

# 1 TRH PRÁCE

Poznávanie trhu práce a jeho zákonitostí začneme charakteristikou jednotlivých skupín populácie vzhľadom na ich zapojenie, či nezapojenie do trhu práce. Poukážeme na to, aký je vzťah medzi pracovnou silou a celkovou populáciou a ako je vývoj na trhu práce ovplyvnený celkovým demografickým vývojom spoločnosti. Kapitola sa venuje aj téme nezamestnanosti a charakterizuje jej rôzne formy. Vysvetľuje, prečo je nezamestnanosť na trhu práce bežným javom a aj to, ako to súvisí s tokmi na trhu práce. Predstavíme tiež rôzne indikátory, prostredníctvom ktorých možno trh práce opísať, a používané zdroje dát reflektujúce situáciu na trhu práce. Pozrieme sa aj na postavenie hlavných aktérov na trhu práce – zamestnancov a zamestnávateľov – a ich silu vo vzájomnom vyjednávaní. V závere stručne naznačíme úlohu štátu v regulácii trhu práce a podpore jeho fungovania prostredníctvom základnej legislatívy.

**Kľúčové pojmy:** zamestnaní, nezamestnaní, pracovná sila, formy nezamestnanosti, zdroje dát o trhu práce, aktéri na trhu práce, regulácia trhu práce

Trh práce je popri trhu tovarov a služieb a finančnom trhu dôležitým trhom v každej ekonomike. Vzhľadom na to, že sa na ňom obchoduje s prácou – výrobným faktorom, je pre ekonomiku veľmi špecifický a jeho stav predurčuje stav celej ekonomiky.

Nositelmi práce sú ľudia, ekonomický termín, ktorý sa v tejto súvislosti používa, je „domácnosť“ (angl. *household*). Znamená to, že ponuku na trhu práce tvoria práve domácnosti. Na druhej strane dopyt po práci, teda po pracovnej sile tvoria firmy a inštitúcie v súkromnom a verejnom sektore (nehovoríme len o výrobnom sektore, dopyt po práci v čoraz väčšej miere vytvárajú aj spoločnosti ponúkajúce služby). Vysvetleniu ponuky a dopytu po práci sa venujeme v kapitole 2, tu sa zameriame na základnú terminológiu a atribúty trhu práce.

## 1.1 Trh práce – kto nás zaujíma

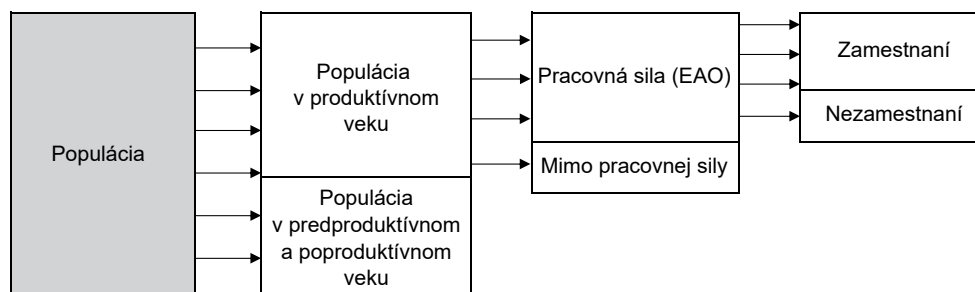
Keď chceme preskúmať trh práce akejkoľvek krajiny, predovšetkým je potrebné sa pozrieť na populáciu krajiny ako takú. Samotný demografický<sup>1</sup> vývoj za dlhšie, ale aj nedávne obdobie vie o vývoji trhu práce naznačiť pomerne veľa, resp. vie pomôcť zosla-

<sup>1</sup> Demografia je spoločenská veda, ktorá sa zaoberá štúdