuky pracovných miest v Košickom, Prešovskom a Trenčianskom kraji.

Vývoj v kategórii ISCO 8 – Operátori a montéri strojov a zariadení bol veľmi podobný tomu opísanému v prípade ISCO 7. Vývoj počtu UoZ tejto kategórie vykazuje pokles z obdobia po hospodárskej kríze na úrovni cca 18.000 UoZ na hodnoty mierne pod 10 tisíc UoZ v období po roku 2017. Výrazne dynamickejší vývoj však nastal v prípade VPM tejto kategórie ktorých počet počas roku 2017 narástol z úrovne cca 10 tisíc na takmer 30 tisíc s výraznou koncentráciou v krajoch na západe SR. Napriek tejto koncentrácii došlo, po počiatočnom logickom raste nesúlady, po roku 2017 k stabilizácii na úrovni okolo 20 km až do prepuknutia pandémie COVID-19. Súčasne v tejto kategórii pracuje najvyšší počet zahraničných pracujúcich, ktorý koncom roka 2019 prekročil hranicu 30 tisíc. Po prepuknutí pandémie koronavírusu došlo k nárastu geografickej miery nesúlady na úrovne okolo 50 km a to z dôvodu najvyššieho nárastu počtov UoZ v Košickom, Prešovskom a Žilinskom kraji, pri zachovaní koncentrácie VPM na západe krajiny. V rovnakom období dochádza aj ku korekcii počtu zahraničných pracujúcich na úroveň cca 25 tisíc.



Graf 11: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM a počet zamestnaných cudzincov, ISCO 8, mesačné údaje

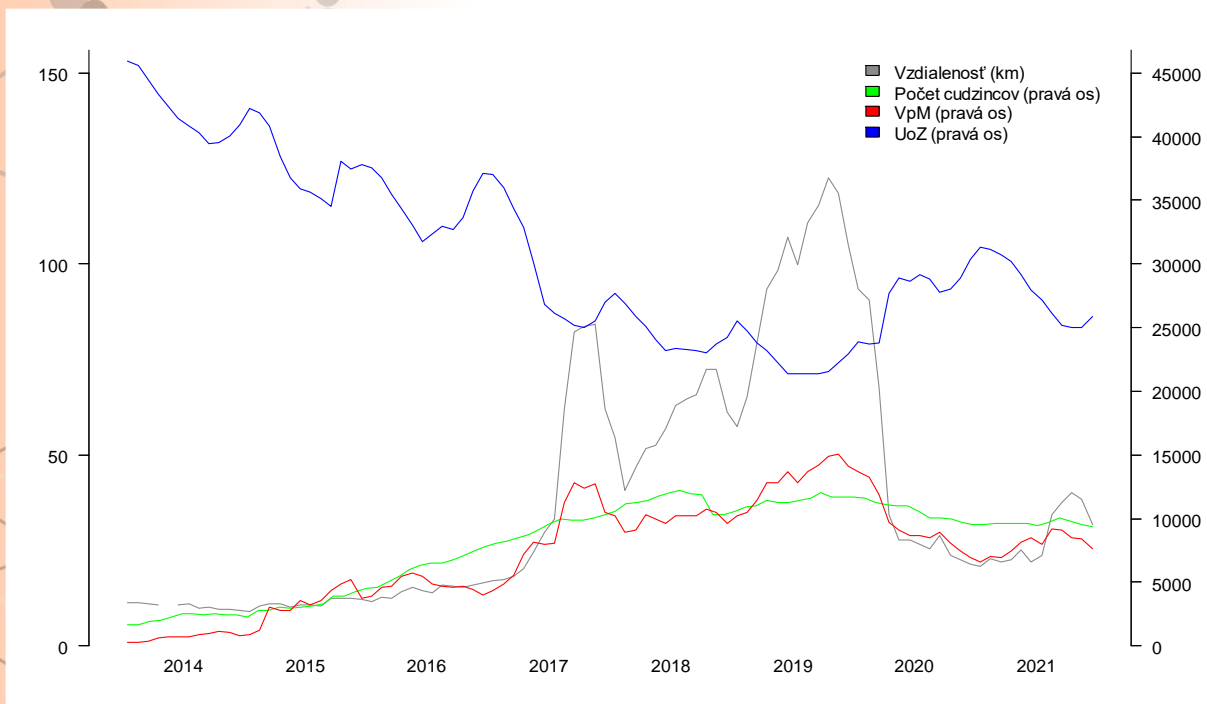


Zdroj: autori.

Pre najnižšiu kategóriu povolání podľa klasifikácie ISCO – 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci nastala mierne odlišná situácia keď v období rokov 2017 – 2019 dochádzalo k postupnému rastu geografického nesúladu ponuky a dopytu na trhu práce. Pričom koncom roka 2019 tento indikátor nadobudol hodnotu na úrovni viac ako 100 km. Na rozdiel od ISCO 7 a 8 v prípade tejto kategórie napriek postupnému znižovaniu počtu UoZ nedošlo z národného hľadiska k prevahe ponuky VPM nad dostupnými UoZ. Pri regionálnom pohľade však bola situácia odlišná, čo sa prejavilo aj v raste hodnoty minimálnej priemernej vzdialenosti, keďže VPM sa koncentrovali na západe SR a dostupní UoZ na juho-východe. Pandémia spôsobila výraznú korekciu tohto stavu, ktorá však primárne pramenila vo výraznejšom poklese VPM v Bratislavskom, Trnavskom a Trenčianskom kraji pri paralelnom

(aj keď iba relatívne miernom) náraste počtov UoZ aj v tejto časti SR. Zároveň sa dá konštatovať, že počas obdobia výrazného prílivu zahraničnej pracovnej sily tejto kategórie povolání v období rokov 2015-2018 nedošlo k poklesu VPM a ani k rastu počtov UoZ.

Graf 12: Minimálna priemerná vzdialenosť medzi UoZ a VPM a počet zamestnaných cudzincov, ISCO 9, mesačné údaje



Zdroj: autori.

Výsledky analýzy regionálneho nesúladu medzi dostupnými pozíciami na slovenskom trhu práce a uchádzačmi o zamestnanie naznačujú, že v prípade niektorých typov povolání sú dostupné domáce zdroje značne limitované a nie sú schopné saturovať dopyt. Predovšetkým sa jedná o Operátorov a montérov strojov a zariadení a Kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov, v prípade ktorých posledných zhruba 5 rokov je situácia na trhu práce taká, že dopyt prevyšuje ponuku a to i napriek výraznejšej dynamike zahraničnej pracovnej sily. V prípade týchto dvoch kategórií, už v poslednom období nedochádzalo k výraznejším zmenám v počte nezamestnaných a to i napriek relatívne nízkej miere geografického

nesúladu. S ohľadom na uvedené sa ako nevyhnutná javí potreba výraznejšej podpory a motivovania dostupných UoZ k absolvovaniu vzdelávania, rekvalifikácií alebo tréningov tak aby sa podarilo prekonať existujúci nesúlad v zručnostiach potrebných pre uplatnenie sa na trhu práce.

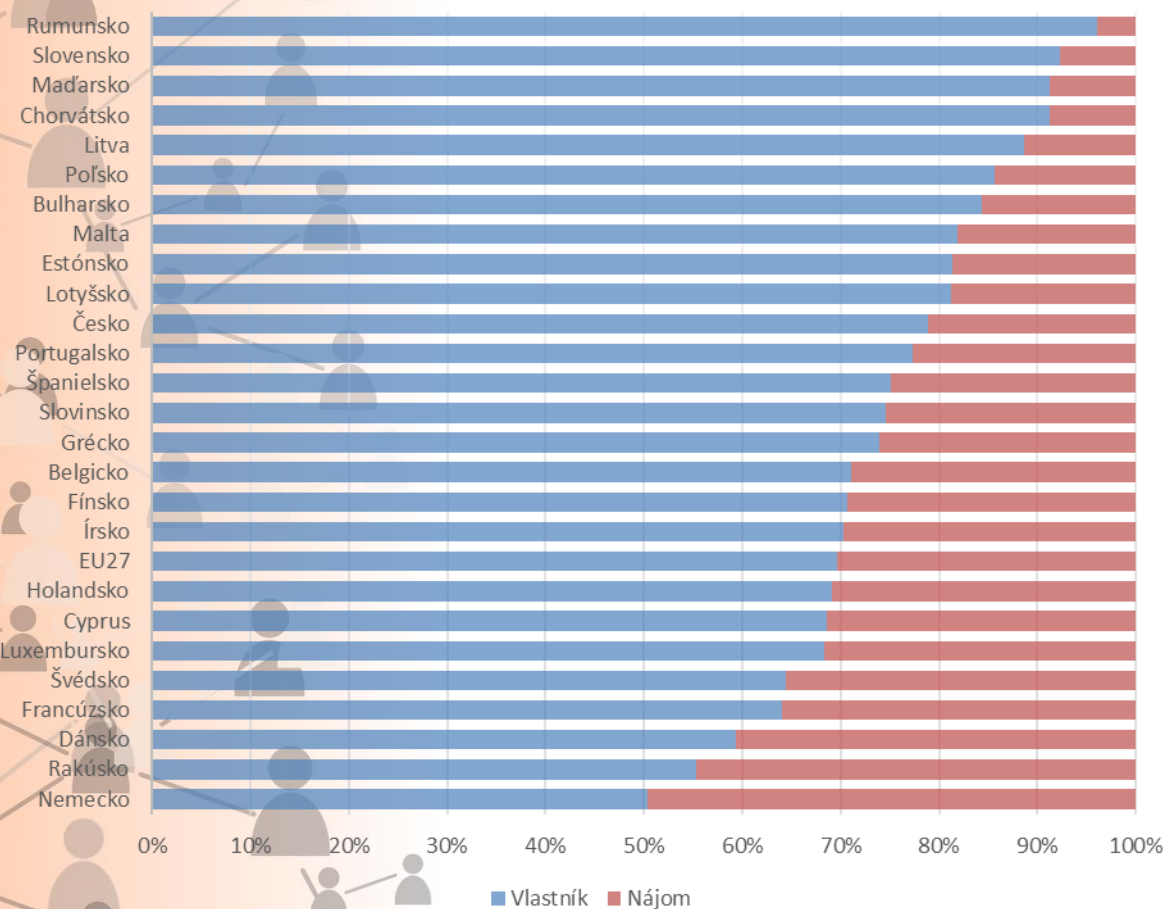
Okrem kompetenčnej mobility pracovnej sily je však nevyhnutné sa z pohľadu aktívnej politiky trhu práce zamerať aj na výraznejšiu podporu geografickej mobility. Pričom možno pozitívne hodnotiť dostupné nástroje (pre bližšie informácie pozri kap. 3) avšak je zo strany štátu nevyhnutné sa zamerať aj na hľadanie ďalších možných odpovedí na problém s výrazne limitovanou mobilitou pracovnej sily. Jedným zo zdrojov tejto neflexibility je podiel vlastníctva nehnuteľnosti a žitia v prenájme. Táto miera je na Slovensku druhá najvyššia v EÚ 27 keď len necelých 8 percent Slovákov žije v prenájme, táto miera je nižšia iba v Rumunsku. V regióne strednej Európy má podobnú štruktúru vlastníctva Maďarsko, avšak v prípade Poľska je rozdiel v podiele nájomov zhruba o 7 p.b. vyšší, v Česku približne o 13 p.b. vyšší a v Rakúsku až o 37 p.b. vyšší. Významným faktorom, ktorý má vplyv na štruktúru vlastníctva bývania je jeho dostupnosť, pričom vyššia dostupnosť iných ako komerčných prenájmov sa výrazne prejavuje aj na využívaní tohto spôsobu bývania. Preto za jeden z prvkov podpory mobility pracovnej sily je možné považovať aj podporu rozvoja dostupnosti nájomného bývania za ceny, ktorých výška by nebola prohibítivná z hľadiska jeho dlhodobého akceptovania a umožnila by podporu mobility v takej podobe, aby sa eliminovala potreba odlúčenia rodín.

Najvyšší podiel bývania v prenájme bol v roku 2020 v Nemecku, pričom práve Nemecko bolo krajinou, ktorá sa dokázala najefektívnejšie vyrovnáť s dopadmi hospodárskej krízy z roku 2008 na jej trh práce (pre bližšie informácie pozri kap. 3). Pochopiteľne tento fakt predstavuje len jeden z aspektov, ktoré tvoria skladačku faktorov ktoré sa pričínili o efektívnu odozvu na krízovú situáciu, a nie jediný, ale ani efektívne eliminovanie nesúladu



na slovenskom trhu práce nebude dosiahnuteľné bez súhry viacerých faktorov. Pričom výraznejšia podpora mobility pracovnej sily aj prostredníctvom politiky budovania dostupného nájomného bývania (štátom, samosprávami ale aj súkromnými spoločnosťami) patrí medzi jeden z nich.

Graf 13: Podiel domácností vlastniacich alebo prenajímajúcich si ich bývanie, 2020



Zdroj: Eurostat.

Ako bolo v analýze vyššie viackrát spomenuté jedným z determinantov nesúladu na trhu práce bola v posledných rokoch výrazná koncentrácia ponuky zo strany zamestnávateľov na západe krajiny. Preto ďalšou dôležitou súčasťou skladačky v boji s nesúladom na trhu práce

je aj koncentrácia hospodárskej politiky na motivovanie zamestnávateľov vytvárať pracovné pozície v regiónoch s vyššou dostupnosťou pracovnej sily. Pričom v prípade identifikácie nedostatočných zručností dostupnej pracovnej sily, by prostredníctvom vhodnej súčinnosti relevantných aktérov mohlo byť zabezpečené vzdelávanie, školenie alebo tréningy pre efektívne prekonanie tejto bariéry.

Ďalším dôležitým aspektom tvorby pnutí na trhu práce je uplatniteľnosť nadobudnutých zručností a vedomostí počas štúdia na trhu práce a následný prechod absolventov na otvorený trh práce. Na základe porovnania údajov o absolventoch stredných a vysokých škôl z roku 2018 možno konštatovať, že do jedného roka si našlo pracovné uplatnenie zhruba 88% absolventov VŠ. Avšak v prípade absolventov SŠ dosiahla priemerná miera zamestnanosti počas 12 mesiacov od ukončenia štúdia<sup>11</sup> len zhruba polovičnú úroveň (44%). Nízka miera zamestnanosti stredoškolských absolventov spolu s mierami uplatnenia v odbore štúdia (Tabuľka 3) naznačuje nízku prepojenosť študijných odborov a potrieb trhu práce.

Tabuľka 3 Miera uplatnenia absolventov verejných stredných škôl v odbore štúdia, 2018

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE	SR
<b>gymnázium</b>	16%	12%	6%	9%	9%	11%	17%	9%	11%
<b>konzervatórium</b>	56%	-	-	72%	78%	81%	59%	68%	69%
<b>stredná odborná škola</b>	33%	35%	40%	34%	38%	38%	34%	36%	36%
<b>Spolu</b>	35%	23%	23%	39%	42%	43%	37%	38%	36%

Zdroj: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Podľa výsledkov dotazníkového zisťovania uvedených v správe Filčák a kol. (2020) „Väčšina absolventov (52,5 %) uviedla, že pre prvú prácu bol najvhodnejší vlastný vyštudovaný odbor“ a „Viac ako štvrtina absolventov (27,2 %) hodnotila príbuzný odbor ako najvhodnejší pre

<sup>11</sup> Miera bola vypočítaná len z tých absolventov SŠ ktorí nepokračovali ďalej v štúdiu.

prvé zamestnanie po ukončení štúdia.“ Na základe uvedených zistení možno v porovnaní s mierou uplatnenia absolventov stredných škôl konštatovať výrazne lepšie uplatnenie zručností a vedomostí na trhu práce vzhľadom na vyštudovaný odbor. Významným cieľom v činnosti spolupracujúcich stavovských a profesijných organizácií pre príslušné študijné a učebné odbory by malo byť pôsobenie smerom k výraznejšiemu zosúladovaniu obsahu vzdelávania a potrieb trhu práce, ako aj rozvoju takých zručností ktoré sú uplatniteľné aj v iných odvetviach, a to predovšetkým na úrovni stredoškolského štúdia. Prechod medzi vzdelávaním a uplatnením sa na trhu práce predstavuje ďalšiu dimenziu mobility na trhu práce, ktorú je potrebné pri aplikovaní nástrojov APTP zohľadňovať.

V neposlednom rade je zaujímavý pohľad na vývoj miery nezamestnanosti za poslednú dekádu, ktorý sme v tejto analýze okrem štandardného pohľadu na globálnu mieru nezamestnanosti obohatili o pohľad z hľadiska klasifikácie povolání (ISCO). Oživenie ekonomiky v druhej polovici druhej dekády 21. storočia sprevádzal pokles miery nezamestnanosti na bezprecedentné úrovne. Súčasne došlo aj k výraznejšej redukcii počtu nezamestnaných keď v období vrcholenia dopadov hospodárskej krízy dosahoval ich počet viac ako 437 tisíc (február 2013), následne došlo k postupnému poklesu až na úroveň 165 tisíc (december 2019). Z hľadiska počtu nezamestnaných teda došlo k radikálnemu poklesu absolútnych čísiel a teda aj k zníženiu celkovej straty v podobe sumárnych nákladov nezamestnanosti, ktoré sú detailnejšie opísané v kapitole 2.

Pri detailnejšom pohľade na mieru nezamestnanosti podľa kategórií povolání<sup>12</sup> možno na základe charakteristík ich vývoja rozlíšiť viacero skupín. Prvú tvoria kategórie ISCO 1-3, v prípade ktorých ani počas krízy nepresiahla miera nezamestnanosti 5% hladinu. V prípade

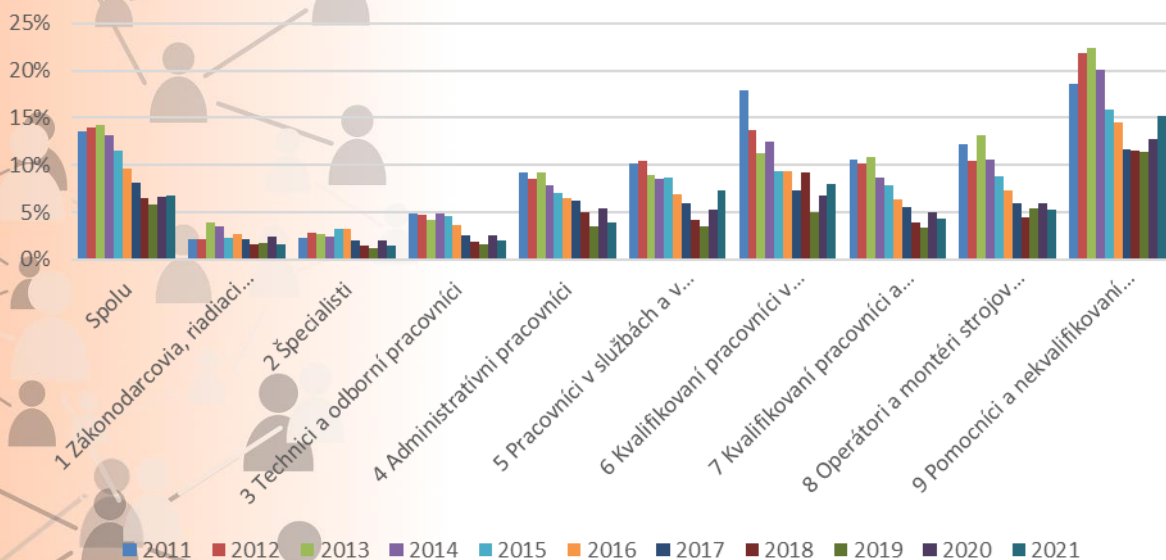
---

<sup>12</sup> Vypočítaná ako podiel nezamestnaných k súčtu nezamestnaných a zamestnaných podľa danej ISCO kategórie na základe údajov Výberového zisťovania pracovných síl.



kategórií ISCO 4, 5, 7 a 8 počas krízy miera nezamestnanosti atakovala, resp. prekročila 10% úroveň a kategórie ISCO 6 a 9 pokorili 15, resp. 20% miery nezamestnanosti. V období ekonomického oživenia poklesla miera nezamestnanosti v prípade všetkých kategórií ISCO, s výnimkou ISCO 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), na úroveň 5% a menej. V prípade ISCO 9 dokonca ani v roku vrcholu ekonomického cyklu (2019) pred vypuknutím pandémie ochorenia COVID-19 nepoklesla miera nezamestnanosti ani pod 10% hladinu. Po prepuknutí krízy spôsobenej koronavírusom (medzi rokmi 2019 a 2020) najvýraznejšie narástla miera nezamestnanosti v prípade ISCO kategórií 4-7 (vo všetkých prípadoch o viac ako 1,5 p.b.).

Graf 14 Miera nezamestnanosti podľa kategórií ISCO<sup>13</sup>



Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl.

Pokiaľ porovnáme údaje o miere nezamestnanosti podľa jednotlivých kategórií ISCO s odhadom miery nezamestnanosti nezrýchľujúcej infláciu<sup>14</sup> (NAIRU) od NBS tak vidíme, že

<sup>13</sup> Údaje za rok 2021 boli zbierané v zmysle novej metodiky VZPS a tak nie je možné ich priamo porovnávať s údajmi za predchádzajúce roky.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

na rozdiel od národného hľadiska sa celková miera nezamestnanosti vo väčšine kategórií nachádza na úrovni tlačiacej na rast cien. Jedinou výnimkou je opäť najnižšia kategória ISCO 9 v prípade ktorej nedochádza z dôvodu výraznejšieho previsu dopytu nad ponukou pracovnej sily, čo má v konečnom dôsledku ďalšie zaostávanie v úrovni miezd a roztvárania nožníc v životnej úrovni. Podľa výsledkov štúdie Gerbery – Mikošovič (2022), ktorí skúmali mobilitu medzi príjmovými kategóriami, vyššiu šancu na posun smerom nahor v príjmovom rebríčku majú v strednej Európe dobre vzdelaní muži, nepracujúci na nekvalifikovaných pozíciách a pracujúci na čiastočný úväzok. Rovnaké šance majú aj tí ktorí zmenia zamestnanie a žijú v domácnosti s malým alebo nulovým podielom osôb mimo trhu práce. Naopak najvyššiu pravdepodobnosť na zhoršenie pozície v príjmovom rebríčku majú ženy s nízkym vzdelaním pracujúce na plný úväzok v nekvalifikovaných alebo pomocných profesiách.

Tabuľka 4: Miera nezamestnanosti nezrýchľujúca infláciu (NAIRU)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>NAIRU</b>	12,6	12,7	12,8	12,1	10,6	9,2	8,2	7,3	6,6	6,4

Zdroj: NBS

Uvedené zistenia poukazujú na výraznejšiu potrebu aktívnej práce s najmenej kvalifikovanou časťou pracovnej sily a adresnejšie cielenie aktívnych opatrení na toto spektrum UoZ. V tomto prípade vidíme ďalšiu z kategórií mobility na trhu práce, v rámci ktorej by sa aplikované nástroje a prístupy APTP mali koncentrovať na snahu o mobilitu naprieč kategóriami úrovne zamestnaní a dodatočným vzdelávaním pracovnej sily z dolného konca kvalifikačných kategórií.

<sup>14</sup> Metodika odhadu je dostupná v Gylánik – Huček (2009).

Pri prijímaní jednotlivých čiastkových rozhodnutí o využívaní vyššie detailnejšie rozpracovaných nástrojov a prístupov je potrebné mať na mysli aj ich prepojenosť na aktuálne výzvy ktorým spoločnosť ako celok čelíme. Predovšetkým treba zohľadňovať tri hlavné prúdy s ktorými sa bude v najbližších rokoch nevyhnutné vysporiadať: ozeleňovanie hospodárstva, digitalizácia a starnutie populácie. Všetky tieto štruktúrne zmeny predstavujú okrem výziev na jednej strane aj príležitosti pre slovenské hospodárstvo, ako aj pre tvorbu inkluzívnych politík trhu práce, ktoré zabezpečia že aj znevýhodnené skupiny budú z týchto príležitostí profitovať. Podľa názoru zamestnávateľov v prieskume Lichner a kol. (2022) pri prechode na zelené hospodárstvo nebude postačujúce zvýšenie existujúcich zručností, ale bude nevyhnutné aby sa realizovalo vzdelávanie a odborná príprava zameraná aj na získavanie nových zručností spolu s obnovou tých existujúcich.



## 2 NÁKLADY NEZAMESTNANOSTI

Slovenský trh práce prešiel za posledné dve dekády viacerými fázami vývoja, pre ktoré bolo typické rôzne úrovne miery nezamestnanosti – od takmer 5 % v roku 2019 až po takmer 19 % v roku 2001.<sup>15</sup> Jedným z typických problémov slovenského trhu práce bola dlhodobá nezamestnanosť, ktorá predstavovala štrukturálny problém.<sup>16</sup> Strata pracovného miesta a neschopnosť resp. obmedzená možnosť nájsť si pracovné miesto má priamy dosah na blahobyt jednotlivca aj celej spoločnosti. Vzhľadom na dôležitosť tejto problematiky nie je prekvapujúce, že nezamestnanosť a jej sociálne dopady a ekonomické náklady patria medzi často diskutované témy naprieč celou spoločnosťou. Domonkos a König (2015) argumentujú, že ekonomické náklady sa prejavia vo väčšej miere počas prvých šiestich mesiacov nezamestnanosti a čím je pretrvanie v nezamestnanosti dlhšie, tým viac sa začínajú prejavovať aj sociálne dopady.

Nezamestnanosť popri jej priamom dopade na životnú úroveň osoby, ktorá ju zažíva ovplyvňuje aj ostatnú časť populácie. Ak je miera nezamestnanosti vysoká, tak blahobyt spoločnosti môže klesať prostredníctvom zvyšujúcej sa neistoty ohľadne straty pracovného miesta, čo sa ešte viac prehĺbuje ak je dlhodobá miera nezamestnanosti na vysokej úrovni (Ochsen a Welsch, 2011). Vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti môže negatívne ovplyvňovať pracovné schopnosti a návyky jednotlivca a tak zhoršovať pravdepodobnosť

<sup>15</sup> Podľa miery evidovanej nezamestnanosti publikovanej Štatistickým úradom SR (ŠÚSR).

<sup>16</sup> Nezamestnanosť je prirodzenou súčasťou trhovej ekonomiky, pričom ak je trh práce v rovnováhe tak je nezamestnanosť na úrovni tzv. prirodzenej miery nezamestnanosti. Počas recesie je nezamestnanosť nad úrovňou jej prirodzenej miery a počas ekonomickej expanzie naopak pod úrovňou prirodzenej miery. Dôvody nezamestnanosti sú zrušenie pracovného miesta, strata práce alebo dobrovoľná zmena pracovnej pozície (Hall and Papell, 2005).

návratu do zamestnania. Helliwell a Huang (2014) ukázali, že v Spojených štátoch amerických jednopercenčné zvýšenie miestnej nezamestnanosti má negatívny vplyv na celospoločenský blahobyt zhruba na úrovni štvorpercentného poklesu príjmov domácností. Vysoká miera nezamestnanosti a vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti majú taktiež signifikantný dopad na zdravotný stav populácie. Nezamestnaní vykazujú v porovnaní so zamestnanými vyššiu mieru úmrtnosti, chorobnosti a častejšie využívajú systém zdravotníctva (Harris a Morrow, 2001). Podľa Loungani a Dao (2010) nezamestnaní majú vyššiu pravdepodobnosť infarktu a aj zvýšenú pravdepodobnosť úmrtia. Okrem toho deti nezamestnaných rodičov vykazujú horšie výsledky v škole a majú vyššiu pravdepodobnosť, že budú musieť opakovať ročník. Nezamestnanosť má negatívny vplyv na podporu rodiny z dôvodu poklesu psychickej pohody manžela ak ju zažíva (Atkinson, Liem a Liem, 1986).

Nezamestnanosť ovplyvňuje budúci príjem a aj schopnosť nájsť si prácu po strate zamestnania. Gregory a Jukes (2001) argumentujú, že dva hlavné faktory ovplyvňujúce výšku mzdy po nezamestnaní sú jej výskyt a dĺžka trvania. Ich výsledky na dátach za Anglicko ukázali, že sa mzda vráti na rovnakú úroveň v priemere za zhruba dva roky. Čím je trvanie nezamestnanosti dlhšie, tým je jej vplyv na výšku mzdy proporčne vyšší a má trvalý charakter. Vplyv nezamestnanosti nie je rozdelený rovnomerne naprieč všetkými nezamestnanými. Najhoršie výsledky vykazovali vysoko zarábajúci muži nad 45 rokov. Arulampalam (2001) argumentuje, že nezamestnaní majú vyššiu pravdepodobnosť, že budú aj v budúcnosti opäť nezamestnaní. Ak sa nezamestnaný zamestná, tak bude mať v priemere o 6 % nižšiu mzdu než ak by nebol nezamestnaný. Pričom najvyšší negatívny vplyv má prvá nezamestnanosť. Najhoršie výsledky v tomto ohľade vykazovali nízko vzdelané osoby staršie ako 45 rokov života.

Ekonomické náklady nezamestnanosti pre SR odhadovali Domonkos a König (2015) a König a Domonkos (2015). Náklady nezamestnanosti za Českú republiku odhadovali Jahoda

a Godárová (2015) a Čadil a kol. (2011), za Belgicko, Francúzsko, Švédsko, Nemecko, Španielsko a Spojené kráľovstvo Maarten, Valsamis a Van der Beken (2012).

Hlavným cieľom tohto výskumu je odhad ekonomických nákladov nezamestnanosti pre Slovenskú ekonomiku za roky 2013-2020. Najprv odhadneme náklady na národnej úrovni a potom prezentujeme výsledky na úrovni regiónov NUTS 2, na úrovni päť ročných vekových skupín, na úrovni vzdelania podľa ISCED, podľa typu zamestnania na základe ISCO a podľa jednotlivých ekonomických sektoroch klasifikácie NACE. Výsledky ukázali, že náklady na jedného reprezentatívneho nezamestnaného sa počas sledovaného obdobia 2013-2020 nachádzali v intervale 353-1065 euro pre dolnú hranicu a 606-1472 euro pre hornú hranicu odhadnutej potenciálnej mzdy nezamestnaného.

## 2.1 DÁTA A METODIKA

V metodike predkladaného výskumu nadväzujeme na Domonkos a König (2015) a König a Domonkos (2015) pričom ďalej rozširujeme ich metodiku o odhad nákladov nezamestnanosti podľa veku. Okrem veku rozlišujeme región na úrovni NUTS 2, vzdelanie podľa ISCED, zamestnanie podľa ISCO a ekonomický sektor podľa klasifikácie NACE (pre členenie podľa NACE sme mali k dispozícii iba dáta o hornej hranici potenciálnej mzdy nezamestnaného). Jednotlivé dezagregácie boli realizované izolovane t.j. nedošlo k ich prepájaniu nakoľko by to viedlo k neprehľadným výsledkom a aj dostupnosť údajov v takejto štruktúre je obmedzená.<sup>17</sup>

Ekonomické náklady nezamestnanosti v tejto práci rozdeľujeme na priame náklady a na nepriame náklady spojené s nezamestnanosťou. Náklady definujeme ako ekonomické

---

<sup>17</sup> Ďakujem Matejovi Gogorovi za asistenciu s dátami a ďakujem Marekovi Hlaváčovi z Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR za pomoc s dátami ohľadne vymeriavacích základov.



náklady, ktoré vznikajú štátu ako dôsledok nezamestnanosti reprezentatívneho nezamestnaného. Priame náklady predstavujú zmeny v ekonomických transakciách, ktoré bezprostredne vyplývajú zo stavu nezamestnanosti. Rozdeľujeme ich na výpadok príjmov verejnej správy a výdavky štátu spojené s nezamestnanou osobou.

Priamy výpadok príjmov je definovaný odvodmi zamestnanca a zamestnávateľa na sociálne a zdravotné poistenie a dane z príjmov fyzickej osoby, ktoré by reprezentatívny nezamestnaný odvádzal v situácii ak by bol zamestnaný. Priame výdavky štátu predstavujú transfery ako: dávka v nezamestnanosti, dávka v hmotnej núdzi a príspevok k dávke. Ďalej do tejto skupiny zaraďujeme zdravotné poistenie, ktoré uhrádza štát za nezamestnaného a všetky náklady spojené s bežným fungovaním úradov práce a aktívne opatrenia trhu práce (AOTP). Nepriame náklady spojené s nezamestnanosťou v tejto práci definujeme ako znížený výber nepriamych daní. Tieto náklady odhadujeme ako nepriame dane, ktoré by mohol reprezentatívny nezamestnaný platiť za situácie, že by bol zamestnaný a mal by vyšší príjem než dávky v nezamestnanosti a dávky v hmotnej núdzi pripadajúce na jedného reprezentatívneho nezamestnaného. Členenie ekonomických nákladov uvádzame v Tabuľka 5.

Tabuľka 5: Členenie ekonomických nákladov nezamestnanosti

<b>Priame náklady</b>	<i>Výpadok príjmov</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priame dane</li> <li>• Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne uhrádzané zamestnávateľom</li> <li>• Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne uhrádzané zamestnancom</li> </ul>
	<i>Výdavky</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dávka v nezamestnanosti</li> <li>• Dávka v hmotnej núdzi a príspevok k dávke</li> <li>• Zdravotné poistenie</li> <li>• Administrácia nezamestnaných a AOTP</li> </ul>
<b>Nepriame</b>	<i>Výpadok</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nižší výber DPH a spotrebných daniach ako dôsledok poklesu kúpyschopnosti nezamestnaného</li> </ul>



<i>náklady</i>	<i>príjmov</i>	
----------------	----------------	--

Zdroj: König a Domonkos (2015).

Vzorec na výpočet nákladov na jedného reprezentatívneho nezamestnaného si môžeme formálne zapísať nasledovne (nasledujúca časť je spracovaná podľa König a Domonkos (2015)):

$$MECE = (L_{PIT} + L_{SaHC} + L_{SaHCE}) + (E_{HI} + E_{ADM} + E_{ALMP} + E_{UB} + E_{MNB}) + (L_{IT})$$

kde:

- $L_{PIT}$  – je strata spojená so zníženým výberom dane z príjmu fyzických osôb pripadajúca na jedného reprezentatívneho nezamestnaného. Sadzba tejto dane je stanovená v tejto analýze na 19%. Predpokladáme, že reprezentatívny nezamestnaný by si uplatnil nezdaniteľnú čiastku pri výpočte dane.<sup>18</sup>

Tabuľka 6: Výška nezdaniteľného minima vyjadrené v eurách na mesiac

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nezdaniteľná časť	311,3	316,9	316,9	316,9	316,9	319,2	328,1	367,9

Zdroj: Finančná správa SR.

- $L_{SaHC}$  – predstavuje stratu štátu zo zníženého objemu sociálnych a zdravotných odvodov od zamestnávateľa. Tieto odvody boli na úrovni 35,2% hrubej mzdy počas celého sledovaného obdobia.

<sup>18</sup> Ak príjem daňovníka presiahne 176,8-násobok sumy životného minima v danom roku, tak sa daň z príjmov na prevyšujúci príjem zvyšuje na 25%. Ak príjem presiahne 92,8-násobok sumy životného minima tak sa daňovníkovi postupne znižuje nárok na výšku nezdaniteľnej časti základu dane. Odhad pravdepodobnej mzdy reprezentatívneho nezamestnaného bola nižšia ako 92,8-násobok sumy životného minima a preto sme predpokladali, že by si uplatnil nezdaniteľnú čiastku v plnej výške (čo predstavuje 21 násobok aktuálne platnej sumy životného minima) a na zvyšnú časť zdaniteľných príjmov sa bude vzťahovať 19% sadzba dane z príjmov fyzických osôb.

- $L_{SaHCE}$  – predstavuje stratu štátu zo zníženého objemu sociálnych a zdravotných odvodov odvádzaných zamestnancom. Tieto odvody boli na úrovni 13,4% hrubej mzdy počas celého sledovaného obdobia.
- $E_{HI}$  – je výška zdravotných odvodov poistenca štátu, ktoré uhrádza za nezamestnaného.

Tabuľka 7: Výška zdravotných odvodov poistenca štátu na jednu osobu za mesiac

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Výška zdravotných odvodov poistenca štátu	33,4	32,2	36,6	37,8	36,2	33,8	34,3	32,4

Zdroj: Autori na základe údajov o priemernom vymeriavacom základe zo Sociálnej poisťovne a zákona 580/2004 Z.z.

- $E_{ADM}$  – predstavujú náklady úradov práce spojené s ich bežným chodom.
- $E_{ALMP}$  – predstavujú náklady na AOTP na jedného reprezentatívneho nezamestnaného.

 Tabuľka 8: Výdavky štátu na správu ÚPSVaR<sup>19</sup> a AOTP na jednu osobu za mesiac

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Výdavky na správu ÚPSVR	116,6	131,7	138,6	147,6	145,3	152,8	165,9	180,2
AOTP	127,1	129,0	135,0	171,6	165,2	184,1	185,5	1046,2
Spolu	243,7	260,7	273,6	319,2	310,5	336,9	351,4	1226,4
Počet nezamestnaných	386,0	358,7	314,4	266,1	224,1	179,7	157,9	181,4
Priemerné náklady na AOTP a výdavkov na správu ÚPSVR na UoZ <sup>20</sup> na jeden mesiac	52,6	60,6	72,5	99,9	115,4	156,2	185,5	563,4

<sup>19</sup> Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny.

<sup>20</sup> Uchádzač o zamestnanie.

Zdroj: ÚPSVR a Rada pre rozpočtovú zodpovednosť.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Zdrojom údajov o výdavkoch na AOTP je Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny vo Welfare report publikované Radou pre rozpočtovú zodpovednosť dostupné na: <https://www.rrz.sk/sprava-o-vyvoji-socialneho-systemu-welfare-report/>.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- $E_{UB}$  – je priemerná výška dávky v nezamestnanosti na jedného nezamestnaného v SR.

Tabuľka 9: Prehľad vývoja dávky v nezamestnanosti na jednu osobu za mesiac

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kumulatívne výdavky na dávky v nezamestnanosti	174,4	155,6	158,6	171,4	167,6	183,7	214,1	329,1
Priemerná dávka v nezamestnanosti na UoZ	37,7	36,1	42,0	53,7	62,3	85,2	113,0	151,2

Zdroj: Sociálna poisťovňa.

- $E_{MNB}$  – je priemerná výška dávky v hmotnej núdzi spolu s príspevkom na jedného nezamestnaného.

Tabuľka 10: Dávka v hmotnej núdzi a príspevok k dávke na jednu osobu za mesiac

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dávka v hmotnej núdzi a príspevok k dávke (ročný priemer na UoZ)	54,2	52,8	47,3	46,9	51,9	53,2	52,1	43,2

Zdroj: Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny.

- $L_{IT}$  – je strata príjmov verejného rozpočtu z nepriamych daní v dôsledku nižšej kúpyschopnosti nezamestnaného nakoľko má znížený príjem v porovnaní so situáciou, kedy by nebol nezamestnaný.

Tabuľka 11: Odhad implicitnej daňovej sadzby a sklonu k spotrebe

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DPH a spotrebné dane, mil. euro	6681,4	7036,1	7528,4	7592,8	8167,4	8631,5	9203,4	9053,8
Výdavky domácností na spotrebu, mil. euro	40586,4	41326,7	42415,6	43904,3	46608,2	49683,1	52334,2	52748,3
Čistý disponibilný príjem, mil. euro	59097,1	60980,4	63275,3	62994,8	67329,9	72283,3	75901,0	74097,8
Implicitná daňová sadzba	16,5%	17,0%	17,7%	17,3%	17,5%	17,4%	17,6%	17,2%
Sklon k spotrebe	68,7%	67,8%	67,0%	69,7%	69,2%	68,7%	69,0%	71,2%

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Zdroj: Autori na základe údajov ŠÚSR a Ministerstva financií SR.

Dôležitým vstupným faktorom výpočtu je odhad mzdy, ktorú by nezamestnaný zarobil v prípade ak by pracoval. V tomto výskume sa budeme opierať o dva alternatívne odhady takejto mzdy. Prvá metóda, ktorá predstavuje hornú hranicu odhadu, vychádza z výpočtu váženého priemeru mediánu mzdy nezamestnaných podľa úrovne vzdelania. Váhy sme vypočítali ako podiel jednotlivých vzdelanostných skupín nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných. Druhý prístup odhadu potenciálnej mzdy nezamestnaného je priemer posledných troch vymeriavacích základov bez posledného mesiaca pred tým než sa stali nezamestnanými. Tento odhad sme považovali za dolnú hranicu potenciálnej mzdy. Odhad na základe vážených mediánov miezd mierne nadhodnocuje skutočnosť, nakoľko je pravdepodobné, že väčšina nezamestnaných zarábala nižšiu mzdu než mediánovú. Odhady potenciálnej mzdy pre členenie podľa veku, ISCO, ISCED, NUTS a NACE predstavujú medián mzdy v týchto kategóriách. Odhad potenciálnej mzdy na základe posledných troch vymeriavacích základov nezohľadňoval typ a úväzok pracovného pomeru a v niektorých situáciách nemusel nezamestnaný vykazovať zárobok počas všetkých troch sledovaných mesiacov. Z toho dôvodu predpokladáme, že tieto odhady budú pravdepodobne podhodnocovať skutočnosť. Pri tomto odhade sme postupovali identicky, ako na národnej úrovni, tak aj na úrovni členenia podľa veku, ISCO, ISCED, NUTS a NACE.

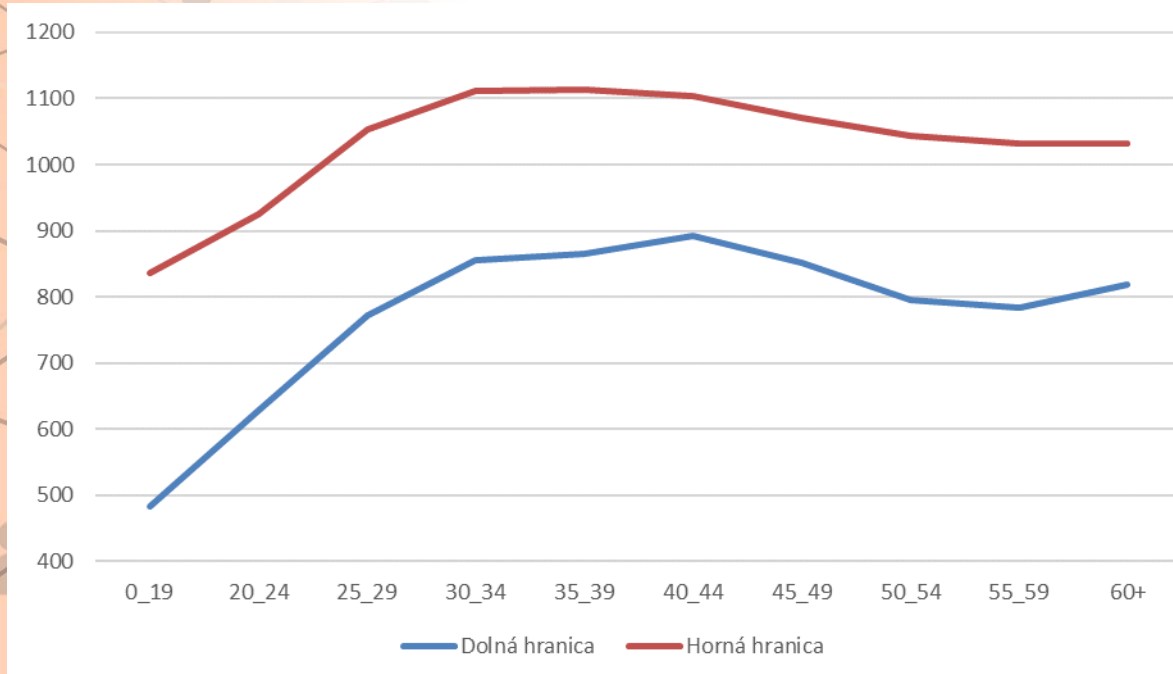
Odhady potenciálnych miezd nezamestnaného sú prezentované v Tabuľka 31 v Prílohe 2. Predpokladaná mzda nezamestnaného po zamestnaní by sa na národnej úrovni v roku 2013 pohybovala v intervale od 326 po 671 euro a v roku 2020 by to bolo z intervalu 500-1040 euro. V prípade členenia podľa veku najvyššiu potenciálnu mzdu vykazujú vekové skupiny v najproduktívnejšej fáze života (30-49 rokov života). Potenciálna mzda nezamestnaného sa zvyšuje jeho úrovňou vzdelania t.j. čím je úroveň vzdelania nezamestnaného vyššia, tým je jeho potenciálna mzda po zamestnaní sa vyššia (napr. v roku 2020 by pre vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa bola táto hodnota z intervalu 821-1500 euro). Najvyššiu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

potenciálnu mzdu podľa klasifikácie ISCO vykazujú zákonodarcovia a riadiaci pracovníci, napr. v roku 2020 je táto hodnota 1627-2041 euro. Podľa klasifikácie NUTS 2 nezamestnaný v Bratislavskom kraji by zarábali po zamestnaní sa v roku 2020 mzdu z intervalu 851-1329 euro. Podľa klasifikácie NACE tí ktorí by sa zamestnali v sektore informácií a komunikácií v roku 2020 by mali hornú hranicu potenciálnej mzdy 1739 euro.

Náklady nezamestnanosti sa na národnej úrovni pohybovali počas rokov 2013-2020 v rozmedzí 353-1065 euro pre dolnú hranicu a 606-1472 euro pre prípad hornej hranice. V roku 2020 môžeme sledovať prudký nárast nákladov nezamestnanosti, čo bolo spôsobené započítaním tzv. pandemickej pomoci do výdavkov na AOTP. Dolná hranica nákladov nezamestnanosti bola v roku 2019 vo výške 656 euro a horná hranica 1006 euro. Celoročné náklady v 2019 potom na jedného reprezentatívneho nezamestnaného predstavovali sumu z intervalu 7872-12072 euro.

Graf 15: Náklady nezamestnanosti podľa veku, rok 2019, na jednu osobu na mesiac v eurách



Zdroj: Autori na základe údajov ŠÚSR, ÚPSVR, Rada pre rozpočtovú zodpovednosť, Ministerstva financií SR, Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR, Sociálnej poisťovne a Finančnej správy SR .

Najnižšie náklady nezamestnanosti vykazujú osoby mladšie ako 20 rokov pričom rastom veku rastie výška nákladov, čo je spôsobené najmä rastom potenciálnej mzdy nezamestnaného. Najvyššie náklady nezamestnanosti vykazujú osoby vo veku od 30-49 rokov života. V roku 2019 táto hodnota bola v intervale 1071-1112 euro pre hornú hranicu odhadu a 853-855 euro pre dolnú hranicu odhadu. Postupne rastúcim vekom nad 50 rokov sa náklady nezamestnanosti znižujú. Pre osoby 50+ sa ich hodnota pohybovala v roku 2019 v intervale 1032-1043 euro v prípade hornej hranice mzdy a 794-819 euro pre dolnú hranicu mzdy.

V prípade členenia podľa úrovne vzdelania môžeme sledovať rastúce náklady nezamestnanosti so zvyšujúcou sa úrovňou vzdelania. V roku 2019 osoby so základným vzdelaním vykazovali najnižšie náklady nezamestnanosti na úrovni 514-861 euro a nezamestnaný s tretím stupňom vysokoškolského vzdelania najvyššie náklady nezamestnanosti na úrovni 1113-1433 euro na mesiac.

Odhadnuté náklady nezamestnanosti podľa klasifikácie povolání ukázali, že najnižšie náklady pripadajú na pomocníkov a nekvalifikovaných pracovníkov, v 2019 to bolo 544-801 euro. Najvyššie náklady nezamestnanosti vykazovali zákonodarcovia a riadiaci pracovníci, v 2019 to bolo 1543-1720 euro. Podľa sektorovej klasifikácie môžeme sledovať najvyššie náklady nezamestnanosti pre osoby, ktoré pracovali v sektoroch ako: dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, informácie a komunikácia a finančné a poisťovacie činnosti. V prípade členenia podľa NUTS najvyššie náklady nezamestnanosti boli vykazované v Bratislavskom kraji, v 2019 to bolo 967-1238 euro a najnižšie v Prešovskom kraji, kde v 2019 to bolo 550-951 euro. Odhady nákladov nezamestnanosti sú detailne prezentované v Tabuľke 32 Tabuľka 31 v Prílohe 2.



## 2.2 ZÁVER

Odhad nákladov nezamestnanosti predstavuje zaujímavú výskumnú úlohu, užitočnú pre tvorbu politík trhu práce. V tomto výskume sme vychádzali z metodiky Domonkos a König (2015). Odhadovali sme náklady nezamestnanosti pre obdobie 2013-2020 na národnej úrovni a na úrovni NUTS 2, NACE, ISCO, ISCED a podľa veku. Pri výpočtoch sme uvažovali dolnú hranicu a hornú hranicu potenciálnej mzdy nezamestnaného, ktorú by zarábal ak by nebol nezamestnaný ale pracoval.

Odhadnuté náklady nezamestnanosti sa počas skúmaného obdobia na národnej úrovni pohybovali v intervale 353-1065 euro pre dolnú hranicu a 606-1472 euro hornú hranicu odhadnutej potenciálnej mzdy reprezentatívneho nezamestnaného. Náklady nezamestnanosti v roku 2020 vykazovali prudký nárast oproti tomu, ako sa vyvíjali v ostatných rokoch sledovaného obdobia. Hlavnou príčinou tohto vývoja bolo započítanie COVID-19 pandemickej pomoci do nákladov na boj s nezamestnanosťou. Mesačné náklady boli v roku 2019 odhadnuté na úrovni 656-1006 euro na jedného reprezentatívneho nezamestnaného, čo predstavovalo celoročné náklady na úrovni 7872-12072 euro.

Analýza nákladov podľa úrovne vzdelania ukázala, že čím je vyššia úroveň vzdelania nezamestnaného, tým sú aj mesačné náklady na takúto osobu vyššie. Je to spôsobené najmä, tým že čím je úroveň vzdelania vyššia, tým je potenciálna mzda nezamestnaného vyššia, čo spôsobuje vysoký výpadok príjmov štátu na priamych a nepriamych daniach a sociálnych a zdravotných odvodoch. Z dlhodobého hľadiska je však možné očakávať, že vysoko vzdelaní budú schopní nájsť si prácu za relatívne kratší čas než, tí s nižšou úrovňou vzdelania čo by malo znižovať kumulatívne náklady nezamestnanosti pre takéto osoby.

Náklady nezamestnanosti podľa veku odhalili, že najvyššie náklady vykazujú osoby 30-49 ročné, ktoré sú v najproduktívnejšej fáze svojho života. Aj v tomto prípade platí, že hlavným determinantom týchto výsledkov je vysoká potenciálna mzda nezamestnaného v tejto

vekovej kohorte. Osoby mladšie a staršie vykazujú mierne nižšie náklady nezamestnanosti, avšak tieto skupiny sú viac ohrozené tým, že im návrat do zamestnania bude trvať dlhšie v porovnaní s 30-49 ročnými. Z toho dôvodu je možné očakávať, že kumulatívne náklady nezamestnanosti mladých resp. tých nad 50 rokov veku budú vyššie než tých vo vekovej kohorte 30-49 ročných.

Náklady nezamestnanosti podľa klasifikácie povolání ISCO ukázali, že najnižšie náklady boli odhadnuté pre pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov a najvyššie náklady nezamestnanosti vykazovali zákonodarcovia a riadiaci pracovníci. Podľa sektorovej klasifikácie NACE najvyššie náklady nezamestnanosti vykazujú osoby, ktoré pracovali v sektoroch dodávky elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, informácie a komunikácie, alebo finančné a poisťovacie činnosti. Z pohľadu členenia na regióny podľa očakávaní Bratislavský kraj je ten, kde sú náklady nezamestnanosti najvyššie a Prešovský vykazuje najnižšie náklady nezamestnanosti na jedného reprezentatívneho nezamestnaného.

Odhad mesačných ekonomických nákladov generovaných jedným reprezentatívnym nezamestnaným ukázal absolútnu výšku týchto nákladov, ako na národnej úrovni tak aj podľa typu povolania, vzdelania, veku, regiónu alebo ekonomického sektora. Tieto výsledky je možné použiť v rámci vyhodnocovania ekonomickej efektívnosti rôznych opatrení trhu práce, ktoré by mali pomôcť zvyšovať zamestnanosť, resp. zmierniť rast počtu nezamestnaných, tak ako je naznačené v kapitole 3.

### 3 VÝDAVKY NA BOJ S NEZAMESTNANOSŤOU – MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE A ZHODNOTENIE EFEKTIVITY DOMÁCICH AOTP

V predchádzajúcich kapitolách sme analyzovali situáciu na slovenskom trhu práce z hľadiska nesúladu medzi dopytom a ponukou a socio-ekonomické náklady nezamestnanosti. Pričom sme predpokladali určitý priamy súvis medzi nesúladom na trhu práce a vznikom nezamestnanosti, resp. nedostatočnou schopnosťou uspokojovania dopytu so strany dostupnej (domácej) voľnej pracovnej sily. V tejto časti analytického výstupu sa zameriame na vyhodnotenie úspešnosti politik trhu práce (ďalej aj PTP) v boji s nezamestnanosťou a pri podpore zosúladovania pnutí medzi dopytom a ponukou. Pričom najprv sa zameriame na medzinárodné porovnanie efektivity jednotlivých krajín v boji s následkami hospodárskej (a dlhovej krízy), štruktúru výdavkov na politiky zamestnanosti a následnú analýzu a vyhodnotenie efektivity domácich aktivít služieb zamestnanosti.

#### 3.1 MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE

V tejto časti analýzy sa venujeme medzinárodnej komparácii efektivity politik trhu práce v európskych krajinách. Kríza zasiahla jednotlivé krajiny rôznorodo ako je vidieť aj z nasledujúcej tabuľky. Niektoré krajiny zasiahla v oblasti zamestnanosti veľmi rýchlo (napr. v Nemecku dosiahla nezamestnanosť svoje maximum už na začiatku roka 2009), v iných bol nárast nezamestnanosti skôr plazivý a maximum počtu nezamestnaných bol dosiahnutý až začiatkom roka 2015 (Belgicko, Cyprus, Luxembursko, Fínsko, Nórsko). V prípade Slovenska bol efekt krízy na nárast nezamestnanosti relatívne rýchly a svoje maximum dosiahla už začiatkom roka 2010.



Tabuľka 12: Vývoj nezamestnanosti v krízovom období

	Minimum (kedy/tis.)		Maximum (kedy/tis.)		nárast	zníženie o 2/3 nárastu	trvanie zníženia (roky)
Belgicko	2008Q2	298	2015Q1	436	46%	2017Q4	2,75
Bulharsko	2008Q4	178	2013Q1	456	157%	2015Q4	2,75
Česko	2008Q2	220	2010Q1	423	92%	2015Q2	5,25
Dánsko	2007Q4	96	2011Q1	244	155%	2019Q2	8,25
Nemecko	2008Q4	2923	2009Q1	3346	14%	2009Q4	0,75
Estónsko	2008Q2	27	2010Q1	134	396%	2012Q4	2,75
Írsko	2007Q1	111	2011Q3	356	220%	2016Q4	5,25
Grécko	2008Q3	364	2014Q1	1342	269%	zatiaľ nenastalo	
Španielsko	2007Q2	1773	2013Q1	6278	254%	2018Q4	5,75
Francúzsko	2008Q3	1869	2014Q4	3186	70%	2020Q2	5,5
Chorvátsko	2008Q3	138	2014Q4	348	152%	2016Q3	1,75
Taliansko	2007Q3	1379	2014Q1	3447	150%	2020Q2	6,25
Cyprus	2008Q2	12	2015Q1	76	510%	2018Q2	3,25
Lotyšsko	2007Q4	60	2010Q1	224	274%	2013Q2	3,25
Litva	2007Q3	59	2010Q2	274	366%	2015Q3	5,25
Luxembursko	2007Q4	8	2015Q1	20	154%	zatiaľ nenastalo	
Maďarsko	2007Q2	297	2012Q1	507	71%	2014Q1	2
Malta	2008Q2	10	2009Q4	12	26%	2016Q2	6,5
Holandsko	2008Q3	292	2014Q1	721	147%	2017Q3	3,5
Rakúsko	2008Q2	155	2014Q1	256	66%	zatiaľ nenastalo	
Poľsko	2008Q3	1132	2013Q1	1944	72%	2015Q2	2,25
Portugalsko	2008Q2	401	2013Q1	927	131%	2016Q2	3,25
Rumunsko	2008Q3	551	2009Q4	731	33%	2012Q4	3
Slovinsko	2008Q2	43	2013Q1	111	160%	2017Q2	4,25
<b>Slovensko</b>	<b>2008Q4</b>	<b>233</b>	<b>2010Q1</b>	<b>407</b>	<b>75%</b>	<b>2016Q1</b>	<b>6</b>
Fínsko	2008Q3	151	2015Q2	295	95%	2018Q3	3,25
Švédsko	2007Q4	265	2010Q2	476	80%	2016Q4	6,5
Island	2007Q1	3	2009Q2	17	403%	2014Q3	5,25
Nórsko	2007Q4	54	2015Q2	120	123%	zatiaľ nenastalo	
Švajčiarsko	2008Q2	147	2014Q1	247	68%	zatiaľ nenastalo	
Spojené kráľovstvo	2007Q4	1538	2011Q3	2702	76%	2014Q4	3,25

Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V relatívnom vyjadrení najviac vzrástla nezamestnanosť na Cypre (viac ako 5 násobne). Vo viac ako polovici krajín narástol počet nezamestnaných počas obdobia veľkej hospodárskej (a neskôr dlhovej) krízy a o viac ako 100%. Slovensko patrilo do skupiny krajín s nárastom počtu nezamestnaných o menej ako 100% (konkrétne zhruba 75%). Podobný vývoj nastal aj v prípade ostatných krajín V4 a Rakúska. Zaujímavý pohľad na efektivitu politík trhu práce poskytuje indikátor rýchlosti zníženia krízového nárastu nezamestnanosti o  $2/3$ <sup>22</sup>. Najefektívnejšie sa javia opatrenia prijímané v Nemecku, ktoré pomohli znížiť nezamestnanosť pod stanovenú úroveň už za 3 štvrtroky (posledný kvartál 2009). Zároveň došlo k medziročnému nárastu (medzi rokmi 2008 a 2009) výdavkov na politiky trhu práce o zhruba 25%. Druhou najúspešnejšou krajinou v tomto ohľade bolo Chorvátsko, ktoré dosiahlo dvojtretinový pokles nezamestnanosti za sedem štvrtrokov (v období rokov 2015 a 2016). Počas tohto obdobia došlo k priemernému nárastu výdavkov na PTP v porovnaní s rokom 2014 o 22%. Priemerné trvanie znižovania pod zvolenú hranicu bolo na úrovni mierne viac ako 4 roky a 3 mesiace. V prípade krajín V4 prebiehal tento proces veľmi rozdielne: Maďarsko 2 roky, Poľsko 2,25 roka, Česko 5,25 roka a najdlhšie trvalo zníženie nezamestnanosti o  $2/3$  krízového rastu v prípade Slovenska až 6 rokov. Prekvapivo najdlhšie trvalo aspoň čiastočné eliminovanie dôsledkov krízy v Dánsku ktoré dlhodobo alokuje na politiky trhu práce zhruba 3% HDP a dlhodobo patrí medzi krajiny s najvyššou mierou včasnej aktívacie<sup>23</sup>. Podobne zdĺhavý proces oživovania trhov práce nastal aj v prípade veľkých ekonomík Talianska a Francúzska, ktoré dosiahli zvolenú úroveň poklesu o 66% krízového nárastu až v polovici roka 2020. Z prípade piatich krajín sa nepodarilo ani po súčasnosť (výrazne ovplyvnenú aj prepuknutím pandémie ochorenia COVID-19) dosiahnuť zvolenú

<sup>22</sup> V tejto analýze neberieme do úvahy rôzne obdobia v ktorých boli uplatňované, inými slovami niektoré krajiny znižovali nezamestnanosť a iné v pokrízovom/rastovom období.

<sup>23</sup> Podiel účastníkov zapojených do PTP pred dosiahnutím statusu dlhodobo nezamestnaného.

hladinu zníženia počtu nezamestnaných: Grécko, Luxembursko, Rakúsko, Nórsko a Švajčiarsko.

Z hľadiska porovnania postavenia Slovenska voči krajinám s efektívnym bojom s dopadmi krízy, okolitými krajinami a vybranými západoeurópskymi krajinami, vynakladáme na PTP k HDP porovnateľnú sumu ako krajiny V4 a krajiny ktoré pristupovali do EÚ spoločne s nami.

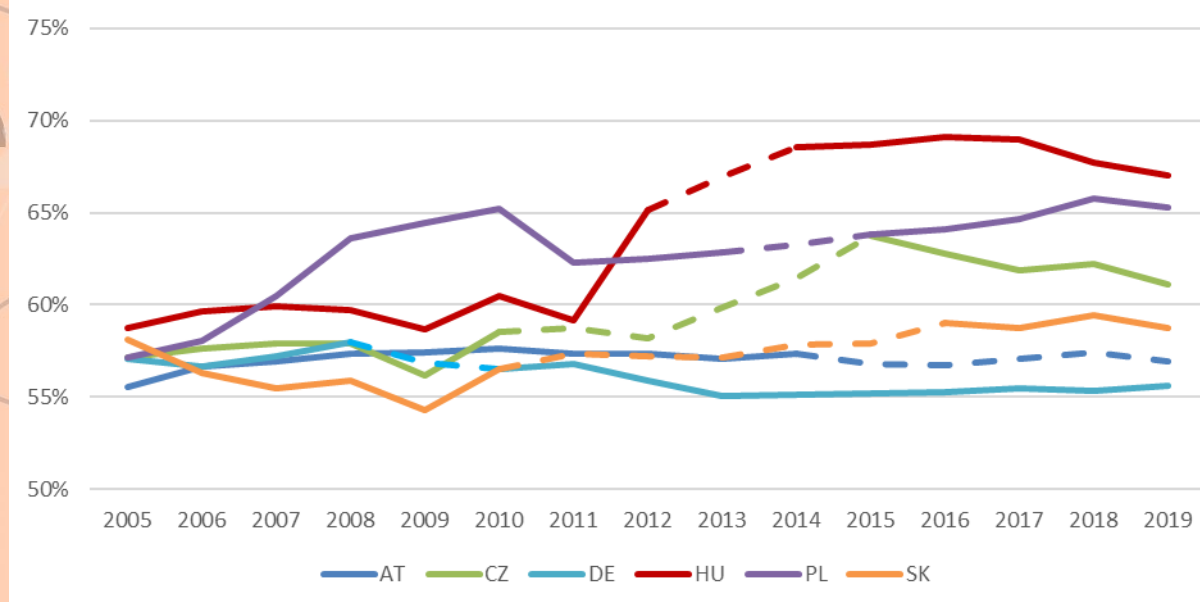
Tabuľka 13: Výdavky na politiky trhu práce ako podiel na HDP, %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rakúsko	1,8	2,2	2,2	2,0	2,0	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2	2,0	2,0
Belgicko	2,7	3,1	2,9	2,8	2,8	2,8	2,7	2,4	2,3	2,2	2,1	2,0
Bulharsko	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Česká republika	0,4	0,7	0,7	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4
Nemecko	1,9	2,5	2,2	1,8	1,6	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3
Dánsko	2,4	3,1	3,6	3,5	3,5	3,4	3,3	3,2	3,0	2,9	2,8	2,7
Estónsko	0,3	1,6	1,1	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0
Fínsko	2,0	2,6	2,7	2,3	2,3	2,6	2,8	2,9	2,8	2,5	2,2	2,0
Chorvátsko	-	-	-	-	0,6	0,7	0,6	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7
Maďarsko	0,7	1,1	1,3	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	0,8	0,8
Poľsko	0,9	0,9	1,0	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5
Rumunsko	0,3	0,4	0,6	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Slovensko</i>	<i>0,7</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>	<i>0,8</i>	<i>0,7</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

Na druhej strane však vynakladáme výrazne menej ako napr. najúspešnejšia krajina v boji s dopadmi veľkej hospodárskej krízy Nemecko, zhruba 2- až 3-krát menej. Najvýraznejší rast výdavkov na PTP v dôsledku krízy bol zaznamenaný v Estónsku, v ktorom medzi rokmi 2008 a 2009 narástli tieto výdavky o 400%. Zároveň, Estónsko v tomto období zaznamenalo nárast v počte nezamestnaných o podobné číslo 396%.



Graf 16: Podiel AOTP na celkových výdavkoch na politiky trhu práce<sup>24</sup>

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

Okrem podielu celkových výdavkov na politiky trhu práce je dôležité sa pozrieť na ich základnú štruktúru. V prvom priblížení sa pozrieme na podiel výdavkov na AOTP na celkových výdavkoch na PTP v krajinách V4, Rakúsku a Nemecku. Ako je vidieť z grafu 16 v predkrízovom období bol tento podiel vo väčšine krajín na úrovni 55-60%, s výnimkou Poľska v prípade ktorého postupne narástol na zhruba dve tretiny. Zaujímavá je odlišnosť vývoja v pokrízovom období počas ktorého je podiel AOTP v prípade Rakúska a Nemecka relatívne stabilný a naopak v krajinách V4 stúpa. V prípade Poľska a Slovenska sa dá hovoriť o miernom raste a pri Česku a Maďarsku je tento nárast pomerne prudký. Zaujímavým z hľadiska rozdielnosti v úspešnosti vyrovnávania sa s dopadmi krízy v jednotlivých štátoch sa javí detailnejšie porovnanie celkovej štruktúry výdavkov na PTP. Štruktúrnú analýzu

<sup>24</sup> Prerušovanou čiarou sú vyznačené obdobia počas ktorých jednotlivé krajiny znížili počet nezamestnaných s najvyššieho krízového nárastu 66%.

výdavkov sme realizovali pre krajiny V4 a Nemecko ako najefektívnejšiu krajinu z hľadiska dĺžky poklesu krízového nárastu nezamestnanosti o dve tretiny. Z porovnania štruktúry výdavkov vybraných krajín vidieť rozdielnosť v prioritizácii podpory vzdelávania, ktorá v predkrízovom období tvorila zhruba šestinový podiel v Nemecku a Poľsku. V ostatných krajinách bola na úrovni menej ako 10% - konkrétne Maďarsko 9%, Česko 4% a Slovensko len 2% výdavkov na PTP. Jedine Nemecko a Česko v čase boja s dopadmi krízy navýšili výdavky na túto kategóriu PTP. Naopak Poľsko tieto výdavky výrazne utlmilo a zameralo sa na podporu v podobe stimulov zamestnania.

Tabuľka 14: Štruktúra výdavkov na PTP, Nemecko, stále ceny

	Služby na trhu práce	Vzdelávanie	Stimuly zamestnania	Podporované zamestnanie a rehabilitácie	Priama tvorba prac. miest	Impulzy k štartu	Dávky nezamestnanosti a podpory	Predčasné odchody do dôchodku
2008	17%	16%	4%	1%	4%	3%	51%	3%
2009	15%	14%	4%	1%	2%	3%	57%	2%
Zmena objemu	11%	12%	26%	4%	-19%	-2%	41%	-3%
2019	26%	14%	2%	2%	2%	1%	55%	0%

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

Aj keď v prípade Nemecka počas boja s dopadmi krízy nenastali významné posuny v štruktúre výdavkov na PTP je vidieť konzistentnosť s celkovou filozofiou a nárast výdavkov na vzdelávanie, stimuly zamestnania a podporované zamestnanie a rehabilitácie. Výraznejšie utlmené boli výdavky na priamu tvorbu pracovných miest a navýšil sa objem v položke Stimuly zamestnania. Počas tohto obdobia prebehlo v Nemecku viacero kôl novelizácií zákona<sup>25</sup>, ktorými sa postupne uvoľňovali podmienky nároku na podporu v podobe úhrady odvodov z dôvodu poklesu dopytu, tzv. „kurzarbeit“. V období pandémie ochorenia COVID-

<sup>25</sup> Pre viac detailov pozri Brenke, Rinne & Zimmermann (2011).

19 zaviedla slovenská vláda obdobné opatrenie pod názvom „Prvá pomoc“. Poskytnutá finančná podpora prostredníctvom tohto opatrenia podľa Bělín a Veselková (2022) výrazne redukovala počty prepustení zo zamestnania a znižovala riziko zániku firiem. Pochopiteľným efektom nárastu počtu nezamestnaných v skúmanom období bol nárast objemu výdavkov na Dávky v nezamestnanosti a podpory. V dekáde nasledujúcej po najhoršom krízovom vývoji z hľadiska nemeckého trhu práce sa výdavky na politiky trhu práce v stálych cenách výraznejšie nemenili. Došlo k miernemu poklesu výdavkov na dávky a mierne narástli výdavky na služby zamestnanosti.

Tabuľka 15: Štruktúra výdavkov na PTP, Maďarsko, stále ceny

	Služby na trhu práce	Vzdelávanie	Stimuly zamestnania	Podporované zamestnanie a rehabilitácie	Priama tvorba prac. miest	Impulzy k štartu	Dávky v nezamestnanosti a podpory	Predčasné odchody do dôchodku
2008	12%	9%	14%	-	12%	1%	51%	0%
2012-13	6%	4%	14%	-	43%	1%	31%	0%
Zmena objemu	-18%	-28%	53%	-	435%	16%	-6%	-100%
2019	7%	3%	15%	0%	44%	3%	27%	0%

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

Maďarsko sa v boji s nárastom nezamestnanosti koncentrovalo na smerovanie výdavkov politiky trhu práce hlavne na podporu priamej tvorby pracovných miest a stimuly zamestnávania. V tejto kategórii nastal nárast výdavkov v porovnaní s predkrízovou úrovňou o viac ako 400%. Taktiež došlo k navýšeniu objemu výdavkov na stimuly zamestnania (inými slovami udržanie zamestnanosti) o zhruba polovicu. V období boja s dôsledkami krízy došlo k výraznejšiemu poklesu podielu ako aj objemu výdavkov na vzdelávanie. Výrazná podpora udržania a tvorby pracovných miest sa prejavila v dĺžke poklesu krízového nárastu počtu nezamestnaných o dve tretiny, ktorý sa podarilo dosiahnuť v priebehu dvoch rokov. Po skončení krízy došlo v štruktúre výdavkov na PTP len k minimálnym zmenám a priama tvorba pracovných miest si zachovala dominantné zastúpenie.



Tabuľka 16: Štruktúra výdavkov na PTP, Poľsko, stále ceny

	Služby na trhu práce	Vzdelávanie	Stimuly zamestnania	Podporované zamestnanie a rehabilitácie	Priama tvorba prac. miest	Impulzy k štartu	Dávky nezamestnanosti a podpory	Predčasné odchody do dôchodku
2008	10%	14%	6%	23%	2%	7%	16%	23%
2013-14	10%	2%	15%	24%	2%	7%	24%	16%
Zmena objemu	6%	-87%	153%	7%	-22%	11%	57%	-25%
2019	16%	1%	13%	34%	2%	7%	16%	12%

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

Prístup v boji s následkami krízy bol v prípade Poľska mierne odlišný minimalizovalo výdavky na vzdelávacie aktivity a zameralo sa na podporu udržania pracovných miest prostredníctvom stimulov zamestnávania. Táto kategória výdavkov narástla viac ako trojnásobne, zároveň došlo k výraznému nárastu objemu výdavkov na dávky v nezamestnanosti a podpory o viac ako 50%. Za zmienku stojí silná podpora tvorby pracovných príležitostí prostredníctvom podpory aktivít v kategórii impulzy k štartu, ktorej podiel je so skúmaných krajín podobný len v SR. Najvýraznejší prepád v objeme výdavkov počas boja s dopadmi krízy bol v Poľsku v kategórii vzdelávanie (takmer 90%). Po skončení krízového obdobia ostala štruktúra výdavkov takmer nezmenená, s výnimkou poklesu podielu dávok v nezamestnanosti a podpôr spolu s výdavkami na predčasné odchody do dôchodku. Zároveň narástol podiel výdavkov na podporované zamestnanie a rehabilitácie. Výdavky na vzdelávanie sa so štruktúry výdavkov na PTP takmer vytratili.

Tabuľka 17: Štruktúra výdavkov na PTP, Česko, stále ceny

	Služby na trhu práce	Vzdelávanie	Stimuly zamestnania	Podporované zamestnanie a rehabilitácie	Priama tvorba prac. miest	Impulzy k štartu	Dávky v nezamestnanosti a podpory	Predčasné odchody do dôchodku
2008	19%	4%	5%	12%	5%	1%	45%	-
2010-14	19%	3%	8%	16%	6%	1%	47%	-
Zmena objemu	-6%	161%	244%	36%	45%	22%	41%	-
2019	27%	1%	3%	30%	4%	0%	34%	-

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

V Českej republike napriek výrazným nárastom výdavkov na vzdelávanie (viac ako 160%) a stimuly zamestnania (viac ako dvojnásobné zvýšenie) v krízovom období bol pokles nezamestnanosti relatívne pozvoľný (viac ako 5 rokov). Pričom jedinou kategóriou, v prípade ktorej došlo k poklesu celkových výdavkov v porovnaní s predkrízovými úrovňami boli služby na trhu práce. Počas boja s dopadmi krízy pochopiteľne výrazne narástli (41%) aj výdavky na dávky a podpory v nezamestnanosti. Napriek takmer nezmenenému podielu výdavkov na tvorbu pracovných miest došlo k navýšeniu objemu výdavkov aj v tejto kategórii o takmer jednu polovicu. Po obnovení hospodárskeho rastu nastal v prípade Českej republiky obdobný vývoj ako v prípade Poľska keď pokles výdavkov na dávky v nezamestnanosti na jednej strane sa prejavil na náraste podielu výdavkov na podporované zamestnanie a rehabilitácie. Obdobne sa taktiež výdavky na vzdelávanie takmer vytratili.

Tabuľka 18: Štruktúra výdavkov na PTP, Slovensko, stále ceny

	Služby na trhu práce	Vzdelávanie	Stimuly zamestnania	Podporované zamestnanie a rehabilitácie	Priama tvorba prac. miest	Impulzy k štartu	Dávky v nezamestnanosti a podpory	Predčasné odchody do dôchodku
2008	16%	2%	2%	2%	8%	8%	15%	47%
2010-15	9%	1%	13%	6%	2%	6%	34%	29%
Zmena objemu	-45%	-66%	493%	172%	-75%	-26%	121%	-38%
2019	8%	4%	19%	7%	2%	2%	42%	17%

Zdroj: LMP database, Eurostat, DG EMPL.

Najpomalšie sa podarilo znížiť krízový nárast nezamestnanosti na jeho 1/3 u nás doma, pričom to celkovo trvalo až 6 rokov. Z hľadiska štruktúry výdavkov došlo v tomto období k významným pohybom v štruktúre výdavkov. Posilnili sa výdavky na stimuly zamestnania (takmer 5-násobné zvýšenie), podporované zamestnanie a rehabilitácie (takmer 2-násobné zvýšenie) a dávky v nezamestnanosti nárast o 121%. Naopak výraznejšie poklesli výdavky na vzdelávanie (o zhruba dve tretiny), priamu tvorbu pracovných miest (o približne tri štvrtiny) a výdavky na služby zamestnanosti o necelú polovicu. Štruktúra výdavkov na PTP Slovenska v roku 2019 sa v porovnaní s predkrízovým obdobím, ako aj obdobím boja s jej dopadmi výraznejšie nezmenila. Pozitívne možno vnímať nárast podielu vzdelávania na 4%, avšak v porovnaní s Nemeckom ide o pokračovanie výrazného zaostávania. Na druhej strane ide o najvyšší podiel výdavkov na túto kategóriu v regióne.

### 3.2 ZHODNOTENIE EFEKTIVITY DOMÁCIH AOTP

V ďalšom texte analyzujeme výdavky na aktívne opatrenia slovenského trhu práce pod gesciou Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny za obdobie rokov 2008-2020. Zameriame sa na štyri základné okruhy opatrení a v prípade dostupných informácií aj na zhodnotenie ich efektívnosti: opatrenia na podporu zamestnateľnosti, opatrenia na zvýšenie zamestnanosti,



opatrenia na udržanie zamestnanosti a projekty. Každá z týchto skupín opatrení má svoje nezastupiteľné miesto v celkovej štruktúre aktívnych politík trhu práce a predstavuje špecifický súbor činností na podporu vybraného aspektu alebo skupiny aktérov trhu práce. Preto budú v takomto duchu aj postupne vyhodnocované a budú slúžiť ako potenciálne príklady dobrej praxe pre iné skupiny aktérov trhu práce alebo činností AOTP.

Rovnako ako sa v priebehu skúmaného obdobia menili podmienky ekonomického vývoja dochádzalo aj k postupným zmenám v štruktúre výdavkov ako i nástrojov služieb zamestnanosti, resp. aktívnych opatrení trhu práce. Podobne ako v prípade vyššie uvedenej analýzy na základe údajov Eurostatu, aj podľa detailných údajov ÚPSVaR došlo po roku 2008 v časti AOTP na podporu zamestnateľnosti zameraných na vzdelávanie k pozitívnemu vývoju. Keď po počiatočnom prepade došlo v tejto oblasti prostredníctvom realizácie projektov REPAS(+) a KOMPAS+ k určitej renesancii. Jednou z hlavných príčin poklesu po roku 2009 bolo zavedenie povinnosti verejného obstarávania vzdelávacích aktivít na ktoré boli UoZ zaraďovaní odbornými poradcami. Najvyššie výdavky na tento typ aktívnych opatrení boli evidované v roku 2018 a to predovšetkým vďaka projektovým opatreniam. Na týchto projektových opatreniach po roku 2014 participovalo takmer 87 tisíc UoZ pri priemernej efektívite meranej umiestnením na trhu práce do 6 mesiacov po absolvovaní kurzu na úrovni 46,3 %.

Tabuľka 19: Výdavky na vzdelávanie v časti AOTP na podporu zamestnateľnosti<sup>26</sup>, mil. EUR

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Výdavky	3,7	5,8	3,0	0,2	0,9	0,4	2,5	7,4	6,8	8,7	18,1	5,0	5,4

Zdroj: ÚPSVaR.

<sup>26</sup> § 46 ods. 4, § 46-ods. 7, § 54 ods. 1 písm. d) REPAS, § 54 ods. 1 písm. d) REPAS+ a § 54 ods. 1 písm. d) KOMPAS+

Analyticky v porovnaní s neúčastníkmi opatrenia sa venoval efektívnosti participácie v kurzoch REPAS Štefánik (2021) a na údajoch za prvú polovicu roka 2015 odhadol pozitívny štatisticky významný efekt na úrovni zhruba 15% po 6 mesiacoch od absolvovania kurzu. Mierne nižšia efektívnosť bola odhadnutá aj pre účastníkov nástroja “Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie (§46)” v období roka 2014 – zhruba 8% v období 6 mesiacov od absolvovania kurzu a maximálne 10% po 10-11 mesiacoch.

Medzi príspevky zamerané na podporu zamestnateľnosti sú zaradené aj §52 a §52a (Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb, resp. Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby). Oba tieto príspevky prešli po roku 2008 výraznejšími zmenami, keď v roku prepuknutia veľkej hospodárskej krízy poklesli počty v prípade oboch týchto príspevkov o zhruba tri štvrtiny. Následne sa príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby držal zhruba na úrovni 4-6 tisíc podporených UoZ (s výnimkou rokov 2015 a 2016 a pandémie označeného roku 2020). Naopak v prípade príspevku na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb dochádzalo s výnimkou miernych oscilácií v rokoch 2010 a 2014-2016 k postupnému poklesu počtu podpôr.

Tabuľka 20: Počet aktivačných príspevkov

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
§ 52	166 630	36 459	53 481	22 542	18 844	17 386	26 200	24 156	18 545	12 094	8 080	7 206	3 191
§ 52a	16 599	3 981	4 130	5 794	5 254	3 681	6 460	12 941	9 441	4 951	5 486	4 840	1 242

Zdroj: ÚPSVaR.

Dôležité je konštatovať, že efektívnosť meraná umiestnením na trhu práce do 6 mesiacov po absolvovaní aktivačných prác bola v prípade dobrovoľníckej služby dlhodobo takmer 2,5-násobná (priemerne 37%, resp. 15%). Skoršia práca Harvan (2011) však za obdobie rokov 2006 až 2009 odhadla negatívny efekt na šancu zamestnať sa na otvorenom trhu práce po vykonávaní menších obecných prác na úrovni 6,3 p.b. v porovnaní s neúčastníkmi opatrenia. K podobným výsledkom sa dopracovala štúdia Štefánik a kol. (2014), v ktorej pri porovnaní

čistých efektov tohto opatrenia za rok 2011 dospeli autori štúdie k záveru, že po 6 mesiacoch od účasti na aktivačných prácach formou menších obecných služieb je pravdepodobnosť zamestnania o 1,2 p.b. nižšia ako v prípade neúčastníkov. Tento rozdiel sa s postupom času mierne zvyšuje. Zníženie počtu podporených prostredníctvom § 52 po prepuknutí hospodárskej krízy, možno s ohľadom na jeho relatívne nízku efektívnosť v porovnaní s alternatívnymi opatreniami vnímať pozitívne. Naopak čistý efekt aktivácie formou dobrovoľníckej služby (§52a) bol v Hidas a kol. (2016) na údajoch za roky 2013 a 2014 odhadnutý ako pozitívny na úrovni zhruba 15 p.b.

Z hľadiska podpory úspešného začleňovania absolventov na trhu práce predstavuje dôležitý prvok skladačky politiky trhu práce opatrenie § 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe. V prípade tohto príspevku možno konštatovať, klesajúci trend participácie počas obdobia po roku 2010. Tento vývoj možno čiastočne pripísať situácii na slovenskom trhu práce, keď počet absolventov nepokrýva ani nahradzovací dopyt (zjednodušene počet ľudí odchádzajúcich do dôchodku), čo výrazne napomáha ich rýchlejšiemu uplatneniu. Zároveň možno na základe vývoja umiestnenia sa na trhu práce do 6 mesiacov od ukončenia praxe konštatovať, že efektívnosť opatrenia bola za roky 2017-2019 na priemernej úrovni viac ako 66%. Za obdobie rokov 2011-2020 tento ukazovateľ dosahoval hodnotu mierne viac ako 50%.

Tabuľka 21: Počet účastníkov - Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
§ 51	7451	11764	21199	17 295	16 442	9 858	9 482	7 398	5 683	5 439	4 154	3 575	2 402

Zdroj: ÚPSVaR.

Efektívnosť tohto príspevku hodnotili aj viaceré štúdie, ktoré poukázali na jeho pozitívne dopady na pravdepodobnosť zamestnania sa. Štefánik a kol. (2016) identifikovali pozitívny efekt účasti na praxi na údajoch z rokov 2007 a 2008 na úrovni 2-6% po 6 mesiacoch. Avšak zároveň autori tejto štúdie poukázali štatisticky významný negatívny efekt na úroveň mzdy,



ktorá bola v prípade účastníkov po 6 mesiacoch na praxi o 30-60 EUR mesačne nižšia ako v prípade kontrolnej skupiny neúčastníkov. Nedávna štúdia Petráš (2021) odhadla na údajoch za roky 2016-2018 efekt opatrenia na zapojených UoZ v porovnaní s neúčastníkmi absolventskej praxe na úrovni 6 p.b. Pozitívne možno tiež vnímať zistenie, že participácia na opatrení neodrádza UoZ od hľadania si platenej práce, keď až 46% participantov prerušilo prax z dôvodu nástupu do zamestnania. Skoršia štúdia Hidas a kol. (2016) na údajoch za roky 2013 a 2014 odhadla pozitívny efekt praxe na zamestnanosť v sledovanom období na úrovni 11 p.b. Taktiež v práci Švábová a Kramárová (2021) bol odhadnutý pozitívny dopad absolventskej praxe na mladých UoZ a to na údajoch za rok 2016. Výsledky ukázali, že počas dvoch rokov nasledujúcich po praxi bol podiel UoZ ktorí si nenašli prácu o viac ako 4 p.b. nižší ako v prípade neúčastníkov.

Ďalšie opatrenia na podporu zamestnateľnosti detailne neskúmame z dôvodu ich nízkej finančnej náročnosti a limitovaných možností vplyvu sociálnych partnerov na ich implementáciu.

Ďalšou kategóriou sú opatrenia na zvýšenie zamestnanosti, ktorých primárnym cieľom je stimulovanie dopytovej strany trhu práce a to prostredníctvom podpory zamestnávateľov, ako aj uchádzačov o zamestnanie.

Ďalší nástroj na podporu mobility medzi štúdiom a zamestnaním predstavuje Príspevok na vytvorenie pracovného miesta v prvom platenom zamestnaní (§51a). Z hľadiska jeho konceptu ide o mierne odlišný spôsob podpory efektívneho prechodu medzi vzdelávaním a otvoreným trhom práce ako predstavuje vyššie analyzovaný Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§51), avšak cieľi na veľmi podobnú skupinu účastníkov trhu práce. Podľa účastníkov prieskumu, ktorého výsledky sú detailnejšie analyzované v nasledujúcej kapitole ide o 6. najčastejšie riešené opatrenia na zasadnutiach výboru pre otázky zamestnanosti. Tento nástroj možno zaradiť medzi relatívne nové spomedzi všetkých nástrojov AOTP, a prvý

UoZ boli jeho prostredníctvom podporení až v roku 2015 a v ostatných troch rokoch počtu vytvorených PM priebežne klesajú.

Tabuľka 22: Počet podporených pracovných miest - Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51a)

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
§ 51a	3 315	3 086	1 986	492	348	284

Zdroj: ÚPSVaR.

Z hľadiska podielu umiestnenia sa na trhu práce po 6 mesiacoch od ukončenia podpory prostredníctvom príspevku podľa §51a dosiahol tento indikátor priemernú hodnotu za roky 2017-2020 na úrovni 64 %. V rovnakom období bola v prípade absolventskej praxe hodnota tohto indikátora 72 %. S ohľadom na podobnosť miery umiestnenia účastníkov na trhu práce medzi spomenutými opatrenia možno očakávať aj podobné čisté efekty, ale keďže sa jedná o relatívne novšie opatrenie s nižším pokrytím tak detailnejšia analýza v dostupných štúdiách absentuje.

Prvý nástroj z tejto kategórie predstavuje príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49) , ktorého využívanie (obľuba) však v čase postupne klesá. Zatiaľ čo, v období hospodárskej krízy z roku 2008 bolo každoročne podporených viac ako 10 tisíc UoZ, od roku 2012 toto číslo viac-menej kontinuálne klesá. Najvýraznejší prepád nastal v roku 2020 keď aj v dôsledku prepuknutia pandémie a s ňou spojenými obmedzeniami a neistotou využilo tento príspevok len 136 UoZ. Výraznejší pokles po roku 2013 možno pripísať aj úprave povinnosti trvania prevádzky z 2 na 3 roky platnej od mája 2013. Zhodnotenie tohto nástroja z hľadiska jeho efektivity je relatívne komplikované. Pozitívne možno hodnotiť, fakt že podporený uchádzač je motivovaný k pôsobeniu na otvorenom trhu práce.

Tabuľka 23: Počet podporených UoZ - príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49)

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
§ 49	12096	12870	15033	12271	8690	4897	2715	2656	1951	2667	2123	1561	136

Zdroj: ÚPSVaR.

Z dostupných údajov za roky 2017-2020 možno taktiež pozitívne vyhodnotiť veľmi nízky podiel podporených UoZ (5,2%), ktorí sa vrátili do evidencie do 6 mesiacov od začiatku vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Menej pozitívne však vyznieva hodnotenie efektivity realizované v práci Hidas a kol. (2016) v ktorej sa konštatuje, že podiel pokračujúcich živností v prvom mesiaci po skončení povinného obdobia prevádzkovania je na úrovni 48% a s postupom času mierne klesá k 40%.

Podľa výsledkov prieskumu medzi členmi výboru pre otázky zamestnanosti vyplynulo, že najčastejšie riešeným opatrením z AOTP je § 50j - Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti. Tento nástroj predstavuje podľa Hidas a kol. (2016) spôsob dotovania ceny práce u verejných zamestnávateľov pre veľmi špecifické skupiny (nízko-kvalifikovaných, dlhodobo nezamestnaných, či UoZ nad 50 rokov). Výsledky tejto štúdie však zároveň naznačujú že i napriek veľmi problematickej skladbe podporených UoZ bola v rokoch 2013 a 2014 šanca byť zamestnaný o 9 p.b. vyššia ako u nepodporených UoZ. Je treba podotknúť, že s ohľadom na špecifickosť podporovaných skupín UoZ v prípade tohto opatrenia je čiastočným cieľom aj udržanie pracovných návykov a zabránenie odchodu do mimo trhu práce. V neposlednom rade je tiež potrebné podotknúť, že šanca zamestnať po zaradení do tohto nástroja sa zvýši z 1:5 na 1:3, teda o viac ako polovicu.

Tabuľka 24: Počet podporených pracovných miest - Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50j)<sup>27</sup>

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
§ 50j	158	10 420	5 499	4 902	3 999	3 103	2 087	3 614	3 788	3 412	633

Zdroj: ÚPSVaR.

<sup>27</sup> Do 30. 04. 2013 bol cez tento § zákona o službách zamestnanosti vyplácaný Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie.



Analýza nesúladu na slovenskom trhu práce v prvej kapitole s ohľadom na vypuklosť geografického nesúladu v prípade niektorých kategórií UoZ poukázala na potrebu podporu priestorovej mobility pracovnej sily. Špecificky sa na tento okruh podpory zameriavajú opatrenia podľa § 53, § 53a, § 53b a § 53c. Ako je však vidieť v tabuľke 25 počty podporených prostredníctvom týchto príspevkov sú relatívne nízke a aj s ohľadom na závery dostupných štúdií (napr. Karasová - Štefánik (2015), Mazúrová, Kollára a Nedelová (2018)) o pozitívnych efektoch podpory mobility pracovnej sily, aby legislatíva smerovala k výraznejšej geografickej synchronizácii dopytu a ponuky na trhu práce. Zároveň je potrebné okrem podpory pracovnej sily realizovať aj opatrenia hospodárskej politiky, ktoré prispievajú k efektívnejšej synchronizácii prostredníctvom stimulovania tvorby pracovných miest bližšie k dostupnej pracovnej sile. Čo má potenciál sekundárne prispieť aj k znižovaniu regionálnych rozdielov.

Tabuľka 25: Počet schválených príspevkov<sup>28</sup>

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Príspevok na dochádzku za prácou (§53)	12311	16052	28909	17778	16136	12776	7059	5824	4911	5 252	12792	18434	10974
Príspevok na podporu mobility za prácou (§53a)	6	42	47	61	66	66	38	46	1017	840	622	452	223
Príspevok na dopravu do zamestnania (§53b)					0	0	0	170	183	88	135		
Príspevok na presťahovanie za prácou (§53c)											121	220	126

Zdroj: ÚPSVaR.

<sup>28</sup> V prípade §53b sú uvedené počty zamestnávateľov prijímajúcich príspevok.

Poslednou analyzovanou oblasťou je oblasť podpory zamestnávania zdravotne znevýhodnených (resp. postihnutých). V posledných rokoch je prostredníctvom analyzovaných opatrení uvedených v tabuľke 26 podporovaných zhruba 10 tisíc pracovných miest. Podpora zamestnávania zdravotne postihnutých predstavuje dôležitú súčasť nie len politik trhu práce ale je úzko prepojená aj so sociálnou politikou. Prostredníctvom podpory zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím sa prispieva k boju s ich vysokou závislosťou na sociálnych dávkach, a vyššiemu riziku chudoby. Podľa záverov štúdie Eichhorst a kol. (2010) by zdravotné postihnutie malo byť posudzované s primárnym zameraním sa na zvyškovú, resp. čiastočnú pracovnú schopnosť než naopak pracovnú neschopnosť. Zároveň Autori tejto štúdie zdôrazňujú ako jednoznačnú potrebu cielenia podpory na schopnosť nezávislého života pre ľudí so zdravotným postihnutím. Pozitívne preto možno vnímať rozvoj v tejto oblasti v podobe zavedenia nasledovných príspevkov: Vyrovnávacie príspevky integračnému podniku (§53g) a Príspevok integračnému podniku (§53f), ako aj podporu prostredníctvom Príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§60).

Tabuľka 26: Počty podporených ZP

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Príspevok integračnému podniku (§53f)												3	1
Vyrovňavacie príspevky integračnému podniku (§53g)											12	333	1654
Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (§56a)	189	297	316	305	453	232	31	29	28	21	22	32	24
Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§59)	159	275	338	369	601	764	770	831	990	1077	1128	1253	1229
Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§60)	6592	12668	17844	5222	6013	6809	9728	9808	9723	9763	9433	9480	8814

Zdroj: ÚPSVaR.

Zaujímavý pohľad poskytuje porovnanie nákladov na realizáciu niektorých vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce a nákladov nezamestnanosti, ktoré sme odhadli v kapitole 2. Pri tomto porovnaní sme sa zamerali na nástroje, ktoré boli respondentmi dotazníkového prieskumu realizovaného medzi členmi Výboru pre otázky zamestnanosti, ako tie ktoré sú najčastejšie predmetom riešenia na výbore. Pre rok 2020 boli náklady na



jedného nezamestnaného so základným vzdelaním odhadnuté v rozmedzí 932 – 1306 EUR a pre nezamestnaného s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa<sup>29</sup> v rozpätí 1557-1906 EUR.

Tabuľka 27: Výdavky na vybrané opatrenia v roku 2020

		Priemerné mesačné výdavky <sup>30</sup>	Efektívne výdavky (zamestnaní do 6m)
§ 50j	Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti	1 449	5 571
§ 49	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	888	1 849
§ 50	Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ	707	-
§ 52a	Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby	378	575
§ 54 ods. 1 písm. d)	REPAS+	859	1 961
§ 54 ods. 1 písm. d)	KOMPAS+	992	2 097

Zdroj: ÚPSVaR.

Ako je vidieť z tabuľky 20 výdavky na vybrané nástroje aktívnej politiky trhu boli porovnateľné s odhadnutými nákladmi nezamestnanosti. Po ich korekcii s ohľadom na mieru uplatnenia účastníkov na trhu práce do 6 mesiacov od participácie na opatrení sa ich hodnoty značne narastú, avšak len v prípade opatrenia podľa §50j sú výrazne mimo priemerných nákladov štátu spojených s nezamestnanou osobou. Tu však treba pripomenúť špecifické zloženie participantov zo skupín znevýhodnených UoZ v prípade ktorých je ich efektívne začlenenie výraznejšie limitované.

<sup>29</sup> Náklady nezamestnanosti podľa ostatných skúmaných dimenzií boli odhadnuté na porovnateľnej úrovni.

<sup>30</sup> V prípade REPAS+ a KOMPAS+ ide o výdavky na jeden rekvalifikačný, resp. kompetenčný kurz.

#### 4 POHĽAD NA FUNGOVANIE VÝBORU PRE OTÁZKY ZAMESTNANOSTI

Problematika zamestnanosti v poslednom období predstavuje vysoko aktuálnu tému. Má vplyv na život každého z nás a zahŕňa široké spektrum aktivít a oblastí zameraných predovšetkým na riešenie nerovnováhy na trhu práce, t. j. na tvorbu rovnocenných podmienok, ďalej na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti, na podporu tvorby a udržania pracovných miest a v neposlednom rade, obzvlášť dôležité je v období koronavírusu COVID-19 je zmiernenie ekonomických dopadov na zamestnanosť.

Na riešenie zásadných otázok zamestnanosti a na schvaľovanie použitia aktívnych opatrení trhu práce (ďalej len AOTP) zriaďuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny **výbor pre otázky zamestnanosti** (ďalej aj „VpOZ“). Členmi výboru sú zástupcovia úradov práce, samosprávneho kraja, miest a obcí, zamestnávateľov a odborových organizácií pôsobiach v územnom obvode úradu.

Okrem úloh patriacich do pôsobnosti VpOZ je potrebné poznať aj prístup ich členov k problematike zamestnanosti a k prijímaným aktívnym opatreniam a taktiež ich postoje týkajúce sa efektivity fungovania VpOZ. S cieľom získavania aktuálneho prehľadu o fungovaní VpOZ, v rámci národného projektu **Podpora kvality sociálneho dialógu** bol realizovaný dotazníkový prieskum, ktorý prebiehal v januári 2022. Za účelom zabezpečenia kvalitných údajov, v rámci prieskumu **boli oslovení všetci členovia VpOZ** (bolo zapojených 503 členov). **Informácie v prieskume poskytlo po očistení 296 členov VpOZ, návratnosť prieskumu dosiahla teda 58,8 %.**

Oslovovanie členov VpOZ, ako aj samotný zber údajov prebiehal elektronicky, členovia VpOZ boli oslovení e-mailom, mali k dispozícii pokyny k vyplňovaniu dotazníka, vrátane odkazu na

online dotazník. Metodická podpora pre respondentov taktiež prebiehala elektronickou formou, prostredníctvom e-mailovej a telefonickkej komunikácie.

Dotazník pozostával zo štyroch modulov. Prvý modul obsahoval identifikačné údaje o respondentovi a keďže sa jednalo o anonymný prieskum, neobsahoval zber osobných údajov respondentov. V module respondenti mali zadať názov príslušného úradu práce, pri ktorom pôsobia, ďalej poskytli informácie o inštitúcii, ktorá ich nominovala do VpOZ a o počte funkčných období členstva vo VpOZ. Druhý modul bol zameraný na spôsob a kvalitu spolupráce členov v jednotlivých VpOZ. Obsahoval otázky týkajúce sa aktivít, uznávaniaschopnosti VpOZ, ale aj periodicity, programu, rozhodnutí a záverov zasadnutí výboru. V tomto module sa zisťoval aj vplyv pandémie koronavírusu COVID-19 na fungovanie výboru. Tretí modul bol orientovaný na samotnú prácu výboru. Členovia výboru mali možnosť hodnotiť prospešnosť fungovania VpOZ a taktiež mohli uviesť odporúčania k efektívnejšiemu fungovaniu výboru a navrhnúť oblasť, ktorú by mal VpOZ riešiť. Štvrtý modul zahŕňal otázky súvisiace s riešenými opatreniami na zasadnutiach VpOZ, konkrétne dôvody neposkytnutia príspevkov, hlavné účely príspevkov, informácie o počte žiadostí o príspevky a počte neschválených žiadostí. Dotazník je dostupný v prílohe č. 1.

#### 4.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ZBERU

Za účelom získania relevantných poznatkov, názorov a skúseností zástupcov KOZ SR ako i ostatných členov Výboru pre otázky zamestnanosti bol dotazník prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny zaslaný na všetky úrady práce.

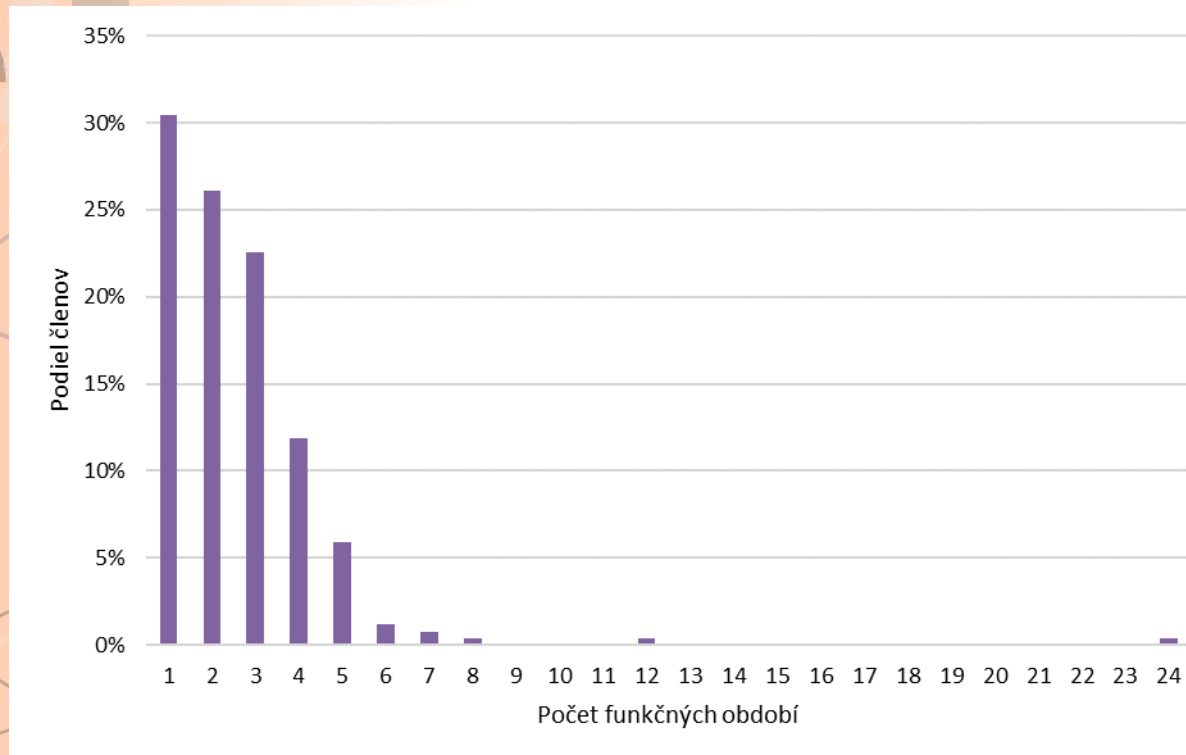
Takmer tretina respondentov v dotazníku uviedla, že vo Výbore pre otázky zamestnanosti (ďalej aj „Výbor“) im momentálne plynie prvé funkčné obdobie. Druhýkrát vo Výbore pôsobí približne 28 % členov a pätina členov uviedla dobu pôsobnosti vo Výbore tretie funkčné obdobie. Zvyšní respondenti už pôsobia vo Výbore viac ako tretíkrát. Na Západnom



a Východnom Slovensku je polovica respondentov vo Výbore 1 – 2 funkčné obdobia, na Strednom Slovensku ide až o dve tretiny respondentov v prvom, resp. druhom období.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Graf 17: Počet funkčných období členstva vo Výbore pre otázky zamestnanosti

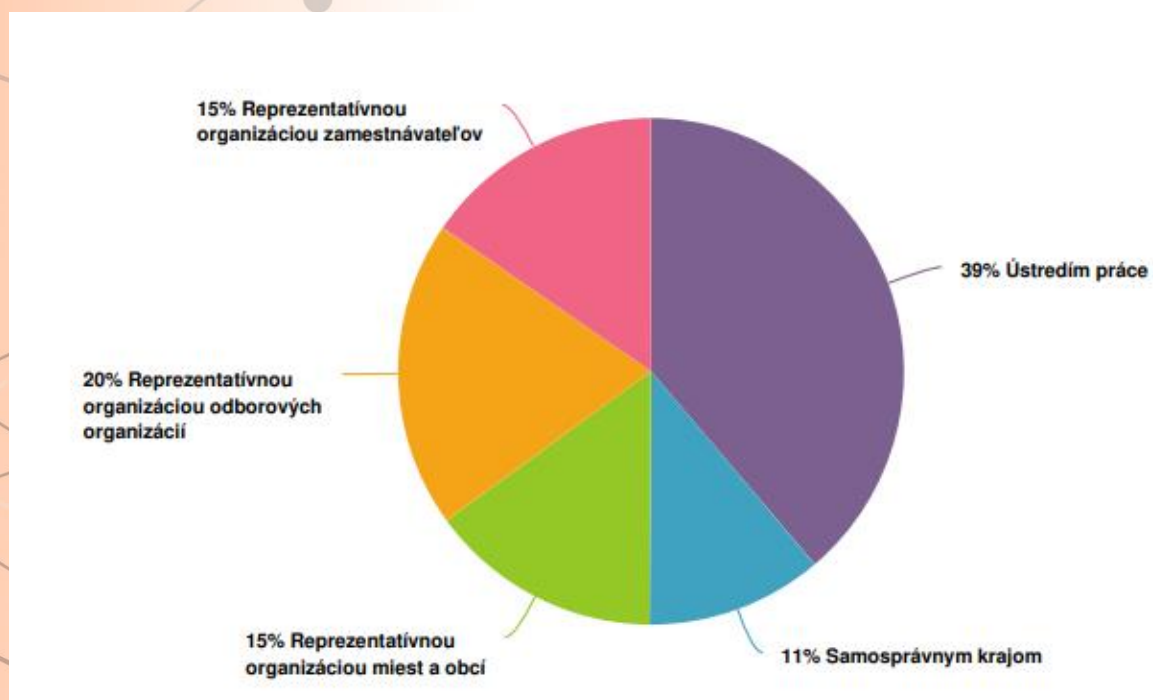


Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Okrem počtu funkčných období je dôležité poznať aj štruktúru respondentov, resp. členov Výboru. Dotazník bol síce anonymný, avšak obsahoval otázku týkajúcu sa inštitúcie, ktorá člena do Výboru nominovala. Respondenti Výboru, v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, mohli byť nominovaní: Reprezentatívnou organizáciou miest a obcí, Reprezentatívnou organizáciou odborových organizácií, Reprezentatívnou organizáciou zamestnávateľov, Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny či Samosprávnym krajom. Podiel jednotlivých členov vo Výbore by mal byť relatívne vyrovnaný, kde každá inštitúcia nominuje rovnaký počet členov s výnimkou Ústredia práce, ktorý okrem členov nominuje aj predsedu Výboru. Do dotazníka sa zapojilo najviac respondentov nominovaných Ústredím práce, a to 39 %. Päťina respondentov bola

do Výboru nominovaná reprezentatívnou organizáciou odborových organizácií. Z kompletne vyplnených dotazníkov mali 15 %-né zastúpenie členovia nominovaní reprezentatívnou organizáciou zamestnávateľov a rovnaký podiel mali aj zástupcovia reprezentatívnej organizácie miest a obcí. Zvyšní respondenti boli do Výboru nominovaní samosprávnym krajom.

Graf 18: Kto Vás nominoval do Výboru pre otázky zamestnanosti?



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

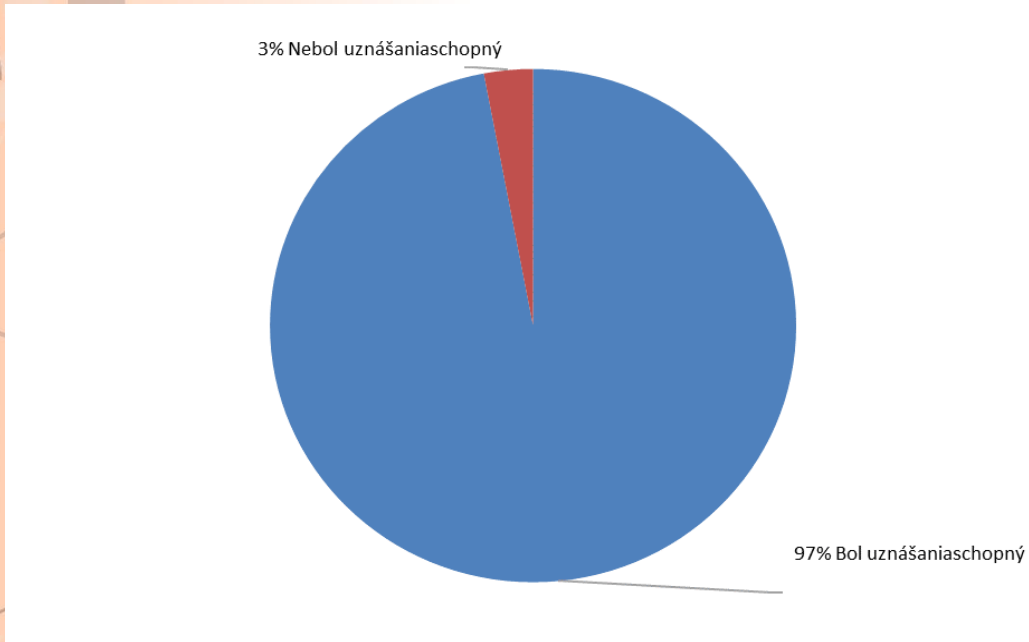
Výbory pre otázky zamestnanosti v jednotlivých regiónoch najčastejšie na svojich zasadnutiach riešia posudzovanie žiadostí o poskytnutie príspevkov, ktoré sa na zasadnutiach prerokúvajú viac ako dve tretiny času zasadnutia, pričom na Východnom Slovensku ide až o 74 % času zasadnutia. O niečo menej ako 66 % to bolo na Západnom Slovensku. Otázky pre zlepšenie zamestnanosti v regióne sa na zasadnutiach riešia menej ako pätinu času, najviac na Západnom Slovensku, následne na Strednom a Východnom Slovensku. Zhruba 13 % času



na zasadnutiach sa preberajú Analýzy a prognózy vývoja na trhu práce a zvyšok času je určený iným ad hoc problematikám už bez výraznejších regionálnych rozdielov. Na *Západnom Slovensku* sa najčastejšie riešia povolenia na sezónne zamestnávanie príslušníkov tretích krajín, hromadné prepúšťanie, informácie o významných zamestnávateľoch v regióne, či nedostatkové profesie. Na *Strednom Slovensku* ide zas o informácie vyplývajúce z podnetov a pripomienok (napr. pripomienka prečo Úrady práce neaktualizujú v CRZ poskytnuté príspevky v rámci projektu "Prvá pomoc". Dohody sú zverejnené bez súm, ktoré sa poskytli. Následne sa na Výbore preberá aj situácia na trhu práce, udeľovanie povolení na zamestnanie občanom tretích krajín, informácie o realizácii národných projektov, opatrenia AOTP (nedostatočná alokácia finančných prostriedkov na podporu AOTP), AOTP na ktoré je právny nárok a nepodliehajú schvaľovaniu vo Výbore, projekt „Prvá pomoc“, iné aktuálne informácie v regióne. Na *Východe Slovenska* sa ako ďalšia agenda na Výbore preberá najmä hromadné prepúšťanie, nástroje AOTP, návrhy na zlepšenie a hlavne zníženie počtu nezamestnaných v príslušnom okrese.

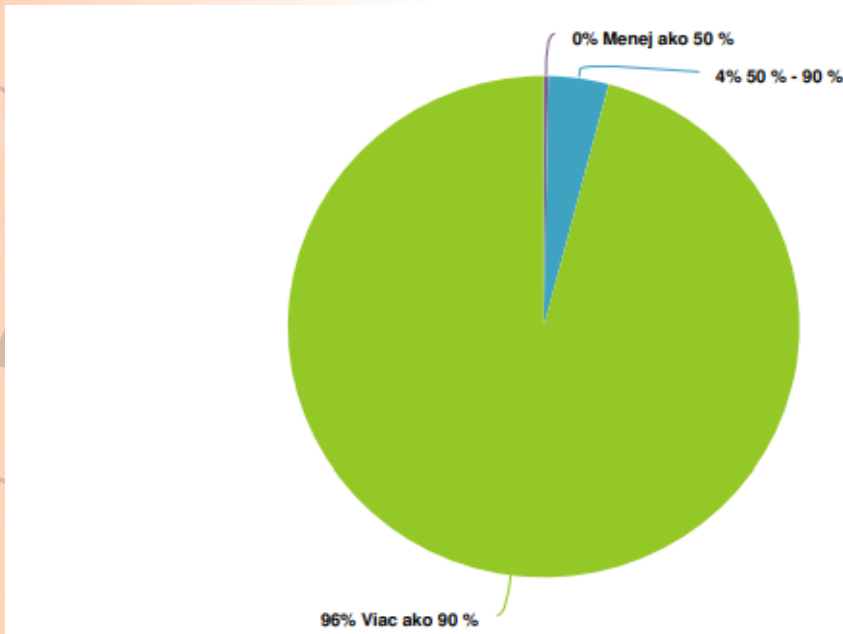
V 97 % prípadov konania Výboru je tento vždy uznášaniaschopný. V prípade, že nebol uznášaniaschopný, tak polovica respondentov uviedla, že za posledný rok to bolo len jedenkrát. Tretina respondentov, ktorá uviedla že Výbor nebol uznášaniaschopný, označila že sa tak stalo 2x za posledných 12 mesiacov. Išlo však o veľmi nízky počet odpovedí.

Graf 19: Koľkokrát za posledný rok bol Výbor uznášaniaschopný?



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Graf 20: Stanovený program sa dodržiava na:



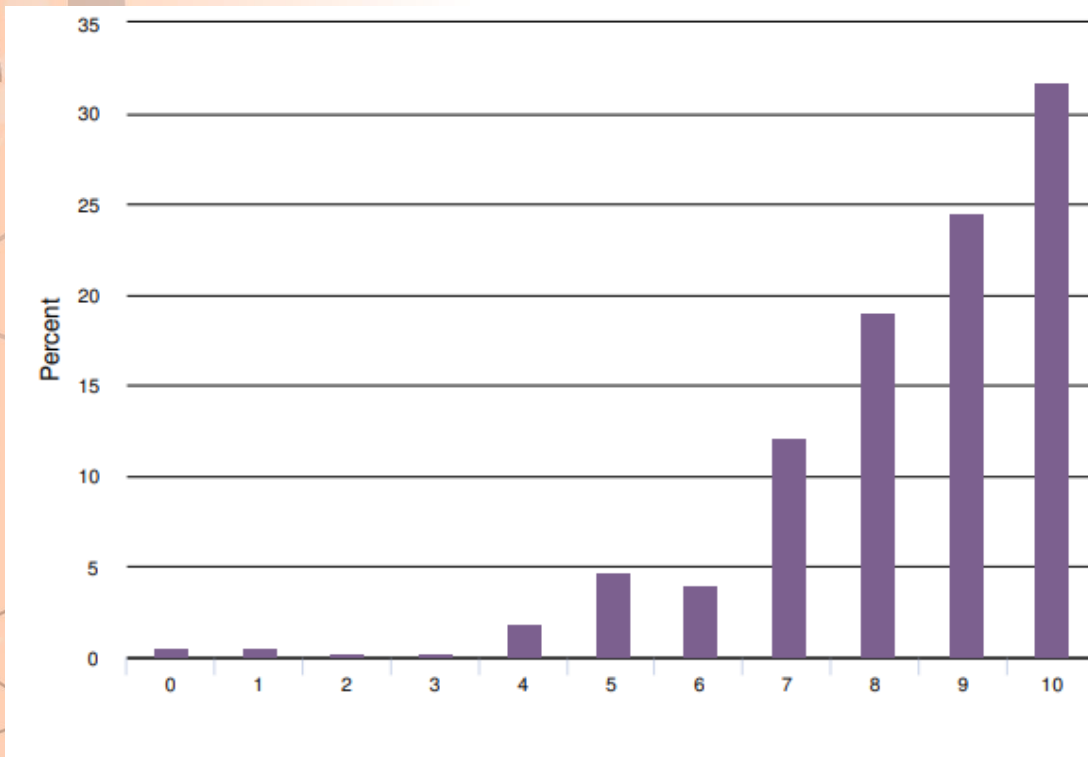
Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

S ohľadom na uznávaniaschopnosť sa v dotazníku zisťovala aj súhra postojov a názorov jednotlivých členov Výboru k prerokúvaným bodom programu. Odpovede respondentov indikujú, že vo viac ako dvoch tretinách sa rozhodnutia prijímajú jednohlasne a v 31 % prerokovávaných bodov ide o prijatie nadpolovičnou väčšinou. Na otázku: Stáva sa, že v prípade diametrálne odlišných názorov členov výboru nie je možné prijať záver prerokovávaného bodu? Uviedlo až 95 % členov Výboru, že nie. Názorové problémy pri prijímaní záverov sú teda minoritné a fungovanie Výboru nezrovnalosťou názorov nie je ohrozené. Neočakávaným faktorom, ktorý má aspoň čiastočný vplyv na fungovanie Výboru je pandémia COVID-19, čo potvrdilo aj 54 % respondentov. Ako najčastejší vplyv pandémie respondenti uviedli, že schvaľovanie prebieha online, resp. per rollam a stretnutia prebiehajú online, pričom to členovia uviedli ako negatívum. Napriek tejto skutočnosti sa frekvencia konania zasadnutí príliš nemenila. Viac ako 40 % členov Výboru uviedlo, že zasadnutia sa konajú 2x mesačne. O niečo menej uviedlo, že zasadajú 1x mesačne.



Členovia Výboru pre otázky zamestnanosti považujú fungovanie Výboru v regióne za viac prospešné ako neprospešné. Viac ako polovica respondentov prospešnosť Výboru ohodnotila na škále 9 – 10, čo predstavuje hornú časť spektra možných odpovedí. Na Východnom Slovensku členovia Výboru zapojení do dotazníka prospešnosť ohodnotili v priemere na 8,7 bodov z 10. Na Západnom Slovensku je vnímanie prospešnosti Výboru podľa respondentov v priemere na 8,3 bodov z 10 a na Strednom je podľa odpovedí na otázky dotazníka považovali za prospešný na 8 bodov z 10. Približne desatina respondentov vníma prospešnosť Výboru vo svojom regióne ohodnotením na škále do 6, čo by sa dalo označiť ako priemerná až podpriemerná prospešnosť. Väčšina si však myslí, že fungovanie Výboru v ich regióne má význam a výrazne pomáha v otázkach zamestnanosti, teda účel ich fungovania korešponduje s požiadavkami a zameraním pri vzniku Výboru.

Graf 21: Ako hodnotíte prospešnosť fungovania výboru pre zamestnanosť vo vašom regióne?



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Každý Výbor môže zároveň navrhovať a dávať podnety k tvorbe politiky zamestnanosti. Z odpovedí v dotazníku vyplynulo, že členom Výboru však chýba spätná väzba, či vôbec a ako boli ich podnety do tvorby politiky premietnuté - až 63 % členov nedisponuje takouto informáciou. Štvrtina respondentov uviedla, že ich podnety boli pri tvorbe politiky zohľadnené. Podľa zvyšných respondentov závery a odporúčania ich Výboru pri tvorbe politiky trhu práce zohľadnené neboli. Ak nejaké podnety pri tvorbe politiky zamestnanosti zohľadnené boli, najčastejšie šlo o možnosti podpory zamestnanosti, zameranie sa na podporu SZČO, mladých osôb, mamičiek po skončení rodičovskej dovolenky, či absolventov škôl, oslovovanie zamestnávateľov na možnosti vytvárania pracovných miest s podporou príspevkov z úradu práce. Zároveň sa členovia mohli vyjadriť k tomu, či existuje nejaká

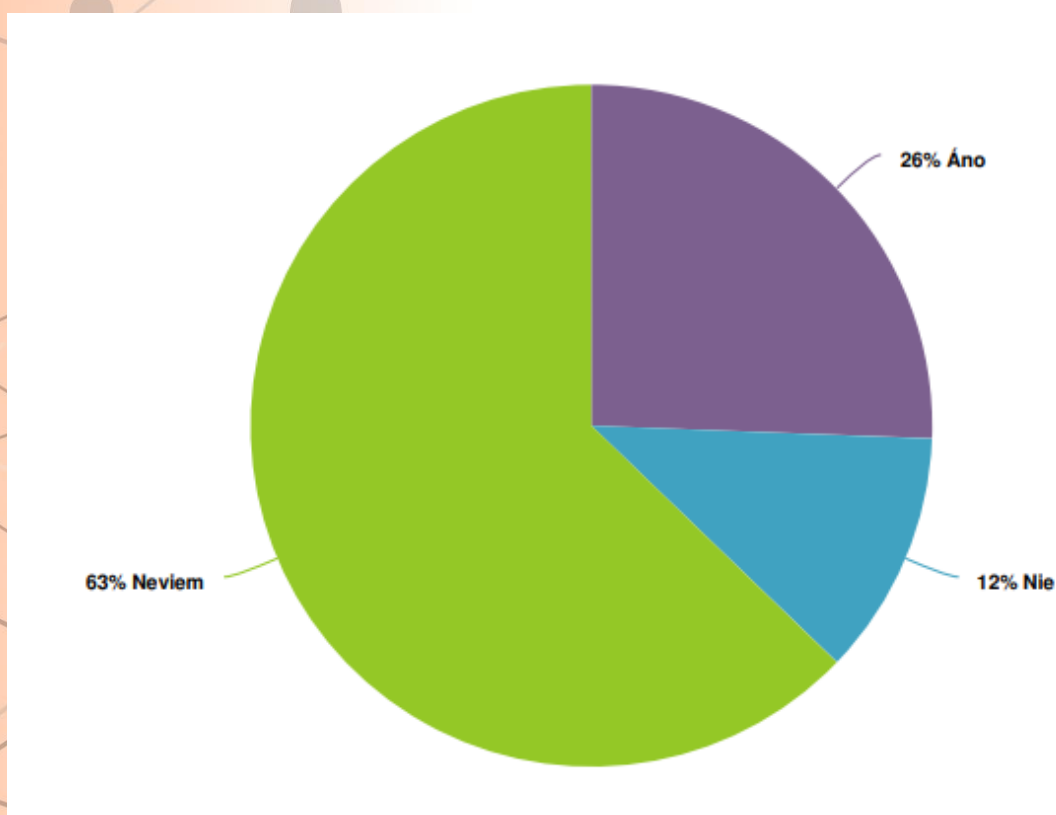
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

oblasť, ktorú by VpOZ mal riešiť a aktuálne sa jej nevenuje. V tejto otvorenej otázke sa nachádzali oblasti ako potreby trhu práce smerom do školstva, oblasť poľnohospodárstva, rekvalifikácia nezamestnaných vo väzbe na potreby zamestnávateľov, spätná väzba výsledkov úspešnosti jednotlivých projektov, otázka marginalizovaných rómskych skupín, kontakt s najväčšími zamestnávateľmi, posudzovanie žiadostí v projekte Investičná pomoc pre sociálne podniky - nenávratná zložka. S touto otázkou úzko súvisí aj ďalšia otázka týkajúca sa odporúčaní členov k efektívnejšiemu fungovaniu výboru. Ak nejaké odporúčanie respondenti poskytli, tak na *Západnom Slovensku* šlo o preplatenie nákladov členom výboru za cestovanie na Výbor, zníženie administratívnej záťaže ohľadom agendy Výboru a zvýšenie finančných zdrojov na jednotlivé projekty. Na *Strednom Slovensku* by členovia Výboru zasa zlepšili prepojenie medzi regiónmi a centrálnym riadením, znížili byrokraciu vo forme nadbytočného vypisovania hodnotiacich hárkov (stačilo by väčšinové hlasovanie prítomných členov výboru), menej papierov a riadne vzdelávanie v technickej oblasti - systém na výboroch je predpotopný. Členovia by častejšie dávali odporúčania z terénu centrálnym orgánom o možnosti zlepšenia fungovania trhu práce. Pokiaľ budú stanovené dotácie bez ich previazanosti na reálny základ regionálnych požiadaviek trhu práce, tak výbor iba formálne rieši svoju činnosť. Zároveň by uvítali odmenu za prácu externých členov výborov vzhľadom na nutnosť naštudovania podkladov, analýz, prípravu a spracovanie vlastných pripomienok, analýz, podnetov, naštudovanie legislatívy, interných usmernení a pod., čo sa robí na úkor osobného voľna. Pri schvaľovaní žiadostí musí Výbor vychádzať okrem iného z prideleného objemu finančných prostriedkov na dané opatrenie, ak by mal možnosť rozhodovať o financiách všeobecne, bolo by to prospešnejšie pre región. Respondenti na *Východnom Slovensku* by rovnako chceli elimináciu administrácie s dôrazom na ekonomickú záťaž úradu v podobe zníženia tlačенých formulárov a ich následné podpisovanie. Uvítali by realizovanie analýz, ktoré by vyhodnotili čo prinieslo vytvorené miesto zamestnávateľovi, samospráve a aj samotnému zamestnancovi. Ďalej by členovia ocenili, aby závery, ktoré na Výbore prijímú



boli platné, výbor by podľa jedného z respondentov nemal podrobne hodnotiť každú žiadosť, skôr by mal schvaľovať objem finančných zdrojov na jednotlivé nástroje. Ďalej by sa radi venovali schvaľovaniu priorít, formám a metódam ich aplikácie v praxi, následnému zhodnoteniu aplikácie v praxi a prijímaniu odporúčaní a úloh pre prácu úradu. Najčastejšie sa však vyskytovala požiadavka na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, aby viac komunikovali s Výbormi, prípadne realizovali pracovné stretnutia a porady s členmi Výborov.

Graf 22: Boli podnety Vášho výboru zohľadnené pri tvorbe politiky zamestnanosti?

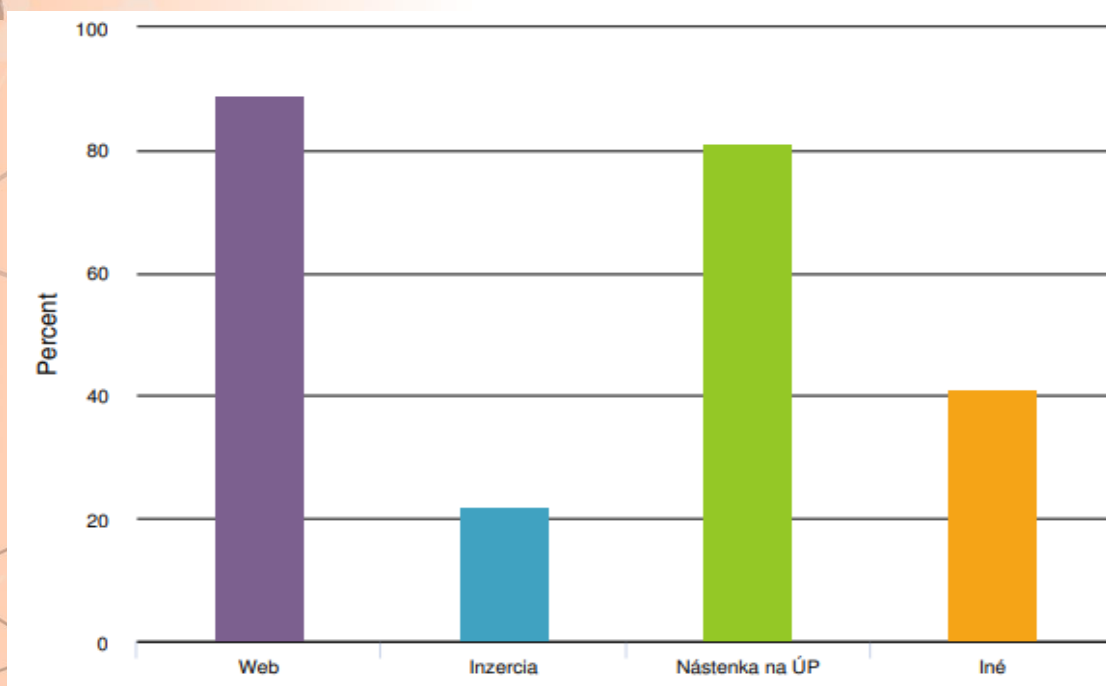


Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Žiadatelia o príspevky, ktoré Výbor schvaľuje, sa najčastejšie o možnosti žiadať príspevky dozvedajú z internetu, nasleduje nástenka na úradoch práce. Okrem týchto možností sa

jedná aj o inzerciu, či iné doplnkové možnosti, ako napríklad priamo od pracovníkov úradu práce osobne alebo e-mailom, na stretnutiach starostov, či primátorov.

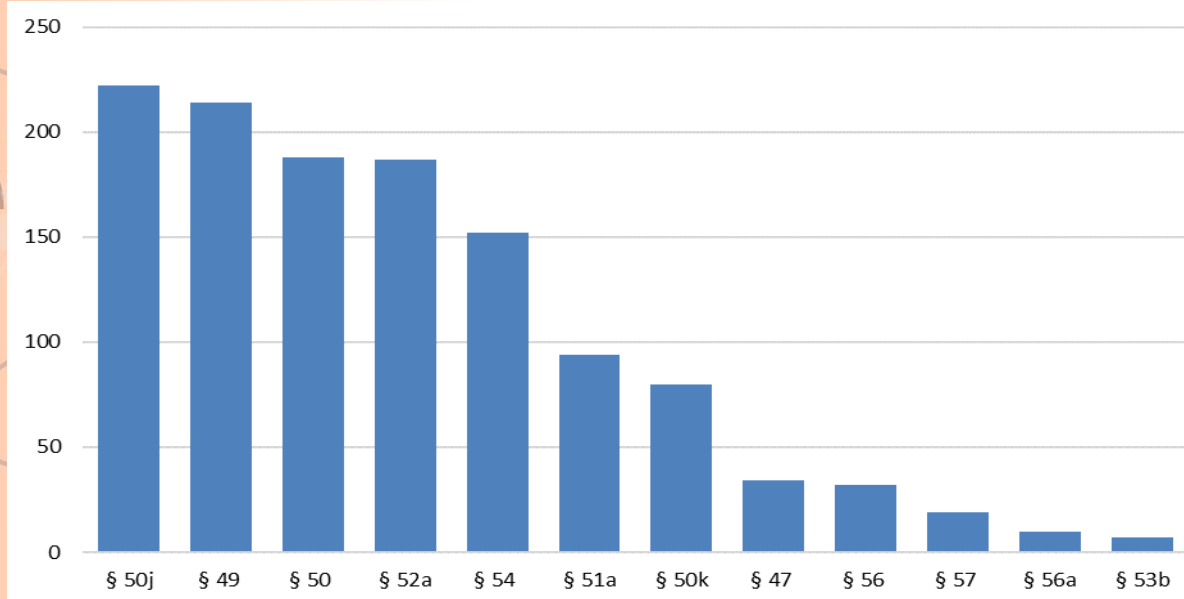
Graf 23: Ako sa žiadatelia o poskytnutie príspevku dozvedajú o tejto možnosti?



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Graf 24: Počet respondentov, ktorí vybrali najčastejšie riešené opatrenia

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Najčastejšie prerokovávaným opatrením je § 50j Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti, ktoré označilo až 80 % respondentov.

Respondenti mali možnosť určiť mieru dôležitosti **pre jednotlivé účely** tohto opatrenia a z výsledkov je zrejmé, že:

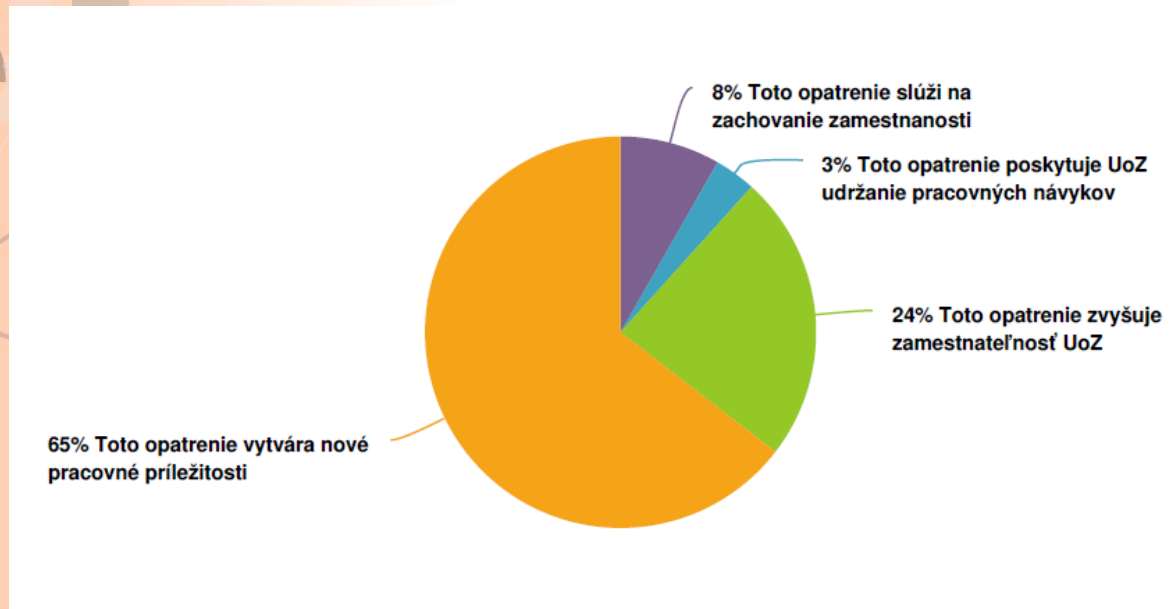
- toto opatrenie podľa 44 % respondentov čiastočne prispieva k zníženiu nezamestnanosti,
- viac ako 43% respondentov si myslí, že čiastočne prispieva aj k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti,
- takmer 43 % označilo, že toto opatrenie významne plní významný účel aj v oblasti udržania pracovných miest a
- viac ako tretina respondentov definovala, že toto opatrenie prispieva aj k odbornej pomoci v podobe vzdelávania.



Druhým najčastejšie riešeným opatrením je podľa 77 % respondentov § 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť. Takmer dve tretiny respondentov, ktorí označili toto opatrenie (65 %) tvrdí, že toto opatrenie vytvára nové pracovné príležitosti a takmer štvrtina (24 %) tvrdí, že toto opatrenie zvyšuje zamestnateľnosť UoZ.

Z regionálneho hľadiska je toto opatrenie najčastejšie riešené na západnom Slovensku, kde ho zvolilo 38 % respondentov. Dve tretiny respondentov, ktorí toto opatrenie označili za jedno z najčastejšie riešených pochádzalo z iných ako odborových organizácií.

Graf 25: Hlavný účel príspevku § 49 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

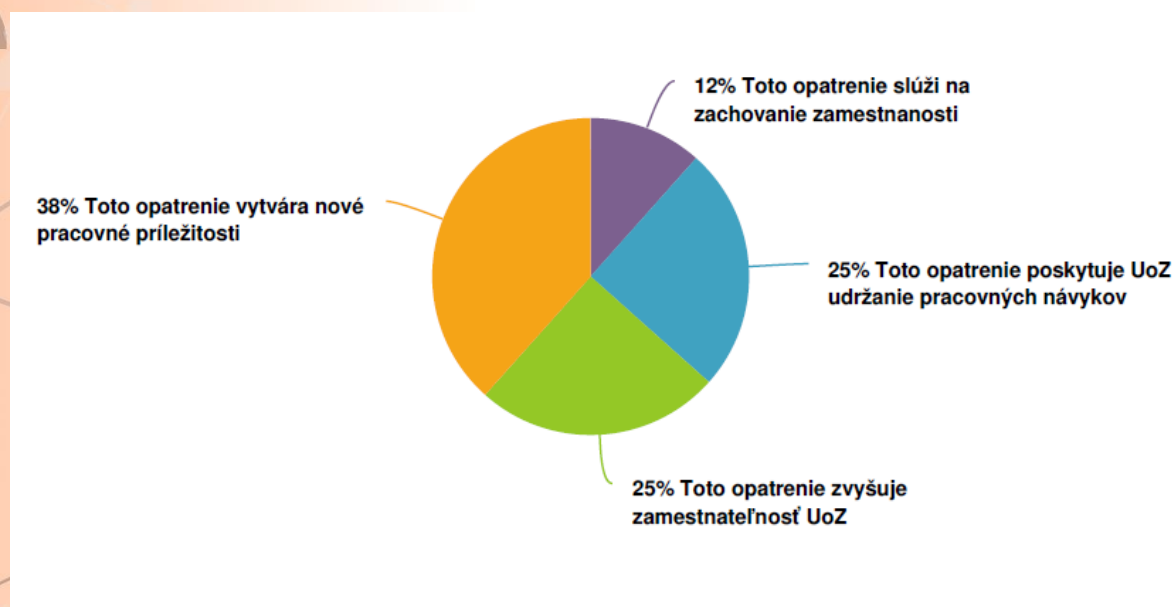


Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Tretím najčastejšie riešeným opatrením je podľa respondentov § 50 Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. 38% respondentov si myslí, že hlavným účelom tohto opatrenia je vytvárať nové pracovné príležitosti. 43 % respondentov si myslí, že toto opatrenie čiastočne prispieva k zníženiu nezamestnanosti. Rovnako 43 % respondentov si myslí, že toto opatrenie čiastočne prispieva k udržaniu pracovných miest. 42 % respondentov označilo, že toto opatrenie čiastočne prispieva k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti.

Takmer 39 % respondentov, ktorí označili toto opatrenie ako jedno z najčastejšie riešených pochádzalo zo západného Slovenska. Zo stredného Slovenska pochádzalo 31 % a z východného 30 % respondentov. Z odborových organizácií pochádzalo takmer 17 % respondentov, ktorí toto opatrenie považovali za jedno z najčastejšie riešených.

Graf 26: Hlavný účel príspevku § 50 Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie



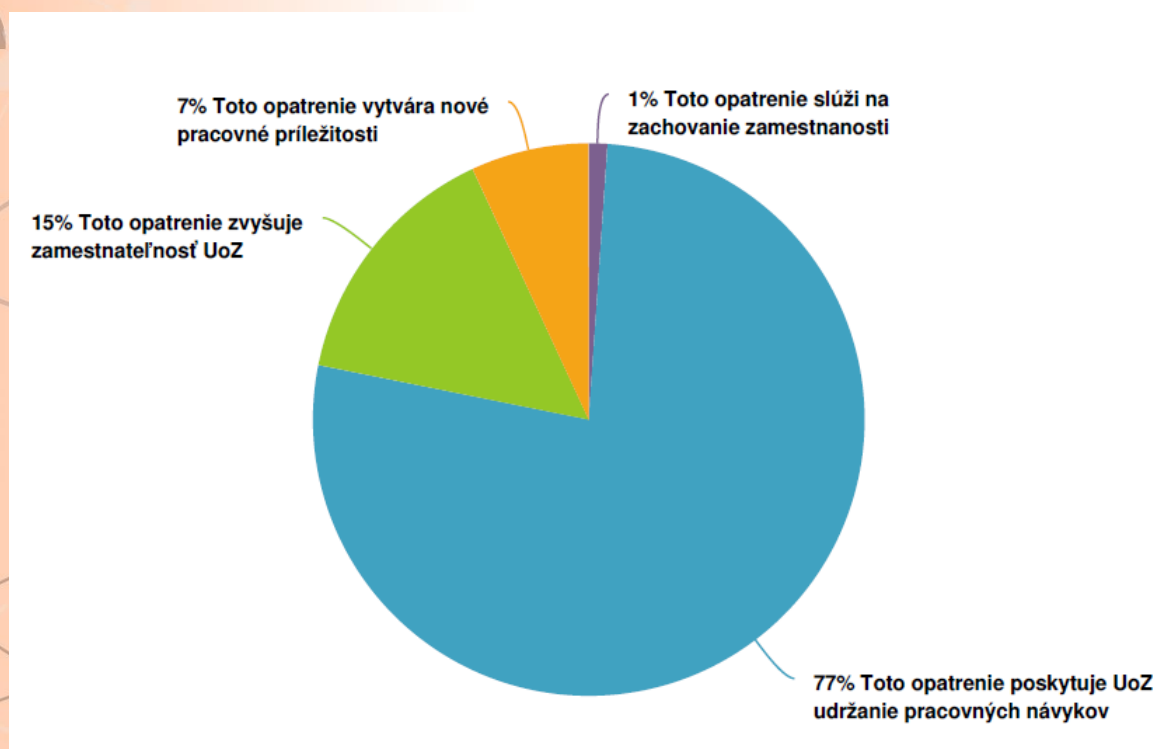
Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Veľká zhoda respondentov nastala pri otázke hlavného účelu príspevku § 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby. Z tých, ktorí považujú toto opatrenie za často riešené na Výbore pre otázky zamestnanosti si až 77 % myslí, že hlavným účelom tohto opatrenia je poskytovať UoZ udržanie pracovných návykov. 41 % respondentov označilo, že toto opatrenie čiastočne prispieva k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti.

§ 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby považovalo za jedno z najčastejšie riešených opatrení viac ako 41 % respondentov zo západného Slovenska, 31 % zo stredného a 28 % z východného Slovenska. Takmer 84 % respondentov, ktorí toto opatrenie označili za jedno z najčastejšie riešených pochádzalo z iných ako odborových organizácií.



Graf 27: Hlavný účel príspevku § 52a Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby



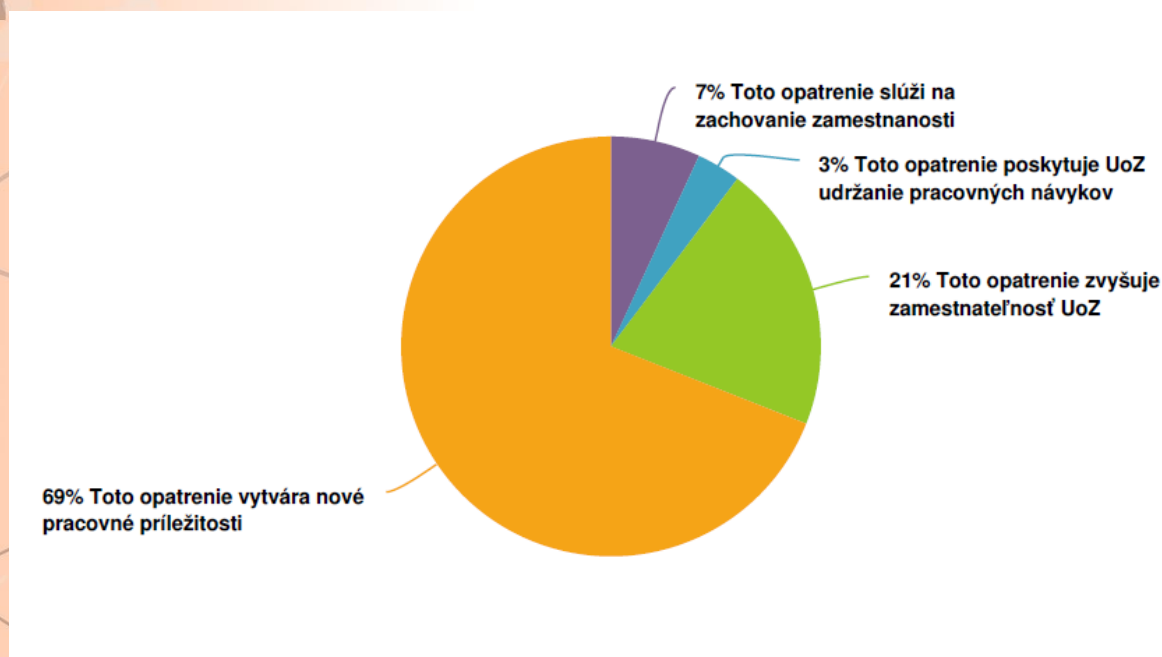
Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Až 69 % respondentov, ktorí označili opatrenie § 54 Projekty a programy (iné) za jedno z najčastejšie riešených opatrení si myslí, že jeho hlavným účelom je vytvárať nové pracovné príležitosti. Takmer 40 % respondentov označilo, že toto opatrenie dostatočne prispieva k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti. Viac ako štvrtina (28 %) respondentov si myslí, že toto opatrenie veľmi prispieva k zníženiu nezamestnanosti, pričom 35 % si myslí, že prispieva dostatočne a 33 %, že prispieva čiastočne.

Regionálne zastúpenie respondentov pri opatrení § 54 Projekty a programy (iné) bolo takmer vyrovnané, a teda po tretine z každého regiónu Slovenska. Takmer 16 % respondentov, ktorí

považujú toto opatrenie za jedno z najčastejšie riešených označilo, že pochádzajú z odborových organizácií.

Graf 28: Hlavný účel programu § 54 Projekty a programy (iné)



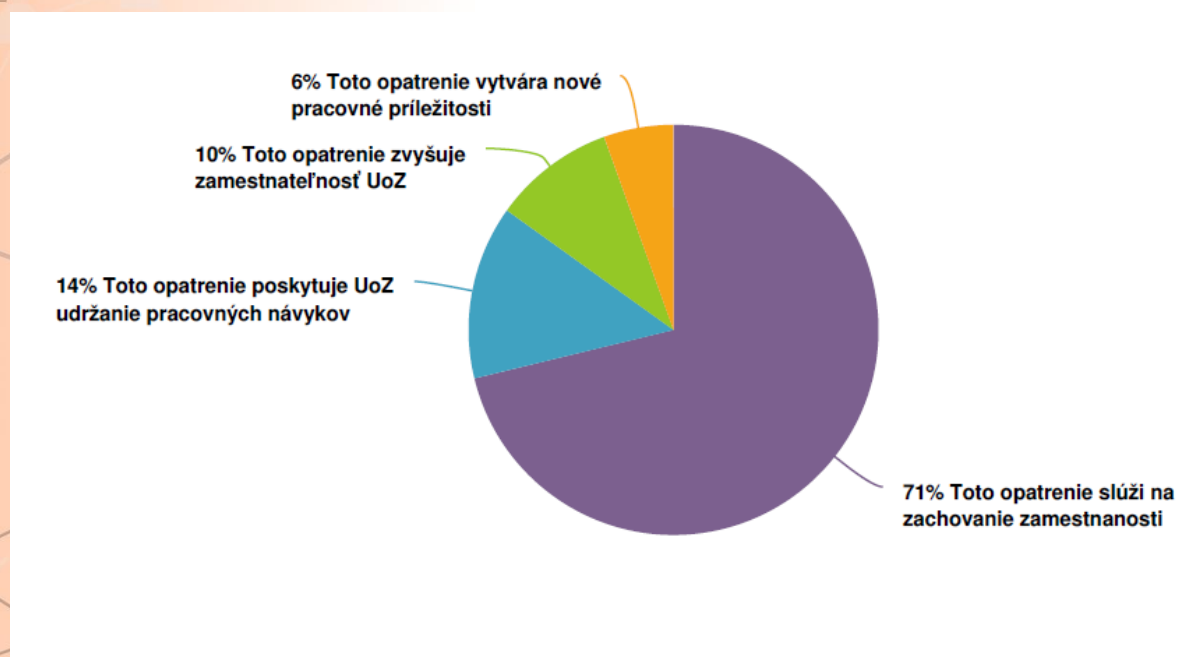
Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Viac ako 71 % respondentov, ktorí označili opatrenie § 50k Príspevok na podporu udržania pracovných miest ako jedno z najčastejšie riešených považuje za hlavný účel tohto opatrenia, že slúži na zachovanie zamestnanosti. Takmer 54 % respondentov označilo, že toto opatrenie čiastočne prispieva k zníženiu nezamestnanosti. Dostatočne prispieva toto opatrenie k zníženiu zamestnanosti podľa 28 % respondentov. Podľa takmer polovice respondentov prispieva toto opatrenie k udržaniu pracovných miest.

Viac ako 44 % respondentov, ktorí považovali toto opatrenie za jedno z najčastejšie riešených pochádzalo zo západného Slovenska. 29 % respondentov pochádzalo zo stredného

Slovenska a 27 % z východného Slovenska. Takmer tretina respondentov, ktorí toto opatrenie označili za jedno z najčastejšie riešených pochádzala z odborových organizácií.

Graf 29: Hlavný účel príspevku § 50k Príspevok na podporu udržania pracovných miest



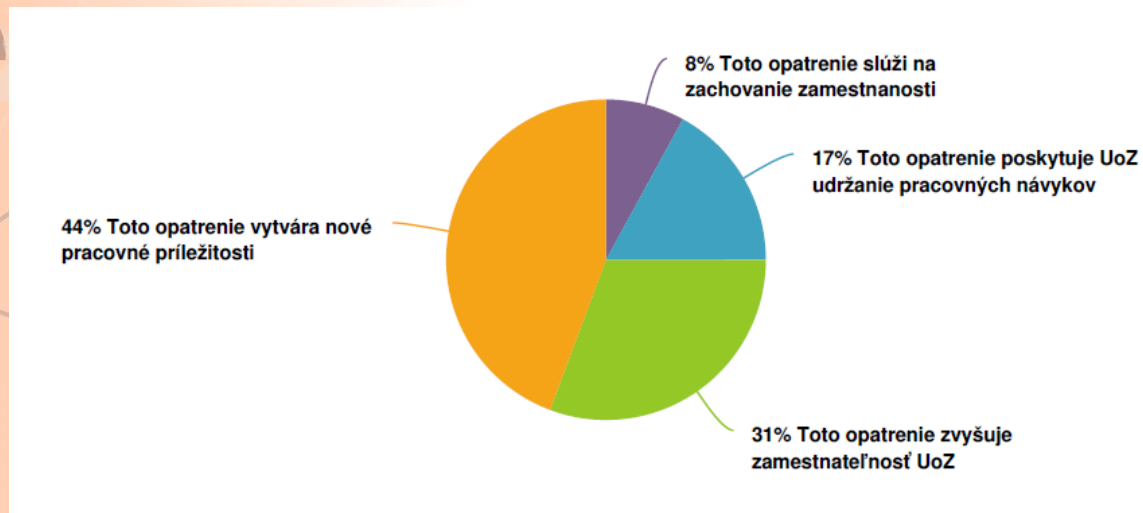
Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Za hlavný účel opatrenia § 51a Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní považuje 44 % respondentov vytváranie nových pracovných príležitostí a 31 % zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ. Takmer pätina respondentov označila, že toto opatrenie veľmi prispieva k zníženiu nezamestnanosti. Dostatočne prispieva toto opatrenie k zníženiu nezamestnanosti podľa 36 % respondentov a čiastočne podľa 35 % respondentov.

Viac ako 39 % respondentov, ktorí označili toto opatrenie ako jedno z najčastejšie riešených pochádzalo zo západného Slovenska, 31 % zo stredného a 30 % z východného Slovenska. Viac ako 19 % respondentov pochádzalo z odborových organizácií.



Graf 30: Hlavný účel príspevku § 51a Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Dve tretiny respondentov, ktorí označili opatrenie § 56 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska za jedno z najčastejšie riešených si myslí, že hlavným účelom tohto opatrenia je vytvárať nové pracovné príležitosti. Takmer 58 % respondentov označilo, že toto opatrenie dostatočne prispieva k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti a 44 % respondentov označilo, že toto opatrenie dostatočne prispieva k udržaniu pracovných miest.

Viac ako 45 % respondentov, z tých, ktorí označili toto opatrenie ako jedno z najčastejšie riešených pochádzalo zo západného Slovenska. Ďalších takmer 39 % zo stredného a 16 % z východného Slovenska, pričom 20 % respondentov uviedlo, že pochádza z odborových organizácií.

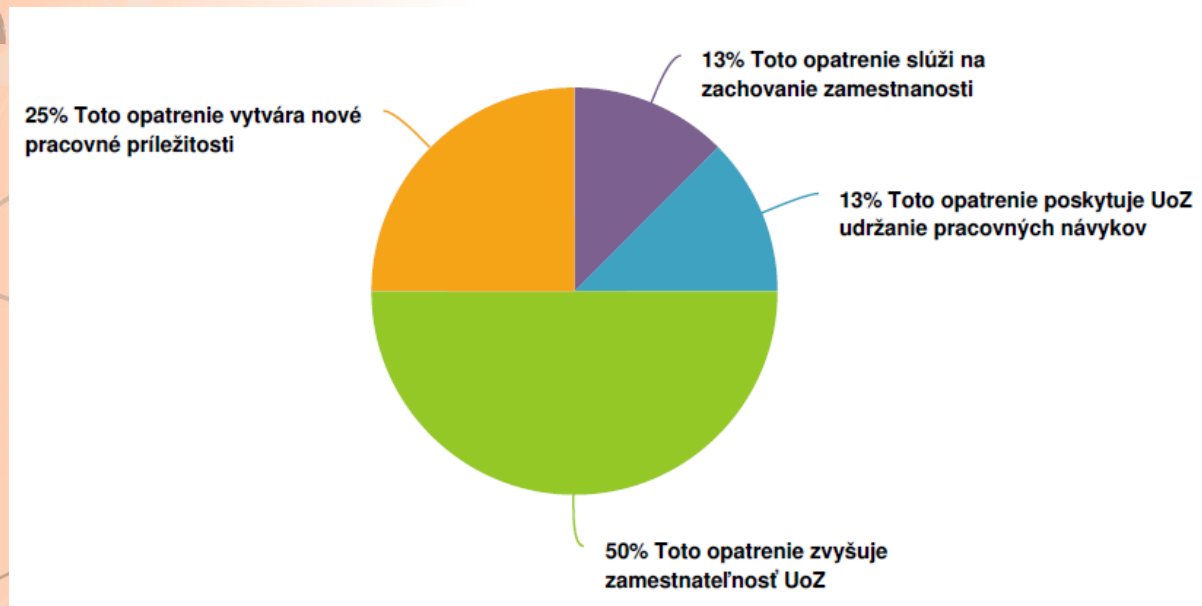
Graf 31: Hlavný účel príspevku § 56 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Polovica respondentov si myslí, že hlavným účelom opatrenia § 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť je zvýšenie zamestnateľnosti UoZ. Čiastočne toto opatrenie prispieva k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti podľa viac ako 53 % respondentov a čiastočne prispieva toto opatrenie k zníženiu nezamestnanosti podľa 39 % respondentov.

Graf 32: Hlavný účel príspevku § 57 Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Tabuľka 28: Aký je podiel poskytnutia príspevkov

Podiel poskytnutia príspevkov	Západné Slovensko	Stredné Slovensko	Východné Slovensko
Na vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca	9,8%	7,4%	10,4%
Na dopravu do zamestnania	6,8%	8,5%	5,3%
Na udržanie pracovného miesta	17,8%	13,1%	12,8%
Na vytvorenie pracovného miesta	31,2%	40,6%	43,6%
Na ZŤP zamestnanca	8,7%	8,6%	7,5%
Na samostatne zárobkovú činnosť	23,1%	19,8%	16,6%

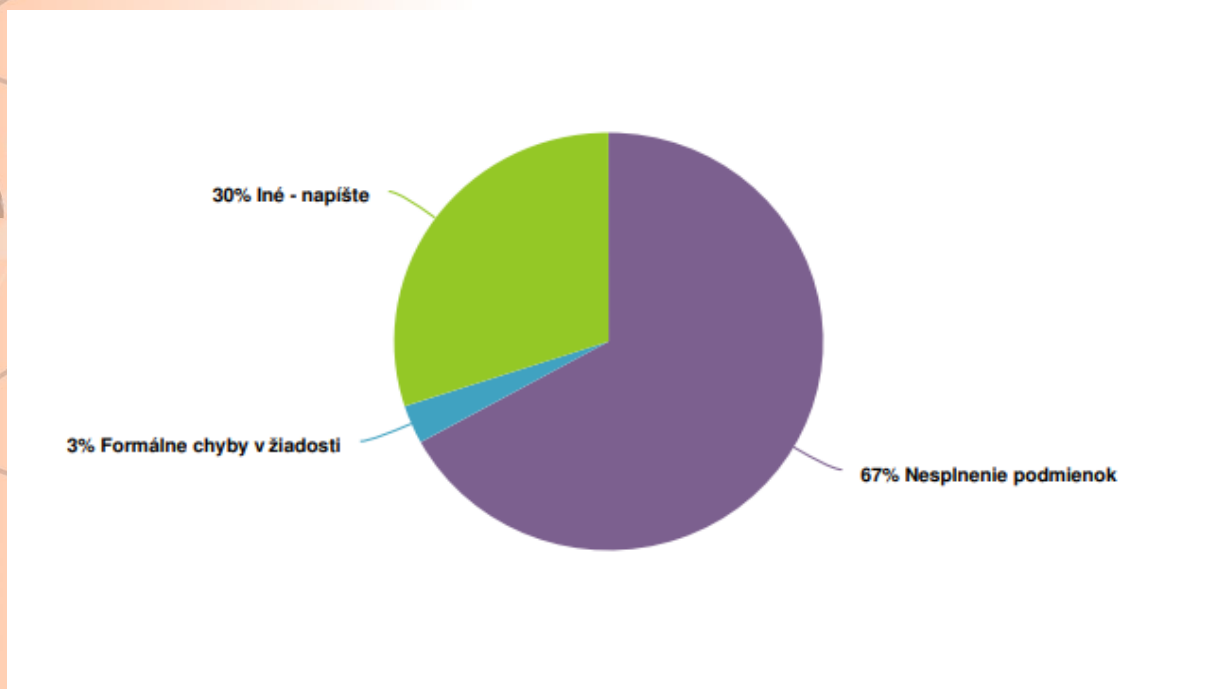


Na aktivačnú činnosť	15,4%	17,1%	14,1%
----------------------	-------	-------	-------

Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

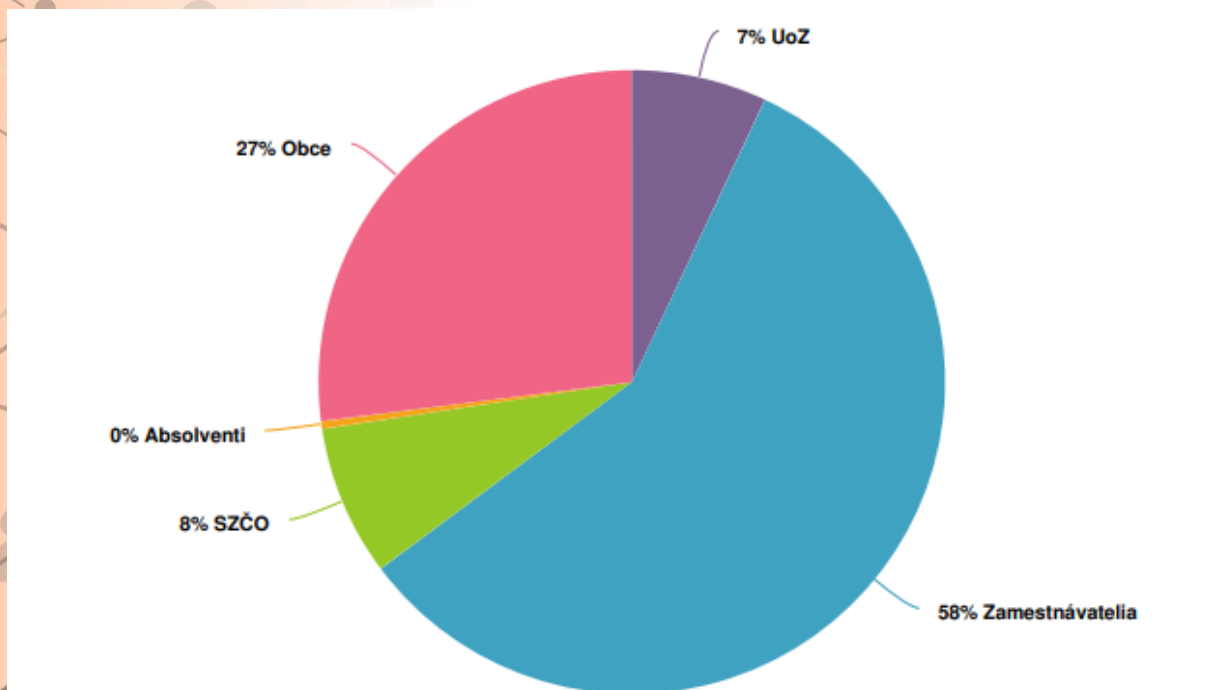
Respondenti uviedli aj podiel poskytnutia jednotlivých príspevkov. Podľa vnímania členov Výboru sa najčastejšie poskytovali príspevky na vytvorenie pracovného miesta. Nasledovali príspevky na samostatne zárobkovú činnosť, na aktivačnú činnosť, či na udržanie pracovného miesta. V menšej miere to bolo na vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca, na ZŤP zamestnanca a na dopravu do zamestnania. Nie vždy je však žiadateľom o príspevok možné vyhovieť a niektoré žiadosti je nutné zamietnuť. Ako najčastejší dôvod neposkytnutia príspevku členovia Výboru uviedli nesplnenie podmienok. Ak bol dôvod nejaký iný, respondenti uviedli nedostatok finančných prostriedkov, čo bol v podstate najviac zastúpený iný dôvod neposkytnutia príspevku okrem formálnych chýb v žiadosti. Z pohľadu štruktúry žiadateľov o príspevky, vo viac ako polovici prípadov ide o zamestnávateľov. Štvrtina žiadostí pochádza od obcí a menej ako 10 % žiadateľov sú SZČO, rovnako málo je aj uchádzačov o zamestnanie.

Graf 33: Aký je najčastejší dôvod neposkytnutia príspevkov?



Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Graf 34: Najčastejšie o príspevok žiadajú:



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zdroj: Prieskum pre členov Výboru pre otázky zamestnanosti.

Poslednou časťou dotazníku boli otázky týkajúce sa vývoja a podielu žiadostí o príspevky počas funkčného obdobia respondenta. V 46 %-tách prípadov respondenti vnímali počet žiadostí o príspevky na konštantnej úrovni, v 30 %-tách ako rastúci a vo zvyšných počet žiadostí klesá. Respondenti zároveň uviedli, že podiel neschválených žiadostí v dvoch tretinách prípadov má konštantnú úroveň, v štvrtine klesá a len v 11 %-tách prípadov rastie.

Nemenej dôležité je aj ucelené vnímanie fungovania a prospešnosti Výboru zástupcami odborov, teda ich postoje ku kvalitatívnym otázkam. Až 80 % členov odborárov nevie, či podnety Výboru boli zohľadnené pri tvorbe politiky zamestnanosti. Ak nejaké zohľadnené boli, šlo o riešenie zamestnanosti SZČO, rizikových zamestnancov, oslovovanie zamestnávateľov za účelom dopytu na možnosti vytvárania pracovných miest s podporou príspevkov z úradu práce, stretnutia so starostami obcí a inými organizáciami. Z pohľadu oblastí, ktoré Výbor ešte nerieši a mal by títo respondenti nemali takmer žiadne námety, len zabezpečiť kontakt s najväčšími zamestnávateľmi, získania spätnej väzby výsledkov úspešnosti jednotlivých projektov. Zároveň by mali byť organizované pracovné porady Ústredia s výbormi, či zavedené financovanie regionálnych AOTP. Na otázku, či majú nejaké odporúčania k efektívnejšiemu fungovaniu výboru uviedli menej byrokracie, zníženie administratívnej záťaže, poskytovanie odmeny za vykonanú prácu vo Výbore. Potenciál zásadného zlepšenia vidia v tom, že by sa Výboru udelili ďalšie kompetencie v zákone, ako napr. rozhodovať o štruktúre finančných prostriedkov na jednotlivé opatrenia podľa regionálnych potrieb. Výbor funguje v zmysle kompetencií daných zákonom, a tie v porovnaní s kompetenciami bývalého Správneho výboru sú značne oklieštené.



## 4.2 VYHODNOTENIE ROZDELENIA FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV NA AOTP

Aktívna politika trhu práce (ďalej len "AOTP") by mala predovšetkým vytvárať priestor pre uľahčenie a skrátenie doby prechodu občanov z nezamestnanosti do pracovného procesu, prípadne samostatne zárobkovej činnosti. Prostredníctvom špecifických programov má udržiavať a zvyšovať schopnosť ľudí pracovať a nájsť si miesto na trhu práce.

Aktívne opatrenia trhu práce (ďalej len "AOTP") sú realizované v zmysle Zákona č. 5/2004 Z. z. a podľa zamerania ich môžeme rozdeliť na tri hlavné kategórie :

- opatrenia a príspevky zvyšujúce zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“),
- zvyšujúce zamestnanosť podporou vytvárania nových pracovných miest,
- opatrenia a príspevky podporujúce udržanie existujúcich pracovných miest.

Členovia Výboru pre otázky zamestnanosti uviedli na základe vyhodnotenia dotazníka, že najväčší prínos a účinok na základe ich skúsenosti a analýz majú opatrenia patriace do kategórie zvyšovanie zamestnanosti. Ide o Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j), Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49) a Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ (§ 50). V rámci opatrení na zvyšovanie zamestnateľnosti zdôraznili význam Príspevku na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a). Taktiež zdôraznili význam a opodstatnenosť podporovania projektov typu REPAS+ a KOMPAS+.

### 4.2.1 Opatrenia na zvyšovanie zamestnateľnosti

AOTP orientované na ponukovú stránku trhu práce, t. j. na rozvoj potenciálu pracovnej sily a zvyšovanie jej zamestnateľnosti a pracovnej mobility, sú:

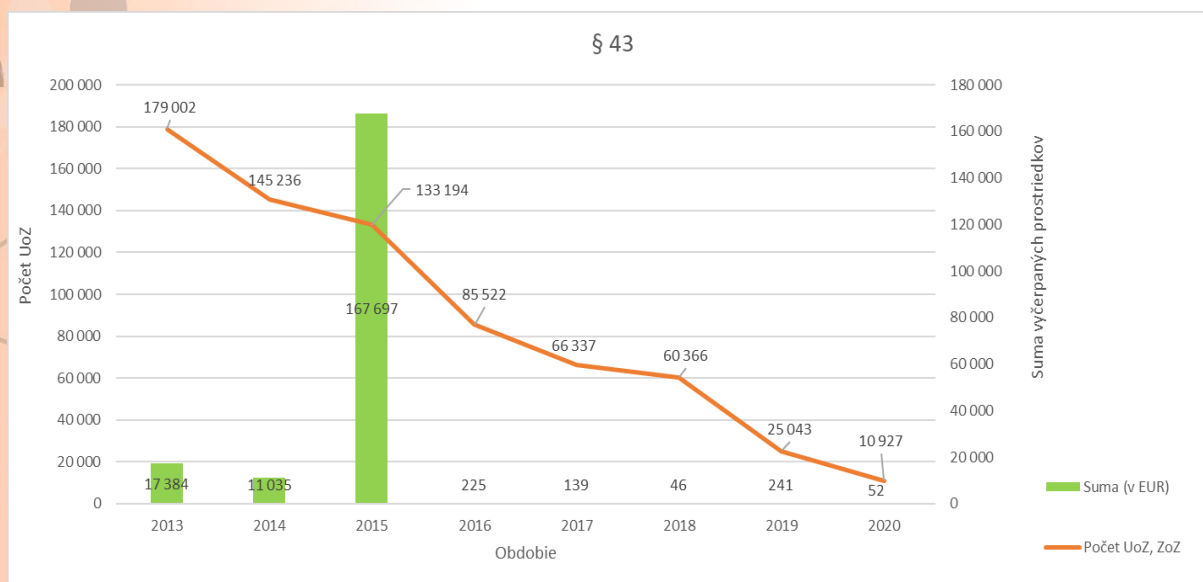
- poskytovanie náhrady častí cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa (§ 32 ods. 12 písm. d) zákona),
- informačné a poradenské služby (§ 42 zákona),
- odborné poradenské služby (§ 43 zákona),
- vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a záujemcov o zamestnanie (ďalej ZoZ) (§ 46 zákona),
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51 zákona),
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52 zákona),
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52 a zákona).

Bližšie sa pozrieme na analýzu niektorých opatrení z hľadiska financií a počtu UoZ.

Graf 35: Odborné poradenské služby (§ 43)



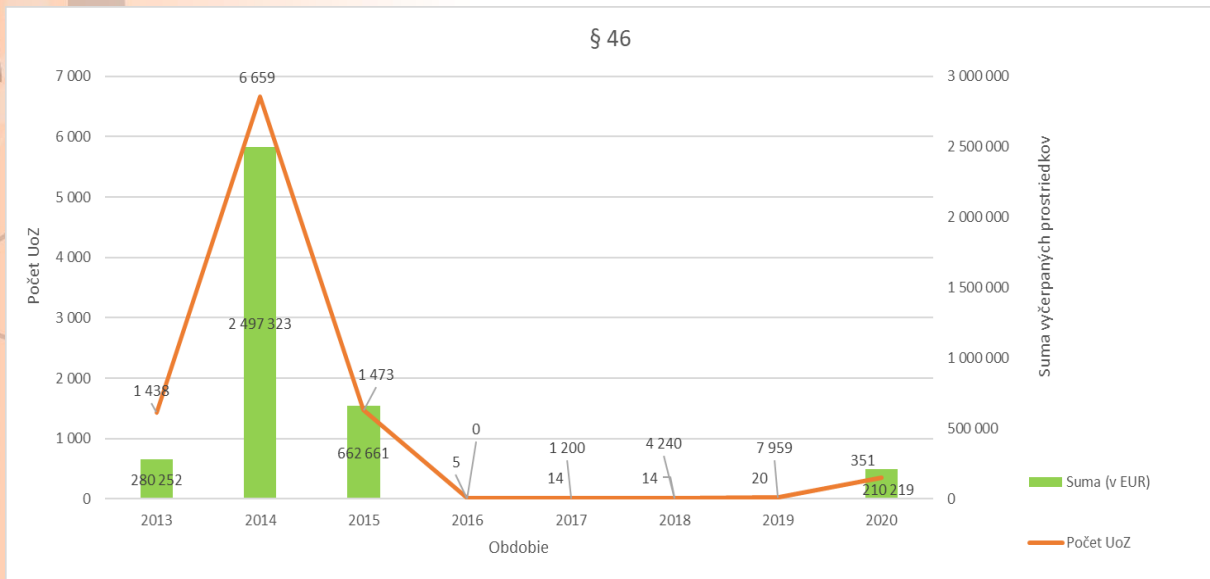
Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na Grafe č. 35 je vývoj počtu UoZ, resp. ZoZ a vynaložených financií spadajúcich pod § 43 Odborné poradenské služby (ďalej len „OPS“). OPS sú zamerané na poskytovanie individualizovanej poradenskej podpory pre UoZ využívaním rôznych metód kariérneho poradenstva, ktoré posilňujú motiváciu, ovplyvňujú postoje a rozvíjajú zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry UoZ.

Finančné prostriedky na náhradu cestovných výdavkov a výdavkov na ubytovanie a stravné pre UoZ, ktorí sa zúčastnili OPS v rámci § 43, boli v roku 2020 vynaložené vo výške 52 EUR.



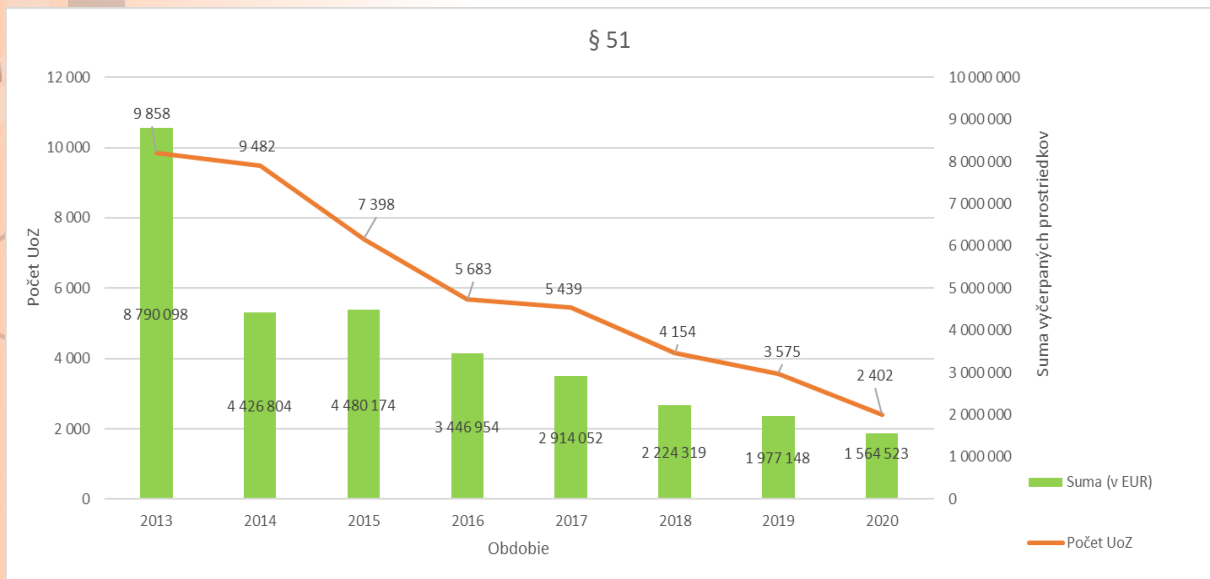
Graf 36: Vzdelávanie a príprava uchádzača o zamestnanie na trh práce (§ 46)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Graf č.36 poukazuje na Vzdelávanie a prípravu UoZ na trh práce (ďalej len „VzPrTP“). VzPrTP je teoretická príprava, alebo praktická príprava UoZ, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce, a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia UoZ vo vhodnom zamestnaní. Tento nástroj bol v období rokov 2016 – 2019 využívaný len vo veľmi limitovanej miere.

Graf 37: Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)



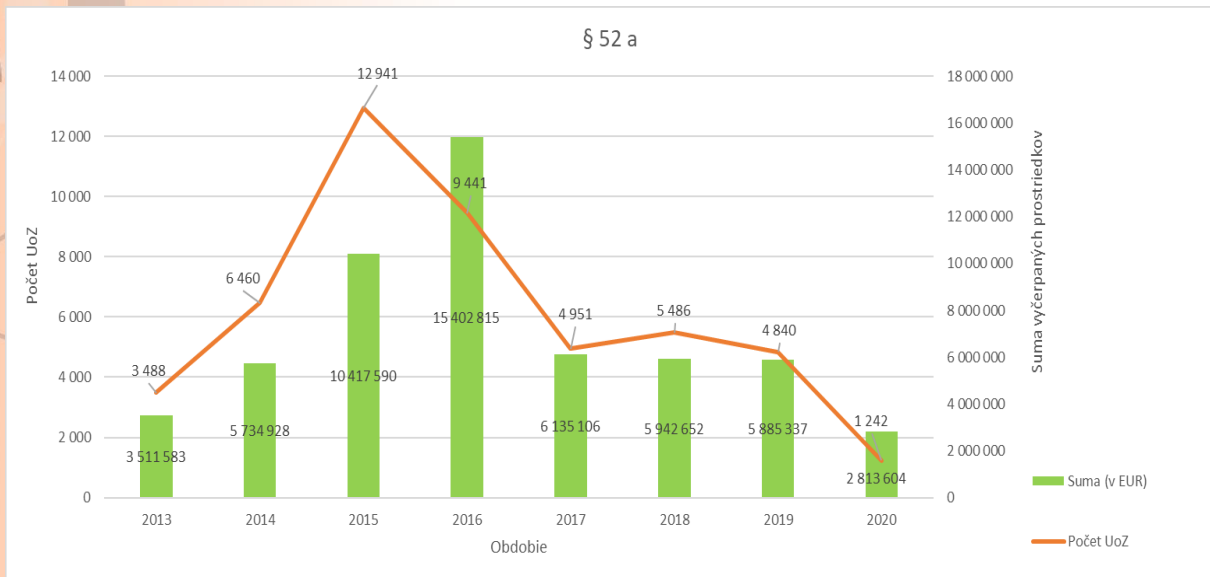
Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Graf č. 37 zobrazuje vývoj čerpaných financií na vykonávanie absolventskej praxe vrátane počtu absolventov, ktorým boli tieto finančné prostriedky AOTP pridelené.

Ako vidíme z grafu záujem o absolventskú prax mal v posledných rokoch klesajúci trend. V roku 2020 sa pod to podpísala aj pandémia Covid-19 a od 31.10.2020 bolo pozastavené vytváranie záväzkov absolventskej praxe v rámci národného projektu „Absolventská prax štartuje zamestnanie“, aby sa neprekročila alokovaná suma pre tento projekt.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Graf 38: Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52 a)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Počet UoZ na aktivačnej činnosti formou dobrovoľníctva rástol v sledovanom období do roku 2015. Od tohto roku vidíme klesajúci trend počtu UoZ v tomto opatrení. Výnimkou je len rok 2018.

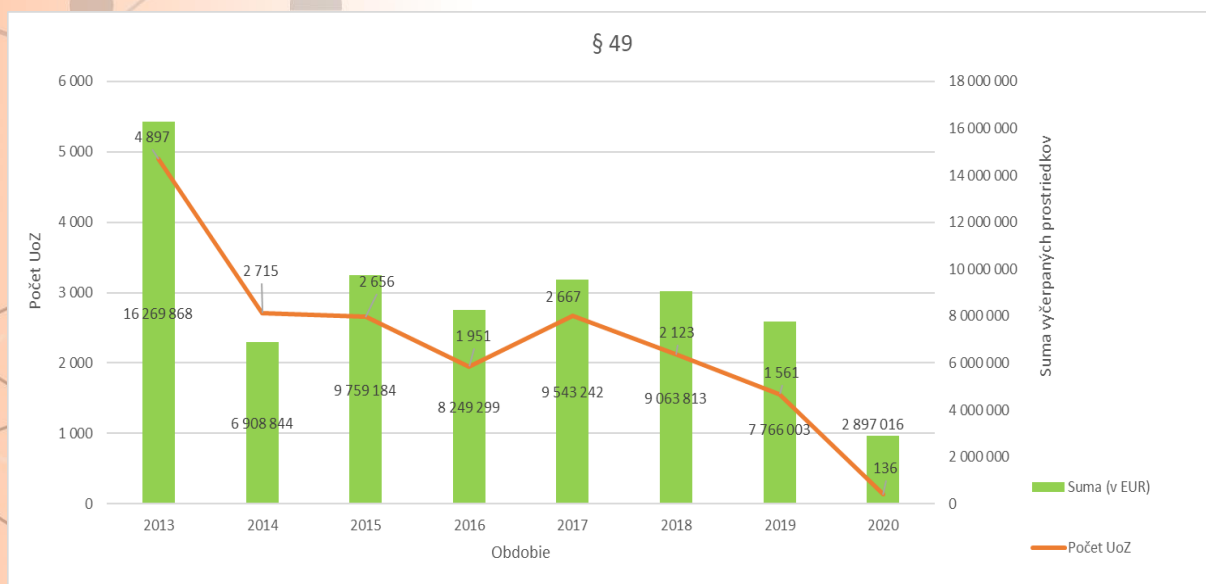
#### 4.2.2 Zvyšovanie zamestnanosti

AOTP orientované na stimulovanie dopytu po pracovnej sile najmä formou poskytovania príspevkov zamestnávateľom a UoZ na vytváranie nových pracovných miest sú:

- sprostredkovanie zamestnania (§ 32 zákona, okrem § 32 ods. 12 písm. d) zákona),
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49 zákona),
- príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ (§ 50 zákona),
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j zákona),

- príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51a zákona),
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53d zákona),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§ 56 zákona),
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (§ 57 zákona).

Graf 39: Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49)

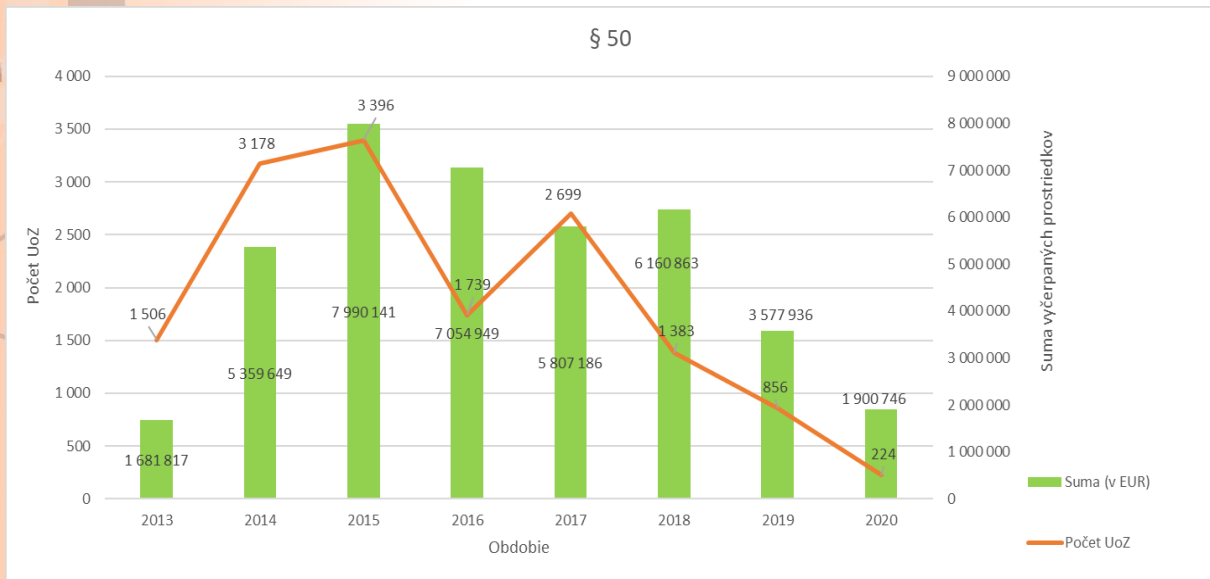


Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

V skúmanom období sledujeme výrazný pokles sumy a záujmu o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť. Tento príspevok bol od 1. 4. 2020 pozastavený MPSVR v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie COVID-19.



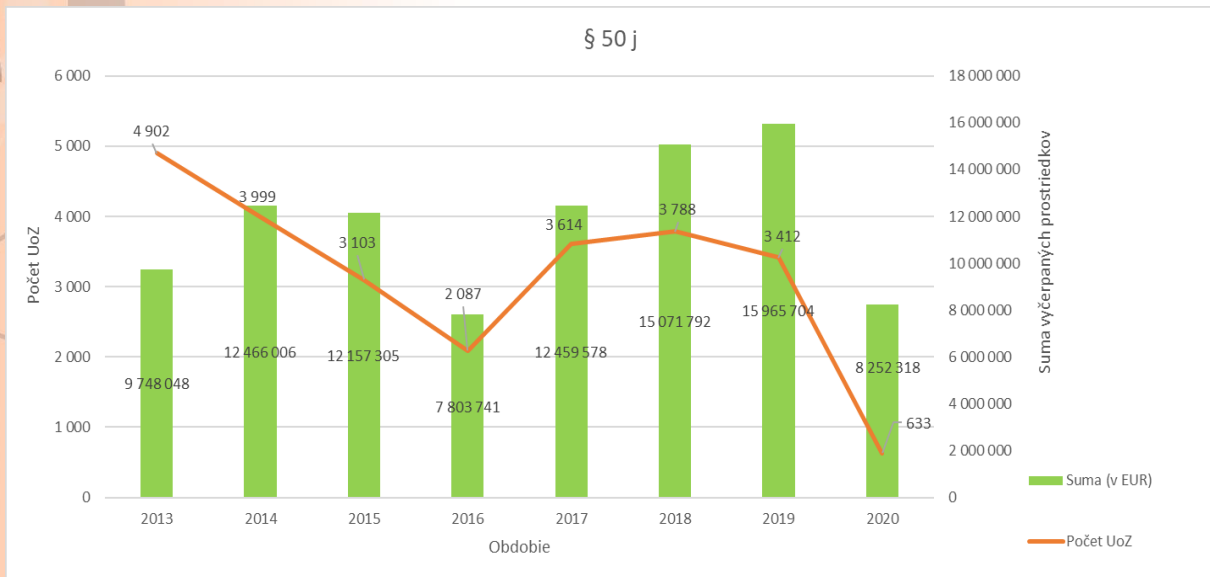
Graf 40: Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ (§ 50)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Graf č. 40 zobrazuje vývoj finančných prostriedkov vynaložených na Príspevky na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného UoZ do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto. Ide o univerzálny široko koncipovaný príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ, ktorí sú vedení v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace a poskytuje sa na úhradu časti celkovej ceny práce. Výška príspevku sa odvíja od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v príslušnom okrese.

Graf 41: Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50 j)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

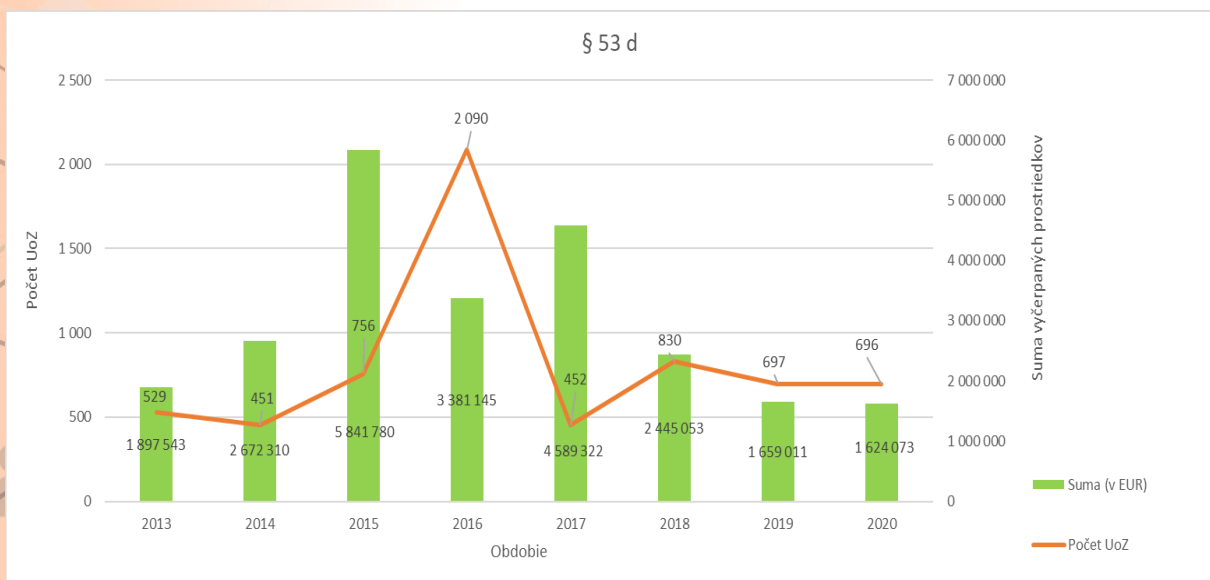
Príspevok je možné poskytnúť zamestnávateľovi, ktorým môže byť obec, alebo samosprávny kraj. Najviac UoZ v rámci sledovaného obdobia bolo podporených v roku 2013. Do roku 2016 sme zaznamenávali významný pokles UoZ poberajúcich daný príspevok. Avšak od roku 2017 opäť signifikantne vzrástol počet poskytovaných príspevkov. Výrazný pokles poskytnutých príspevkov v roku 2020 je rovnako ako v prípade viacerých opatrení ovplyvnený pandémiou Covid-19. Medziročne za rok 2020 poklesol v rámci opatrenia počet UoZ o 2 779 uchádzačov.

Graf 42: Príspevek na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51 a)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Graf 43: Príspevek na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53 d)



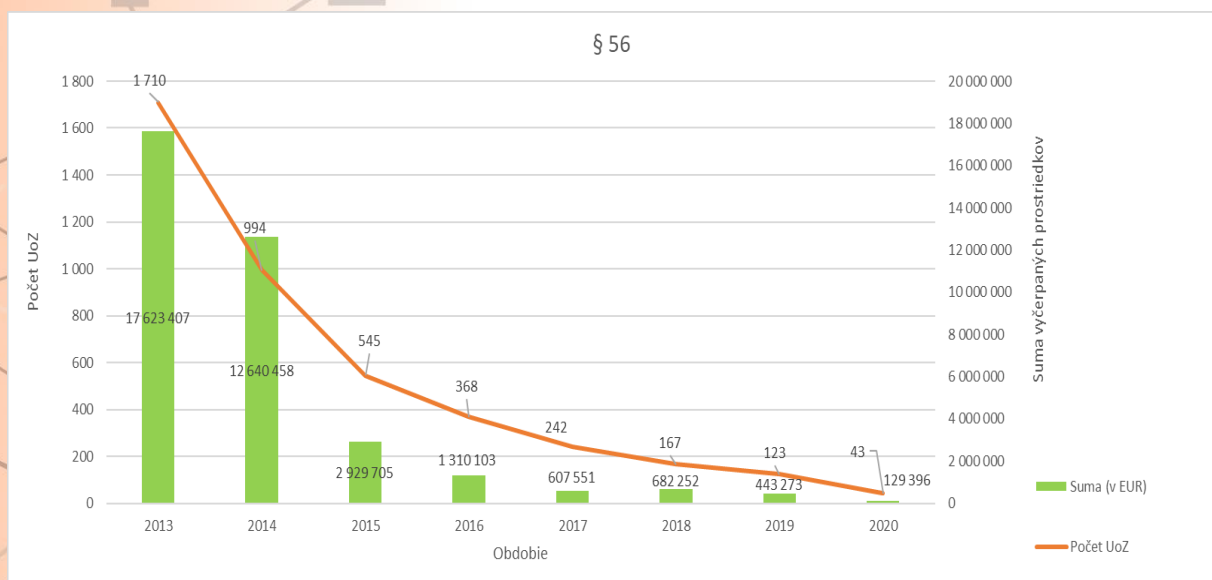
Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V rámci sledovaného obdobia najviac pracovných miest bolo podporených v roku 2016 a to 2090 pracovných miest (*Graf č. 43*). Prepočítaná suma na zamestnanca dosiahla vtedy 1 618 EUR. Za posledné 2 sledované roky 2019 a 2020 bola suma príspevku (§ 53 d) približne v rovnakej výške. V roku 2020 to predstavovalo vynaloženú čiastku 1 624 073 EUR, z ktorej bolo podporených 696 miest, čo predstavuje 2 333 EUR na 1 pracovné miesto.

Daný príspevok bol v roku 2014 poskytnutý 5 oprávneným investorom a za rok 2020 ho obdržalo 6 investorov.

Graf 44: Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§ 56)



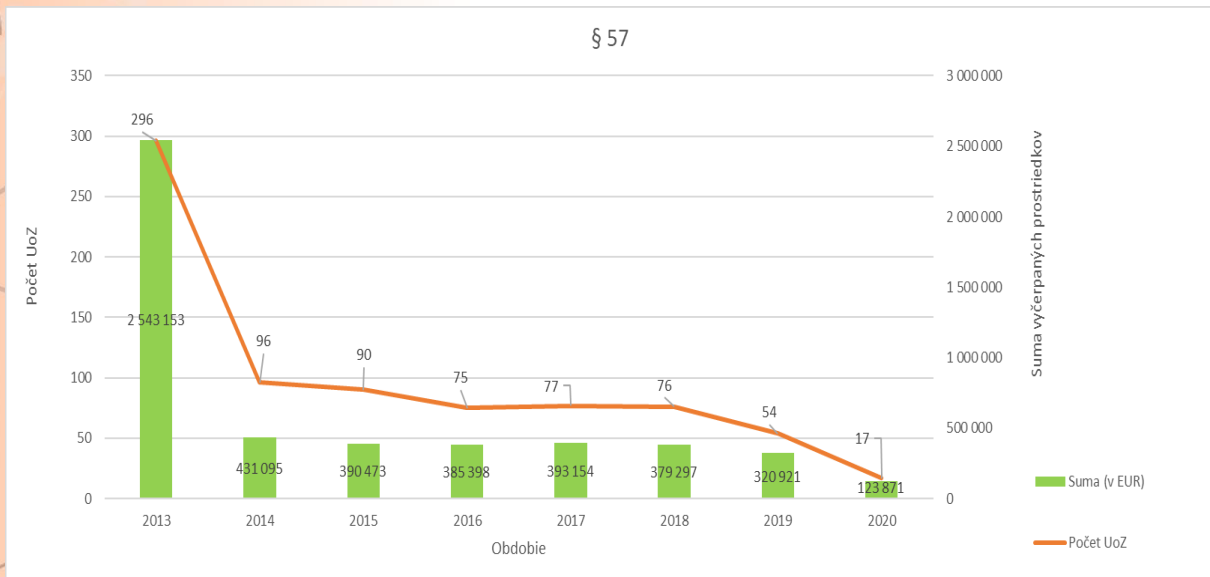
Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Výška príspevku je naviazaná na celkovú cenu práce, vypočítanú z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR a je závislá aj od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom zamestnávateľ zriaďuje chránenú dielňu / chránené pracovisko. Dĺžka zachovania zriadeného pracovného miesta je najmenej 2 roky. Príspevok je v ostatných rokoch využívaný len vo veľmi obmedzenej miere.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Graf 45: Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 57)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Pomocou tohto opatrenia bolo v roku 2014 podporené vytvorenie 96 pracovných miest na samozamestnanie občanov so zdravotným postihnutím, čo ale bolo o 200 miest menej ako v roku 2013. Tento pokles záujmu o daný nástroj súvisí so zmenami vyplývajúcimi z novely zákona o službách zamestnanosti, kde sa zaviedla fakultatívnosť nástroja, dvojfázovosť poskytnutia príspevku, použitie príspevku limitované na 6 mesiacov, povinnosť predkladania správ o prevádzkovaní SZČ, preukazovanie čerpania príspevku a vrátenie nevyčerpanej časti príspevku, zníženie výšky poskytnutého príspevku, pri prerušení resp. skončení prevádzkovania SZČ v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ OZP povinnosť 12 mesačnej evidencie žiadateľa o príspevok a pod. Celkové čerpanie na tento príspevok preto dosiahlo za rok 2014 sumu 431 095 EUR, čo bolo v porovnaní s rokom 2013 o 2 112 058 EUR menej. V roku 2020 bolo prostredníctvom príspevku podporených 17 UoZ.

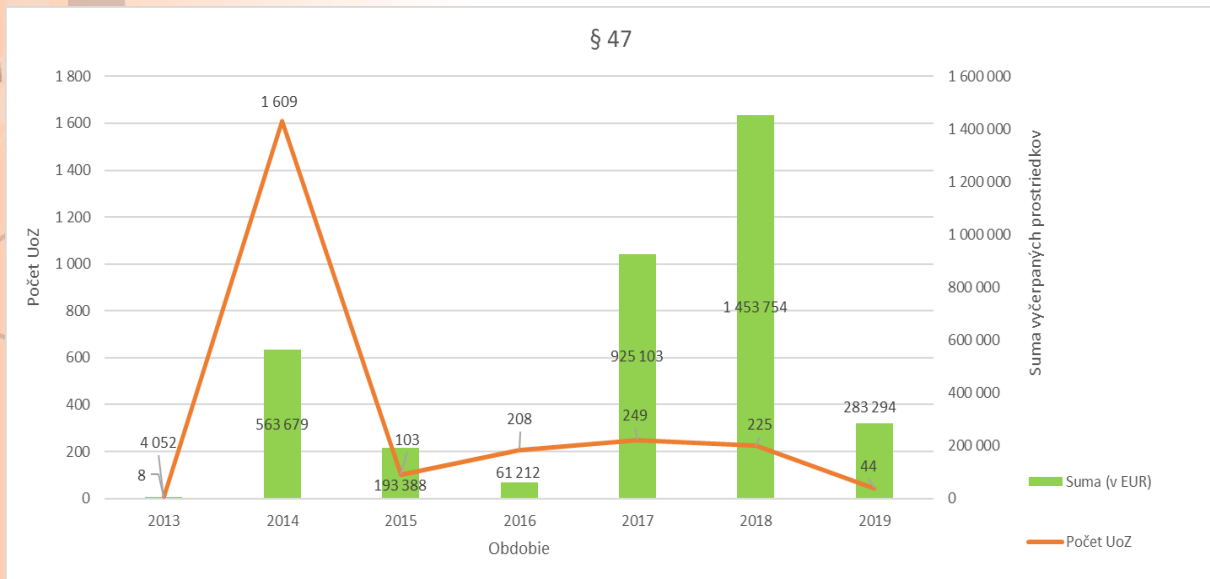
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

#### 4.2.3 Udržanie existujúcich pracovných miest

AOTP zamerané na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní, udržanie existujúcich pracovných miest (ďalej len PM) a predchádzanie zrušenia PM alebo hromadného prepúšťania zamestnancov sú:

- vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47 zákona),
- príspevok na podporu udržania pracovných miest (§ 50k zákona),
- príspevok na dochádzku za prácou (§ 53 zákona),
- príspevok na podporu mobility za prácou (§ 53a zákona),
- príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53b zákona),
- príspevok na presťahovanie za prácou (§ 53c zákona),
- príspevok integračnému podniku (§ 53f zákona),
- kompenzačné príspevky integračnému podniku (§ 53g zákona),
- príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (§ 56a zákona),
- príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 zákona),
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60 zákona).

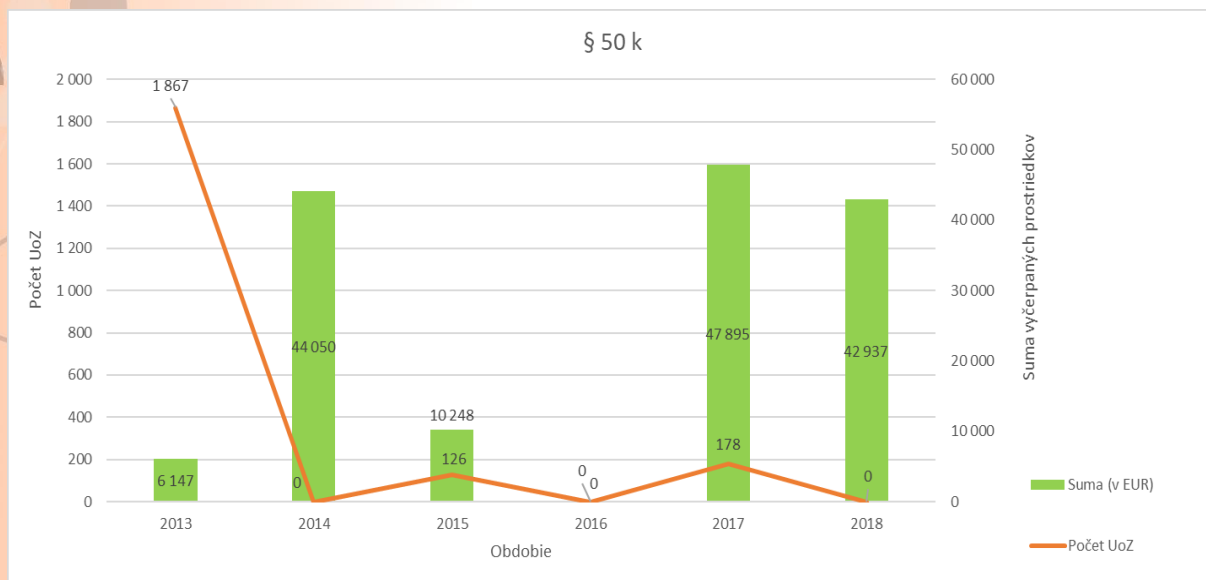
Graf 46: Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce (ďalej len VzPrTP) zamestnancov vykonáva zamestnávateľ v záujme ich ďalšieho pracovného uplatnenia a s cieľom zvýšiť ich vzdelanostnú úroveň, pracovný potenciál a adaptabilitu na trhu práce. Úrad PSVR môže zamestnávateľovi poskytnúť príspevok na VzPrTP zamestnancov, ak sa zaviaže, že po skončení VzPrTP bude týchto zamestnancov zamestnávať najmenej počas 12 mesiacov, alebo VzPrTP uskutoční ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť, alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

Graf 47: Príspevok na podporu udržania pracovných miest (§ 50 k)

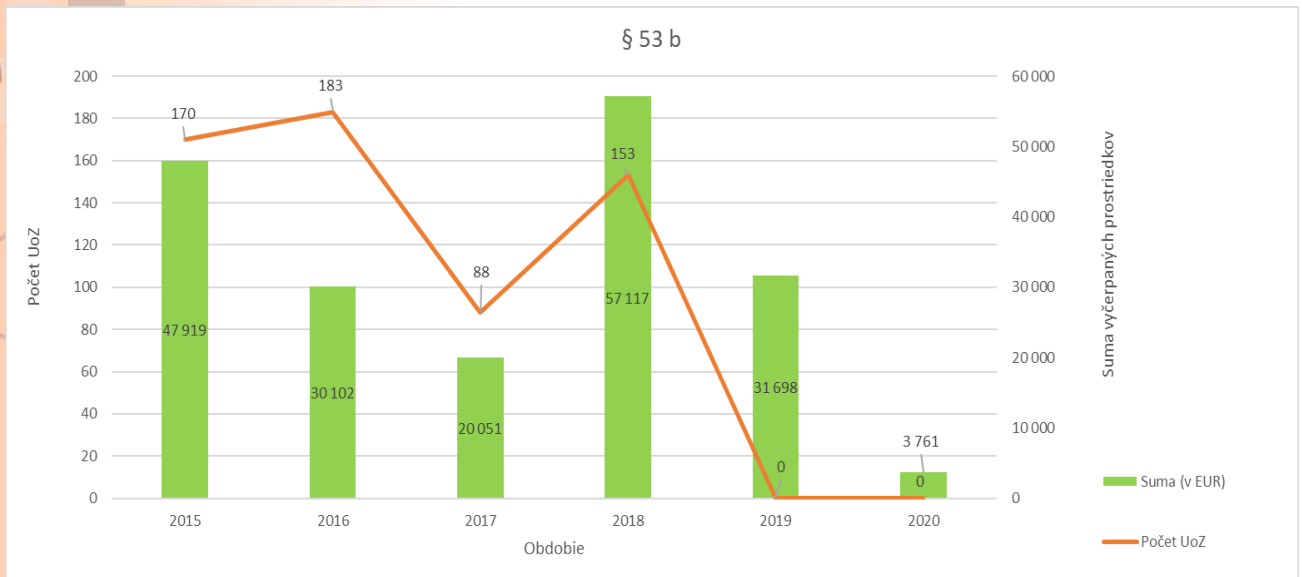


Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príspevok (§ 50 k, Graf 47) bolo možné poskytnúť zamestnávateľovi, ktorý najmenej tri mesiace pred podaním žiadosti o poskytnutie príspevku udržal PM aj v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, na základe ktorých po dohode s úradom PSVR na prechodné obdobie obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu najmenej 6 % a najviac 40 % ustanoveného týždenného pracovného času. Výška príspevku je 50 % z náhrady mzdy poskytnutej zamestnancovi, najviac 60 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roku predchádzajúcemu kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov.



Graf 48: Príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53 b)

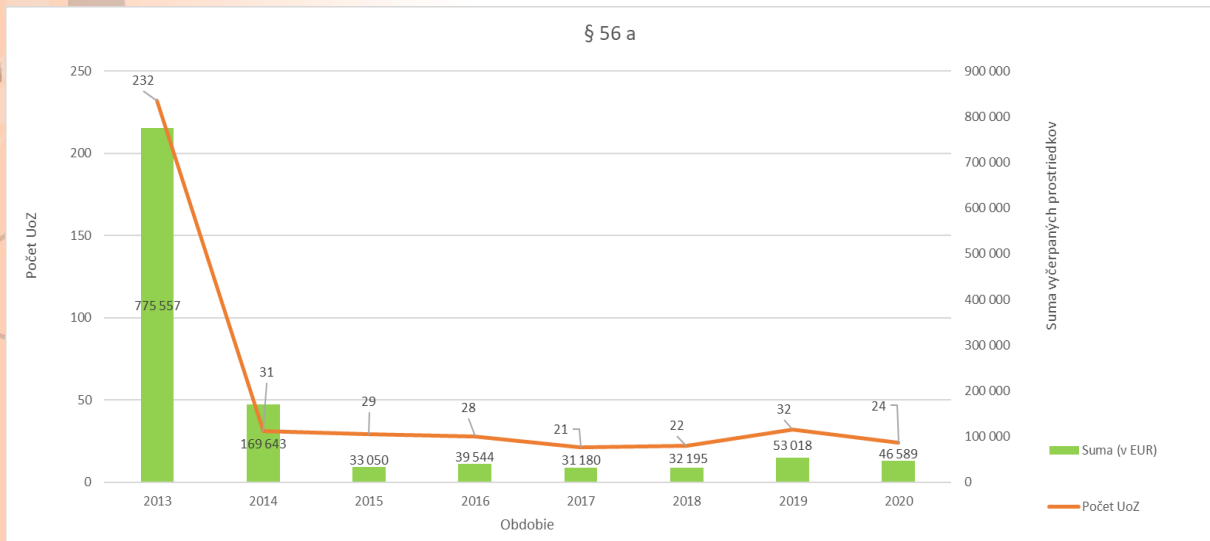


Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53 b, Graf 48) môže úrad PSVR poskytnúť zamestnávateľovi na základe uzatvorenej dohody, ak zamestnávateľ zabezpečuje každodenne dopravu zamestnancov do zamestnania a späť z dôvodu, že hromadnými dopravnými prostriedkami nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec, alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa.

V roku 2020 týmto nástrojom AOTP nebol podporený žiaden zamestnávateľ z dôvodu dočasného pozastavenia uzatvárania nových dohôd na všetky fakultatívne nástroje AOTP (vrátane národných projektov). Na základe uzatvorenej dohody z roku 2019 bolo v roku 2020 dočerpaných 3 761 €.

Graf 49: Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56 a)

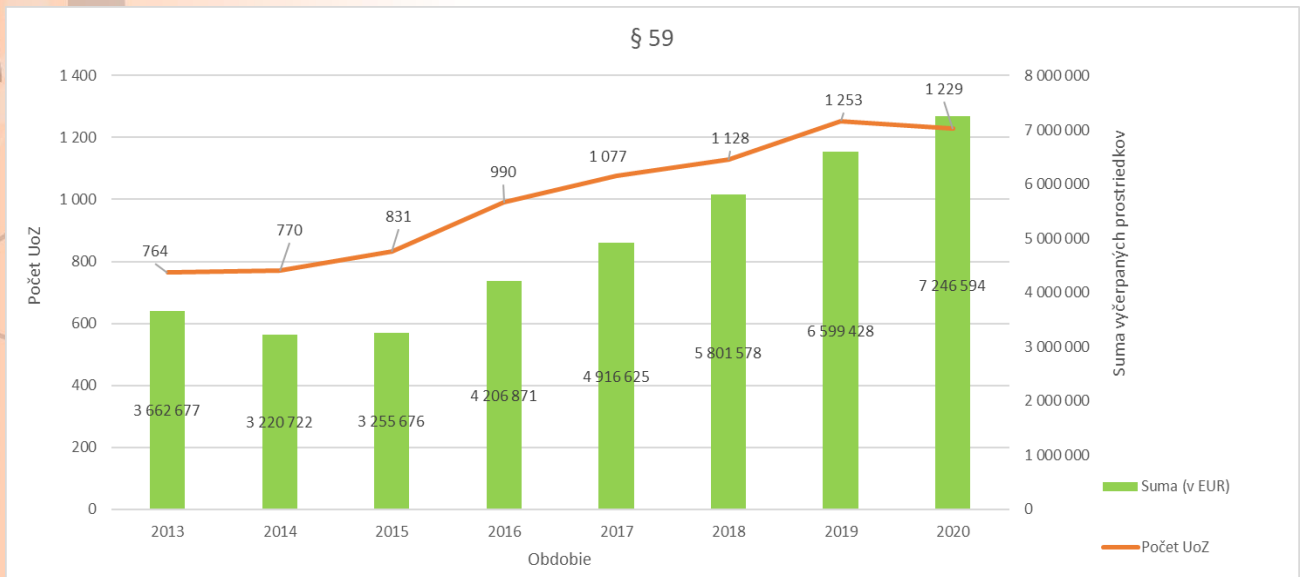


Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Úrad PSVR môže poskytnúť zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25 % občanov so zdravotným postihnutím (ďalej len OZP) z priemerného evidenčného počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 3 zákona a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska príspevok na udržanie OZP v zamestnaní. Príspevok (§ 56 a) sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca, ktorý je OZP.

V roku 2020 bolo prostredníctvom tohto opatrenia podporených 24 občanov so zdravotným postihnutím. Suma celkových čerpaných finančných prostriedkov predstavovala 46 589 € (to predstavuje medziročný pokles o 8 občanov so zdravotným postihnutím a pokles čerpaných finančných prostriedkov o 6 429 €).

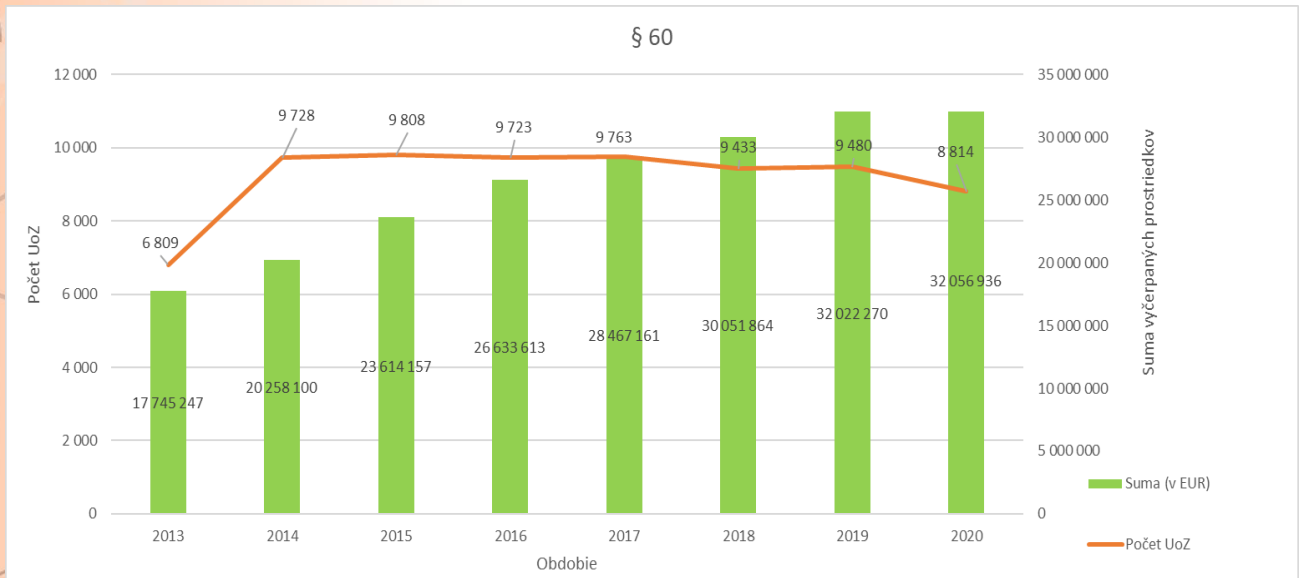
Graf 50: Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príspevok na činnosť pracovného asistenta sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva OZP alebo samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorá je OZP. Príspevok sa poskytuje v prípade, ak potreba pracovného asistenta vyplýva z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti OZP. Maximálna výška príspevku je 70 % z celkovej ceny práce stanovenej zákonom o službách zamestnanosti. Úrady PSVR v roku 2020 podporili 890 prijímateľov príspevku (za rok 2019 ich bolo 843), z toho 471 zamestnávateľov a 419 SZČO so ZP. Na pracovné miesta pracovných asistentov bolo celkovo zaradených 1 229 pracovných asistentov, to v porovnaní s rokom 2019 predstavuje pokles o 24 pracovných asistentov. V roku 2020 bola celková suma čerpaných finančných prostriedkov 7 246 594 € (v porovnaní s rokom 2019 medziročný nárast o 647 166 €). Priemerná výška finančných prostriedkov vynaložených na činnosť 1 asistenta dosiahla v roku 2020 hodnotu 5 896 EUR, čo je v porovnaní s rokom 2019 nárast o 629 EUR.

Graf 51: Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vidíme (Graf 51), že celková suma finančných prostriedkov na tento nástroj AOTP rastie od roku 2013. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa poskytuje zamestnávateľovi v chránených dielnach a v chránených pracoviskách, ak o tento príspevok písomne požiada. Prostredníctvom tohto opatrenia bolo v roku 2020 podporených 8 814 občanov so zdravotným postihnutím zamestnaných v CHD/ CHP (čo je medziročný pokles o 666 občanov so zdravotným postihnutím). Celková čerpaná suma na úhradu týchto nákladov bola 32 056 936 € a to predstavuje medziročný nárast o 34 666 €.

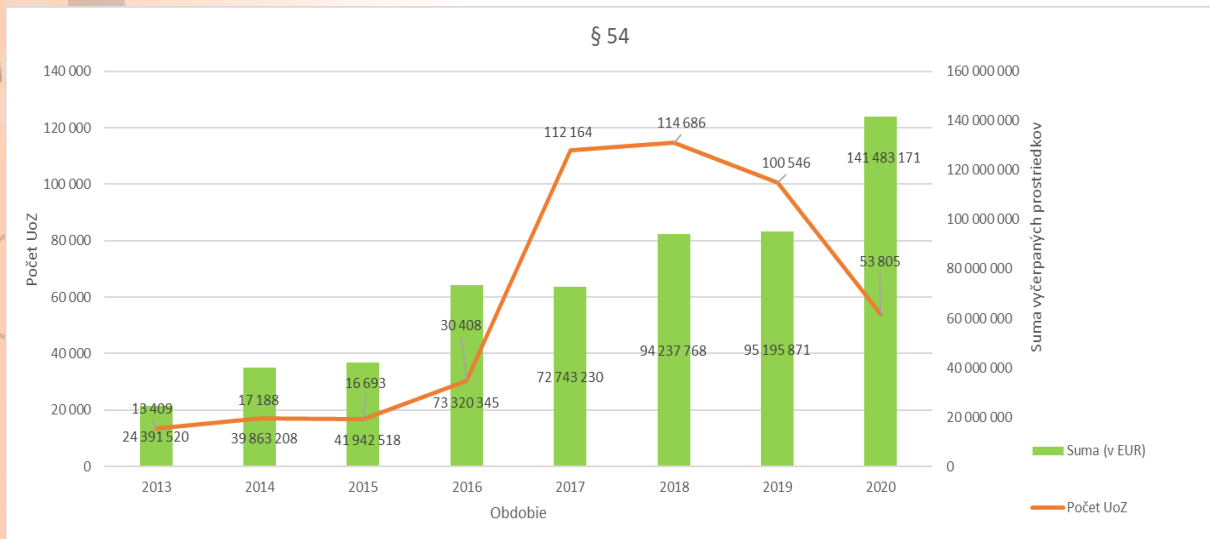
#### 4.2.4 Projekty a programy

Graf 52 nám zobrazuje sumu čerpaných finančných prostriedkov vynaložených na projekty a programy spadajúce pod AOTP.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Graf 52: Projekty a programy (§ 54)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Do AOTP patria nasledovné typy projektov:

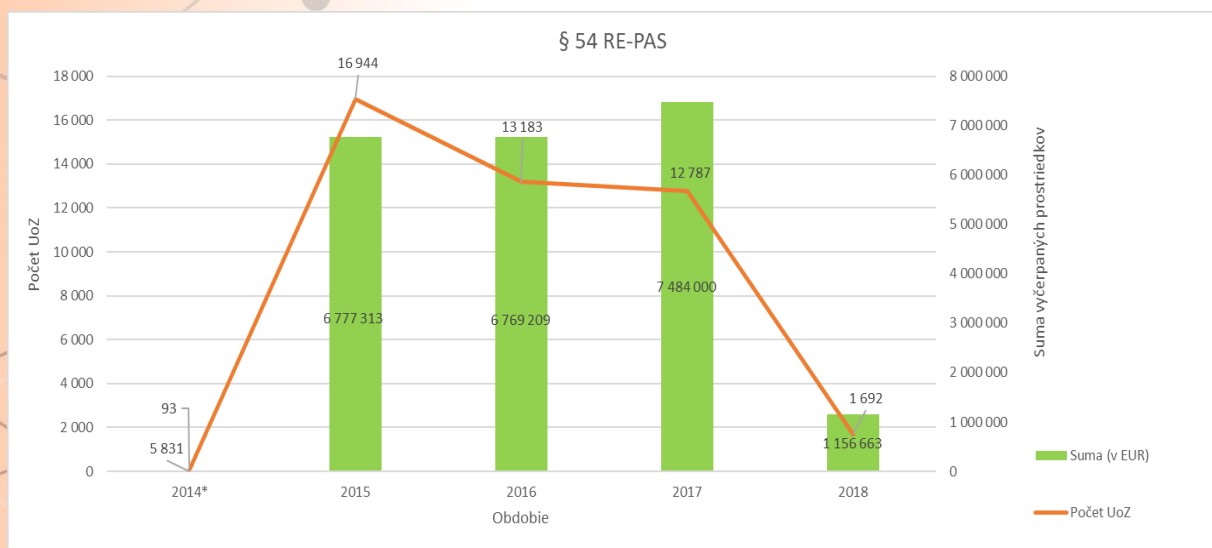
- **národné projekty** (ďalej „NP“), ktoré schvaľuje MPSVaR SR a realizuje Ústredie PSVR, alebo Úrad PSVR,
- **projekty na zlepšenie postavenia UoZ na trhu práce**, ktoré schvaľuje MPSVR SR a realizuje Ústredie PSVR,
- **projekty na zlepšenie postavenia UoZ na trhu práce**, ktoré schvaľuje Ústredie PSVR a realizuje Úrad PSVR,
- **projekty na zlepšenie postavenia UoZ na trhu práce**, ktoré schvaľuje MPSVaR SR, alebo Ústredie PSVR a realizuje Úrad PSVR, alebo právnická osoba, alebo fyzická osoba,
- **pilotné projekty** na overenie nových AOTP, ktoré schvaľuje MPSVaR SR a realizuje Ústredie PSVR,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- **pilotné projekty**, alebo pilotné programy na podporu rozvoja regionálnej, alebo miestnej zamestnanosti, ktoré schvaľuje **Ústredie PSVR** a realizuje **Úrad PSVR**.

**Projekty a programy** sú financované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu, alebo sú financované zo štátneho rozpočtu, respektíve z iných zdrojov.

Graf 53: RE-PAS



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

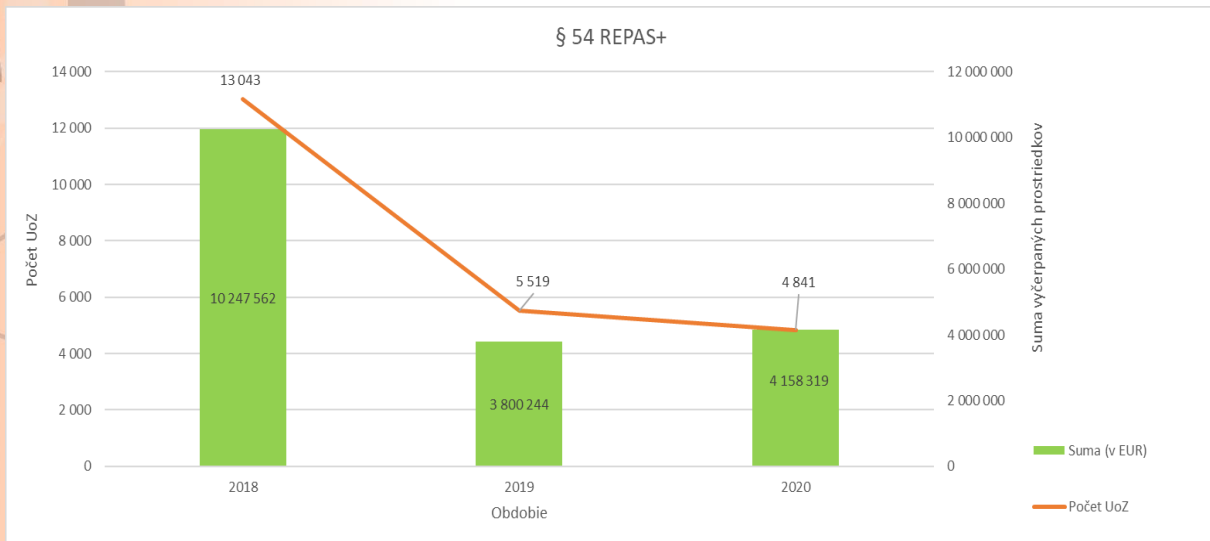
Projekt RE-PAS (rekvalifikácia ako príležitosť k spolupráci UoZ, úradov a vzdelávacích inštitúcií) sa začal realizovať od októbra 2014. RE-PAS je určený pre tých UoZ, vrátane znevýhodnených na trhu práce, ktorí majú problémy pracovne sa uplatniť a potrebujú flexibilne reagovať na požiadavky trhu práce. Uchádzač si môže vybrať druh pracovnej činnosti, na ktorú sa chce rekvalifikovať a taktiež poskytovateľa rekvalifikácie, ktorý má predmetnú rekvalifikáciu zrealizovať. Úrad uhrádza UoZ 100 % nákladov na rekvalifikáciu. Za prvé 3 mesiace realizácie projektu do konca roka 2014 bolo uzavretých 93 dohôd o úhrade príspevku na rekvalifikáciu v sume 5 831 €.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tento projekt bol od roku 2018 doplnený a od roku 2019 nahradený projektom REPAS+.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Graf 54: REPAS+



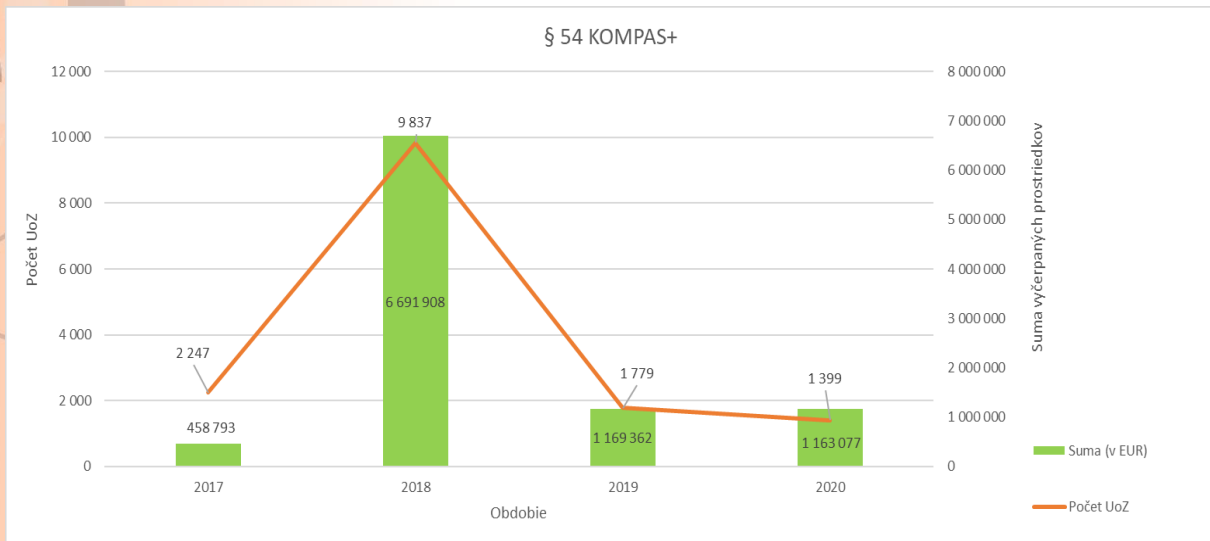
Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

REPAS+ je rekvalifikačný projekt, ktorý od roku 2019 nahradil projekt RE-PAS. Tento projekt slúži podobne ako predchádzajúci ako príprava UoZ na uplatnenie sa na trhu práce s cieľom nadobudnutia odborných vedomostí a zručností v rekvalifikačnom kurze. UoZ, ktorý má problém uplatniť sa na trhu práce, si môže vybrať druh pracovnej činnosti, na ktorú sa chce rekvalifikovať a tiež si môže vybrať poskytovateľa rekvalifikácie, ktorý rekvalifikáciu zrealizuje. Úrad uhrádza UoZ 100 % nákladov na rekvalifikáciu (kurzovné) a príspevok na cestovné a stravné pre UoZ vo výške 4,76 € za každý absolvovaný deň rekvalifikačného kurzu. V roku 2019 využilo rekvalifikačné kurzy hradené prostredníctvom projektu REPAS+ 5 519 UoZ.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Graf 55: KOMPAS+



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Projekt KOMPAS+ umožňuje pomocou kompetenčných kurzov získať prípravu pre UoZ na uplatnenie sa na trhu práce. Jeho cieľom je nadobudnutie kľúčových kompetencií pomocou kompetenčných kurzov, ktoré organizujú poskytovatelia kompetenčných kurzov.

Ide o kurzy zamerané na komunikačné zručnosti, osobnostný rozvoj (zahŕňajúci tiež manažérske a podnikateľské kompetencie), počítačové zručnosti, alebo jazykové zručnosti.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 5 POHĽAD NA ČINNOSŤ ODBOROV NA NÁRODNEJ ÚROVNI – MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE A DOMÁCE AKTIVITY

Pôsobenie odborových zväzov sa z pohľadu porovnania naprieč európskymi krajinami značne odlišuje, čo v niektorých prípadoch môže viesť k sťaženému procesu harmonizácií prijatia rôznych opatrení na úrovni celej Európskej únie. Medzi základné kritéria, ktorými je možné porovnať pôsobenie odborov medzi jednotlivými krajinami je:

- Hustota odborov
- Kolektívne vyjednávanie
- Zastupovanie na pracovisku
- Zastúpenie na európskej úrovni
- Zdravie a bezpečnosť

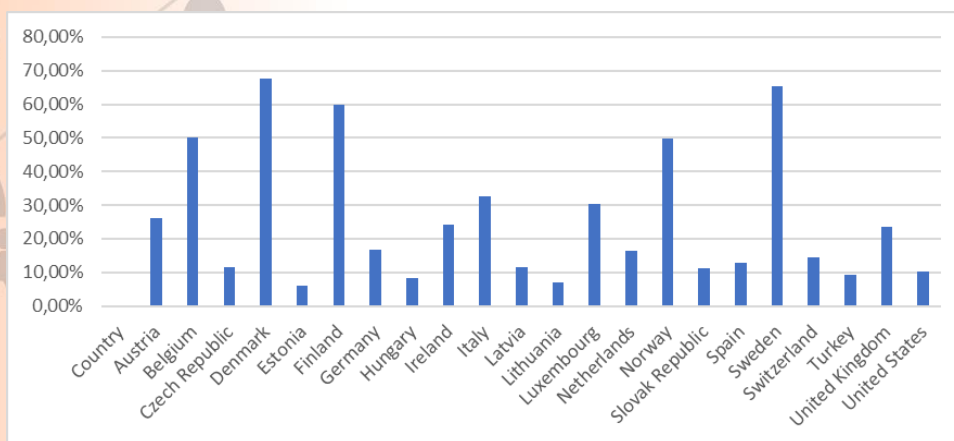
### Hustota odborov

Hustotu odborov môžeme charakterizovať ako časť zamestnancov patriacich do odborov a je jedným z kľúčových ukazovateľov sily odborov. S vyčíslením tohto ukazovateľa sú však spojené viaceré nepresnosti zahŕňajúce napríklad nezverejňovanie podrobných údajov zo strany odborových zväzov resp. zahrnutie aj členov, ktorí nie sú zamestnancami (dôchodcovia, študenti alebo nezamestnaní). Na týchto rozdieloch v hustote odborov majú svoj podiel aj inštitucionálne hľadiská akými je existencia mechanizmov kolektívneho vyjednávania, druhy služieb poskytovaných odbormi, ale samozrejme dôležitosť je aj v úlohe, ktorú zohrávajú odbory v systéme sociálnych dávok. Na základe údajov vykazovaných odbormi v Európskych krajinách najvyššiu hustotu odborov vykazujú severské štáty Dánsko, Švédsko a Fínsko ale aj Belgicko čo môže byť spôsobené práve tým, že dávky v

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

nezamestnanosti ako aj iné sociálne dávky sú vyplácané prostredníctvom odborových zväzov v týchto krajinách. Dávky v nezamestnanosti, sú prostriedkom, ktorý dáva možnosť nezamestnaným určité časové obdobie čakať na vhodnejšiu pracovnú ponuku resp. ponuku s lepšími platovými podmienkami a tým zamedziť poklesu spotreby medzi nezamestnanými.

Graf 56: Hustota odborov v krajinách Európskej únie (v %, 2019)



Zdroj: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC#>, vlastné spracovanie

V rámci tohto faktora je zaujímavé sledovanie aj dĺžky poskytovania benefitov a dĺžky samotnej nezamestnanosti, rovnako aj výšku týchto benefitov, ktoré by mohli spôsobiť neochotu návratu do zamestnanosti a tým zvyšovanie nezamestnanosti a neochotu hľadania si zamestnania. Dané poistenie v nezamestnanosti je vo viacerých krajinách povinným poistením avšak práve v týchto severných krajinách s vyššou hustotou odborov je toto poistenie zabezpečované tzv. „Gentským systémom“, kde sa pracovníci mohli rozhodnúť či sa pripoja k systému poistenia, pričom fondy boli vo väčšine prípadov zabezpečované odborami. Tento systém však v posledných rokoch prešiel výraznými reformami, ktoré mali negatívny vplyv na členstvo v odboroch avšak stále sú tieto krajiny na čele v hustote odborov. Viacerí výskumníci napr. Bandau, F. (2017), Waddington, J. (2015) vo svojich prácach preukázali, že práve tento systém je jedným z najsilnejších inštitucionálnych faktorov vzhľadom na dôležitosť zohrávanej úlohy odborov v danom systéme. Klesajúca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



hustota odborov v dôsledku reforiem je nesporná avšak oslabenie nebolo rovnomerné medzi rôznymi sektormi trhu práce v dôsledku rozvoja doplnkových dávok pre nezamestnaných, kde odbory naďalej zohrávajú kľúčovú úlohu. Účast' v odboroch v týchto krajinách však vo všeobecnosti závisí aj od prístupu zamestnancov, ktorí to v týchto krajinách považujú za súčasť zamestnania čo dokazuje aj vysoká hustota odborov v Nórsku, kde sa podpora v nezamestnanosti nevypláca cez odbory. Okrem týchto krajín medzi krajiny s vysokou hustotou odborov môžeme zaradiť aj Cyprus, Malta, Luxembursko. Krajiny s priemernou hustotou odborov sú Chorvátsko, Taliansko, Rumunsko, Írsko, Veľká Británia, Grécko či Slovinsko. Ostatné krajiny EÚ, medzi ktoré patrí aj Slovensko ale napríklad aj Nemecko či Francúzsko majú výrazne nižšiu hustotu odborov. Zmeny v hustote odborov ako uvádza Funk, L. (2003), ktoré majú prevažne klesajúci trend je možné pripísať aj globalizácii, štrukturálnym zmenám, možnostiam nových prístupov získavania informácií, komunikácií ako aj demografickým zmenám v dôsledku čoho sa odbory dostávajú pod čoraz väčší tlak.

### **Kolektívne vyjednávanie**

Ďalšími z kritérií vhodným na porovnanie pôsobenia odborov v rôznych krajinách EÚ je kolektívne vyjednávanie a zastupovanie na pracovisku. Kolektívne vyjednávanie možno považovať za kľúčový prostriedok prostredníctvom, ktorého môžu zamestnávateľia a odbory zabezpečiť vhodné pracovné podmienky a spravodlivé mzdové odmeňovanie. Práve typickými otázkami kolektívneho vyjednávania sú mzdy, pracovný čas, školenia, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a rovnaké zaobchádzanie na pracovisku. Zlepšenie inkluzívnosti kolektívneho vyjednávania je dôležitou podmienkou na znižovanie nerovnosti a zlepšenie ochrany práce. V oblasti pokrytia kolektívnym vyjednávaním je porovnanie krajín EÚ omnoho komplikovanejšie vzhľadom na údaje, ktoré sú značne nepresné a nie nejak výrazne harmonizované. Prostredníctvom kolektívneho vyjednávania je zabezpečená ochranná funkcia hlavne pre zamestnancov so slabou individuálnou vyjednávacou silou. Avšak



kolektívne vyjednávanie má svoj význam aj pohľadu zamestnávateľov a to hlavne ako zabezpečenie riadenia konfliktov, tým, že poskytuje koordinovaný postup na riešenie rozdielných záujmov. V európskych krajinách je v súčasnosti väčšie množstvo systémov kolektívneho vyjednávania a to v závislosti od rôznych politických ako aj ekonomických podmienok avšak aj napriek týmto rozdielnostiam je možné charakterizovanie niekoľkých modelov kolektívneho vyjednávania ako to uvádza Müller, T. (2021), ktoré zdieľajú rovnaké kľúčové inštitucionálne faktory.

Kolektívne vyjednávanie v severských krajinách Švédsko, Fínsko, Dánsko je považované za vysoko centralizované a vyznačuje sa vysokým pokrytím, čo môže značne súvisieť aj s vysokou hustotou odborov v týchto krajinách. Kolektívne vyjednávanie v severských krajinách je spravidla viacúrovňové s vysokým stupňom koordinácie, rovnako sú zabezpečené procedurálne mechanizmy, ktoré zabezpečujú prepojenie medzi úrovňami.

Krajiny ako Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko a Slovinsko využívajú partnerský model kolektívneho vyjednávania, ktorý je založený na predstave sociálneho partnerstva zdieľaného medzi zamestnávateľmi a odbormi. Takýto druh vyjednávania prebieha v kontexte kooperatívnych a kompromisne smerovaných priemyselných vzťahov. V týchto vzťahoch vystupuje aj štát avšak len formou podpory tým, že stanovuje právne a inštitucionálne rámcové podmienky, v ktorých má štát väčšinou podpornú úlohu. V tomto modeli kolektívne vyjednávanie prebieha na úrovni odvetvia a zvyšovaním decentralizácie v týchto krajinách sa vyjednávanie posúva na podnikovú úroveň. Pokrytie kolektívnym vyjednávaním nie je v týchto krajinách na tak vysokej úrovni ako to je v severských krajinách avšak je podstatne vyššie než v ostatných krajinách západnej a východnej Európy.

Krajiny južnej Európy ako Taliansko, Portugalsko, Španielsko, Francúzsko a Grécko využívajú model kolektívneho vyjednávania, ktorý je charakteristický vysokou mierou zásahov štátu a to špeciálne do úpravy pracovného pomeru. Tento model kolektívneho vyjednávania je

charakteristický aj vysokou mierou štrajkov a konfliktnosti. Kolektívne vyjednávanie v týchto krajinách prebieha prevažne na úrovni odvetví, čím je zabezpečená vysoká miera pokrytia. Rovnako však aj v týchto krajinách vplyvom vonkajších tlakov na ekonomické prispôsobenie sa boli systémy kolektívneho vyjednávania podrobené zásahom zo strany vlád, ktoré mali za úlohu decentralizovať toto vyjednávanie.

V krajinách Západnej Európy ako Cyprus, Írsko, Malta a Veľká Británia je model kolektívneho vyjednávania charakterizovaný dobrovoľníctvom v pracovnoprávných vzťahoch a úplne minimálnym zásahom zo strany štátu. Kolektívne vyjednávanie je tu možné charakterizovať ako decentralizované a nekoordinované. Je však potrebné poznamenať, že určité vplyvy štátu sú a to napríklad vo forme minimálnej mzdy. Forma kolektívneho vyjednávania v týchto krajinách prebieha v súkromnom sektore spravidla na podnikovej úrovni medzi jednotlivými zamestnávateľmi a odbormi avšak centralizovanejšie vyjednávanie je vo verejnom sektore. Pokrytie kolektívnym vyjednávaním je závislé na sile odborov a preto ukazovateľ hustoty odborov je v týchto krajinách skoro totožný s pokrytím kolektívneho vyjednávania.

Posledným modelom kolektívneho vyjednávania je centralizovaný model, využívaný krajinami stredovýchodnej Európy. Kolektívne vyjednávanie týchto krajín možno charakterizovať v zmysle podpory trhu práce a podporenie tokov zahraničných investícií do týchto krajín. Kolektívne vyjednávanie v tomto modeli je rovnako decentralizované a pokrytie kolektívnym vyjednávaním je v týchto krajinách najmenšie. V tomto modeli je možné pozorovať aj neochotu zamestnávateľov zapájať sa do vyjednávaní na úrovni odvetví. Rovnako faktor, ktorý ovplyvňuje kolektívne vyjednávanie v týchto krajinách je aj slabá inštitucionálna podpora vyjednávania zo strany štátu a v mnohých prípadoch aj reštriktívne zasahovanie zo strany štátu.

### **Zastupovanie na pracovisku**

V európskych krajinách kde sú odbory prítomné plnia svoju úlohu aj v procese zastupovania zamestnancov na pracovisku. V minulosti toto zastupovanie na pracovisku plnili výhradne len odborové orgány, ktoré boli zo zákona oprávnené k tomuto zastupovaniu. Prijatými legislatívnymi zmenami v krajinách bol umožnený vznik zamestnaneckých rád, podnikových rád ako aj menovanie zástupcov z radov zamestnancov, čo spôsobilo, že sa upravil pomer právomocí a zodpovedností v procese zastupovania zamestnancov na pracovisku. Zastupovanie na pracovisku môžeme teda vo všeobecnosti rozdeliť na štyri rôzne štruktúry:

- zastupovanie na pracovisku je zabezpečené len prostredníctvom podnikovej rady, zamestnaneckej rady alebo zástupcom z radov zamestnancov,
- zastupovanie na pracovisku je zabezpečované len odborovými orgánmi,
- zastupovanie na pracovisku je zahŕňa obe predchádzajúce formy avšak silnejšie postavenie zohrávajú zamestnanecké rady, podnikové rady alebo zástupcovia zamestnancov
- zastupovanie na pracovisku zahŕňa prvé dve formy avšak silnejšie postavenie zohrávajú odborové organizácie.

Medzi krajiny, v ktorých zastupovanie prebieha na úrovni podnikovej rady alebo prostredníctvom voleného zástupcu zamestnancov možno zaradiť Rakúsko, Nemecko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Švajčiarsko. Všetky aj v týchto krajinách zohrávajú odbory kľúčovú úlohu a to prostredníctvom zapájania sa do fungovania podnikových rád, alebo zástupcovia zamestnancov sú volení priamo z radov odborových organizácií. Jedinou krajinou, v ktorej zastupovanie prebieha len prostredníctvom odborových organizácií na pracovisku je Švédsko. V krajinách Fínsko, Francúzsko, Litva, Rumunsko je zastupovanie ponechané hlavne na odborových organizáciách ak však neexistujú zástupcovia odborov, sú volení zástupcovia z radov zamestnancov alebo podniková rada. V ostatných európskych krajinách pôsobia tieto zastupujúce orgány súčasne. Rozdielnosť medzi jednotlivými



krajinami je aj z hľadiska nastavenia minimálneho počtu zamestnancov, ktorý je potrebný na vytvorenie zamestnaneckej rady. Krajinami, v ktorých nie je nastavený takýto minimálny počet sú Portugalsko, Estónsko, Česko, Litva.

### Zastúpenie na európskej úrovni

Vzhľadom na prehlbujúci sa proces hospodárskej integrácie a vytváraní jednotného európskeho trhu okrem zastupovania zamestnancov na národnej úrovni Európska komisia podporuje zastupovanie na pracovisku aj na nadnárodnej úrovni k čomu bolo schválených niekoľko smerníc ako napríklad Európska komisia (1994) alebo Európska komisia (2002). Motiváciou je posilnenie pôsobnosti odborov budovaním Európskych štruktúr a zapájaním sa do medzinárodnej odborovej spolupráce kde hlavnými témami sú európska minimálna mzda, kolektívne vyjednávanie na európskej úrovni a budovanie kvalitného sociálneho zabezpečenia. V súčasnosti na úrovni celej Európske únie funguje Európske odborové hnutie ETUC, ktoré si za hlavný cieľ kladie ochranu demokracie a európskeho sociálneho modelu, ich snahou je dosiahnuť rast a konvergenciu miezd medzi krajinami a sektormi, zvýšenie zamestnanosti, skrátenie pracovného týždňa bez zníženia miezd, ochrana a rozširovanie práv zamestnancov, sociálny dialóg a posilnenie kolektívneho vyjednávania. Všetky tieto ciele sa snaží dosiahnuť hlavne prostredníctvom dialógov, rokovaní s európskymi a národnými inštitúciami a organizáciami zamestnávateľov. Zapojenie jednotlivých krajín naprieč Európou do tohto Európskeho odborového hnutia sa značne líši. Ako najvhodnejší na toto meranie je považovaný ETUI EPI (European Participation Index), ktorý je zložený zo sumarizácie troch základných úrovní účasti jednotlivých krajín ako uvádza Vitols, S. (2010):

- na úrovni správnej rady
- na úrovni podniku
- na zapájaní sa do kolektívneho vyjednávania

Na základe tohto indexu je možné rozdelenie krajín Európy do dvoch skupín a to:

148

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



- skupina so silnejšou účasťou, do ktorej je možné zahrnúť krajiny ako Rakúsko, česká republika, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko, Slovensko, Slovinsko, Španielsko a Švédsko
- skupina so slabšou účasťou, do ktorej patria krajiny ako Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Estónsko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko a Spojené kráľovstvo.

### Zdravie a bezpečnosť

Dôležitou úlohou v pracovno-právnych vzťahoch je bezpečnosť a ochrana zdravia, ktorú by mal na pracovisku zabezpečovať zamestnávateľ. Avšak mimoriadne dôležitú úlohu v tejto oblasti zohrávajú aj orgány zastupujúce zamestnancov, pričom v krajinách EÚ existujú rôzne štruktúry, ktoré túto úlohu zastávajú. Toto zastupovanie zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je možné rozdeliť do niekoľkých kategórií. Prvou kategóriou, a najčastejšie využívanou, je model založený na kombinácii volených zástupcov zamestnancov pre zdravie a bezpečnosť a výborom pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov. Medzi krajiny, ktoré takýto model využívajú patria Chorvátsko, Cyprus, Estónsko, Fínsko, Maďarsko, Írsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Španielsko, Švédsko a Veľká Británia. Druhým modelom je model založený len na zastupovaní prostredníctvom výboru pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov, ktorého štruktúra je podobná zamestnaneckej rade. Tento model je využívaný v Belgicku, Bulharsku, Dánsku a Litve. Ďalším modelom je naopak zastupovanie len zástupcami volenými z radov zamestnancov. Ide o krajiny ako Česká republika, Grécko, Taliansko, Lotyšsko a Malta využívajúce tento systém, pričom vo väčšine týchto krajín je právne stanovená nutnosť pravidelných stretnutí zástupcov a zamestnávateľov. Posledným modelom je zastupovanie v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia prostredníctvom už existujúcej zastupiteľskej štruktúry a to zväčša prostredníctvom zamestnaneckej rady. Daný koncept je využívaný aj na Slovensku avšak aj v Rakúsku, Francúzsku, Nemecku,

Luxembursku, Holandsku a Slovinsku. Bez ohľadu na rozdielnosť zabezpečovania zastupovania zamestnancov v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia naprieč Európou v tejto oblasti by malo byť prirodzené konzultovanie zavedenia technológií, výber výrobných metód a materiálov, organizácia pracovných podmienok. Zástupcovia zamestnancov by sa však mali podieľať aj na výbere osobných ochranných prostriedkov, posudzovaní pracovných rizík a prijatých prípadných opatrení. Dané štruktúry zastupujúce zamestnancov v tejto oblasti by mali mať prístup ku všetkým dôležitým dokumentom, ktoré sa vzťahujú k bezpečnosti a ochrane zdravia, k informáciám o organizácii práce, informáciám z regulačných orgánov a prijatých opatreniach. Naopak povinnosťami daných zastupujúcich orgánov v tejto oblasti je informovať, radiť a podporovať zamestnancom, zastupovať záujmy zamestnancov pri jednaní so zamestnávateľom, kontrola zabezpečenia vhodného vybavenia a postupov pri práci, zabezpečenie dodržiavanie prijatých opatrení. V danej oblasti zohrávajú veľmi dôležitú úlohu aj samotné odborové zväzy avšak ich úloha a povinnosti sa môžu značne líšiť naprieč typmi pracovísk resp. sektorov. Zastupovanie zamestnancov je dôležité hlavne z pohľadu vytvárania spravodlivých a vhodných pracovných podmienok a to hlavne v oblasti spoločného rozhodovania, rokovania, práva na informácie, kontroly dodržiavania zákonov a kolektívnych zmlúv zo strany zamestnávateľa. Práve z týchto oblastí je možné klásť dôraz na právo na informácie. Nedostatok informácií ako aj strach z pokút zo strany zamestnávateľa a dezinformácie sú faktorom nečinnosti pri nárokaní si aj náhrady (dávok) v prípade zranenia alebo ochorenia na pracovisku ako uvádzajú Barry, H. T. – MacPherson, D. A. – DuMond, J. M. (1997) a zároveň poukazujú na skutočnosť, že s 60% väčšou pravdepodobnosťou členovia odborov podajú žiadosť o odškodnenie v prípade úrazu na pracovisku. Práve prostredníctvom dojednaných zmlúv odbory chránia zamestnancov pred odvetnými opatreniami zamestnávateľa. V súčasnosti každá odborová organizácia poskytuje aj právne poradenstvo a podporu pri uplatňovaní nárokov na odškodné pri pracovných úrazoch ako aj pri chorobách z povolania.

## 5.1 ODBOROVÉ ZVÄZY V PROCESE TRANSFORMÁCIE HOSPODÁRSTVA

V súčasnom prostredí vplyv na trh práce môžeme charakterizovať prostredníctvom hlavných oblastí zmien ako ich identifikovalo ILO (2019) a to globalizačných, demografických, environmentálnych a technologických zmien. Dané oblasti budú výrazne ovplyvňovať trh práce a zároveň budú meniť aj vnímanie odborových zväzov v zmysle ich potenciálu organizovať a pomáhať zamestnancom, presadzovať jednotné záujmy, zúčastňovať sa na inkluzívnom a sociálnom dialógu.

### Odborové zväzy a Green economy

Na úrovni Európskej komisie (2018) boli definované ciele v rámcovej dohode o klimatických a energetických cieľoch EU do roku 2030, ktoré si kladú za cieľ zníženie emisií skleníkových plynov aspoň o 40% v porovnaní s rokom 1990, minimálny podiel obnoviteľnej energie 27% na spotrebovanej energii a zlepšenie využiteľnosti energie o 27%. Medzi návrhmi EÚ je aj povinnosť riešiť prechod na nízko-uhlíkové hospodárstvo v priebehu niekoľkých desaťročí. Táto dekarbonizácia ekonomiky, je vo veľkej miere závislá od fosílnych palív čo zahŕňa rozsiahle priemyselné transformácie a technologické zmeny, nové energetické modely ako aj obchodné modely, zmeny v procesoch a výroby ale aj spotreby. Práve tieto zmeny v spojení s bojom proti zmene klímy majú výrazný potenciál vplyvu na pracovníkov vo výrobných odvetviach, a v tomto kontexte sa môžeme pýtať aké environmentálne politiky sú odbory v rôznych krajinách a odvetviach ochotné vyvíjať. Akým spôsobom pristupovať k zosúladieniu k ochrane pracovných miest a zároveň aj ochrany prírody. Je dôležité sa pýtať aj na to ako zosúladiť spoluprácu medzi odborovými zväzmi a environmentálnymi hnutiami keďže z minulosti vieme, že tieto vzťahy boli veľmi napäté a environmentálne hnutia otvorene obvinili odbory, že bránia pracovné miesta za každú cenu a odbory naopak obvinili environmentálne hnutia z uprednostňovania prírody pred potrebami pracovníkov aj za cenu ich prežitia ako vo svojej práci poznamenali Rätzel, N. - Uzzell, A. (2012). Zelená



ekonomika v ponímaní a z perspektívy európskych odborov sa v súčasnosti snaží hlavne o pokrytie štyroch hlavných oblastí záujmu a to:

- ekologizácia pracoviska
- zelené kolektívne vyjednávanie
- vedenie národných dialógov o zelenej ekonomike
- vedenie národných dialógov o programoch a odbornej príprave, ktoré prispievajú k nízko uhlíkovému hospodárstvu

ETUC (2019) vydalo príručku pre odbory na ich zapojenie sa do opatrení v oblasti klímy s cieľom budovania spravodlivej transformácie. V tejto príručke jasne definujú politiku a opatrenia prijaté v oblasti klímy a rovnako sa venujú aj otázke prečo by mali byť odborové zväzy v týchto otázkach aktívne a ako. Ako jeden z hlavných dôvodov uvádzajú, že samotná transformácia zásadným spôsobom pretvorí trh práce, v ktorom pre pracovníkov vzniknú nové možnosti ale zároveň aj nové riziká. Spôsob ako pristupovať k vedeniu tejto klimatickej politiky vidia piatich základných aspektoch a to:

- ekonomická diverzifikácia a priemyselná politika
- riadenie a účasť odborov
- vzdelávanie, školenia a zručnosti
- sociálna ochrana
- príprava odborových organizácií

Modely riešenia týchto hlavných otázok však vzhľadom na rozdielnosť pracovnoprávných vzťahov v Európskej únii, ktoré sa značne líšia je veľmi ťažko štandardizovať. Niektoré krajiny využívajú centralizovanejšie modely na národnej alebo regionálnej úrovni a v iných zohráva kľúčovú úlohu vyjednávanie. Je potrebné aby odborové orgány v jednotlivých krajinách naprieč EÚ sa mohli viac zapájať do rozhodovacích procesov a výberu stratégií spojených s



reštrukturalizáciou a inováciami zavádzanými v podnikoch a pri začleňovaní environmentálnych otázok do podnikových agend. Vo viacerých krajinách sa odbory snažia o presadenie práva na získanie priameho zastupovania na pracovisku v environmentálnej oblasti a medzi prvé takéto príklady patrí Taliansko. Tieto iniciatívy v rámci krajín Európskej únie vychádzajú najmä z tripartitných sociálnych a spoločenských dialógov vzhľadom na nedostatočnosť bilaterálnych rozhovorov medzi zamestnancami a podnikmi alebo medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi. Je žiadúca podpora zo strany odborových organizácií o zapojenie ďalších environmentálne zainteresovaných strán. Najvýraznejšie sú tieto dialógy vedené v Nemecku, Rumunsku a v Belgicku a Švédsku a Veľkej Británii. Budovanie politiky boja proti klimatickým zmenám sú dlhodobou výzvou, ktorá si vyžaduje aktívne sociálne dialógy, konzultácie nevyhnutné na jej budovanie, predvídanie, potreby školenia a zvyšovania povedomia o zmenách klímy ako aj školeniach o nových technikách a nových spôsoboch riadenia a v tomto kontexte musí dôjsť k výrazným zmenám zásad riadenia ľudských zdrojov.

### **Odborové zväzy a nezamestnanosť v európskych krajinách**

Autori Weber T. - Adăscăliței D. (2020) sa veľmi podrobne v dokumente „Tackling labour shortages in EU Member States“ venovali problému nedostatku pracovnej sily naprieč všetkými krajinami EÚ. Poukázali na to, že v krajinách EU boli vedené viaceré diskusie k riešeniu nezamestnanosti, čo v mnohých z týchto krajín vyústilo k prijímaniu rôznych opatrení, ktoré majú za úlohu riešiť tak kvantitatívny ako aj kvalitatívny nedostatok pracovnej sily. Z hľadiska typológie opatrení je ich možné rozdeliť na tri kategórie. Prvá kategória prijatých opatrení je zameraná na prilákanie pracovnej sily do krajín, regiónov alebo sektorov kde je jej nedostatok. V danej kategórii je za cieľ zvýšiť atraktivitu určitých odvetví resp. profesií zvýšením mzdy alebo výhodných pracovných podmienok zabezpečených kolektívnym vyjednávaním, politikou minimálnej mzdy, zvýšenou odbornou

prípravou, nastavením pracovného času ako aj zvýšením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Medzi krajiny, ktoré svoje sociálne dialógy vedú v danom duchu a zamerali sa na riešenie nezamestnanosti prostredníctvom tejto skupiny opatrení môžeme zradiť Belgicko, Bulharsko, Estónsko, Fínsko, Chorvátsko, Holandsko, Litvu, Luxembursko, Maďarsko, Maltu, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovinsko, Švédsko a aj Slovensko. Druhá kategória je zameraná na zvýšenie atraktivity životných ako aj pracovných podmienok a to hlavne zvýšením transparentnosti zo strany vlády, znížením byrokracie, verejných služieb, zabezpečením ľahšieho prístupu k bývaniu ako aj zlepšením životného prostredia. Prijímaním opatrení, ktoré obmedzia odlev odborníkov z krajiny a naopak povedú k vráteniu sa odborníkov a oceňovanie ich zručností. Krajiny vedúce sociálne dialógy v tomto duchu sú Fínsko, Luxembursko, Nemecko a Rakúsko. Tretia kategória resp. typ opatrení je zameraný na aktiváciu nedostatočne využívaných zdrojov v kontexte zapájania neaktívnych skupín resp. marginalizovaných skupín a to hlavne riešením prekážok na trhu práce v podobe zlepšenia prístupu k službám starostlivosti, uznávanie kvalifikácií, úprava pracovísk, riešenie diskriminácie. Krajiny, ktoré započali politické diskusie na riešenie a podporu zamestnanosti prostredníctvom týchto opatrení sú skoro všetky krajiny Európskej únie okrem Dánska, Grécka, Luxemburska, Rumunska a Slovenska. Okrem spomenutých kategórii netreba zabudnúť aj na opatrenia, ktoré sú zamerané na využívanie existujúcej pracovnej sily a jej udržanie a to hlavne zabezpečením aby ponuka práce vo vyššej miere zhodovala s dopytom po práci a to zvýšením zručností a zabezpečením cielenej odbornej prípravy. Samotné odborové zväzy sa nestotožňujú s riešením nedostatku pracovníkov migráciou z tretích krajín a to hlavne vo vzťahu k mzde, ktorá by v dôsledku toho mohla zaznamenávať pokles najmä vo vybraných sektoroch, kde je presadzovanie určitých pracovných noriem náročné. Odbory uprednostňujú skorej zabezpečenie lepšieho vzdelávania a tým zabezpečenie vyššej kvalifikácie už existujúcich zamestnancov.

## Odborové organizácie v období pandémie

Prebiehajúca pandémia Covid-19 odhalila mnohé deficity dôstojnej práce, pričom sa tento aspekt v niektorých sektoroch prejavil vo väčšej miere. A práve zamestnanci vo viac zasiahnutých sektoroch sa spoliehali na to, že tieto nedostatky budú riešiť práve odborové organizácie. Išlo o milióny zasiahnutých zamestnancov a prevažne na neistých pracovných miestach resp. na miestach prvého kontaktu. Zamestnanci sa spoliehali na to, že odbory zabezpečia istotu zamestnania a budú svojim členom pomáhať pri núdzových situáciách, zabezpečia zvyšovanie povedomia o ochorení, zabezpečia rôzne školiace programy. Táto vysoká miera spoliehania sa na riešenie problémov vzniknutých pandemiou zo strany odborov malo za následok v niektorých krajinách zvýšený záujem o vstup do odborov a upevnenie postavenia odborov ako uvádza New Atlanticist vo svojom článku Atlantic Council (2020). ILO (2021) uvádza, že odborové zväzy v čase pandémie posilnili svoje pozície a to hlavne z pohľadu presadzovania a poukázania na dôležitosť zamestnancov v tzv. prvých líniiach ako zdravotnícky personál, učители, predavačky alebo v logistike. Viaceré odborové organizácie Európy sa týchto úloh zhostili veľmi dobre a pochopili, že ich budúcnosť závisí práve na ich schopnosti prispôbena sa týmto výzvam v procese informatizácie hospodárstva, automatizácie a technologických zmien. Medzi takéto krajiny určite patrilo Nemecko, kde odborové organizácie predložili niekoľko požiadaviek ako napríklad bezplatné testovanie na COVID-19 zo strany zamestnávateľov, zapojenie podnikových lekárov do očkovania ale aj prijatie opatrení, ktoré znížia záťaž kladenú na ženy v čase pandémie. Odborové organizácie vo Veľkej Británii boli rovnako veľmi aktívne a to hlavne prostredníctvom mediálnych kampaní, ktorých cieľom bolo presadzovanie myšlienok, aby sa pandémia nestala zámienkou na obmedzovanie práv zamestnancov. V Rakúsku sa odborová organizácia sústredila na problémy, ktoré sa týkali starších zamestnancov a tých zamestnancov, ktorí boli pandemiou obzvlášť ohrození. Avšak našli sa aj krajiny, ktoré sa do



riešenia problémov spojených s pandémiou nezapájali aktívnym spôsobom a bola na nich znesená vlna kritika ako napríklad v Belgicku alebo Holandsku. Na riešenie týchto núdzových situácií boli prevažne využívané sociálne dialógy, ktorých témami boli hlavne opatrenia, ktoré majú byť prijaté na ochranu zamestnanosti, riešenie pracovnoprávných vzťahov, uznanie COVID-19 ako pracovného úrazu. Vzhľadom na už spomenutú prebiehajúcu pandémiu bolo pre odborové zväzy veľkou výzvou však aj samotné zabezpečenie kolektívneho vyjednávania v online priestore.

### **Odborové organizácie a teleworking (telepráca)**

Už pred vznikom pandémie otázka teleworkingu resp. práce z domu bola relatívne aktuálnou témou. Táto forma práce bola vhodným nástrojom na presun práce do geografických oblastí s výhodnejšími pracovnými podmienkami, ale aj ako zaujímavá možnosť pracovnej alternatívy popri štúdiu, materskej alebo v dôchodkovom období. Avšak zo strany tradičných odborových organizácií bolo dosť nepredstaviteľné zúčastňovať sa na zastupovaní záujmov zamestnancov na diaľku. Táto nepredstaviteľnosť môže prameniť z historicky daného silne konzervatívneho chápania odborových zväzov. Nárast práce na diaľku predstavoval organizačnú výzvu pre odbory či už vo vzťahu k problémom pri nábore zamestnancov, vyberaní poplatkov, udržiavaní komunikácie ako aj samotné podnikanie prípadných kolektívnych akcií. Podľa ITUC (2020) vyššie spomínaná pandémia COVID-19 so sebou ale priniesla v mnohých prípadoch nutnosť práce z domu, ktorá bola dôsledkom vládnych nariadení vo viac ako 59 krajinách na zabezpečenie sociálneho odstupu s cieľom obmedzenia šírenia COVID-19. Na čo bola potrebná zo strany odborových organizácií rýchla reakcia a preto sa rozbehli viaceré sociálne dialógy a boli spísané kľúčové zásady pre tieto sociálne dialógy s cieľom vypracovať regulácie prostredníctvom právnych predpisov. Medzi kľúčové zásady pre tieto regulácie uvádzané v ITUC (2020) patria:

- Práca na diaľku by mala byť pre zamestnancov dobrovoľná;



- Garancia rovnosti uplatňovania sociálneho a zdravotného zabezpečenia medzi teleworkerami ako aj zamestnancami na pracovisku;
- Rešpektovanie pravidelného pracovného času a právo na odpojenie;
- Za pracovné vybavenie a náklady na vzdialené pracovisko by mal niešť zodpovednosť zamestnávateľ;
- Zamestnávatelia by mali zostať zodpovedný za zdravie a bezpečnosť pracovníkov;
- Zabezpečenie rovnakého prístupu k školeniam ako aj kariérenmu postupu;
- Zabezpečenie súkromia;
- Zabezpečenie a rešpektovanie práva na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania pre pracovníkov na diaľku.

Aktuálne len niektoré z vlád akceptovali a uzákonili niekoľko z navrhovaných regulačných opatrení, ktoré súvisia s teleworkingom avšak žiadna na komplexnej úrovni. Medzi krajiny, ktoré istým spôsobom zaviedli niektoré z regulácií patrí Francúzsko a Taliansko a to konkrétne reguláciu práva na odpojenie. V Taliansku bol prijatý aj zákon na flexibilnú prácu. V Nórsku bol prijatý zákon o pracovnom prostredí, ktorý zahŕňa aj určité formy z navrhnutých regulácií. Vo Fínsku svojím spôsobom ošetruje niektoré regulácie zákon o flexibilnej práci a o pracovnom čase.

Z odstupom času od vypuknutia pandémie a zhodnotením niektorých situácií aj zo strany odborových zväzov čo sa týka samotnej organizácie ich fungovania počas pandémie a prijatých obmedzení zo strany vlád môžeme konštatovať, že aj odborové organizácie postupne svoju činnosť preniesli do online priestoru. ILO (2021) vo svojej správe uvádza, že takáto forma vyjednávania jednoznačne jednoduchšie prebiehala v krajinách s vysokými a strednými príjmami kde je IT infraštruktúra na kvalitnej úrovni avšak v krajinách s nízkymi príjmami to nebolo jednoduché. Výhody v danej forme vyjednávania však boli pozorované pri cielenejších diskusiách, úspore nákladov možnosť absolvovať omnoho viac stretnutí v

kratšom časovom úseku. Počas pandémie sa vyselektovali resp. zvýraznili určité problémové oblasti a to z pohľadu dvoch skupín pracovníkov a to teleworkers a migrantov.

## 5.2 AKTIVITY KOZ SR ZA OBDOBIE 2012 - 2021

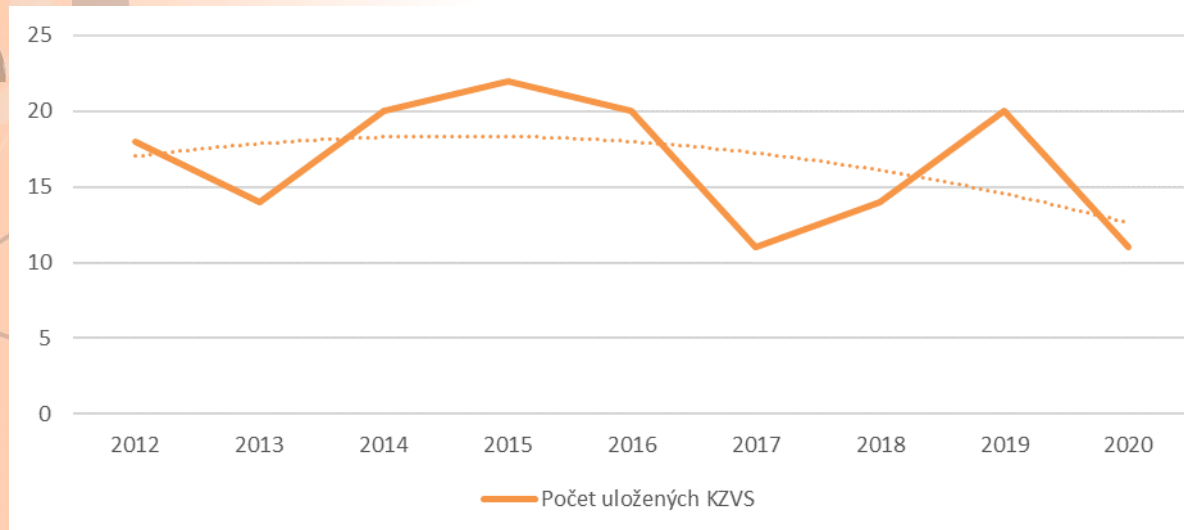
Pôsobenie KOZ SR je pomerne široké, keď sa organizácia podieľa na tvorení sociálneho dialógu prostredníctvom tripartity, kde zastupuje záujmy zamestnancov. Presadzovanie záujmov zamestnancov sa KOZ SR snaží realizovať svojou účasťou na rokovaniach hospodárskej a sociálnej rady SR a v medzirezortných pripomienkových konaniach ku návrhom zákonov, ktoré ovplyvňujú pracovné a sociálne prostredie zamestnancov. Podiel členov v odboroch zo strany zamestnancov je v prostredí EÚ relatívne nízky, čo je však dlhodobý trend, ktorý možno pozorovať aj v iných krajinách SVE.

Na odvetvovej úrovni je činnosť KOZ SR zameraná na vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pričom KOZ SR koordinuje vyjednávanie KZVS pre štátnych zamestnancov a verejných zamestnancov. Celkové pokrytie zamestnancov kolektívnym vyjednávaním je relatívne vyššie v porovnaní s hustotou členstva v odboroch. Reprezentuje asi tretinu všetkých zamestnancov. Realizuje sa na odvetvovej a podnikovej úrovni, pričom platí, že podniková kolektívna zmluva môže byť len vylepšením už dohodnutých podmienok v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Tak ako dokumentuje Graf 57, počet a dĺžka uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa v čase menili. Ak by sme rozdelili sledované obdobie v polovici na dve časti, tak v prvej polovici obdobia možno pozorovať preferenciu uzatvárania zmlúv na kratšie obdobia, čo sa reflektovalo vo vyššom počte uzatvorených nových zmlúv. V druhej polovici môžeme vidieť, že počet nových KZVS sa zredukoval. Posledný dostupný rok bol ovplyvnený globálnou pandemiou a z toho vyplývajúcej nižšej ochoty uzatvárať nové zmluvy zo strany zamestnávateľov v dôsledku zvýšenej neistoty. Rovnako tu však zohrala úlohu aj obmedzená možnosť stretávať sa pri

vyjednávání v prezenčnej podobe a nedostatok skúseností s online formou práce v porovnaní so súčasnosťou.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Graf 57: Počet uložených KZVS na MPSVaR SR



Zdroj: MPSVaR SR, vlastné spracovanie.

Ako poukázala Kahancová a kol. (2019), aj keď sa sociálny dialóg oficiálne odohráva na úrovni tripartity, viacerí jeho aktéri ju považujú len za vrchol ľadovca. Významné zastupovanie svojich záujmov sa odohráva na úrovni pripomienkovania legislatívnych návrhov v rámci medzirezortného pripomienkového konania, kedy je možné prijať a implementovať skutočné zmeny. Pri presadzovaní svojich záujmov je národná tripartita menej efektívna, keďže nezhody medzi sociálnymi partnermi sa na nej väčšinou nevyriešia.

Z tohto dôvodu je predmetom analýzy činnosti odborov a ich vplyvu na zamestnanosť a nezamestnanosť nie len oficiálne vystupovanie v tripartite reprezentovanej Hospodárskou a sociálnou radou SR, ale aj aktívnym prístupom k formovaniu legislatívy v rámci pripomienkových konaní od KOZ SR. Nasledujúca časť predstavuje kombinované spracovanie záznamov z rokovaní HSR SR od roku 2012 (jej vzniku) až po október 2022 a relevantných pripomienok KOZ SR k analyzovanej téme od roku 2016 do októbra 2022 v rámci MPK. Spolu



tak bolo spracovaných 90 zasadnutí HSR SR a 1270 pripomienok zo strany KOZ SR dostupných na webovej stránke <https://www.slov-lex.sk>, avšak samozrejme nie všetky boli relevantné k téme ovplyvnenia zamestnanosti alebo nezamestnanosti.

Oblasti, ktorým sa venovala KOZ SR za posledných desať rokov, ktoré mali potenciál ovplyvniť zamestnanosť alebo nezamestnanosť v krajine:

- Sociálna oblasť
- Príjmová oblasť
- Výdavky na politiku trh práce a pracovná migrácia
- Podnikateľská oblasť

### 5.2.1 Sociálna oblasť

Viacere pripomienky v procese MPK, či diskutované témy na úrovni sociálneho dialógu mali potenciál ovplyvniť nielen celkovú úroveň zamestnanosti či nezamestnanosti, ale aj kvality života zamestnancov v určitých odvetviach či činnostiach. Medzi najdôležitejšie patria tieto pripomienky.

#### ***Dopad na sociálnu situáciu a zamestnanosť***

1. Podniky pôsobiace v oblasti energetiky, poisťovníctva, verejného zdravotného poistenia, elektronických komunikácií, farmácie, poštových služieb či dopravy začali od roku 2012 platiť osobitný odvod ako nástroj financovania vyšších verejných výdavkov v čase veľkej hospodárskej krízy. KOZ SR pripomienkovalo, že chápe potrebu hľadať dodatočné zdroje do rozpočtu verejnej správy, ale stanovovanie odvodu by malo byť vnímané citlivo, aby nenastal pokles reálnych príjmov a životnej úrovne cez zvýšené náklady týchto podnikov a následne aby nebola ohrozená zamestnanosť v podnikoch zasiahnutých povinnou platbou osobitného odvodu.

2. KOZ SR upozornila na fakt, že účinnosť osobitného odvodu mala byť pôvodne ukončená v roku 2013, následne bola predĺžená do roku 2016. Následne sa v 2016 navrhlo jeho ponechanie na neurčito. KOZ SR vyjadrila obavu, že sa to negatívne prejaví na investíciách a predovšetkým na zamestnanosti a mzdových podmienkach zamestnancov v regulovaných odvetviach. KOZ SR má poznatky o negatívnom dopade osobitného odvodu v podobe minimálneho rastu miezd, obmedzovania benefitov, zhoršovania sociálneho postavenia zamestnancov v regulovaných spoločnostiach a výrazného komplikovania procesov kolektívneho vyjednávanía.
3. V roku 2017 KOZ SR privítali poslanecký návrh zákona o zmene Zákonníka práce, keď sa upravila možnosť nariadiť zamestnancovi alebo sa s ním dohodnúť na práci, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi počas vopred definovaných štátnych sviatkov. Zároveň nesúhlasila so znížením počtu existujúcich sviatkov.
4. V roku 2017 KOZ SR upozornila na zamestnávanie z tretích krajín len v nevyhnutných prípadoch, aby bola využívaná kvalifikovaná pracovná sila z národných zdrojov, treba minimalizovať zamestnávanie cez agentúry, dodržať rovnaké zamestnávanie a odmeňovanie, riadne pracovné povolenia pre pracovníkov z tretích krajín.
5. Pri návrhu úpravy zákona o službách zamestnanosti v roku 2017 od poslancov Podmanického, Glváča a Petráka KOZ SR pripomenula, že pri obsadzovaní voľných pracovných miest je potrebné prioritne hľadať rezervy v domácich zdrojoch. Cieľom KOZ SR je zabrániť sociálnemu dumpingu vo všetkých jeho podobách, preto odmieta akékoľvek zneužívanie pracovnej sily a jej dovážanie len za účelom šetrenia finančných prostriedkov. KOZ SR víta zavedenie obmedzenia počtu zamestnancov z tretích krajín na najviac 30 % z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa, aby sa tento nástroj nevyužíval na zabezpečovanie pracovnej sily z tretích krajín.
6. Pri prerokovaní Správy o poľnohospodárstve a potravinárstve v SR za rok 2017 KOZ SR pripomenulo, že dlhodobú nerovnosť medzi priemernou mzdou v SR a mzdami

v agrosektore považuje za jednu z hlavných príčin úpadku slovenského agropotravinárstva. Riešenie vidí v zvyšovaní minimálnej mzdy a jej zákonnej fixácie na úrovni 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

7. KOZ SR v roku 2018 v rámci MPK k opatreniu MPSVaR SR o úprave dôchodkového veku a referenčného veku na rok 2019 skonštatovala, že považuje spôsob zvyšovania dôchodkového veku za príliš intenzívny, nezodpovedajúci vývoju zdravotného stavu obyvateľstva Slovenskej republiky. KOZ SR opätovne žiadala prijatie zákona o určení stropu zvyšovania dôchodkového veku na hranici 64 rokov. Táto veková hranica pre vznik nároku na starobný dôchodok je podľa názoru väčšiny zamestnancov, ktorých KOZ SR reprezentuje, maximom z hľadiska fyzického zdravotného stavu väčšiny obyvateľstva aj z hľadiska jej mentálnej akceptovateľnosti.
8. Pri návrhu skupiny poslancov NR SR v roku 2018 o návrhu úpravy zákona o podpore cestovného ruchu KOZ SR žiadala, aby sa príspevok na rekreáciu poskytoval všetkým zamestnancom bez rozdielu na počet zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa (aj menej ako 50). Rovnako žiadala o zavedenie financovania príspevkov výlučne zo strany zamestnávateľa bez spoluúčasti zamestnanca (do určitej sumy). Pri novelizácii zákona KOZ SR v roku 2019 v rámci MPK žiadala jeho vylúčenie zo zdaniteľných príjmov.
9. Pri rokovaní o ekonomických opatreniach spojených s krízou v roku 2020 KOZ SR navrhla, aby bola dorovnaná výška karanténneho ošetrovného tak, že sa vyrovná náhrade mzdy v čistom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu povinného uzavretia prevádzky.
10. KOZ SR v roku 2020 v rámci MPK k návrhu úpravy Zákonníka práce navrhla úpravy pracovnoprávných vzťahov pri výkone práce z domácnosti zamestnanca. Navrhla úpravu zákona o rozšírenie o tzv. právo na odpojenie sa, t. j. možnosť zamestnanca bez hrozby sankcie nesplniť pracovný pokyn, ktorý mu uloží zamestnávateľ po



pracovnom čase. Rovnako KOZ SR pripomienkovala úpravu možnosti dočasného pridelovania zamestnancov medzi materskými a dcérskými spoločnosťami. Zamestnávateľ prijíma zamestnancov do pracovného pomeru predovšetkým preto, aby plnili pracovné úlohy u toho zamestnávateľa, a nie preto aby suploval činnosť ADZ a obratom ich prideloval bez akýchkoľvek objektívnych prevádzkových dôvodov k inému zamestnávateľovi.

11. KOZ SR v MPK v roku 2021 k plánu obnovy a odolnosti SR vyjadrilo obavu, že digitalizácia môže mať rovnako pozitívne, ako aj negatívne dopady na pracovné miesta. V dôsledku vývojových tendencií spojených s digitalizáciou ekonomiky a služieb možno očakávať (sociálne) riziká v podobe redukcie pracovných miest, nárastu štrukturálneho nadbytku pracujúcich, znižujúcej sa schopnosti nových sektorov a odvetví absorbovať pracovné miesta a ďalšie.

12. KOZ SR v MPK v roku 2021 o návrhu skupiny poslancov NR SR na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o ochrane prírody a krajiny pripomenula, že obmedzenie drevo ťažobnej činnosti bude mať dopad aj na zníženie počtu živnostníkov pracujúcich v drevo ťažobnej činnosti, doprave dreva, pestovnej činnosti a v drevospracujúcom priemysle.

#### Zhrnutie:

Záber pripomienok v sociálnej oblasti je naozaj široký. KOZ SR sa aktívne zapojila do diskusie o nevyhnutnosti uplatňovania netradičných opatrení v rámci hospodárskej politiky (osobitný odvod) pri konsolidácii verejných financií a to obzvlášť v obave o nadbytočnom odčerpávaní zdrojov z regulovaných odvetví s dopadom na pomalší rast miezd a zhoršenie benefitov pre zamestnancov.

V oblasti vytlačania domácej zamestnanosti lacnou zahraničnou pracovnou silou z tretích krajín už v roku 2017 KOZ SR upozorňovala a neskôr sa aj aktívne podieľala na riešení situácie



o vzniku sociálneho dumpingu. Ten predstavuje hrozbu nižšieho rastu domácej zamestnanosti a miezd, ak by sa neprišlo k opatreniam, ktoré regulujú či už podiel zahraničných zamestnancov, ale aj druh pracovnej zmluvy. Rovnako KOZ SR poukázala na problém s dočasným pridelovaním zamestnancov medzi materskými a dcérskymi spoločnosťami, ktoré začali vo veľkom alokovať svoju pracovnú silu medzi rôznymi pracoviskami.

Pri odvetvovom pohľade KOZ SR taktiež poukázala na nízku atraktivitu zamestnania v domácom agropotravinárstve, ktoré sa vyznačuje nízkym odmeňovaním zamestnancov za ťažkú prácu a sklonom zamestnávať v tomto sektore lacnú pracovnú silu z tretích krajín. Potenciál riešenia tejto situácie vidí v dlhodobom raste minimálnej mzdy. V oblasti ťažby dreva poukázala, že je nutné byť pripravený na situáciu, keď zvýšenie ochrany prírody bude mať dopad aj na zamestnanosť v tomto odvetví a ďalších odvetviach, pre ktoré je drevo vstupnou surovinou. KOZ SR sa v maloobchode zasadila za zlepšenie pracovných podmienok niektorých zamestnancov pracujúcich v maloobchode podporením zatvorenia prevádzok počas štátnych sviatkov.

V oblasti zdravia zamestnancov, KOZ SR prispela hneď v niekoľkých oblastiach do diskusie o podmienkach zamestnávania v SR. Pri úvahách o zavádzaní rekreačných poukazov KOZ SR poukázala na diskrimináciu zamestnancov pracujúcich v podnikoch, ktoré nemajú dostatočný počet zamestnancov aby mali nárok na rekreačný poukaz. Navrhla univerzálny nárok na poukaz pre všetkých zamestnancov, rovnako ako úplne krytie nákladov spojených s poukazmi len zo strany zamestnávateľa. V neskoršej novelizácii trvala aspoň na vylúčení rekreačných poukazov zo zdaniteľných príjmov. Pri úprave dôchodkového veku sa ostro vyhradila voči prudkému zvyšovaniu veku odchodu do starobného dôchodku a opätovne žiadala o zastropovanie vo výške 64 rokov. Takáto hranica je pre väčšinu zamestnancov,

ktorých KOZ SR reprezentuje maximálne prípustná s ohľadom na fyzické aj duševné zdravie obyvateľstva.

Vo veľmi aktuálnej téme vplyvu digitalizácie na zamestnanosť a zamestnancov bola KOZ SR aktívna a otvorila diskusiu na tému práva odpojiť sa pri vykonávaní práce z domu. Nútený a rýchly prechod na vykonávanie práce z domu viedol k zvýšenému zaťaženiu zamestnancov, ktorí vykonávali svoje pracovné činnosti aj nad rámec svojho pracovného času s dopadom na ich sociálny a rodinný život. Zároveň KOZ SR upozornila, že rozmach digitalizácie môže mať aj negatívne dopady na zamestnanosť. Je nevyhnutné, aby sa štát pripravil na situáciu, keď s rozmachom digitalizácie nastane redukcia pracovných miest či nesúlad kvalifikačných predpokladov uchádzačov o zamestnanie.

### 5.2.2 Príjmová oblasť

Príjmová oblasť sa dá označiť za hlavnú oblasť činnosti KOZ SR. Jej výsledky majú potenciál ovplyvniť všetkých pracujúcich, pričom nástroje, ktoré sa tu používajú siahajú od pripomienkovania výšky minimálnej mzdy, cez daňové a odvodové zaťaženie práce až po vyjednávanie o príplatkoch za prácu, úpravy druhu pracovných zmlúv či valorizácií plátov. Záber je teda naozaj široký a KOZ SR v ňom zohrávala dôležitú rolu.

#### **Minimálna mzda**

1. KOZ SR v roku 2012 nesúhlasilo s výškou predpokladaného nárastu mesačnej minimálnej mzdy a považovalo ju za nedostatočnú vzhľadom na vývoj ekonomických ukazovateľov, ale aj vzhľadom na dopad prijatých ekonomických opatrení ako následku hospodárskej krízy.
2. KOZ SR v roku 2013 navrhla ustanoviť minimálnu mzdu na úroveň 364,70 €. Súčasná mesačná minimálna mzda vrátane mechanizmov jej valorizácie podľa KOZ SR neochraňovala pracujúcich pred chudobou, nebola efektívnym nástrojom

eliminovania rizika vzniku sociálneho konfliktu a najmä nie je ukazovateľom ekonomickej, sociálnej a morálnej vyspelosti krajiny.

3. KOZ SR v roku 2014 nepripomenkovalo návrh nariadenia vlády o minimálnej mzde a odporučilo návrh na ďalšie legislatívne konanie. Navrhlo sumu minimálnej mzdy vo výške 400 €.
4. KOZ SR v roku 2015 navrhla ustanoviť minimálnu mzdu na úroveň 410 €. Návrh však HSR SR neschválila a nedospela k dohode, z dôvodu nesúhlasu AZZZ SR, KOZ SR a RÚZ.
5. KOZ SR trvalo v roku 2016 na úprave sumy minimálnej mzdy na rok 2017 na 442 eur mesačne.
6. KOZ SR v roku 2017 navrhlo zvýšenie minimálnej mzdy na rok 2018 v sume 492 €.
7. KOZ SR v roku 2018 navrhlo zvýšenie minimálnej mzdy na 635€ s tým, že vzorec výpočtu minimálnej mzdy na ďalšie roky bude následne stanovený ako 60% priemernej mzdy v národnom hospodárstve za predošlý kalendárny rok. V neskorších rokovaníach pripustilo, že návrh od MPSVaR SR sa výrazne približuje predstavám odborov.
8. Na rokovaníach o výške minimálnej mzdy na rok 2019 sa nezúčastnila RÚZ. Dôvodom je pretrvávajúci nezáujem KOZ SR rokovať o pevnom mechanizme, prostredníctvom ktorého by vláda stanovila výšku minimálnej mzdy na daný rok v prípade, ak sa sociálni partneri nedohodnú.
9. Pri návrhu úpravy minimálnej mzdy na rok 2020 KOZ SR navrhla zvýšenie na 607,80 € mesačne.
10. Návrh poslancov NR SR Tomáša a Fica na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o minimálnej mzde a Zákonník práce v roku 2019 bol akceptovaný zo strany KOZ SR. Tá pri návrhu podporila zámer zmeniť postup určovania minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok. KOZ SR je presvedčená, že suma minimálnej mzdy bola



dlhodobo podhodnotená čo dokazuje fakt, že do roku 2015 bola čistá minimálna mzda nižšia ako hranica rizika chudoby jednotlivca.

11. KOZ SR predniesla na rokovaní o minimálnej mzde na rok 2021, že po opakovaných rokovaníach zotrúva na svojej pozícii a požiadavke, čiže odmietajú štartovaciu minimálnu mzdu, odmietajú návrh 620 € pre rok 2021 a trvajú na zachovaní súčasnej podoby zákona o minimálnej mzde. Nakoniec predseda HSR SR oznámil, že po rokovaní so zástupcami zamestnávateľov dosiahli dohodu, že tarifná minimálna mzda bude zvýšená na 623 €, bude upravený automat pre ďalšie roky tak, aby minimálna mzda bola nastavovaná podielom 57 % priemernej mzdy a budúci rok budú stanovené príplatky pevnou sumou z výšky 623 € minimálnej mzdy. KOZ SR uviedla, že spôsob akým bol dosiahnutý návrh na úpravu minimálnej mzdy považujú za zásadné porušenie elementárnych princípov sociálneho dialógu a porušenie tripartizmu. Opúšťajú rokovanie tripartity a nebudú viesť sociálny dialóg.
12. KOZ SR uviedla, že trvá na určení minimálnej mzdy pre rok 2022 vo výške 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej ŠÚ SR. Takéto určenie by znamenalo minimálnu mzdu v roku 2022 na úrovni 680 € mesačne.
13. KOZ SR v rámci MPK k návrhu smernice Európskeho parlamentu a rady o primeraných minimálnych mzdách v EÚ vyjadrila, že smernicu vníma pozitívne s cieľom posilnenia kolektívneho vyjednávania. Zároveň KOZ SR odmietla akékoľvek úvahy o diferenciacii minimálnej mzdy len na základe charakteristík, ktoré nemajú súvis s výkonom práce.

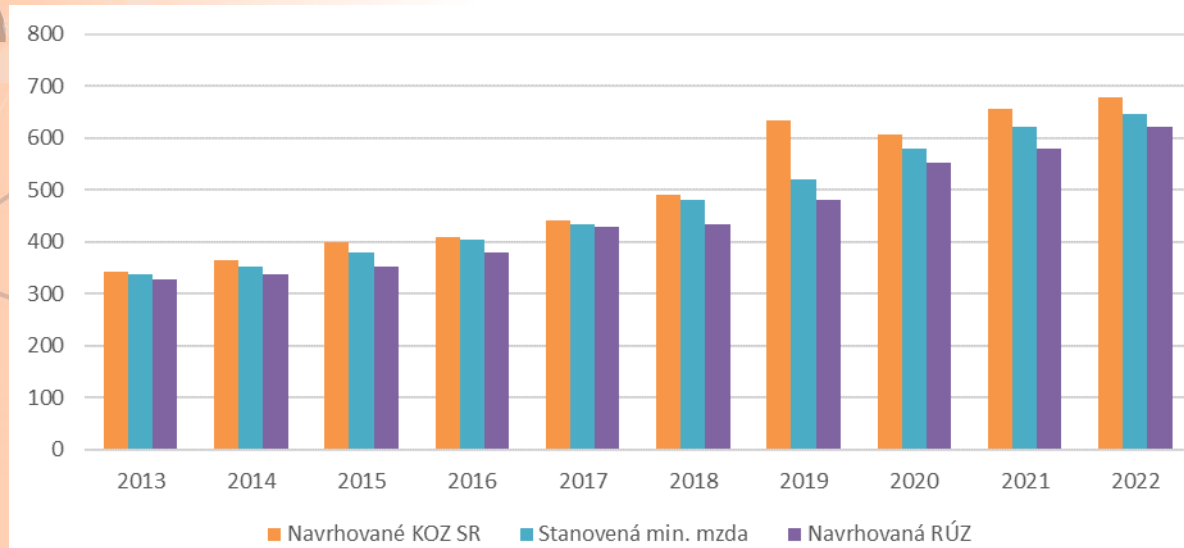
#### Zhrnutie:

Budovanie sociálneho dialógu formou vyjednávania o minimálnej mzde je jedným z pilierov činností KOZ SR. Za analyzované obdobie desiatich rokov však možno konštatovať, že proces stanovovania minimálnej mzdy nemal hladký priebeh na úrovni vyjednávania o jej výške. Ani



raz nenastala dohoda na úrovni tripartity a to najmä kvôli rozdielnym pohľadom zúčastnených strán na jej výšku v nadchádzajúcom roku. Graf 58 zobrazuje, že stanovená minimálna mzda predstavovala vždy určitý kompromis medzi dvoma protichodnými návrhmi. V nominálnom vyjadrení sa v priebehu desiatich rokov takmer zdvojnásobila.

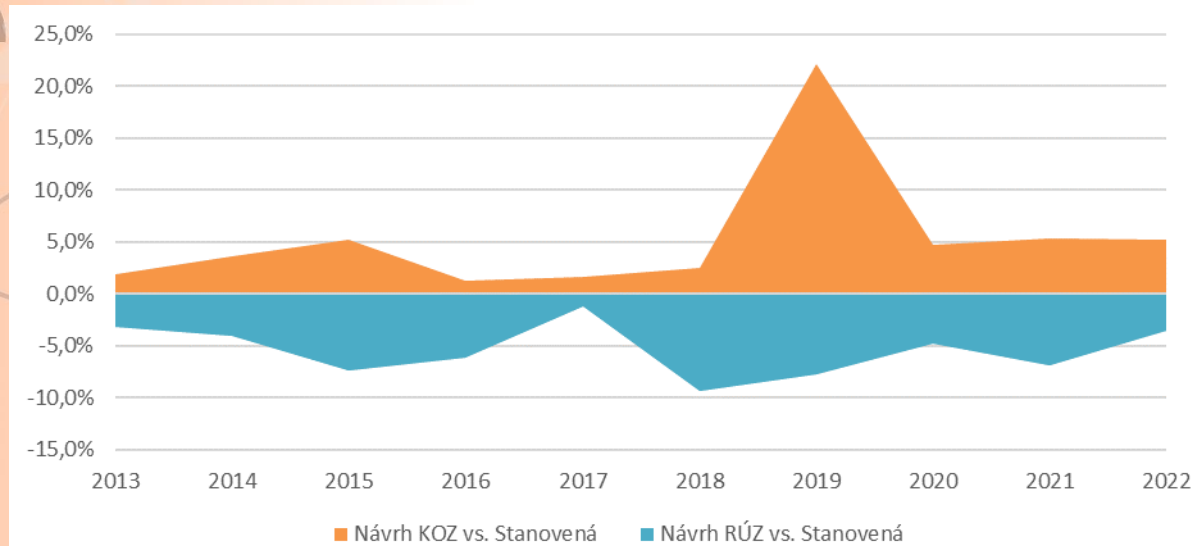
Graf 58: Vývoj navrhovanej úrovne minimálnej mzdy podľa KOZ SR a RÚZ SR spolu s jej stanovenou úrovňou (v €, 2013 – 2022)



Zdroj: HSR SR, vlastné spracovanie.

Detailnejší pohľad na hodnotenie roly KOZ SR v procese stanovovania minimálnej mzdy môžeme vidieť z ďalšieho grafu. Na prvý pohľad je zrejmé, že pomyselný koridor na vyjednávanie o výške minimálnej mzdy je relatívne úzky, výnimkou je skôr situácia z roku 2019, keď KOZ SR deklarovalo požiadavku stanoviť min. mzdu na úrovni 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve, čo spôsobilo odchýlku. V ďalšom roku už však navrhol dokonca nižšiu ako v roku 2019, čo opäť zúžilo rozpätie, v ktorom prebiehalo vyjednávanie. Relatívne nízky odklon od stanovenej minimálnej mzdy v prípade RÚZ bol spôsobený aj tým, že často sa ich návrh obmedzil na zmrazenie rastu minimálnej mzdy, prípadne sa úplne vzdali vyjednávania o min. mzde napr. v rokoch 2018 či 2019.

Graf 59: Porovnanie oficiálne stanovenej výšky minimálnej mzdy s navrhovanými sumami KOZ SR a RÚZ SR (v %, 2013 – 2022)



Zdroj: HSR SR, vlastné spracovanie a výpočty.

Ak by sme chceli hodnotiť, ktorá zo strán zastupujúcich dosiahla lepšie výsledky v analýze, tak nám napomôže priemerná ročná odchýlka navrhovanej min. mzdy v porovnaní s oficiálne stanovenou. V tomto ukazovateli vychádza lepšie KOZ SR v porovnaní s RÚZ, keď v mediáne nadhodnocovala KOZ SR svoj návrh o 4 %, zatiaľ čo RÚZ podhodnocovala vo svojich návrhoch oficiálne stanovenú min. mzdu o 5,8 %. Čím nižšia je odchýlka navrhovanej od stanovenej minimálnej mzdy, tým viac boli rešpektované požiadavky danej strany pri procese stanovovania. Oficiálne stanovená minimálna mzda sa tak viac prikláňala k predstavám odborov ako zamestnávateľov. Vzhľadom na relatívne nízke zastúpenie odborov v ekonomike sa takýto výsledok dá považovať za dôležitý a svedčí o významnom vplyve KOZ SR pri formovaní minimálnej mzdy.



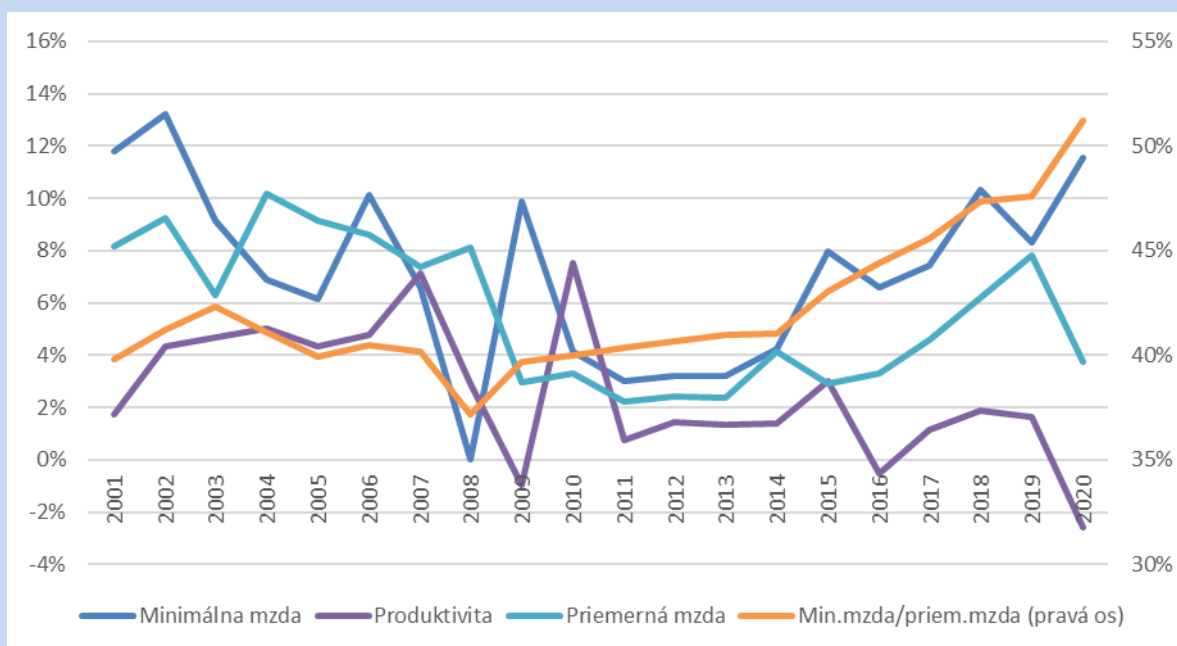
**BOX - Vplyv zmien v úrovni minimálnej mzdy na (ne)zamestnanosť**

Vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť a trh práce je venovaná pozornosť dlhodobo a obširne a to tak v medzinárodnom ako i domácom výskume (napr. Brown a kol., 1982, Kahuc a Michel, 1996, Neumark and Wascher (2008), Brezová a Pániková (2011), Bodnár a kol. (2018), Bonin a kol. (2020)). Pričom závery jednotlivých štúdií nie sú jednoznačné a niekedy aj protichodné. Preto sme sa v našej analýze rozhodli preskúmať vplyv (rastu) minimálnej mzdy na zamestnanosť a doplniť tak doterajšie výskumy o alternatívny pohľad na tento vzťah v Slovenskej republike. V prevažnej väčšine prípadov sa takéto výskum zameriava na identifikáciu vplyvu minimálnej mzdy na úroveň zamestnanosti, avšak existujú štúdie, ktoré poukázali na fakt, že tieto zmeny sa prejavujú výraznejšie predovšetkým v dynamike čistej tvorby pracovných miest. V tomto prípade nadväzujeme predovšetkým na prácu Meer a West (2015), ktorí na základe rámca modelov hľadania a nájdenia („search and matching models“) v prácach (Van den Berg and Ridder, 1998; Acemoglu, 2001; Flinn, 2006, 2011) poukázali na fakt, že rast minimálnej mzdy má protichodné efekty na dopytovú a ponukovú stranu trhu práce. Na jednej strane rast minimálnej mzdy pôsobí negatívne na dopytovej strane prostredníctvom rastu nákladov na zamestnávanie určitej časti nových pracovníkov. Na druhej strane však zvyšuje motiváciu nezamestnaných si aktívnejšie hľadať prácu z dôvodu zvýšenia očakávaného dodatočného príjmu zo zamestnania v porovnaní s dávkami v nezamestnanosti, inými slovami dochádza k roztváraniu nožníc medzi príjmami (sociálnymi dávkami) v nezamestnanosti a čistou mzdou. Nárast aktivity nezamestnaných pri hľadaní si práce potenciálne zvyšuje aj kvalitu zhody medzi potrebami zamestnávateľov a zamestnancami, čo prispieva pozitívne aj k celkovému hospodárskemu rastu.

Vývoj minimálnej mzdy v SR bol detailne preskúmaný napr. v Košta a kol. (2020) alebo Freidmanová a kol. (2017), avšak stojí za pripomenutie a jeho aktualizáciu aj na tomto

mieste. Ako vhodné sa javí porovnanie vývoja minimálnej mzdy s priemernou mzdou, ktoré prezentujeme nižšie.

Graf 60: Porovnanie vývoja dynamiky minimálnej mzdy, priemernej mzdy a produktivity<sup>31</sup>



Zdroj: autori podľa ŠÚ SR

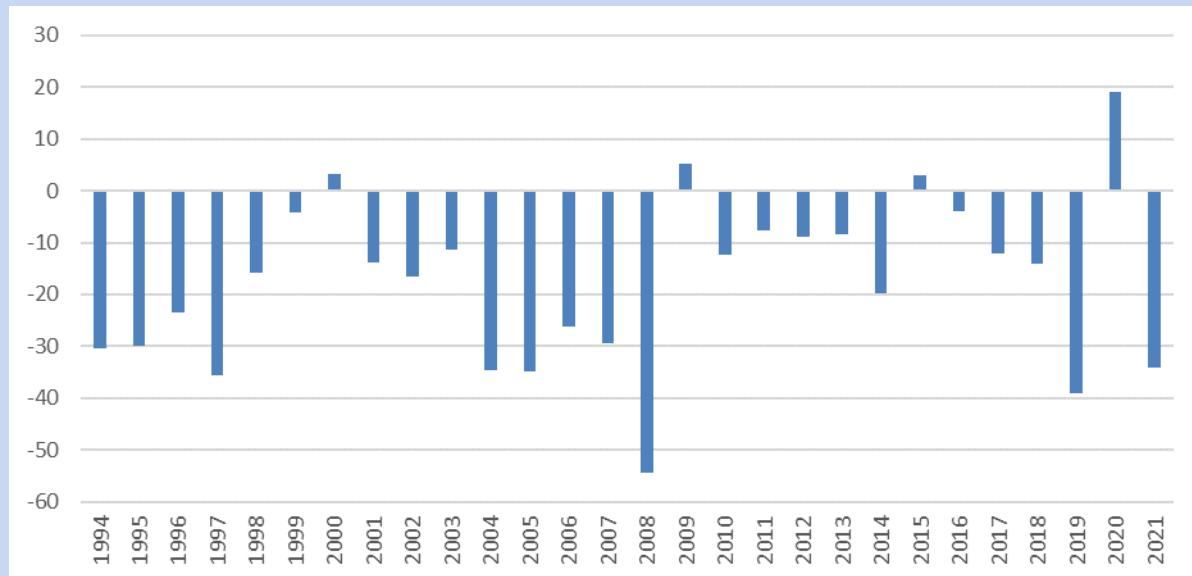
Z grafu 59, možno konštatovať, že z dlhodobého hľadiska dynamika rastu minimálnej mzdy je výrazne nad priemerným rastom produktivity na zamestnanca. Obdobné konštatovanie však možno vysloviť aj v prípade vývoja priemernej mzdy. Uvedené fakty naznačujú existenciu faktorov, iných ako čisto ekonomických, pôsobiacich na mzdový vývoj. Napriek nespornému faktoru, že kolektívne vyjednávanie o úrovni minimálnej mzdy pravidelne zlyháva (pre viac detailov pozri vyššie) je dynamika minimálnej mzdy vyššia ako rast priemernej mzdy v hospodárstve. V období po odznení hospodárskej krízy, predĺženom dlhovou krízou, došlo k výrazne dynamickému vývoju v mzdovej oblasti, čo bolo do značnej

<sup>31</sup> Meranej v našom prípade ako HDP na zamestnanca podľa podnikového výkazníctva.

miery determinované nedostatkom pracovnej sily. Uvedený vývoj bol narušený až v roku 2020 vplyvom pandémie ochorenia COVID-19. Faktory, ktoré determinovali pred-pandemický vývoj sú zhrnuté v práci Lichner-Hvozdíková a kol. (2020), kde sa uvádza, že po roku 2014 prítok absolventov na trh práce nepokrýval celkovú potrebu zamestnancov. Navyše, po roku 2017 došlo k situácii, že počet absolventov už nepokrýval ani nahradzovací dopyt<sup>32</sup>, pričom výhľad (demografický vývoj) na najbližšiu dekádu neindikuje zmenu v tejto oblasti. Je však potrebné na tomto mieste spomenúť aj skutočnosť, že pracujúci nevidia na výplatnej páske percentuálny rast ale odmenu za prácu v eurách a pri pohľade na rast príjmov (minimálnej a priemernej mzdy) v peňažnom vyjadrení nám prináša mierne odlišný pohľad. Od roku 1993, iba v štyroch prípadoch rástla minimálna mzda rýchlejšie ako priemerná – 2000, 2009, 2015 a 2020. Pričom v troch prípadoch išlo o roky spojené s krízami – 2000 prasknutie dot-com bubliny, 2009 – veľká finančná kríza a 2020 kríza vyvolaná ochorením COVID-19. Z dlhodobého hľadiska tak možno konštatovať, že nožnice medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou sa, napriek rastu podielu min. mzdy na priemernej, postupne roztvárajú. Tento trend vedie k rastu príjmovej nerovnosti medzi najmenej zarábajúcimi a nadpriemerne zarábajúcimi.

Vo zvyšku tohto Boxu sa venujeme analýze vzťahu vývoja minimálnej mzdy a úrovne zamestnanosti a tvorby (dynamiku) pracovných miest a nezamestnanosť.

<sup>32</sup> Skupinu ľudí opúšťajúcich trh práce, predovšetkým z dôvodu odchodu do dôchodku.

Graf 61: Porovnanie rastu minimálnej mzdy a priemernej mzdy, v eurách<sup>33</sup>

Zdroj: autori podľa ŠÚ SR

### Model

Realizovaná analýza nadväzuje na prácu Meer a West (2013), ktorí v zmysle metodického rámca definovaného v práci Diamond (1981) ukázali, že zmena úrovne minimálnej mzdy je viac viditeľná na dynamike zamestnanosti, alebo inými slovami na tvorbe pracovných miest cez rozširovanie podnikov alebo zánik existujúcich pracovných miest alebo cez zánik podnikov, ako na celkovej úrovni zamestnanosti v hospodárstve. V tejto práci autori pomocou panelovej regresie skúmali efekt rastu minimálnej mzdy v jednotlivých štátoch USA a na federálnej úrovni, a poukázali na významný vplyv na dynamiku tvorby pracovných miest a štatisticky nevýznamný efekt na celkovú úroveň nezamestnanosti.

Na identifikáciu efektov vývoja minimálnej mzdy v SR sme definovali tri špecifikácie modelu

<sup>33</sup> Údaje za rast priemernej mzdy v roku 2021 sú za 1-3 štvrtrok.



v redukovanej forme pre súbor indikátorov zamestnanosti v čase  $t$ . Prostredníctvom týchto špecifikácií sme skúmali vplyv rastu minimálnej mzdy na celkovú úroveň zamestnanosti, ako aj vyššie diskutovanú dynamiku tvorby pracovných miest (meranú percentuálnym medziročným rastom zamestnanosti). Definované špecifikácie modelu majú nasledovný tvar:

$$\text{skúmaná premenná}_{r,t} = \beta \times \frac{mm_t}{pm_{r,t}} + pm_{r,t} + \phi_r + \tau_t + \varepsilon_{r,t} \quad (1)$$

$$\text{skúmaná premenná}_{r,t} = \beta \times \frac{mm_t}{pm_{r,t}} + pm_{r,t} + \phi_r + \tau_t + \varphi_r \times t + \varepsilon_{r,t} \quad (2)$$

$$\text{skúmaná premenná}_{r,t} = \beta \times \frac{mm_t}{pm_{r,t}} + pm_{r,t} + \phi_r + \tau_t + \varphi_r \times t + \text{kontrolné}_{r,t} \times \Gamma + \varepsilon_{r,t} \quad (3)$$

Prvá špecifikácia predstavuje panelovú regresiu, ktorá skúma efekt zmeny minimálnej mzdy pri kontrolovaní pre regionálne ( $\phi_r$ ) a časové fixné (ročné a kvartálne) ( $\tau_t$ ) efekty. Pričom v prípade zmeny minimálnej mzdy ( $mm_t$ ) sme namiesto jej úrovne definovali silu regionálneho efektu ako jej podiel na priemernej mzde ( $pm_{r,t}$ ) v danom regióne ( $\frac{mm_t}{pm_{r,t}}$ ).

Tento indikátor sa v literatúre označuje ako *Kaitzov index*, pričom čím je tento vyšší tým väčší je očakávaný efekt. Nakoľko však do výpočtu indikátora na strane menovateľa vstupuje aj priemerná mzda a jej dynamika zakomponovali sme aj tento indikátor do finálnej podoby regresnej rovnice, aby boli zohľadnené medziregionálne rozdiely v jej úrovni. V druhej špecifikácii sme pridali regionálne lineárne časové trendy ( $\varphi_r \times t$ ), ktoré zachytávajú medziregionálnu variabilitu trendov v zamestnanosti. Na záver sme do tretej špecifikácie zahrnuli premenné, ktoré zachytávajú zvyšky nelineárnej variability medzi regiónmi v ekonomickom a demografickom vývoji (*kontrolné* <sub>$r,t$</sub> ). Ako kontrolné premenné sme v našej analýze využili: regionálne HDP na zamestnanca ako ukazovateľ regionálnej produktivity, populáciu v kraji, ktorá predstavuje významný faktor vplývajúci tak na ponuku,

ako aj dopyt po pracovnej sile. Nakoniec sme zahrnuli aj podiel populácie v produktívnom veku (15-64) v jednotlivých regiónoch ako významný faktor ponukovej strany trhu práce.

### Dáta

Pre verifikovanie a vyššiu robustnosť výsledkov analýz sme na meranie zamestnanosti využili dva hlavné zdroje údajov: podnikové výkazníctvo a Výberové zisťovanie pracovnej sily (VZPS). Tieto dátové zdroje predstavujú dva diametrálne odlišné spôsoby zisťovania zamestnanosti. V prípade podnikového výkazníctva sú zdrojom informácií zamestnávateľa (s viac ako 20 zamestnancami) a pri VZPS poskytujú informáciu zamestnanci. Väčšina údajov bola dostupná v štvrťročnej periodicite, pokiaľ nie je uvedené inak. Ďalšou premennou vstupujúcou do aplikovaného modelu je regionálne HDP<sup>34</sup> (podľa štatistiky národných účtov). Nakoľko bolo cieľom realizovanej analýzy zohľadnenie regionálnych rozdielov a využívali sme štvrťročné údaje bolo potrebné doimputovanie štvrťročných dát regionálneho HDP podľa dynamiky vývoja HDP na národnej úrovni. V tomto type modelov sa ako kontrolná premenná štandardne využívajú údaje o produktivite. V našej analýze sme ich nahradili dopočítaným proxy ukazovateľom produktivity - HDP na zamestnaného<sup>35</sup>. Zvyšné premenné vystupujúce v modeloch sú priemerné mzdy a demografia (počet obyvateľov a počet obyvateľov v produktívnom veku (15-64 rokov)), ktoré boli spolu s ostatnými premennými získané z databázy Štatistického úradu SR.

### Výsledky

Na základe výsledkov odhadov možno konštatovať, že vplyv zmien minimálnej mzdy na celkovú zamestnanosť podľa podnikového výkazníctva je pre špecifikácie (1) a (3) pozitívny

<sup>34</sup> V tejto detailnosti dostupné len na ročnej báze.

<sup>35</sup> Podľa podnikového výkazníctva.

a pre špecifikáciu (2) negatívny. Avšak iba v prípade modelu (3) sa jedná o štatisticky významný efekt (na hladine významnosti 10%) čo je v súlade s očakávaniami s ohľadom na vyššie diskutovanú nejednotnosť, resp. čiastočnú protichodnosť záverov skorších štúdií. V prípade merania zamestnanosti podľa metodiky VZPS bol odhadnutý efekt rastu minimálnej mzdy pre všetky špecifikácie negatívny. Avšak iba v prípade druhej špecifikácie sa ukázal ako štatisticky významný (na hladine významnosti 10%). Nakoľko len v prípade jedného z modelov vplyvu minimálnej mzdy na úroveň zamestnanosti naznačoval jeho existenciu nemožno jednoznačne konštatovať, že by rast minimálnej mzdy negatívne ovplyvňoval úroveň celkovej zamestnanosti.

Tabuľka 29: Výsledky regresných modelov vzťahu min. mzdy a zamestnanosti

	Štvrťročné údaje o zamestnanosti podľa podnikového výkazníctva			Výberové zisťovanie pracovných síl		
	2000 Q1 - 2019 Q4			2003 Q1 - 2019 Q4		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
<b>Zamestnanosť</b>	0.004 (0.056)	-0.031 (0.043)	0.070* (0.040)	-0.049 (0.033)	-0.053* (0.029)	-0.044 (0.030)
<b>Dynamika zamestnanosti</b>	-0.015 (0.127)	-0.055 (0.133)	0.201* (0.114)	-0.060 (0.796)	-0.010 (0.798)	-0.058 (0.794)
<b>Fixné efekty kraja</b>	A	A	A	A	A	A
<b>Časové fixné efekty</b>	A	A	A	A	A	A
<b>Priemerná mzda</b>	A	A	A	A	A	A
<b>Krajský trend</b>		A	A		A	A
<b>Ostatné kontrolné premenné</b>			A			A
<b>Počet pozorovaní</b>	548	548	516	528	528	496

Poznámky: \*  $p < 10\%$ , \*\*  $p < 5\%$ , \*\*\*  $p < 1\%$ . Koeficienty predstavujú samostatné regresie vývoja vysvetľovanej premennej na podiele minimálnej mzdy na regionálnej priemernej mzde, resp. jej percentuálnej medziročnej zmene. Číselné označenia stĺpcov korešponujú so špecifikáciami rovníc (1) - (3) uvedenými vyššie v texte.

Zdroj: autori

Pre identifikáciu vzťahu minimálnej mzdy a dynamiky zamestnanosti (tvorby pracovných miest) sme ako premennú nášho záujmu využili percentuálny medzoročný rast zamestnanosti a jednotlivých premenných. V prípade väčšiny špecifikácií sa tento vzťah ukazuje ako negatívny, avšak ani v jednom prípade štatisticky významný. Inými slovami na základe týchto výsledkov nemožno povedať že pri raste minimálnej mzdy dochádza k poklesu dynamiky tvorby pracovných miest. V prípade špecifikácie (3) pre údaje podnikového výkazníctva je tento koeficient kladný a štatisticky významný na hladine významnosti 10%. Napriek skutočnosti, že jediný štatisticky významný koeficient efektu vývoja minimálnej mzdy na tvorbu pracovných miest v SR je pozitívny nie možné prijať jednoznačný záver o smere tohto pôsobenia.

Výsledky analýzy vzťahu vývoja minimálnej mzdy a zamestnanosti, resp. tvorby pracovných miest v jednotlivých regiónoch (krajoch) SR nepriniesli jednoznačný záver. Možno však konštatovať, že historicky sa nepreukázala existencia trendu poklesu celkovej zamestnanosti pri súčasnom raste minimálnej mzdy. Rovnako výsledky nepriniesli jednoznačnú identifikáciu konzistentného vzťahu ani v prípade dynamiky tvorby nových pracovných miest a minimálnej mzdy.

Výsledky analýzy vplyvu zmien v úrovni minimálnej mzdy na zamestnanosť priniesli nejednoznačné zistenia. Výsledky niektorých zahraničných výskumov (napr. Abowd a kol. [1999], Martins [2021]) poukázali na negatívne efekty rastu minimálnej mzdy na tvorbu pracovných miest avšak nie na nárast skončení pracovných pomerov. Výsledky analýz v oblasti tvorby pracovných miest v SR tento efekt jednoznačne nepotvrdili. Pre úplnosť analýzy sme sa rozhodli doplniť a preskúmať ako doplnkový indikátor aj vývoj v oblasti nezamestnanosti – špecificky stav a prítok uchádzačov o zamestnanie. Tento vývoj sme sledovali aplikáciou rovnakých modelových špecifikácií ako v prípade zamestnanosti.



Tabuľka 30: Výsledky regresných modelov vzťahu min. mzdy a nezamestnanosti

<b>Štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny</b>			
2000 Q1 - 2021 Q3			
	(1)	(2)	(3)
<b>Stav UoZ</b>	0.074*** (0.018)	0.020 (0.019)	0.023 (0.019)
<b>Prítok UoZ</b>	-0.001 (0.002)	-0.008*** (0.002)	-0.004** (0.002)
<b>Fixné efekty kraja</b>	A	A	A
<b>Časové fixné efekty</b>	A	A	A
<b>Priemerná mzda</b>	A	A	A
<b>Krajský trend</b>		A	A
<b>Ostatné kontrolné premenné</b>			A
<b>Počet pozorovaní</b>	548	548	516

*Poznámky:* \*  $p < 10\%$ , \*\*  $p < 5\%$ , \*\*\*  $p < 1\%$ . Koeficienty predstavujú samostatné regresie vývoja vysvetľovanej premennej na podiele minimálnej mzdy na regionálnej priemernej mzde, resp. jej percentuálnej medziročnej zmene. Číselné označenia stĺpcov korešponujú so špecifikáciami rovníc (1) - (3) uvedenými vyššie v texte.

Zdroj: autori

Výsledky v prípade vzťahu medzi vývojom minimálnej mzdy a stavom uchádzačov o zamestnanie nepriniesli jednoznačné závery. Napriek tomu, že pri špecifikácii (1) sa koeficient skúmaného vzťahu ukázal ako pozitívny a vysoko štatisticky významný, čo by naznačovalo, že súčasne s rastom minimálnej mzdy rástol aj počet UoZ. Avšak po doplnení ďalších vysvetľujúcich premenných v špecifikáciách (2) a (3) nadobudol hodnoty natoľko blízke 0, že je viac pravdepodobné, že práve tieto ostatné faktory (napr. počet ekonomicky aktívnych obyvateľov, priemerná mzda) významnejšie ovplyvňovali vývoj stavu UoZ. V prípade identifikácie vzťahu minimálnej mzdy a prítoku uchádzačov o zamestnanie do databázy úradov práce nadobudli pri všetkých špecifikáciách koeficienty minimálnej mzdy negatívne znamienko. Inými slovami tento stav naznačuje, že aj v čase rastúceho podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde klesal počet ľudí prichádzajúcich do stavu

nezamestnanosti. V prípade modelových špecifikácií (2) a (3) boli predmetné koeficienty štatisticky významné spolu s koeficientami pre kontrolné premenné priemernej mzdy (pri modelovej špecifikácii (2)) a produktivity (pri (3)).

### **Zdanenie práce**

Zdanenie príjmu je dôležitou súčasťou predmetu rokovaní na úrovni tripartity, pričom v tejto oblasti nemusia odbory priamo pôsobiť na výšku sadzby dane z príjmu, ale môžu ovplyvňovať úroveň konečného zdanenia práce aj úpravou spôsobu výpočtu, či parametrov vstupujúcich do výpočtu daňovej povinnosti. Za obdobie posledných desať rokov v tejto oblasti KOZ SR vznesla najmä tieto pripomienky do diskusie o zdaňovaní príjmu.

1. Pri novelizácii zákona o dani z príjmov v roku 2013 KOZ SR žiadala zapracovať návrh, že zaplatené členské príspevky do odborovej organizácie môžu byť použité na zníženie daňového základu zamestnanca s dopadom na výšku jeho čistého príjmu.
2. KOZ SR v návrhu úpravy zákona o dani z príjmov v roku 2014 víta navrhnuté metódy výpočtu zdaniteľnej mzdy v prípade nepeňažných plnení poskytnutých zamestnávateľom nad rámec dohodnutej mzdy (napr. wellness poukážky, pobytový zájazd, náklady na bývanie, školné pre dieťa). Nakoľko sa jedná o sociálne príspevky, tieto nemôžu byť príjmom zo závislej činnosti, nevstupujú do základu dane a majú tak pozitívny dopad na čistú mzdu zamestnancov.
3. KOZ SR pri návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2015 – 2017 namietla, že nezmenené životné minimum od 1.1.2015 vo výške 198,09 € spôsobí deformáciu vzájomného vzťahu priemernej mzdy a nezdaniteľnej časti základu dane (NČZD), ale aj stagnáciu a reálny pokles viacerých sociálnych dávok a daňových oslobodení. Spôsob indexácie životného minima bude mať negatívny vplyv na príjmy fyzických osôb zo závislej činnosti, pretože zníži ich čisté príjmy a spôsobí ďalší pokles životnej úrovne pracujúcich.

4. KOZ SR v predchádzajúcom návrhu ocenila zapracovanie svojej požiadavky na oslobodenie príjmov od dane poskytnutých ako sociálna výpomoc pri návrhu úpravy zákona o dani z príjmov v roku 2015. KOZ SR odporučila aby sa v budúcnosti zväžilo rozšírenie oslobodenia a zaradili sa medzi príjmy oslobodené od dane, všetky príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytnuté podľa zákona o sociálnom fonde.
5. KOZ SR v roku 2016 v rámci MPK podporuje všetky prijímané opatrenia zamerané na boj proti daňovým únikom, zvyšovanie efektivity výberu a vymáhania daní. Jednou zo zásadných zmien v zákone je zrušenie platieb odvodov z dividend a zavedenie ich zdaňovania. To považuje za správny krok, pretože pri platbách odvodov je určený maximálny vymeriavací základ vo výške 60-násobku priemernej mzdy zamestnanca.
6. V roku 2017 KOZ SR pri návrhu úpravy zákona o dani z príjmov požadovala zásadnú zmenu výšky nezdaniteľnej časti základu dane s cieľom rozprúdenia diskusie o nevyhnutnosti zvýšenia čistých príjmov zamestnancov. Súčasťou NČZD by malo byť aj úhrn príspevkov člena odborovej organizácie. Rovnako plnenia zo Sociálneho fondu by mali byť oslobodené od dane z príjmu, pretože majú sociálny charakter a nemôžu byť považované za príjem zo závislej činnosti. Ani príjmy autorov z autorských honorárov do 500 € za rok by nemali byť predmetom dane. Poslednou pripomienkou bolo oslobodenie od dane poskytovaného vreckového pri zahraničnej pracovnej ceste, ktoré je súčasťou príjmov zo závislej činnosti a preto podlieha zdaneniu. Podobné pripomienky KOZ SR vznieslo aj pri ďalšej úprave zákona v roku 2019.
7. Pri návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2018 až 2020 KOZ SR znova žiadalo zapracovať zmenu v nastavení NČZD s cieľom zvýšiť čisté mzdy zamestnancov.
8. KOZ SR pri návrhu úpravy zákona o dani z príjmov v roku 2018 opäť navrhla zaradiť plnenia zo sociálneho fondu medzi príjmy oslobodené od dane a zopakovala požiadavku zvýšiť NČZD. Rovnako navrhla upraviť výšku NČZD naviazaním na ukazovatele súvisiace s pracovnou činnosťou (minimálna alebo priemerná mzda).



Výpadok daňových príjmov navrhla kompenzovať zvýšením progresie zdanenia najvyšších príjmov, prípadne zavedením dane z luxusu alebo úpravou environmentálnych daní. Podobnú požiadavku zopakovala aj v roku 2019 pri návrhu 1. akčného plánu opatrení vyplývajúcich zo Stratégie hospodárskej politiky SR do 2030.

9. Pri návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2020 až 2022 v roku 2019 KOZ SR konštatovala, že dane z príjmov fyzických osôb kompenzujú výpadok príjmov daní z príjmov právnických osôb, namiesto toho, aby sa zmenil daňový mix v prospech níženia zdaňovania práce, najmä pre nízkopríjmových zamestnancov. KOZ SR je presvedčená, že štátny rozpočet je potrebné napíňať na príjmovej strane najmä sústavným zefektívňovaním výberu existujúcich daní – najmä dane z príjmov právnických osôb, ako aj zavedením dane z luxusu a ďalšie zdaňovanie bánk a regulovaných odvetví, resp. v zavedení dane z prirodzených monopolov, ako aj tzv. ekodane.
10. KOZ SR vo svojom návrhu z roku 2021 o úprave zákona o dani z príjmov navrhuje, aby sa rozšíril okruh príjmov oslobodených od dane aj o finančné prostriedky na zdravotnú starostlivosť pre blízku osobu, ktorá trpí ťažkým zdravotným postihnutím alebo na zakúpenie zdravotníckej pomôcky pre takúto osobu.

#### Zhrnutie:

Samotná sadzba dane pre fyzické osoby sa v priebehu analyzovaného obdobia nezmenila. Ovplyvňovanie zdaňovania príjmu z práce tak prebiehalo pripomienkovaním predmetu zdanenia, keď KOZ SR opakovane žiadala o vyňatie určitých sociálnych príjmov z predmetu zdaňovania. Rovnako opakovane žiadala o zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane (resp. o jej naviazanie na vývoj priemernej alebo minimálnej mzdy). Hodnota NČZD nepriamo ovplyvňuje veľkosť zaplatených daní z príjmu. KOZ SR vystúpila aj so žiadosťou o zmenu



daňovo-odvodového zaťaženia, keď požadovala väčšie prenesenie zaťaženia z odvodov na daň z príjmu, pretože zatiaľ čo pri odvodoch platí pre príjem, z ktorých sa odvádzajú maximálna hranica, tak pri zdanení takéto obmedzenie neexistuje. KOZ SR sa zasadzovala za zvýšenie progresivity zdanenia, prípadne prenesenie výpadkov z realizácie uvedených opatrení na iné subjekty. Navrhla zvýšiť daň z príjmu právnických osôb, daň z luxusu či úpravou ekologických daní.

### ***Odvodové zaťaženie***

Úprava príspevkov do sociálneho a zdravotného poistenia je ďalším nástrojom na ovplyvnenie výšky čistých príjmov pre zamestnancov. V diskusiách o ich nastavení existuje priestor na diskusiu o ich výške, proporciách platených zamestnávateľom a zamestnancom, ale aj o druhu príjmu z ktorých sa povinne odvádzajú. V tejto oblasti KOZ SR malo za obdobie analýzy nasledovné pripomienky.

1. V roku 2012 sa zmenou zákona o sociálnom poistení zaviedla povinnosť participovať na povinnom sociálnom poistení aj pre pracujúcich na základe dohôd vykonaných mimo pracovného pomeru. KOZ SR podporila návrh s cieľom dosiahnutia rovnakej úrovne sociálnej ochrany aj pre pracujúcich mimo typické formy zamestnávania. Nepriamo však znížilo atraktivitu vykonávania práce na dohodu z dôvodu nižšej čistej odmeny za prácu z dôvodu zvýšenia odvodového zaťaženia práce pre tento druh pracovného kontraktu.
2. Spolu s návrhom o stanovovaní minimálnej mzdy na rok 2014 KOZ SR navrhla zvážiť aj možnosť jej dočasného kreovania cestou znižovania odvodov u nízkopríjmových zamestnancov.
3. V návrhu rozpočtového plánu na rok 2015 bolo plánované zavedenie odpočítateľnej položky na zdravotné odvody pre nízkopríjmových zamestnancov. KOZ SR poukázalo

na nedostatočnú kvantifikáciu vplyvov danej reformy z dôvodu súbehu platnosti s nariadením o výške minimálnej mzdy na rok 2015.

4. KOZ SR v roku 2016 pri návrhu úpravy zákona o zdravotnom poistení predložila v rámci medzirezortného pripomienkového konania zásadnú pripomienku k povinnosti zamestnanca platiť počas doby trvania štrajku zdravotný odvod z dôvodu prerušenia doby zdravotného poistenia. Nepriamo tak ovplyvňuje zamestnancove právo na štrajk.
5. KOZ SR v 2020 v rámci MPK k návrhu opatrení na zabezpečenie konkurencieschopného podnikateľského prostredia automobilového priemyslu na Slovensku navrhla zmenu právnych predpisov tak, aby vyplácanie 13. a 14. platu a ďalších bolo oslobodené od odvodov a daní minimálne do výšky priemernej mesačnej mzdy zamestnanca.

#### Zhrnutie:

Za zásadnú zmenu ešte na začiatku sledovaného obdobia analýzy možno označiť zahrnutie príjmu získaného na základe dohôd mimo pracovného pomeru do skupiny príjmov, z ktorých sa povinne participuje v systéme sociálneho a zdravotného poistenia. KOZ SR túto zmenu podporilo aj keď efektívne toto opatrenie znížilo čistý príjem pre pracujúcich na dohody a rovnako znížilo atraktivitu takejto formy pri vykonávaní práce. Kompenzáciou za povinnosť platiť odvody je pre pracujúcich získanie väčšej sociálnej ochrany a vytvorenie tlaku na nárast pracujúcich na pracovnú zmluvu. Rovnako KOZ SR iniciovalo diskusiu o možnosti zvýhodnenia nízkopríjmových zamestnancov zavedením odpočítateľnej položky na zaplatené zdravotné odvody. Naopak ako formu podpory vyplácania dodatočných príjmov zo zamestnania navrhlo oslobodiť 13. a 14. plat od odvodovej povinnosti (spolu s daňou z príjmu). KOZ SR zároveň kritizovalo povinnosť hradiť si zdravotné odvody v prípade, že

zamestnanec vstúpi do štrajku. Považuje to za obmedzenie práva na štrajk pre bežných zamestnancov.

### **Náhradný pomer**

Jeden zo spôsobov akým dokáže vláda ovplyvňovať úroveň zamestnanosti či nezamestnanosti je aj tzv. náhradný pomer. Teda podiel príjmov jednotlivca na starobnom dôchodku s jeho príjmom počas zamestnania. Netreba sa však obmedziť len na kvantitatívny pohľad na náhradný pomer, ale dôležité je aj zamerať sa na možnosť predčasne odísť zo zamestnania tesne pred dôchodkom (tzv. preddôchodok), či výška a zdroj starobného dôchodku. V tejto oblasti KOZ SR vznesla počas obdobia analýzy nasledujúce pripomienky.

1. Navrhovaná zmena v zákone o dani z príjmov v 2012 navrhla zdanenie výsluhových dôchodkov do veku 62 rokov, s čím KOZ SR nesúhlasila, pretože to zásadným spôsobom zasahuje do osobitého riešenia sociálneho zabezpečenia pre profesijné skupiny. Rovnako sa obávala zníženia atraktivity vybraných profesií s dopadom na zamestnanosť.
2. KOZ SR zásadne nesúhlasila v roku 2016 s predloženým návrhom zákona o starobnom dôchodkovom sporení. Možnosť vyplácania dočasných dôchodkov a programového výberu malo za cieľ zatriktívniť starobné dôchodkové sporenie, ktoré napriek tomu, že je spravované súkromnými finančnými inštitúciami, nie je dosť atraktívne. A stalo sa ešte menej atraktívnym po priznaní prvých dôchodkov z II. piliera. Slovensko by malo zrušiť II. pilier. Túto požiadavku zopakovala KOZ SR aj v roku 2021 pri MPK k plánu obnovy a odolnosti SR.
3. KOZ SR v roku 2017 v rámci MPK o návrhu úpravy zákona o dani z príjmov navrhla zvýšiť strop pre príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške, v akej boli preukázateľne zaplatené. Súčasnú maximum 180 € za rok je nemotivujúce.



4. Zároveň KOZ SR v roku 2017 v rámci MPK o návrhu úpravy zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení navrhuje zmeniť sumu príspevkov do III. piliera z 180 € za rok na 2 % z ročného vymeriavacieho základu (max. 360 € za rok). Nad rámec novelizačných ustanovení KOZ SR navrhuje vyňať zo systému povinnej účasti na starobnom dôchodkovom sporení poistencov, ktorých vymeriavací základ na platenie poistného nedosahuje úroveň priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Účastníci v starobnom dôchodkovom sporení, ktorí zarábajú podpriemerne, si za nasporené peniaze nebudú schopní kúpiť dôchodok zo systému starobného dôchodkového sporenia. Návrh na úprave príspevkov do DDS sa opakoval aj v roku 2019 v rámci MPK k návrhu úpravy zákona o dani z príjmov.
5. Pri rokovaní o správe o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2020 KOZ SR uviedla, že veľmi negatívne hodnotí opatrenia legislatívneho charakteru, ktorými sociálnu situáciu niektorých skupín občanov zhoršila – zrušenie stropu dôchodkového veku, zrušenie zákona o poskytovaní 13. dôchodku. Dlhodobo KOZ SR vystupuje proti II. pilieru dôchodkového sporenia a žiada jeho zrušenie.
6. KOZ SR v roku 2020 v MPK o návrhu úpravy zákona o sociálnom poistení vyjadrila nesúhlas s návrhom zmrazenia sumy minimálneho dôchodku s odvolaním sa na očakávaný vývoj rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov. Z pohľadu KOZ SR je spravodlivejšia tá právna úprava, ktorá zvýhodňuje poistencov, zväčša zamestnancov, ktorí odpracovali minimálne tridsať rokov platili poistné do Sociálnej poisťovne a za toto obdobie si nemohli optimalizovať svoje príjmy.
7. KOZ SR v MPK v 2020 o ústavnom zákone o primeranom hmotnom zabezpečení v starobe trvala na zachovaní max. dôchodkového veku 64 rokov. Rovnako trvala na zachovaní práva žien na zníženie veku pre nárok na starobný dôchodok podľa počtu vychovaných detí. KOZ SR je zásadne proti zvyšovaniu dôchodkového veku v závislosti na priemernej strednej dĺžke života v SR a rovnako proti návrhu, aby pracujúce deti



prispievali k dôchodku rodičom priamo zo svojich príspevkov na dôchodkové zabezpečenie (túto požiadavku zopakovala KOZ SR aj v roku 2021 pri MPK k plánu obnovy a odolnosti SR). KOZ SR nesúhlasila so skokovým zvýšením potrebnej doby poistenia pre vznik nárok na starobnú dôchodkovú dávku z 15 na 40 rokov.

8. KOZ SR v MPK v 2021 o zákone o celoeurópskom osobnom dôchodkovom produkte privítala návrh zákona, ktorého ambíciou je podpora doplnkového sporenia na dôchodok. Navrhla doplniť minimálnu výšku príspevku zamestnávateľa vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie.

#### Zhrnutie:

KOZ SR zaujala zásadne negatívny postoj k výške dôchodkov priznaných z II. dôchodkového piliera a preto žiada jeho zrušenie. Podľa NBS (2020) alebo IFP MF SR (2015) však takýto prístup možno s ohľadom na udržateľnosť celého systému považovať za krátkozraké riešenie, vzhľadom na postupne narastajúcu rolu II. piliera pri vyplácaní starobných dôchodkov v budúcnosti a dlhší sporiaci horizont. Tento návrh má potenciál výrazne zaťažiť budúce generácie pracujúcich v podobe rastu odvodového zaťaženia a nižšej miery náhrady pre budúcich dôchodcov. Plný efekt zavedenia II. piliera sa nepreukáže minimálne ďalšiu dekádu kvôli dĺžke investičného horizontu u sporeiteľov a rovnako bude u väčšiny nových poberateľov deformovaný nevhodnou investičnou stratégiou vynútenou zo strany štátu ešte v roku 2013. Podľa NBS (2020) alebo IFP MF SR (2015) tak nemožno viniť z neefektívnosti nástroj, ale skôr nastavenie a dobu fungovania systému. KOZ SR sa zároveň v pripomienkach opakovane snažila zvýšiť atraktivitu doplnkového dôchodkového sporenia (III. pilier). Výška príspevkov oslobodená od dane je nastavená nemotivujúco a navrhla zvýšiť ho na 2 % z vymeriavacieho základu. KOZ SR zároveň kritizovala naviazanie veku odchodu do dôchodku na strednú dĺžku dožitia, pričom požadovala vrátiť sa k max. hranici 64 rokov.

### **Valorizácia miezd**

Vytváranie tlaku na zvyšovanie miezd reprezentuje dôležitú súčasť pôsobenia odborov, ktorý by mal byť zohľadnený pri tvorbe rozpočtu verejnej správy, ale aj pri zvyšovaní atraktivity zamestnávania vo verejnej správe. Súčasťou činnosti odborov je zabezpečiť aby sa mzdy zamestnancov verejného sektora zvyšovali porovnateľne s vývojom v súkromnej sfére.

K tejto oblasti KOZ SR za sledované obdobie vznieslo nasledovné pripomienky:

1. KOZ SR zásadne nesúhlasila pri návrhu štátneho rozpočtu na roky 2013 až 2015 s nezvyšovaním platových tried pre rok 2013 spolu so znížením osobných výdavkov u štátnych zamestnancov o 5 %. Takéto opatrenie by malo priamy dopad na zamestnanosť vo verejnom sektore a znížilo atraktivitu práce v ňom aj do budúcnosti.
2. Pri schvaľovaní Programu stability SR na roky 2013 – 2016, KOZ SR nesúhlasila so zmrazením miezd vo verejnej správe. Obávala sa sociálnych otrasov a znižovania životnej úrovne pracujúcich.
3. S návrhom rozpočtu, ktorý neuvažuje v rokoch 2015 až 2017 s valorizáciou platov zamestnancov, napriek pozitívnemu hospodárskemu vývoju, vyšším daňovým príjmom a poklesom hrubého dlhu verejnej správy pod 55% HDP, KOZ SR nemôže súhlasiť.
4. KOZ SR vyzdvihlo v 2015 prístup vlády, že pri návrhu rozpočtu verejnej správy po rokoch tvrdej konsolidácie, na ktorú doplácali aj zamestnanci pracujúci vo verejnom sektore, bol pri kolektívnom vyjednávaní dosiahnutý kompromis a rast platov štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v roku 2016 bude na úrovni 4 %.
5. KOZ SR v roku 2016 v rámci MPK o návrhu úpravy zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme požadovala zvýšenie platových taríf vo všetkých platových stupniciach o 6 %. Rovnako požadovala zvýšenie platovej

tarify o 1 % z príslušnej platovej triedy za každý odpracovaný rok, tak ako je tomu v štátnej službe. KOZ SR tiež nesúhlasí s navrhovanou výškou platových taríf a žiada aby 1. platová tarifa bola stanovená na úrovni 1,4 násobku minimálnej mzdy s indexovým nárastom v ďalších triedach.

6. Pri návrhu plánu HSR SR navrhlo KOZ SR v 2017 zaradiť aj návrh úpravy zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme. KOZ SR dlhodobo požaduje riešenie problému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, keďže dochádza k nivelizácii ich platov. Z jednej strany síce dochádza k nárastu minimálnej mzdy a k zlepšeniu sociálneho postavenia zamestnancov, avšak z druhej strany prebieha nivelizácia platových tried, ktoré sú v dôsledku ich dlhodobej nemennosti prekryvané minimálnou mzdou.
7. KOZ SR v roku 2017 pri národnom programe reforiem požadovala jasne definovať, že v časti „Vyššia kvalita a lepšia podpora učiteľov“ bude následne od januára 2018 rásť každoročne minimálne o 6%.
8. Pri návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2018 až 2020 KOZ SR upozornilo, že výkonnosť ekonomiky a úroveň verejného dlhu umožňujú výraznejšiu valorizáciu platov zamestnancov verejnej a štátnej správy. V návrhu nebola zahrnutá valorizácia platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov a učiteľov vysokých škôl. KOZ SR požaduje navýšiť finančné prostriedky za týmto účelom.
9. KOZ SR požaduje započítať do rozpočtu na roky 2018 až 2020 výdavky na výraznejšie zvyšovanie platov začínajúcich učiteľov tak, aby sa povolanie pedagóga stalo ekonomicky motivujúce aj pre najlepších absolventov.
10. Pri návrhu rozpočtu verejnej správy na 2018 až 2020 z roku 2017 sa objavila pripomienka, že Slovenská správa ciest pravidelne zápasí s nedostatkom finančných prostriedkov na platy, odvody, transfery a počet zamestnancov. Kvôli očakávanému odchodu viacerých zamestnancov do dôchodku v najbližších rokoch je nevyhnutné



zvýšiť platy zamestnancov SSC minimálne o 10 %, aby sa finančné ohodnotenie za prácu stalo atraktívne aj pre mladších pracovníkov.

11. KOZ SR v roku 2018 v rámci MPK o návrhu úpravy zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme navrhlo zmenu v platových tarifách, a to tak, aby: - tabuľky začínali minimálnou mzdou, - zastavilo sa prekrývanie ďalších stupňov a tried minimálnou mzdou, - tarify boli odstupňované podľa typu práce.
12. KOZ SR pri návrhu úpravy zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov v roku 2018 pri výkone práce vo verejnom záujme privítalo garantované minimálne priemerné 10 % navýšenie tarifného platu zamestnancov, tak ako bolo dohodnuté pri KZVS. Rovnako oceňuje navrhnuté riešenie úpravy tarifných plátov štátnych zamestnancov, ktoré zabezpečí, že ani jedna platová trieda nebude mať platovú tarifu pod úrovňou minimálnej mzdy.
13. Pri návrhu úpravy zákona o štátnej službe v roku 2019, KOZ SR žiadala uskutočniť úpravu platových taríf štátnych zamestnancov takým spôsobom, aby boli zohľadnené kvalifikačné požiadavky štátnych zamestnancov. Štátni zamestnanci sú hlboko podhodnotení v porovnaní s inými porovnateľnými profesiami, ale aj s profesiami s nižšími kvalifikačnými požiadavkami. Roztvárajú sa nožnice medzi verejnými a štátnymi zamestnancami v neprospech štátnych zamestnancov.

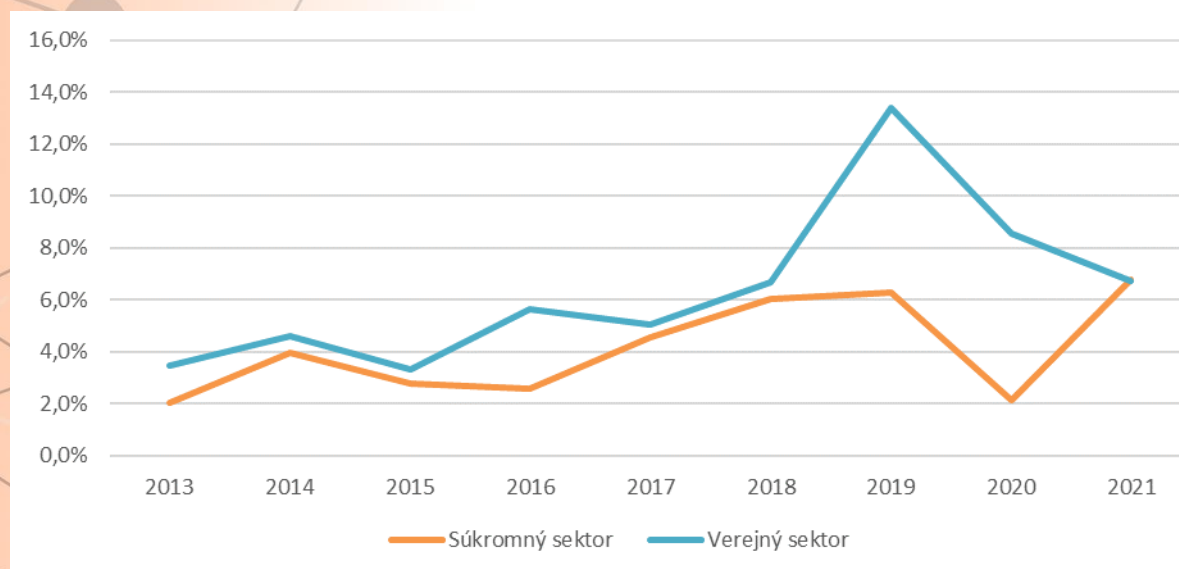
#### **Zhrnutie:**

KOZ SR vo viacerých rokoch pripomienkovala snahu pretaviť zvýšené konsolidačné úsilie štátu po hospodárskej kríze aj do miery valorizácie miezd zamestnancov vo verejnom sektore. Po obnovení výkonnosti ekonomiky tak stupňovala svoje úsilie o zvýšenie miezd. Zásadným príspevkom do diskusie o valorizácii miezd bola požiadavka o upravenie platových taríf tak, aby žiadna nebola pod úrovňou minimálnej mzdy. KOZ SR intenzívne promovala



rast miezd niektorých dôležitých skupín ako sú učitelia alebo zdravotníci. Porovnanie tempa rastu miezd vo verejnom a súkromnom sektore je zobrazené v Graf 62.

Graf 62: Medziročná priemerná zmena nominálnych miezd vo verejnom a súkromnom sektore (v %, 2013 – 2021)



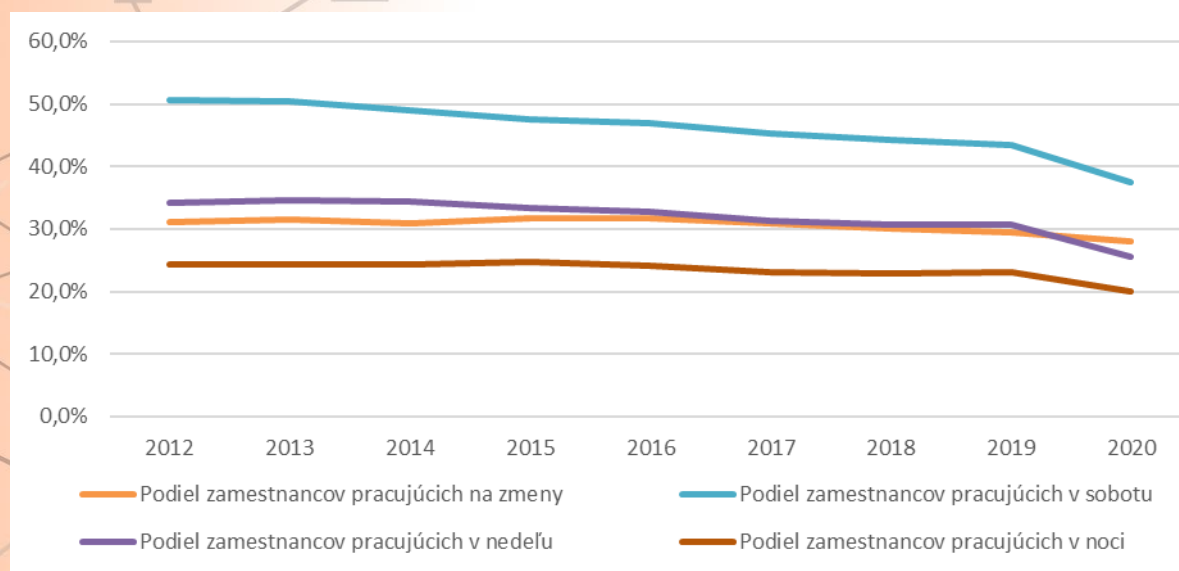
Zdroj: Makroekonomická databáza NBS, vlastné spracovanie.

Z vývoja rastu miezd vo verejnom sektore môžeme konštatovať, že pôsobenie odborov pri valorizácií miezd vo verejnom sektore bolo úspešné. Priemerná medziročná zmena miezd vo verejnom sektore ani raz nepoklesla pod priemernú úroveň rastu v súkromnom sektore. Napriek intenzívnej snahe o dosiahnutie úpravy tabuľkových taríf tak, aby boli v súlade s rastom minimálnej mzdy sa takáto úprava zatiaľ nepodarila presadiť.

### Príplatky za prácu

Zatiaľ čo pri valorizácii miezd KOZ SR reprezentuje hlavne zamestnancov pracujúcich vo verejnom sektore, tak pri vyjednávaní o výške príplatkov za prácu už pokrýva vo veľkej miere aj záujmy zamestnancov pracujúcich v súkromnom sektore. Na jednej strane výška príplatkov priamo vplyva na zamestnanosť, ale aj na celkové náklady práce.

Graf 63: Podiel zamestnancov ovplyvnených príplatkami za prácu v neštandardnej pracovnej dobe (% z pracujúcich, 2012 – 2020)



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie.

Táto oblasť pôsobenia odborov je obzvlášť veľmi dôležitá s ohľadom na fakt, že podiel pracujúcich v neštandardnom pracovnom čase patrí v SR medzi najvyššie v celej EÚ (viď Graf 63). Zmena ich výšky tak má potenciál ovplyvniť veľkú časť zamestnancov ako vo verejnej, tak aj v súkromnej sfére. KOZ SR za obdobie analýzy vzneslo k tejto oblasti nasledovné pripomienky.

1. K návrhu zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb KOZ SR v roku 2015 navrhlo zvýšenie príplatku za prácu vo sviatok na najmenej 100 % priemerného zárobku a za prácu v sobotu a nedeľu najmenej 50 % priemerného zárobku. Ide o zvýšenie príplatku o 50 %, ktoré bolo dané Zákonníkom práce.
2. KOZ SR v roku 2016 v MPK v rámci návrhu úpravy zákona o štátnej službe navrhla zjednotiť príplatok za zmenu podľa doterajšieho znenia medzi 1,5 – 12 %. Alternatívne stanoviť príplatok ako percento na 8,5 %. Rovnako v novom znení doplniť odsek, že „Štátnemu zamestnancovi, ktorý plní služobné úlohy neprítomného štátneho zamestnanca dlhšie ako dva týždne, patrí príplatok za zastupovanie v sume osobného príplatku zastupovaného štátneho zamestnanca.“ V ďalšej časti navrhuje zmeniť príplatok za štátnu službu v sobotu a nedeľu z 30 % na 50 % s poukázáním, že v iných dosahuje aj 100 %.
3. Pri návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2018 až 2020 KOZ SR uviedlo, že považuje za správne, aby verejný sektor išiel príkladom a pokiaľ má byť uzákonený 13. a 14. plat, tak by mal byť vyplácaná prioritne vo verejnom sektore.
4. Pri návrhu úpravy Zákonníka práce v roku 2017 od poslancov Podmanického, Glváča a Petráka KOZ SR pozitívne hodnotí navrhované zvýšenie príplatkov za prácu v noci, ako aj vo sviatok a zavedenie príplatkov za prácu v sobotu a nedeľu.
5. KOZ SR v roku 2018 v rámci MPK o návrhu úpravy zákona o štátnej službe pri výkone súdnictva navrhla doplnenie ustanovení o odmeňovaní o nový rizikový príplatok určený pre probačných a mediačných úradníkov. S klientelou sa nestretávajú len na pôde súdu, v súčasnosti zabezpečujú aj terénnu prácu v súvislosti s ESMO, kde môže dôjsť k rôznym ohrozeniam na zdraví a aj na živote. Preto im prináleží navrhovaný príplatok.

6. KOZ SR v roku 2019 v rámci MPK o návrhu poslancov Smolíkovej, Pašku a Berňáka na vydanie zákona, ktorým sa mení zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme navrhlo priznať príplatok za prácu vo väzenskom prostredí. Dôvodom je, že zavedením uvedeného príplatku by sa kompenzovala práca vo väzenskom prostredí, kde môže dôjsť k reálnemu ohrozeniu života a zdravia, resp. ktorá kladie na zamestnancov mimoriadnu psychickú záťaž.
7. KOZ SR pri prerokovaní sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2022 žiada rozmrazenie príplatkov odvíjajúcich sa od minimálnej mzdy, keďže tie podľa minuloročnej zmeny legislatívy budú zmrazené na úroveň tohto roka.
8. KOZ SR v roku 2021 pri MPK o návrhu skupiny poslancov NR SR na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce vyjadrila nesúhlas s úpravou zabezpečenia stravovania pre zamestnancov. Žiada návrat k pôvodnej úprave, kedy sa stravovanie zabezpečuje primárne v stravovacom zariadení, prípadne prostredníctvom stravovacej poukážky, či stravnej karty.

#### Zhrnutie:

KOZ SR sa aktívne podieľala na zvyšovaní príplatkov za prácu, keď v priebehu obdobia analýzy došlo k ich významnému zvýšeniu. Najmä nárast v roku 2018 bol badateľný, keď došlo k ich zdvojnásobeniu. Pri diskusiách o vyplácaní 13. a 14. platu odbory iniciovali aby sa začali vyplácať aj pri verejných zamestnancoch. Špeciálna pozornosť sa venovala niektorým kategóriám štátnych zamestnancov, ktorým bol navrhnutý príplatok za prácu v rizikovitom prostredí, ako je väzenie alebo práca probačných úradníkov. Za absolútne neprípustné označila KOZ SR spôsob akým sa presadilo zmrazenie príplatkov za prácu, ktoré sa odvíjali od výšky minimálnej mzdy v roku 2021. Opätovne tak žiadala o rozmrazenie príplatkov za prácu na základe vývoja minimálnej mzdy na rok 2022.



### ***Druh a flexibilita pracovnej zmluvy***

Poslednou časťou príjmovej oblasti je spôsob, akým KOZ SR môže ovplyvňovať zamestnanosť je druh pracovnej zmluvy a flexibilita pracovných kontraktov. Príliš rigidné pracovné právo alebo naopak flexibilné pracovné zmluvy a druhy zamestnávania majú potenciál ovplyvňovať celkovú zamestnanosť v krajine. KOZ SR pripomienkovala viaceré návrhy úprav zákonov v tejto oblasti.

1. KOZ SR v roku 2016 v MPK v rámci návrhu úpravy zákona o štátnej službe navrhla predĺžiť dobu od zrušenia štátnozamestnaneckého miesta služobným úradom a jeho opätovným vytvorením z dvoch mesiacov na šesť resp. dvanásť mesiacov. Cieľom je ochrániť zamestnanca pred administratívnym „zbavením sa nepohodlných zamestnancov“.
2. Pri úprave návrhu zákona o vysokých školách v roku 2017 KOZ SR považuje za vhodné upraviť, že po tom čo docent alebo profesor obsadí funkciu docenta alebo profesora tretí raz získava právo na pracovnú zmluvu s VŠ do dosiahnutia 70 rokov.
3. KOZ SR v roku 2017 v rámci MPK vznesla pripomienku k návrhu skupiny poslancov na vydanie zákona, ktorým sa dopĺňa Zákonník práce o dôvodnosti návrhu zákona rozširovať možnosti pre ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, keďže tento zámer návrhu zákona považuje za neprimeraný súčasným podmienkam.
4. KOZ SR v roku 2018 v MPK v rámci návrhu úpravy zákona o službách zamestnanosti navrhla doplniť maximálnu možnú lehotu, počas ktorej môže agentúra dočasného zamestnávania dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny na výkon práce. Svoju požiadavku zopakovala aj v roku 2020 v rámci MPK pri úprave Zákonníka práce.
5. KOZ SR v rámci MPK v roku 2018 v návrhu skupiny poslancov NR SR na vydanie zákona, ktorým sa mení zákon o sociálnom poistení a zákon o zdravotnom poistení

kritizovala návrh, ktorý riešil postavenie športovca – zamestnanca. Ten by nebol povinne sociálne poistený a pri sociálnych udalostiach by si nemohol uplatniť nárok na dávky zo sociálneho poistenia.

6. KOZ SR v roku 2019 v MPK v rámci návrhu 1. akčného plánu na realizáciu opatrení vyplývajúcich zo Stratégie hospodárskej politiky SR do 2030 pripomienkovala, že sezónne zamestnanie nie je potrebné posilňovať, keďže nevytvárala trvalé pracovné miesta. KOZ SR nepovažuje sezónne zamestnávanie za riešenie dlhodobej nezamestnanosti. Rovnako sa nestotožňuje s potrebou zvýšiť flexibilitu pracovného práva.
7. Pri rokovaní o ekonomických opatreniach spojených s krízou v roku 2020 KOZ SR odmietla akékoľvek úvahy o „flexibilizácii“ Zákonníka práce, ktorý by mal „pozitívne pomôcť“ vo vzniknutej situácii. Liberalizácia pracovného práva najmä v časoch krízy ohrozuje udržanie pracovných miest, a teda aj zamestnanosti.
8. KOZ SR v rámci MPK v roku 2021 v návrhu skupiny poslancov NR SR na vydanie zákona, ktorým sa mení zákon o štátnej službe zásadne nesúhlasila s predloženou novelou. Nové znenie umožňujúce odvolať vedúceho štátneho zamestnanca bez zákonného dôvodu narúša princíp právnej istoty zamestnanca.

#### Zhrnutie:

KOZ SR počas obdobia analýzy pripomienkovala viaceré snahy o flexibilizáciu pracovných kontraktov, pričom hájila záujmy zamestnancov v niektorých špecifických povolaniach, ale aj na národnej úrovni pri navrhovaných úpravách Zákonníka práce. Najmä v oblasti zamestnancov financovaných z verejných rozpočtov pripomienkovala napr. možnosť zrušiť a následne znovu vytvoriť pracovnú pozíciu v krátkom časovom období, prípadne dať výpoveď vedúcemu štátnemu zamestnancovi bez udania dôvodu. Podobne navrhovala, aby sa pracovná zmluva automaticky konvertovala na dobu neurčitú ak napr. zamestnanec VŠ je

niekoľkonásobne vybraný vo výberovom konaní na tú istú pozíciu. Za cieľom ochrany domácich pracujúcich navrhla časovo obmedziť dĺžku trvania zamestnávania formou agentúry dočasného zamestnávania. KOZ SR trvala na tom, že cieľom pre budúce zvyšovanie zamestnanosti nie je podpora sezónneho zamestnávania, keďže nie je dlhodobým nástrojom na riešenie dlhodobej nezamestnanosti. Opakovane odmietla úvahy o flexibilizácii Zákonníka práce, pretože by ohrozili existujúcu zamestnanosť.

### 5.2.3 Výdavky na politiky trhu práce a pracovná migrácia

Zatiaľ čo pôsobenie odborov v oblasti sociálnej alebo príjmovej viac reprezentuje zamestnancov už pracujúcich, v oblasti výdavkov na politiky trhu práce a pracovnú migráciu sa KOZ SR snaží presadzovať záujmy najmä nepracujúcich. A to tým, že aktívne vstupuje do dialógu o spôsobe vykonávania aktívnych opatrení na trhu práce, veľkosti a dĺžke pasívnych politik trhu práce a ochrany nezamestnaných pred sociálnym dumpingom formou dodatočnej konkurencie zo strany pracovníkov z tretích krajín.

#### **Aktívna politika trhu práce**

1. Pri návrhu rozpočtu na roky 2013 – 2015 KOZ SR pripomienkovalo, že v návrhu rozpočtu nie je alokované adekvátne množstvo financií, ktoré by zodpovedalo predpokladanému trendu vývoja vo využívaní aktívnych nástrojov politiky trhu práce. Postupné zotavenie ekonomiky povedie k vyostrenej konkurencii na trhu práce a tí menej zruční obyvatelia budú odkázaní na pomoc aktívnych opatrení.
2. Pri návrhu opatrení na zlepšenie situácie na trhu práce v čase spomaľovania ekonomického rastu KOZ SR podporilo navrhované opatrenia financované zo zdrojov EÚ, ktoré boli primárne zamerané na podporu zamestnávania mladých do 29 rokov, znevýhodnených ÚoZ nad 50 rokov a riešenie dlhodobej nezamestnanosti.



3. KOZ SR v rámci návrhu úpravy zákona o službách zamestnanosti v roku 2015 podporilo navrhované zmeny, ktoré budú mať pozitívny vplyv na prístup k vybraným aktívnym opatreniam trhu práce pre uchádzačov o zamestnanie, ako je rozšírenie možností vzdelávania o neakreditované vzdelávanie a zavedenie príspevku na podporu mobility za prácou.
4. Pri rokovaníach o ekonomických opatreniach spojených s krízou v roku 2020 KOZ SR uviedla, že pandémia odhalila nízku efektivitu nástrojov na podporu udržania pracovných miest. Zavedenie obdobného nástroja ako je „Kurzarbeit“ sa v krízovej situácii ukázalo (aj na základe príkladov z rôznych európskych krajín) ako možný efektívny nástroj na udržanie pracovných miest.
5. KOZ SR pri pripomienkovaní koncepcie zavedenia skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku uviedla, že preferuje takú alternatívu, kde väčšinu nákladov na seba preberá zamestnávateľ a poisťný fond, pričom zamestnanec nie je sankcionovaný prípadným výpadkom z odvodových povinností. Zároveň aby bolo možné počas čerpania „Kurzarbeit“ využiť skrátený pracovný čas na vzdelávanie zamestnancov, a to z dôvodu zvyšovania zručností a vedomostí zamestnancov a ich lepšej uplatniteľnosti na trhu práce v prípade, ak sa ani týmto inštitútom situácia v dotknutom podniku neskonsoliduje.

#### Zhrnutie:

KOZ SR pripomienkovalo, že pri konsolidácii verejných rozpočtov sa nealokovalo dostatočné množstvo financií na podporu aktívnych politik na trhu práce. Neskôr podporilo zámer sústrediť aktívne politiky na trhu práce medzi najviac ohrozené skupiny spolu s rozšírením ich pôsobnosti o dodatočné formy vzdelávania či príspevku na podporu mobility za prácou. Špecifickou kategóriou, ktorá sa stala dôležitou po prepuknutí globálnej epidémie je podpora udržania pracovných miest „Kurzarbeit“, ktorá bola podporená aj zo strany KOZ SR. Pri



diskusí o jeho zavedení KOZ SR podporovala takú formu podpory, ktorá by mala minimálny dopad na zamestnanca a väčšinu nákladov na seba preberá zamestnávateľ a poisťný fond. Prínosným bol aj návrh odborov, aby sa využil skrátený pracovný čas na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, pre prípad, že sa v podniku zamestnanosť zachovať nepodarí a prepustení zamestnanci by vstúpili na trh práce s nižšou kvalifikáciou.

### ***Pasívna politika trhu práce***

1. KOZ SR žiadala v rámci MPK pri návrhu úpravy zákona o sociálnom poistení v roku 2017 predĺžiť dĺžku poskytovania dávky v nezamestnanosti pre skupinu zamestnancov vo vyššom a preddôchodkovom veku, pretože sú najohrozenejšia skupina osôb na trhu práce. Príklad z ČR hovorí, že dávka v nezamestnanosti sa dá diferencovať podľa veku napr. medzi 50 – 55 rokom na 8 mesiacov a nad 55 rokov až do výšky 11 mesiacov. Zároveň opakovane žiadala o zavedenie systému preddôchodkov, najmä pre zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové a fyzicky náročné práce.
2. Pri rokovaníach o ekonomických opatreniach spojených s krízou v roku 2020 KOZ SR poukázala, na otázku nastavenia systému poistenia v nezamestnanosti. Tvorba fondu poistenia v nezamestnanosti je stále výrazne prebytková oproti použitým výdavkom, a to aj v časoch výraznej miery nezamestnanosti a krízy.

### **Zhrnutie:**

Téma pasívnych politík trhu práce bola menej diskutovanou v priebehu obdobia analýzy. KOZ SR navrhla v tejto oblasti predĺžiť dobu poskytovania dávky v nezamestnanosti pre skupiny zamestnancov vo vyššom veku s progresívnym rastom. Rovnako KOZ SR opakovane žiadala o zavedenie systému preddôchodku, ktorý by slúžil na preklopenie obdobia pokiaľ by napr. starší a nevhodne kvalifikovaný pracovník už nestihol získať nové zručnosti pred jeho odchodom do starobného dôchodku. Zásadnou výhodou by bolo neznižovanie vymeraného starobného dôchodku (na rozdiel od predčasného dôchodku), pričom pri vhodnej podpore

200

**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.**

dobrovoľného sporenia na dôchodok by práve preddôchodok mohol pomôcť pracovníkom, ktorí vykonávali fyzicky náročnú alebo rizikovú prácu.

### **Pracovná migrácia**

1. Pri prejednávaní Stratégie pracovnej mobility cudzincov v SR v roku 2018, KOZ SR opakovane požadovala, aby boli prednostne zamestnávaní slovenskí občania, keďže stále vidíme priestor na aktiváciu aspoň tých nezamestnaných, ktorí nie sú v evidencii uchádzačov o zamestnanie príliš dlho a na vytvorenie pracovných miest pre tých, ktorí sú ochotní a schopní pracovať. V stratégii sa uvádza, že cieľom je „preferovanie vysokokvalifikovaných občanov tretích krajín“, pričom prax a realita je taká, že slovenský pracovný trh vyžaduje nízko kvalifikované až nekvalifikované pracovné pozície, ktoré už v súčasnosti vykonávajú cudzí štátni príslušníci.
2. Rovnako poukázala na zásadnú pripomienku a nesúhlasné stanovisko k umožneniu ADZ dočasne prideľovať štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, keďže užívateľský zamestnávateľ nemá zodpovednosť za všetky záväzky voči prideleným zamestnancom, teda nie sú zabezpečené rovnaké pracovné a sociálne podmienky pre všetkých zamestnancov.
3. KOZ SR v rámci stratégie opakovane požaduje, aby boli prednostne zamestnávaní slovenskí občania, keďže stále vidí priestor na aktiváciu aspoň tých nezamestnaných, ktorí nie sú v evidencii uchádzačov o zamestnanie príliš dlho a na vytvorenie pracovných miest pre tých, ktorí sú ochotní a schopní pracovať. KOZ SR na jednej strane chápe potrebu migrácie pracovnej sily v dôsledku takmer prirodzenej miery nezamestnanosti, zdôrazňuje však, že musí ísť o riadenú ekonomickú migráciu s dôrazom na zachovanie bezpečnosti krajiny, práv občanov Slovenskej republiky, ako aj práv cudzincov, a vyjadruje svoj zásadný nesúhlas s akýmkoľvek zneužívaním pracovníkov, ich nerovnakým postavením a zaobchádzaním a sociálnym dumpingom.

## Zhrnutie:

KOZ SR pripomienkovalo v diskusiách o pracovnej migrácii, že chápe potrebu zamestnávania pracovníkov z tretích krajín z dôvodu napätého trhu práce. Zároveň však upozorňuje, na nesúlad medzi deklarovaným cieľom pracovnej migrácie získavať zo zahraničia vysokokvalifikovaných pracovníkov a realitou, keď zahraniční pracovníci obsadzujú najmä nízko kvalifikačne náročné pracovné pozície. KOZ SR upozornila, že by nemalo dochádzať k sociálnemu dumpingu oslabovaním tlaku na rast miezd, pretože kotvenie pozície krajiny ako nízko nákladovej v oblasti platových podmienok nie je žiadanou ani deklarovanou cestou budúceho vývoja.

### 5.2.4 Podnikateľská oblasť

Tvorba zdravého a kvalitného podnikateľského prostredia má nepriamy dopad na celkovú zamestnanosť a nezamestnanosť v krajine. Ak sa v krajine formuje také podnikateľské prostredie, na jednej strane to zvyšuje mieru zamestnanosti, pretože prosperujúce podniky vytvárajú dodatočnú zamestnanosť a znižujú nezamestnanosť. Rovnako však platí, že kvalitné podnikateľské prostredie podnecuje podnikavosť u ľudí, ktorí majú potenciál vytvárať perspektívne podniky aj v budúcnosti a ovplyvňovať tak výsledky trhu práce.

#### *Kvalita podnikateľského prostredia*

1. KOZ SR v 2013 podporila vytváranie priaznivého podnikateľského prostredia, nakoľko prispieva k podpore udržateľnosti zamestnanosti a tvorbe nových pracovných miest, ale napomáha aj k podpore nových investícií, zvyšovaniu produktivity práce, rastu tempa inovácií a ďalších faktorov. Zásadné problémy súčasného stavu podnikateľského prostredia na Slovensku vidí KOZ SR predovšetkým v pretrvávajúcej nízkej vymožitelnosti práva, často meniacej sa legislatíve, vo vysokej miere



klientelizmu, v nízkej transparentnosti vo verejnom obstarávaní a v príliš vysokej administratívnej náročnosti podnikania.

2. KOZ SR žiadala v rámci MPK pri návrhu úpravy zákona o verejnom obstarávaní v roku 2018 stanoviť podmienku pre zhotoviteľa mať určité percento vlastných zamestnancov. Pri MPK o návrhu úpravy zákona o službách zamestnanosti požadovala v rovnakej oblasti upraviť znenie tak, aby bolo jednoznačné a nespochybniteľné, že maximálny počet zamestnancov z tretích krajín, t. j. agentúrnych aj zamestnancov z tretích krajín pracujúcich na základe pracovnej zmluvy nesmie presiahnuť u jednotlivého zamestnávateľa 30 % z celkového počtu zamestnancov. Ani obmedzenie vykonávania činnosti agentúrou dočasného zamestnávania nepovažovala KOZ SR za adekvátne prísne, keďže túto podmienku spĺňala prevažná väčšina registrovaných agentúr v SR.
3. Pri návrhu poslancov NR SR Kuciaňovej, Baláža, Pamuru a Jančulu v roku 2019 o návrhu úpravy zákona o dani z príjmov KOZ SR vyjadrilo zásadný nesúhlas so znížením sadzby dane pre právnickú osobu z 21 % na 15 %. Za nedostatočné považuje KOZ SR odôvodnenie, že pozitívnym vplyvom na príjmovú časť štátneho rozpočtu bude efektívnejší výber daní, ktorý nijako nesúvisí so znížením sadzieb dane.
4. Pri návrhu opatrení pre zabezpečenie konkurencieschopného podnikateľského prostredia automobilového priemyslu na Slovensku vrátane dodávateľskej siete v roku 2020, KOZ SR nesúhlasilo v rámci MPK so zámerom prehodnotiť a navrhnúť riešenie dopadov minimálnej mzdy, ako referenčnej veličiny, za účelom jej odpojenia, ako základu pre zvyšovanie celkových mzdových nákladov zamestnávateľov.
5. Pri prerokovaní COM(2020)682 Návrhu SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii v roku 2020 v rámci MPK KOZ SR vznieslo pripomienku, že v rámci tendencií znižovať administratívnu záťaž podnikateľských subjektov sa stále viac tlačí na odbúranie vykazovacej povinnosti



subjektov. Jedným z návrhov napr. v rámci tzv. kilečka bolo zrušiť práve spomínaný výkaz, ktorý je v stanovisku prezentovaný ako zdrojová základňa údajov o mzdách. KOZ SR zastáva opačný postoj ako vláda a je presvedčená, že kvalitné štatistické informácie, dáta a analýzy by mali byť základom tvorby akýchkoľvek politík. Preto je viac než prínosné venovať sa aj problematike pokrytia kolektívnymi zmluvami a nastavenie politík v tejto oblasti bude nevyhnutné postaviť na relevantných dátach a analýzach.

### Zhrnutie:

KOZ SR podporila myšlienky zníženia administratívnej náročnosti podnikania, avšak varovala, že niektoré rušenie administratívnych povinností bude mať aj negatívne dopady na iné sféry hospodárskej politiky. Napr. v rámci tzv. kilečka nesúhlasila so zrušením výkazu o dosahovaných mzdách, ktorý slúži ako údajová základňa pre analýzy a následné formovanie politík, či kolektívneho vyjednávania. KOZ SR sa rovnako zasadilo o sprísnenie podmienok možnosti zapojiť sa do verejného obstarávania zavedením podmienky max. 30 % pracovníkov pochádzajúcich z tretích krajín, čo vytvára prekážku pre sociálny dumping podhodnocovaním hodnoty zákazky na základe nižších mzdových nákladov. V rámci návrhu opatrení pre zachovanie konkurencieschopnosti slovenského automobilového priemyslu KOZ SR ostro vystúpilo voči úvahám o odpojení sa od minimálnej mzdy ako vychádzajúcej veličiny určujúcej celkové náklady práce. V poslednej časti KOZ SR nesúhlasilo s návrhom znížiť daň z príjmu pre právnické osoby, kvôli obavám o výpadok z príjmu pre štátny rozpočet, ktorý by v budúcnosti mohol byť kompenzovaný zvyšovaním daní a odvodov s priamym dopadom na príjmy zamestnancov.

### 5.3 SWOT ANALÝZA AKTIVÍT KOZ SR

#### Silné stránky

- Napriek relatívne nízkemu členstvu zamestnancov v odboroch a relatívne nízkemu pokrytiu kolektívneho vyjednávania vystupovali odbory pri kolektívnych vyjednávaniach a tvorbe sociálneho dialógu ako dôležitý a rovnocenný partner, ktorému sa podarilo presadiť veľkú časť svojich návrhov;
- V oblasti minimálnej mzdy boli úspešnejšie odbory pri vyjednávaní o jej výške v porovnaní so zástupcami zamestnávateľov. V priebehu doby analýzy sa takmer zdvojnásobila a významne sa priblížila cieľu 60 % z priemernej mzdy;
- Prevencia sociálneho dumpingu požadovaním rovnakých podmienok pre zamestnávacie zamestnancov z tretích krajín a požadovaním obmedzenia maximálneho podielu zamestnancov z tretích krajín pri zapájaní sa do verejného obstarávania;
- Vytváranie tlaku na rast zamestnanosti formou znižovania atraktivity zamestnávania cez iné formy (napr. cez dočasné agentúry zamestnávania);
- Podpora doplnkového dôchodkového sporenia a tlak na jeho zatraktívnenie do budúcnosti,
- Presadenie naviazania príspevkov za prácu v neštandardnej pracovnej dobe na výšku minimálnej mzdy, ktorá zaznamenala rýchly rast;
- Zmapovanie situácie o postavení zamestnancov a vývoji na trhu práce v situačnej správe z roku 2015.

#### Slabé stránky

- Aj keď legislatívna iniciatíva nie je primárnou činnosťou odborov, nízka miera tvorenia vlastných návrhov ku diskutovaným témam by mala byť v budúcnosti vylepšená. Avšak, v posledných rokoch aj tu nastal pokrok, keď sa aktivita pripomienkovania v rámci MPK zo strany KOZ SR zvýšila;

- Nespolpracujúci štýl vyjednávania pri tvorbe sociálneho dialógu medzi partnermi, keď na úrovni národnej tripartity často nie sú ani odbory ani reprezentanti zamestnávateľov ochotní robiť kompromisy a rozhodujúcu úlohu zohráva štát;
- Návrhy na znižovanie zdanenia príjmov často nesprevádzali vyčíslenia dopadov takýchto opatrení alebo len všeobecne formulované možnosti nahradenia inými daňami;
- Neubránenie vplyvu dopadov konsolidácie verejných financií na reálne zníženie čistých príjmov pre tzv. dohodárov ich zahrnutím do povinnej participácie v systéme sociálneho zabezpečenia. Táto výhoda bola dôležitým nástrojom tvorby dočasného alebo príležitostného zamestnávania.
- Krátkodobé videnie efektov niektorých navrhovaných opatrení, ktoré nie je doplnené o dostatočnú analytickú a podpornú dokumentáciu a evidenciu;

### Príležitosti

- Aktívnejšia participácia pri legislatívnych zmenách aj s vyčíslením dopadov svojich návrhov. Údajovo podložené analýzy dopadov navrhovaných zmien majú väčšiu pravdepodobnosť schválenia;
- S ohľadom na očakávaný demografický vývoj podpora edukácie a zvyšovanie povedomia o dôležitosti participácie zamestnancov na dôchodkovom sporení. Rovnako vytvárať tlak na štát o zmenu nastavenia II. piliera s ohľadom na výšku poplatkov a stanovenie investičnej stratégie, ktorá lepšie reflektuje rizikový profil účastníka;
- Vytvárať tlak na predstaviteľov štátu na prechod k rozdielnemu systému kolektívneho vyjednávania založenom na sociálnom partnerstve, pri ktorom sa úloha štátu obmedzuje na vytváranie podmienok na realizáciu kolektívneho vyjednávania a nie je jeho decíznou súčasťou.



## Hrozby

- Postupná strata vplyvu na sociálny dialóg a zakonzervovanie vyjednávacích procesov založených na kritickej úlohe štátu bez schopnosti nájdania kompromisu, obzvlášť pri dlhodobom trende klesajúcej hustoty odborov;
- Nastavenie systému tripartity, keď efektívnosť presadzovania záujmov by nemala závisieť od aktuálnej politickej situácie v krajine;
- Zameranie sa len na jedinú formu zamestnávania a to plný úväzok. Neštandardné formy zamestnávania majú potenciál priniesť flexibilnejší vývoj na trh práce bez ohrozenia nárokov zamestnancov.

## NÁVRHOVÁ ČASŤ

Táto analytická správa detailne mapuje činnosť odborov v ostatnej dekáde v oblasti boja s nezamestnanosťou a zasadzuje ju do kontextu v podobe identifikovania faktorov jej vzniku. Na základe záverov jednotlivých čiastkových oblastí analýzy boli formulované odporúčania reflektujúce hlavné bariéry na trhu práce brániace efektívnemu stretu dopytu a ponuky.

Jedným z hlavných zdrojov nezamestnanosti je geografický nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce, čo poukazuje na potrebu hľadania riešení v podobe **podpory mobility pracovnej sily, a/alebo pracovných príležitostí**. Ako sa však ukázalo pri analýze efektívnosti opatrení aktívnej politiky trhu práce využívanie nástrojov zameraných na podporu mobility je relatívne limitované. Čo naznačuje, že kritériá oprávnenosti sú nastavené relatívne striktne, alebo UoZ nie sú o ich dostupnosti adekvátne informovaní, čo limituje ich dostupnosť ako aj efektívnosť. Je potrebné adresnejšie v tomto smere pracovať najmä so skupinou UoZ s nízkym vzdelaním, v prípade ktorých je problém geografického nesúladu najvypuklejší.

Keďže nezamestnanosť predstavuje komplexný problém nie je možné na jej efektívne riešenie realizovať, iba čiastkové, izolované **nástroje**, ale je potrebné ich **efektívne kombinovať** a na základe tohto kombinovania dosahovať synergické efekty. V rámci skladačky nástrojov boja s geografickým nesúladom determinovanou nezamestnanosťou, je potrebné hľadať spôsoby, ktorými by sa zvýšila dostupnosť nájomného bývania s adekvátnymi podmienkami reflektujúcimi príjmovú situáciu nájomníkov.

Ďalším dôležitým aspektom tvorby pnutí na trhu práce je uplatniteľnosť nadobudnutých zručností a vedomostí počas štúdia na trhu práce a následný prechod absolventov na

otvorený trh práce. V prípade absolventov stredných škôl možno konštatovať výrazne horšie uplatnenie zručností a vedomostí na trhu práce vzhľadom na vyštudovaný odbor v porovnaní s vysokoškolskými absolventami. Významným cieľom v činnosti spolupracujúcich stavovských a profesijných organizácií pre príslušné študijné a učebné odbory by malo byť pôsobenie smerom k **výraznejšiemu zosúladieniu obsahu vzdelávania a potrieb trhu práce**, ako aj rozvoju takých zručností, ktoré sú uplatniteľné aj v iných odvetviach, a to predovšetkým na úrovni stredoškolského štúdia. Prechod medzi vzdelávaním a uplatnením sa na trhu práce predstavuje ďalšiu dimenziu mobility na trhu práce, ktorú je potrebné pri aplikovaní nástrojov APTP zohľadňovať.

Dlhodobu najvyššiu mieru nezamestnanosti zaznamenávame v prípade pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov, čo sa prejavuje v pomalom raste mzdových príjmov tejto skupiny pracujúcich a znamená pokračujúce roztváranie nožníc v životnej úrovni. **Mobilita medzi príjmovými kategóriami** smerom nahor v príjmovom rebríčku majú v strednej Európe dobre vzdelaní muži, nepracujúci na nekvalifikovaných pozíciách a pracujúci na čiastočný úväzok. Rovnaké šance majú aj tí, ktorí zmenia zamestnanie a žijú v domácnosti s malým alebo nulovým podielom osôb mimo trhu práce. Podľa záverov štúdie Gerbery – Miklošovič (2022) pravdepodobnosť na zhoršenie pozície v príjmovom rebríčku majú hlavne ženy s nízkym vzdelaním pracujúce na plný úväzok v nekvalifikovaných alebo pomocných profesiách. Uvedené zistenia poukazujú na potrebu aktívnej práce s najmenej kvalifikovanou časťou pracovnej sily a adresnejšie **cielenie aktívnych opatrení** na toto spektrum UoZ. Predovšetkým by sa aplikované nástroje a prístupy APTP mali koncentrovať na snahu o mobilitu naprieč kategóriami úrovne zamestnaní a dodatočným vzdelávaním pracovnej sily z dolného konca kvalifikačných kategórií. V prípade nízko kvalifikovaných zamestnancov existuje priestor na hľadanie opatrení, ktoré prispejú k tomu, aby ich príjmy boli adekvátne a postačujúce na dôstojný život.



Pri prijímaní jednotlivých čiastkových rozhodnutí o využívaní vyššie detailnejšie rozpracovaných nástrojov a prístupov je potrebné mať na mysli aj ich prepojenosť na aktuálne výzvy, ktorým spoločnosť ako celok čelíme. Predovšetkým treba zohľadňovať tri hlavné prúdy, s ktorými sa bude v najbližších rokoch a dekádach nevyhnutné vysporiadať: ozeleňovanie hospodárstva, digitalizácia a starnutie populácie. Všetky tieto štruktúrne zmeny predstavujú okrem výziev na jednej strane aj **príležitosti pre slovenské hospodárstvo**, ako aj tvorbu inkluzívnych politík trhu práce, ktoré zabezpečia že aj znevýhodnené skupiny budú z týchto príležitostí profitovať.

Ako hlavné nástroje v procese transformácie a reagovania na prípadné krízové situácie, ktoré vedú k úspešným procesom rozhodovania sú jednoznačne preukázateľne **sociálne dialógy a kolektívne vyjednávanie** vedené na bilaterálnych alebo tripartitných úrovniach. V rámci týchto procesov je nevyhnutné, aby sa obsahovo zamerali na podporu technologického pokroku a tým k stimulácii ekonomík, čo povedie k oživeniu zamestnanosti. Dôležitým aspektom týchto rokovaní bude hľadanie spôsobov k prijatiu opatrení, ktoré povedú k ochrane životného prostredia a zmeny klímy. Pričom sa nesmie zabúdať aj na zabezpečenie ochrany a bezpečnosti pri práci. Zároveň je nevyhnutné zodpovedne pristupovať k ochrane pracovných práv pre všetkých zamestnancov, a to tak mužov, žien, ale aj pracovníkov so zdravotným postihnutím alebo migrantov. Vo svetle nedávneho turbulentného vývoja sa dá do budúcnosti očakávať, aj potreba podpory vzniku a zachovania pracovných miest a hľadanie možností pre sociálnu ochranu pracovných miest najmä v možných krízových obdobiach.

Zistenia z prostredia výboru pre otázky zamestnanosti ukázali, že väčšina respondentov fungovanie Výboru pokladá za dobré. A činnosť výboru sa koncentruje na aktivity za účelom, pre ktorý bol vytvorený. V oblasti možných smerov zlepšenia celkového fungovania výboru možno konštatovať, že z pohľadu členov výboru je **komunikácia a podpora zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny neadekvátne**. Zároveň, ako výraznú slabinu

členovia výboru identifikovali značnú byrokratickú záťaž kladenú na členov a uvítali by buď toto zaťaženie znížiť (napr. prostredníctvom väčšej miery elektronizácie).

Ďalšou oblasťou, v rámci ktorej možno zefektívniť fungovanie výboru pre otázky zamestnanosti je **rast flexibility** v oblasti finančných prostriedkov. Uvedené, by bolo možné realizovať prostredníctvom udelenia kompetencie v oblasti rozdeľovania objemu finančných prostriedkov na jednotlivé opatrenia, t.j. rozdelenie pridelených finančných prostriedkov **podľa regionálnych požiadaviek a potrieb**. Táto doplnková kompetencia, by mohla byť v rámci monitoringu nakladania s verejnými zdrojmi sprevádzaná zavedením pravidelných pracovných stretnutí zástupcov ÚPSVaR a zástupcov Výborov pre otázky zamestnanosti, kde by mohli prerokovať a tlmočiť práve špecifické regionálne poznatky a požiadavky. Zároveň by na tomto fóre bolo možné poskytovať spätnú väzbu na navrhované, resp. realizované, opatrenia a vyhodnotenie ich efektivity.

Dôležitý prvok ochrany práv zamestnancov predstavuje snaha o ešte **vyššie koncentrovanie kolektívneho vyjednávania na odvetvovú úroveň** v záujme pokryť viac súkromných subjektov (obzvlášť v prípade ich zahraničného vlastníctva) kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Spoločnosti so zahraničnými majiteľmi aktuálne preferujú vyjednanie na úrovni podniku. Ak by sa vytvorili podmienky pre ich zahrnutie do KZVS, tak tie potom môžu slúžiť ako základ pre vylepšovanie podmienok zamestnancov na podnikovej úrovni.

V záujme hľadania efektívnejšieho nastavenia systému sociálneho dialógu je úlohou odborov vytvárať tlak na predstaviteľov štátu za cieľom vytvoriť podmienky a **pozmeniť model utvárania sociálneho dialógu** z rozhodujúcej úlohy štátu do modelu sociálneho partnerstva. Pričom, dôležitým prvkom modelu sociálneho partnerstva so strany štátu je vytváranie podmienok na zatriktívnenie participácie na kolektívnom vyjednaní, aj zo strany zamestnávateľov. V poslednej dobe možno pozorovať ústup záujmu zamestnávateľov vstupovať do sociálneho dialógu z dôvodu nízkej akceptácie ich návrhov.

V neposlednom rade možno odporučiť KOZ viac diverzifikovať pole pôsobenia organizácie, pričom sa primárne nesústreďiť len na vyjednávanie o výške minimálnej mzdy, ale aj na iné aspekty záujmov zamestnancov ako výška sociálnych dávok, sadzba dane z príjmu a pod. Je dôležité **zamerať sa** na opatrenia ovplyvňujúce aj **priemerných zamestnancov**. Predmetom diskusie na národnej tripartite sú štandardne len dva opačné póly zamestnancov, ktoré reprezentujú „pracujúcu chudobu“ a často presadzované progresívne zdanenie vysokopríjmových zamestnancov.



## ZÁVER

Táto práca analyzuje (aktuálny) vývoj v oblasti nezamestnanosti v Slovenskej republike, jej determinanty, náklady s ňou spojené a poskytuje medzinárodné porovnanie efektivity aktívnych politík trhu práce po veľkej finančnej a hospodárskej kríze. Následne sa zamera na preskúmanie efektivity domácich opatrení aktívnej politiky trhu práce, prostredníctvom dotazníkového zisťovania je zanalyzované pôsobenie Výboru pre otázky zamestnanosti a na záver poskytuje medzinárodný prehľad pôsobenia odborov v tejto oblasti a detailne mapuje iniciatívu KOZ v rámci medzirezortného pripomienkovania a hospodárskej a sociálnej rady. V odporúčaní sa zameriava na hlavné oblasti podpory mobility na trhu práce a pôsobenia odborov v oblasti boja s nezamestnanosťou.

Boj s nezamestnanosťou vo svojej podstate predstavuje nikdy sa nekončiacu činnosť a to hneď z niekoľkých dôvodov. V tejto práci sme poukázali na viaceré aspekty, ktoré majú vplyv na efektivitu procesu stretávania sa ponuky a dopytu na slovenskom trhu práce. Taktiež sme identifikovali odlišné prístupy aplikované počas rozdielnych fáz ekonomického cyklu a efektivitu vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Dá sa konštatovať, že boj s nezamestnanosťou nie je možné efektívne realizovať na individuálnej báze a tento proces predstavuje skladačku viacerých nástrojov a opatrení, ktoré je nevyhnutné realizovať prostredníctvom koordinovaného prístupu relevantných aktérov.

Jednou z takýchto platforiem je Výbor pre otázky zamestnanosti, ktorý na regionálnej úrovni spája zástupcov úradov práce, odborov, zamestnávateľov a miestnej samosprávy. Samotní členovia identifikovali existenciu tejto platformy ako prospešnú pre boj s nezamestnanosťou v regiónoch. Je však potrebné podotknúť, že zároveň boli identifikované viaceré oblasti

prostredníctvom realizácie, ktorých by bolo možné zefektívniť fungovanie výboru, ako aj adresnejšie pôsobiť v rámci boja s nezamestnanosťou.

V neposlednom rade je nevyhnutné spomenúť, aj aktuálne a v blízkej budúcnosti nevyhnutné procesy, na ktoré bude potrebné v rámci procesu prispôsobovania sa nášho trhu práce reflektovať. Medzi takéto procesy možno zaradiť boj s klimatickou zmenou a s ním spojené ozeleňovanie hospodárstva, digitalizáciu, starnutie populácie, energetickú zraniteľnosť, a ďalšie krízové situácie (napr. pandémie ochorenia COVID-19 a pod.), na ktoré bude nutné reagovať. V tejto práci naznačujeme prístupy a procesy, ktoré budú nevyhnutné pre ich zvládnutie a zároveň identifikujeme kolektívne vyjednávanie a tripartitu, ako hlavné spôsoby smerujúce k nastavovaniu adekvátnej úrovne a oblastí reakcie na tieto výzvy.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. ASOCIÁCIA PRIEMYSELNÝCH ZVÄZOV. 2018. Ako si zabezpečiť dostatok kvalifikovanej pracovnej sily už v roku 2018. Workshop. Dostupné na internete: <https://www.asociaciapz.sk/tri-sposoby-ako-ziskat-kvalifikovanych-pracovnikov/>
2. ABOWD, J. M. - CORBEL, P. - KRAMARZ, F. 1999. The entry and exit of workers and the growth of employment: An analysis of French establishments. *Review of Economics and Statistics* 81(2), 170-187.
3. ARULAMPALAM, W. 2001. Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. *The Economic Journal*. 111(475). pp. F585–F606.
4. ATKINSON, T. - LIEM, R. - LIEM, J. H. 1986. The Social Costs of Unemployment: Implications for Social Support', *Journal of Health and Social Behavior*. 27(4). p. 317.
5. BANDAUF, F. 2017. Storming Labour's Last Strongholds: Union Decline and the Partisan Politics of the Ghent System. Working paper, University of Bamberg.



6. BARRY, H. T. - MacPHERSON, D. A. - DuMOND, J. M. 1997. Workers# x0027; Compensation Reciprocity in Union and Nonunion Workplaces. ILR Review 50.2.

7. BĚLÍN, M. - VESELKOVÁ, M. 2022. „Prvá pomoc“ Dopad na prepúšťanie zamestnancov a prežitie firiem. Inštitút sociálnej politiky. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné na internete: [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/isp\\_2021\\_prva\\_pomoc\\_update9\\_final.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/isp_2021_prva_pomoc_update9_final.pdf)

8. BODNÁR, K. et al. 2018. How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. IZA Journal of Labor Policy, 7(1), 1-30.

9. BONIN, H. et al. 2020. The German statutory minimum wage and its effects on regional employment and unemployment. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 240(2-3), 295-319.

10. BRENKE, K. - RINNE, U. - ZIMMERMANN, K. F. 2011. Short-Time Work: The German Answer to the Great Recession (No. 8449). CEPR Discussion Papers.

11. BROWN, C. - GILROY, C. - KOHEN, A. 1982. The effect of the minimum wage on employment and unemployment: a survey (No. w0846). National Bureau of

## Economic Research.

12. CAHUC, P. - MICHEL, P. 1996. Minimum wage unemployment and growth. *European Economic Review*, 40(7), 1463-1482.

13. CALIENDO, M. et al. 2018. The short-run employment effects of the German minimum wage reform. *Labour Economics*, 53, 46-62.

14. CZARZASTY, J.- KEDZIOR, E. - KIEWRA, D. 2021. EWC – processing financial information as a key factor for effective communication and negotiation. The National Commission of NSZZ “Solidarność” Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk. ISBN: 978-83-85610-21-2.

15. ČADIL, J. et al. 2011. Unemployment Cost Estimate from Public Budgets Perspective. *Politická ekonomie*, 59(5), pp. 618–637.

16. DIRGDOVÁ, E. 2009. Migrácia ako cesta k zlepšeniu kvality života. In *Migrácia – chudoba – nezamestnanosť*. Košice : Katedra sociálnej práce Filozofickej fakulty UPJŠ Košice, 2009. 95- 100 s. ISBN 978-80-970306-0-5.

17. DOMONKOS, T. - KÖNIG, B. 2015. Estimation of the Cost of Unemployment in

Slovak Republic. Politická ekonomie, 63(4), pp. 498–516.

18. EICHHORST, W. et al. 2010. The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market, WIFO Studies. WIFO, number 42370, May. 2010

19. ETUI. 2015. Benchmarking Working Europe 2015. Publisher: ETUI aisbl, Brussels. ISBN: 978-2-87452-335-9. Dostupné na internete: <https://www.etui.org/publications/books/benchmarking-working-europe-2015>

20. EURÓPSKA KOMISIA. 2018. Smernica európskeho parlamentu a rady (EÚ) 2018/2001 z 11. decembra 2018 o podpore využívania energie z obnoviteľných zdrojov Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L2001>

21. EURÓPSKA KOMISIA. 1994. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ed3c36fb-46e7-46bb-b20e-8457a0d0a1ce/language-sk>

22. EURÓPSKA KOMISIA. 2002. Smernica 2002/14/es európskeho parlamentu a rady z



11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927/language-sk/format-RDF>

23. FILČÁK, T. a kol. 2020. Uplatnenie absolventov slovenských vysokých škôl na trhu prác. Záverečná správa za absolventov dennej formy štúdia. Centrum vedecko-technických informácií SR. 97 s.

24. FUNK, L. 2003. Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 47-48/2003.

25. GERBERY, D. - MIKLOŠOVIČ, T. 2022. Wage Mobility in Central Europe : Patterns and Micro-level Drivers of Movements along the Wage Ladder. In Eastern European Economics, 2022, vol. 60, iss. 2, pp. 171-188. ISSN 0012-8775. Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1080/00128775.2021.1997145>

26. GREGORY, M. - JUKES, R. 2001. Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring Among British Men 1984–94. The Economic Journal, 111(475), pp. F607–F625.

27. GREZOVÁ, M. - PÁNIKOVÁ, L. 2011. Vplyv minimálnej mzdy na trh práce. Dostupné

na internete: <https://www2.humusoft.cz/www/papers/finsem11/panikova.pdf>

28. GYLÁNIK, M. - HUČEK, M. 2009. Odhad NAIRU v slovenskej ekonomike. NBS.

29. HABRMAN, M. - RYBÁK, J. 2016. Štrukturálna nezamestnanosť môže byť ešte nižšia. Komentár IFP 2016/4.

30. HALL, R. E. - PPELL, D. H. 2005. Macroeconomics: economic growth, fluctuations, and policy. 6th ed. New York: W.W. Norton.

31. HANTKE, F. 2009. Trade Unions in the 21st Century. Friedrich-Ebert-Stiftung.

32. HARRIS, E. - MORROW, M. 2001. Unemployment is a Health Hazard: The Health Costs of Unemployment. The Economic and Labour Relations Review, 12(1), pp. 18–31.

33. HARVAN, P. 2011. Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. Inštitút finančnej politiky MF SR. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/ekonomicke-analyzy/22-hodnotenie-efektivnosti-ucinnosti-vydavkov-aktivne-politiky-trhu-prace-slovensku-januar-2011.html>

34. HELLIWELL, J. F. - HUANG, H. 2014. New Measures of The Cost of Unemployment: Evidence From the Subjective Well-Being of 3.3 Million Americans. *Economic Inquiry*, 52(4), pp. 1485–1502.

35. HIDAS, S. - VALKOVÁ, K. - HARVAN, P. 2016. Veľa práce na úradoch práce: Efektivita a účinnosť služieb zamestnanosti. Inštitút finančnej politiky MF SR. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/ekonomicke-analyzy/40-vela-prace-uradov-prace-efektivita-ucinnost-sluzieb-zamestnanosti-oktober-2016.htm#>

36. IFP MF SR. 2015. Sú dôchodky z druhého piliera prinízke? Komentár 1/2015. MF SR. Dostupné na internete: [https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/4899/86/Komentar\\_dochodky-z-IIp\\_final.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/4899/86/Komentar_dochodky-z-IIp_final.pdf)

37. ILO. 2019. Centenary Declaration for the Future of Work. Dostupné na internete: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>

38. ILO. 2021. Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue A report on behalf of ILO ACTRAV. ISBN 978-92-2-0356647. Dostupné na internete: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---)



[actrav/documents/publication/wcms\\_828623.pdf](https://actrav/documents/publication/wcms_828623.pdf)

39. ITUC. 2020. ITUC Legal Guide – Telework. Dostupné na internete:  
[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_legal\\_guide\\_telework\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf)

40. JAHODA, R. - GODAROVÁ, J. 2015. The Impact of Unemployment on Public Budgets. The Czech Republic Case-study. Ekonomický Časopis, 64(7), pp. 629–645.

41. KAHANCOVÁ, M. et al. 2019. Enhancing the effectiveness of social dialogue articulation in Europe (EESDA), 2019. National report: Slovakia.

42. KARASOVÁ, K. - ŠTEFÁNIK, M. 2016. Vyhodnotenie účinnosti opatrenia - príspevok na dochádzku za prácou : 6. kapitola. In LUBYOVÁ, M. - ŠTEFÁNIK, M. Trh práce na Slovensku. 2016. 1. vyd. - Bratislava : Ekonomický ústav SAV : Prognostický ústav SAV, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV : Filozofická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave, 2015, s. 157-179. ISBN 978-80-7144-255-4.

43. KARŠAY, A. 2018. Sprievodné javy nedostatku pracovných síl v SR. Biatec NBS, ročník 26, 2/2018.

44. KÖNIG, B. - DOMONKOS, T. 2015. Job creation by direct financial subsidies in the

Slovak Republic - A cost-benefit analysis. *Ekonomický Časopis*, 63(4), pp. 359–371.

45. KOŠTA, J. a kol. 2020. Analýza produktivity práce, spôsobov jej výpočtu na národnej úrovni, porovnanie s krajinami EÚ v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) krajiny. Bratislava. KOZ – PKSD.

46. LEŠKOVÁ, L. 2009. Mobilita pracovnej sily verzus nestabilita rodinných vzťahov. In *Migrácia – chudoba – nezamestnanosť*. Košice : Katedra sociálnej práce Filozofickej fakulty UPJŠ Košice, 2009. 83-88 s. ISBN 978-80-970306-0-5.

47. LICHNER, I. a kol. 2020. Kontradikcie vo vývoji zamestnanosti v SR na pozadí demografických a štruktúrnych zmien II. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 2020. 139 s. Dostupné na internete: [http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/405\\_sav\\_kniha\\_interaktivne.pdf](http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/405_sav_kniha_interaktivne.pdf).

48. LIND, J. 2009. The end of the Ghent system as trade union recruitment machinery?. *Industrial Relations Journal*, 2009, 40.6: 510-523.

49. LOUNGANI, P. - DAO, M. 2010. The Human Cost of Recessions: Assessing It, Reducing It. SSRN Electronic Journal[Preprint].

50. MAARTEN, G. - VALSAMIS, D. - VAN der BEKEN, W. 2012. Why Invest in Employment? A Study on the Cost of Unemployment. European Federation for Services to Individuals (EFSI). Dostupné na internete: [http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/Cost\\_of\\_unemployment\\_report/English\\_Study\\_on\\_the\\_cost\\_of\\_unemployment\\_January\\_2013.pdf](http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/Cost_of_unemployment_report/English_Study_on_the_cost_of_unemployment_January_2013.pdf).

51. MARTINS, P. S. 2021. 30,000 minimum wages: The economic effects of collective bargaining extensions. British Journal of Industrial Relations, 59(2), 335-369.

52. MAZÚROVÁ, B. - KOLLÁR, J. - NEDELOVÁ, G. 2018. Vybrané súvislosti pracovnej mobility na úrovni NUTS 2 na Slovensku. EKONOMIKA A SPOLOČNOSŤ, 97.

53. MEER, J. - WEST, J. 2015. Effects of the minimum wage on employment dynamics. Journal of Human Resources, 51 (2), 500-522.

54. MÜLLER, T. 2021. Collective Bargaining systems in Europe, , Brussels, ETUI.

55. NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. 2020. Sporiteľ na prvom mieste. Ako zreformovať druhý dôchodkový pilier na Slovensku? Príležitostná štúdia NBS č.1/2020. ISSN 2585-9277 (online). Dostupné na internete: [https://www.nbs.sk/img/Documents/PUBLIK/OP\\_1\\_2020\\_Odor\\_Povala\\_Ako\\_zreformovat\\_druhy\\_pilier.PDF](https://www.nbs.sk/img/Documents/PUBLIK/OP_1_2020_Odor_Povala_Ako_zreformovat_druhy_pilier.PDF)



56. NEUMARK, D. - WASCHER, W. 2008. Minimum Wages. MIT Press.

57. NEW ATLANTICIST. 2020. Webové stránky. DOSTUPNÉ NA INTERNETE:  
[HTTPS://WWW.ATLANTICCOUNCIL.ORG/CATEGORY/BLOGS/NEW-ATLANTICIST/PAGE/100/](https://www.atlanticcouncil.org/category/blogs/new-atlanticist/page/100/)

58. OESINGMANN, K. 2015. Workplace Representation in Europe: Works Councils and Their Economic Effects on Firms. CESifo DICE.

59. OCHSEN, C. - WELSCH, H. 2011. The social costs of unemployment: accounting for unemployment duration. Applied Economics, 43(27), pp. 3999–4005.

60. RÄTHZEL, N. - UZZELL, A. 2012. Mending the breach between labour and nature: Environmental engagements of trade unions and the North-South divide. Interface: a journal for and about social movements.

61. SK ISCO-08 Charakteristika SK ISCO-08 a princípy zaraďovania pracovných miest do SK ISCO-08 pre užívateľov. Metodický sprievodca práce s SK ISCO-08. Dostupné na internete: <https://www.hisco.sk/documents/MM-2021-60508ae249c9b.pdf>

62. ŠTEFÁNIK, M. - KARASOVÁ, K. 2016. Evaluating the Effectiveness of Policy Measures to Support Spatial Mobility in Slovakia : the Contribution for Commuting to Work and the Contribution for Resettlement. In Ekonomický časopis, 2016, Vol. 64, Issue 8, p. 711-736.

63. ŠTEFÁNIK, M. 2021. Shifting the Training Choice Decision to the Jobseeker—The Slovak Experience. Labour. 2021; 35: 192–213. Dostupné na internete:  
<https://doi.org/10.1111/labr.12189>

64. ŠTEFÁNIK, M. a kol. 2014. Analýza účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Centrum vzdelávania, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dostupné na internete:  
[https://www.ia.gov.sk/data/files/np\\_csd\\_I/KOZ/Analiza\\_ucinkov\\_nastrojov\\_aktivnej\\_politiky\\_trhu\\_prace\\_finalna\\_verzia.pdf](https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/KOZ/Analiza_ucinkov_nastrojov_aktivnej_politiky_trhu_prace_finalna_verzia.pdf)

65. ŠVÁBOVÁ, L. - KRAMÁROVÁ, K. 2021. An analysis of participation factors and effects of the active labour market measure Graduate practice in Slovakia – Counterfactual approach. Evaluation and Program Planning, 86, 101917. Dostupné na internete:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718921000124>

66. ÚPSVaR. 2013. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2012, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava. Dostupné na internete:

[https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2012.html?page\\_id=153418](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2012.html?page_id=153418)

67. ÚPSVaR. 2014. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2013, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2013-1.html?page\\_id=380213](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2013-1.html?page_id=380213)

68. ÚPSVaR. 2015. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2014. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2013.html?page\\_id=481208](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2013.html?page_id=481208)

69. ÚPSVaR. 2016. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2015. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/kopia-aktivne-opatrenia-trhu-prace-2014.html?page\\_id=618270](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/kopia-aktivne-opatrenia-trhu-prace-2014.html?page_id=618270)

70. ÚPSVaR. 2017. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2016.html?page\\_id=714224](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2016.html?page_id=714224)



71. ÚPSVaR. 2018. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2017. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava. Dostupné na internete [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2017.html?page\\_id=802298](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2017.html?page_id=802298)

72. ÚPSVaR. 2019. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2018. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2018.html?page\\_id=908546](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2018.html?page_id=908546)

73. ÚPSVaR. 2020. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2019. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2019.html?page\\_id=1008248](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2019.html?page_id=1008248)

74. ÚPSVaR. 2021. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2020. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava. Dostupné na internete: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2020.html?page\\_id=1097224](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2020.html?page_id=1097224)

75. VITOLS, S. 2010. The European Participation Index (EPI): A Tool for Cross-National

Quantitative Comparison Background paper. European Trade Union Institute.

76. WADDINGTON, J. 2015. Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations*, 21, 205–221.

77. WEBER, T. - ADĂSCĂLIȚEI, D. 2021. Tackling labour shortages in EU Member States. Publications Office of the European Union.

78. ÚPSVaR. Webové stránky, [https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page\\_id=12820](https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page_id=12820)

79. ZVÄZ OBCHODU. 2018. Sektor obchodu je podľa Martina Katriaka druhým najväčším zamestnávateľom na Slovensku, pričom v súčasnosti pociťuje nedostatok pracovnej sily. Dostupné na internete: <https://www.teraz.sk/najnovsie/zvaz-obchodu-sr-maloobchod-zazname-nav/310896-clanok.html>.

80. ZVÄZ STAVEBNÝCH PODNIKATEĽOV SLOVENSKA. 2019. Nedostatok stavbárov na Slovensku pretrváva. Dostupné na internete: <https://www.zsps.sk/web/index.php/prezident-zsps/17411-nedosta-tok-stavbarov-na-slovensku-pretrvava>.

## PRÍLOHY

### PRÍLOHA Č. 1 DOTAZNÍK

#### Dotazník pre členov VpOZ

*Postoje členov výborov pre otázky zamestnanosti (VpOZ) k problematike zamestnanosti a k prijímaným aktívnym opatreniam a ich vplyv na činnosť výboru*

#### MODUL 1: identifikácia respondenta

1. Na ktorom ÚP pôsobíte vo výbore?  
(číselník úradov práce, kde vykliknutím vyberie možnosť)
2. Počet funkčných období Vášho členstva vo výbore:  
(Integer)
3. Do výboru som nominovaný:
  - a) Ústredím práce
  - b) Samosprávnym krajom
  - c) Reprezentatívnou organizáciou miest a obcí
  - d) Reprezentatívnou organizáciou odborových organizácií
  - e) Reprezentatívnou organizáciou zamestnávateľov

#### MODUL 2: spolupráca

4. Na zasadnutí výboru sa rieši: (uvedte podiel jednotlivých aktivít)
  - a) posudzovanie žiadostí o poskytnutie príspevkov (škála na vykliknutie)
  - b) otázky pre zlepšenie zamestnanosti v regióne (škála na vykliknutie)



- c) analýzy a prognózy vývoja na trhu práce (škála na vykliknutie)
- d) iné...uvedte (škála na vykliknutie)

5. Výbor je vždy uznášaniaschopný:

- a) áno
- b) nie (ak nie, koľko x za posledný rok nebol?)

6. Je pred zasadnutím stanovený program?

- a) Áno
- b) Nie

7. Ak áno, dodržiava sa na?

- a) Menej ako 50 %
- b) 50 % - 90 %
- c) Viac ako 90 %

8. Rozhodnutia a závery prerokovávaných bodov sa prijímajú zväčša:

- a) Jednohlasne
- b) Nadpolovičnou väčšinou

9. Stáva sa, že v prípade diametrálne odlišných názorov členov výboru nie je možné prijať záver prerokovávaného bodu?

- a) Áno

b) Nie

10. Ovplyvnila pandémia COVID-19 fungovanie výboru? Ak áno, ako?

a) Áno

b) Nie

11. Zasadá Váš výbor častejšie ako 1x mesačne? Ak áno, koľko x?

a) Áno ...

b) Nie

### MODUL 3: práca výboru

12. Ako hodnotíte prospešnosť fungovania výboru pre zamestnanosť vo vašom regióne?

Škála 1 – 10 (od neprospešné po veľmi prospešné)

13. Boli podnety Vášho výboru zohľadnené pri tvorbe politiky zamestnanosti? Ak áno, aké?

a) Áno

b) Nie

c) Neviem

14. Má podľa Vášho názoru práca a fungovanie výboru pre politiku zamestnanosti zmysel?

a) Áno

b) Nie

15. Existuje nejaká oblasť, ktorú výbor nerieši a podľa Vášho názoru by mal?

(Otvorená otázka)

16. Máte nejaké odporúčania k efektívnejšiemu fungovaniu výboru?

(Otvorená otázka)

#### MODUL 4: prijímané aktívne opatrenia

17. Vyberte 5 najčastejšie riešených opatrení na zasadnutiach vášho VpOZ

18. Ako sa žiadatelia o poskytnutie príspevku dozvedajú o tejto možnosti

- a. Web
- b. Inzercia
- c. Nástenka na ÚP
- d. Iné.....

19. – 24. vybrané § zo 17tky (tie opatrenia, ktoré vyklikol)

#### Opatrenia

Hlavný účel opatrenia

- a. Toto opatrenie slúži na zachovanie zamestnanosti
- b. Toto opatrenie poskytuje UoZ udržanie pracovných návykov
- c. Toto opatrenie zvyšuje zamestnateľnosť UoZ
- d. Toto opatrenie vytvára nové pracovné príležitosti

Efektivita opatrenia – Ako prispieva toto opatrenie k:

233

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



- a) zníženie nezamestnanosti
- b) udržanie pracovných miest
- c) zníženie dlhodobej nezamestnanosti
- d) odborná pomoc v podobe vzdelávania
- e) iné...

### Príspevky

Pri príspevkoch podiel poskytnutia:

- a) Na vzdelávanie
- b) Na dopravu a presťahovanie
- c) Na udržanie pracovného miesta
- d) Na vytvorenie pracovného miesta
- e) Na ZŤP zamestnanca
- f) Na aktivačnú činnosť
- g) Na samostatne zárobkovú činnosť

Dôvody neposkytnutia:

- a) Nesplnenie podmienok
- b) Formálne chyby v žiadosti
- c) Iné...

Najčastejšie o príspevok žiadajú:

- a) UoZ

- b) Zamestnávateľia
- c) SZČO
- d) Absolventi
- e) Obce

Počas výkonu Vašej funkcie vo výbore počet žiadostí o príspevky:

- a) Rastie
- b) Klesá
- c) Má konštantnú úroveň

Podiel neschválených žiadostí o príspevky:

- a) Rastie
- b) Klesá
- c) Má konštantnú úroveň

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## PRÍLOHA Č. 2 ODHADY NÁKLADOV NEZAMESTNANOSTI

Tabuľka 31: Odhad potenciálnej mzdy nezamestnaného na jednu osobu na jeden mesiac v eurách.

		Horná hranica potenciálnej mzdy nezamestnaného								Doľná hranica potenciálnej mzdy nezamestnaného							
Rok		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Štatistiky na úrovni SR	Počet nezamestnaných (tisíc osôb)	386	359	314	266	224	180	158	181								
	Priemerná mzda (vážený priemer podľa vzdelania nezamestnaných)	789	821	864	922	964	1027	1092	1199								
	Medián mzda (vážený medián podľa vzdelania nezamestnaných)	671	696	729	780	822	876	946	1040	326	327	343	369	395	437	480	500
	Medián mzda v SR	718	756	775	818	874	938	1018	1081								
Mzda podľa veku	0-19	456	501	525	548	611	671	719	785	199	187	201	220	249	221	216	232
	20-24	562	587	606	651	709	767	837	893	346	336	360	388	414	416	444	463
	25-29	713	746	759	805	860	931	1013	1077	479	467	482	517	564	568	633	633
	30-34	787	829	843	887	946	1005	1093	1160	557	559	565	599	648	685	743	716
	35-39	771	815	843	889	954	1017	1094	1166	576	582	588	633	664	718	758	728
	40-44	741	787	809	858	922	996	1082	1149	550	561	572	628	682	726	792	763
	45-49	713	755	779	827	887	952	1039	1098	515	520	531	579	611	705	740	739
	50-54	715	747	771	814	865	922	999	1057	492	499	507	539	566	611	663	697



	55-59	704	740	761	796	848	907	985	1038	485	474	472	497	511	550	649	657
	60+	715	750	778	810	847	894	985	1028	602	643	599	608	575	607	695	694
Mzda podľa vzdelania	Základné	505	526	547	578	620	683	751	819	206	197	213	219	220	242	267	297
	Stredné odborné (učňovské) bez maturity	597	634	657	696	749	816	884	930	293	317	308	253	238	266	289	299
	Úplné stredné odborné (učňovské) s maturitou	710	748	771	811	872	947	1023	1067	288	282	304	320	334	375	425	446
	Úplné stredné všeobecné	714	732	745	778	836	903	981	1015	306	309	331	359	386	439	483	496
	Úplné stredné odborné	743	778	802	850	898	964	1048	1104	326	315	331	338	385	434	476	499
	Vyššie odborné	809	831	866	923	958	1017	1140	1244	325	335	342	389	421	449	517	531
	Vysokoškolské - 1. stupeň	800	840	867	932	978	1052	1143	1250	319	313	336	357	420	474	506	494
	Vysokoškolské - 2. stupeň	1006	1057	1104	1163	1228	1288	1410	1500	548	550	550	620	683	734	789	821
	Vysokoškolské - 3. stupeň	1129	1148	1163	1248	1319	1401	1527	1631	720	730	823	758	824	975	1085	1150
Mzda podľa ISCO	1 Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci	1414	1530	1564	1643	1797	1881	1921	2041	1273	1378	1293	1455	1583	1667	1653	1627
	2 Špecialisti	929	986	1033	1091	1163	1217	1323	1438	677	685	698	757	842	899	977	994
	3 Technici a odborní pracovníci	875	919	945	993	1060	1116	1223	1286	534	540	561	612	644	697	767	762
	4 Administratívni pracovníci	662	699	725	756	803	871	949	987	390	386	401	435	456	494	540	564
	5 Pracovníci v službách a v obchode	527	558	576	616	682	736	826	897	280	295	307	321	339	372	416	440
	6 Kvalifikovaní pracovníci v	561	629	656	668	722	792	863	929	296	293	299	331	326	366	389	397

	poľnohospodárstve, lesníctve a rybníctve																
	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	708	753	782	834	908	985	1051	1080	315	310	330	361	378	429	494	508
	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	677	699	724	765	842	924	1002	1042	332	327	346	355	380	428	484	491
	9 Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	439	470	482	504	548	592	671	729	233	232	256	273	269	297	319	343
	0 Príslušníci ozbrojených síl	1042	1086	1075	1183	1235	1394	1607	1603	401	183	206	215	198	213	352	289
Mzda podľa sektorovej klasifikácie NACE <sup>36</sup>	A Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	668	719	733	775	815	866	940	1001								
	B Ťažba a dobývanie	855	899	949	990	1028	1093	1137	1197								
	C Priemyselná výroba	748	783	806	854	917	1000	1063	1104								
	D Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	1261	1287	1293	1371	1420	1455	1598	1683								
	E Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	705	730	744	780	822	876	961	1034								

<sup>36</sup> Dolnú hranicu odhad potenciálnej mzdy na základe posledných troch vymeriavacích základov sme ku dňu realizácie tohto výskumu nemali k dispozícii a preto uvádzame iba hornú hranicu.

	F Stavebníctvo	667	711	739	792	832	893	955	953								
	G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	661	685	712	742	794	852	927	978								
	H Doprava a skladovanie	706	721	744	767	842	911	987	1036								
	I Ubytovacie a stravovacie služby	475	457	473	503	555	593	679	688								
	J Informácie a komunikácia	1240	1343	1380	1440	1508	1617	1674	1739								
	K Finančné a poisťovacie činnosti	1168	1236	1281	1347	1334	1421	1511	1583								
	L Činnosti v oblasti nehnuteľností	706	746	753	801	840	874	937	925								
	M Odborné, vedecké a technické činnosti	922	994	927	1028	1097	1128	1260	1248								
	N Administratívne a podporné služby	484	522	559	598	657	703	794	863								
	O Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	822	875	876	934	1013	1077	1226	1355								
	P Vzdelávanie	704	747	782	824	881	914	1028	1128								
	Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	719	743	768	822	851	902	994	1118								
	R Umenie, zábava a rekreácia	590	616	649	694	744	806	928	955								
	S Ostatné činnosti	568	581	614	605	652	708	778	844								
Mzda podľa kraj	Bratislavský kraj	898	948	958	1015	1098	1169	1264	1329	591	615	612	696	775	841	891	851
	Trnavský kraj	715	743	770	809	880	940	1021	1091	353	345	359	392	431	500	550	557

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Trenčiansky kraj	684	723	746	797	862	928	1002	1054	317	330	344	377	412	463	520	512
Nitriansky kraj	655	696	703	752	793	861	944	1004	295	295	316	356	391	457	478	481
Žilinský kraj	698	728	759	795	846	905	987	1043	309	295	318	337	365	408	449	473
Banskobystrický kraj	676	716	725	758	802	862	938	1001	296	291	318	323	332	369	416	449
Prešovský kraj	617	648	663	690	739	791	870	927	249	250	268	274	278	307	328	367
Košický kraj	719	755	762	803	846	905	976	1046	276	280	303	308	312	339	400	437

Zdroj: Vlastné prepočty autora na základe údajov ŠÚSR a Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Tabuľka 32: Odhad nákladov nezamestnanosti na jednu osobu na jeden mesiac v eurách.

		Horná hranica nákladov nezamestnanosti								Dolná hranica nákladov nezamestnanosti							
	Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Medián mzda (vážený medián podľa vzdelania nezamestnaných)	606	629	671	750	806	903	1006	1472	353	358	384	439	484	573	656	1065
Medián mzda podľa veku	0-19	445	482	518	574	647	750	837	1281	279	276	301	351	393	435	484	894
	20-24	524	547	579	652	720	821	925	1362	365	363	395	453	498	557	629	1037
	25-29	635	664	692	765	831	942	1054	1497	462	457	486	551	611	672	772	1166
	30-34	689	725	753	826	895	995	1112	1559	521	526	548	613	675	760	855	1229
	35-39	677	714	753	827	900	1004	1113	1563	535	543	565	639	687	785	866	1237
	40-44	655	693	728	803	876	988	1103	1549	515	528	553	634	701	791	892	1264
	45-49	635	670	706	781	851	955	1071	1511	489	497	522	598	648	775	853	1246
	50-54	636	664	700	772	835	934	1043	1481	472	481	504	567	613	705	794	1215
	55-59	628	660	693	759	823	924	1032	1468	467	462	478	536	572	658	784	1184
	60+	634	664	704	767	821	913	1032	1459	555	589	573	620	620	702	819	1212
mzdová podľa	Základné	482	501	534	597	654	759	861	1306	283	282	308	350	376	447	514	932
	Stredné odborné (učňovské) bez maturity	550	582	617	686	751	859	962	1390	334	353	364	370	386	461	527	933

	Úplné (učňovské) s matúritou	635	668	703	773	844	958	1066	1494	331	332	361	410	443	527	615	1024
	Úplné stredné všeobecné	638	656	683	748	817	923	1033	1453	342	347	377	433	477	574	658	1062
	Úplné stredné odborné	660	690	726	802	864	969	1083	1521	353	351	377	420	477	571	653	1064
	Vyššie odborné	709	730	775	857	908	1009	1152	1626	353	363	384	455	504	582	684	1089
	Vysokoškolské - 1. stupeň	703	737	775	864	923	1035	1155	1631	349	350	380	432	503	601	676	1061
	Vysokoškolské - 2. stupeň	853	896	950	1034	1107	1208	1351	1814	514	519	537	629	702	797	890	1308
	Vysokoškolské - 3. stupeň	942	961	989	1095	1173	1288	1433	1906	643	654	742	733	808	979	1113	1557
Medián mzda podľa ISCO	1 Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci	1145	1235	1282	1379	1519	1637	1720	2207	1056	1140	1097	1259	1382	1500	1543	1918
	2 Špecialisti	793	840	894	977	1055	1151	1281	1763	610	620	648	732	821	922	1032	1439
	3 Technici a odborní pracovníci	755	793	830	905	981	1079	1210	1653	504	511	545	622	672	769	873	1264
	4 Administratívni pracovníci	599	630	668	730	790	898	1007	1431	395	396	424	489	530	616	701	1114
	5 Pracovníci v službách a v obchode	498	525	556	626	701	799	917	1365	326	340	364	411	446	524	608	1020
	6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	524	578	616	665	731	841	945	1390	336	338	358	417	438	520	587	992
	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	634	671	711	790	871	985	1085	1502	347	348	377	434	471	567	667	1072
	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	610	631	668	738	821	939	1049	1474	356	358	386	431	473	567	659	1058

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

	9 Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	432	459	485	541	600	690	801	1238	299	302	333	382	405	479	544	960
	0 Príslušníci ozbrojených síl	883	921	932	1054	1119	1295	1508	1900	403	274	304	348	363	430	564	928
Medián mzda podľa sektorovej klasifikácie NACE	A Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	604	646	674	746	801	897	1004	1444								
	B Ťažba a dobývanie	744	781	837	908	962	1068	1153	1592								
	C Priemyselná výroba	664	694	729	805	878	998	1097	1522								
	D Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	1048	1072	1096	1196	1258	1341	1501	1960								
	E Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	631	654	683	750	807	904	1020	1469								
	F Stavebníctvo	603	640	679	759	814	917	1015	1408								
	G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	599	620	659	721	785	886	994	1427								
	H Doprava a skladovanie	632	647	683	740	822	931	1039	1471								
	I Ubytovacie a stravovacie služby	459	449	479	540	605	691	807	1207								
	J Informácie a komunikácia	1032	1114	1162	1248	1325	1463	1559	2003								
	K Finančné a poisťovacie činnosti	978	1034	1087	1178	1193	1315	1435	1885								
	L Činnosti v oblasti nehnuteľností	632	666	690	765	820	903	1002	1387								
	M Odborné, vedecké a technické	794	852	821	937	1014	1094	1246	1631								

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

	činnosti																
	N Administratívne a podporné služby	466	498	543	612	682	774	893	1340								
	O Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	719	763	782	866	951	1056	1220	1712								
	P Vzdelávanie	631	667	711	783	851	933	1070	1540								
	Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	642	664	701	781	828	924	1045	1533								
	R Umenie, zábava a rekreácia	545	569	611	685	748	851	995	1409								
	S Ostatné činnosti	529	542	585	617	678	778	881	1325								
Medián mzda podľa kraja	Bratislavský kraj	772	813	839	920	1007	1116	1238	1684	546	567	583	686	771	878	967	1331
	Trnavský kraj	639	664	702	771	849	950	1062	1510	369	368	394	456	511	620	709	1108
	Trenčiansky kraj	616	649	684	762	836	942	1048	1483	348	360	385	445	497	593	686	1074
	Nitriansky kraj	594	629	652	728	784	891	1005	1445	335	340	369	431	481	589	655	1051
	Žilinský kraj	626	653	694	761	825	925	1038	1475	343	339	370	420	462	551	633	1045
	Banskobystrický kraj	610	644	668	733	791	894	1002	1444	336	337	370	412	442	522	608	1027
	Prešovský kraj	566	593	622	682	744	840	951	1388	308	313	340	382	410	485	550	974
	Košický kraj	642	673	696	767	825	926	1031	1478	324	331	361	403	430	504	596	1017

Zdroj: Vlastné prepočty autora na základe údajov ŠÚSR, ÚPSVR, Rada pre rozpočtovú zodpovednosť, Ministerstva financií SR, Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR, Sociálnej poisťovne a Finančnej správy SR .

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.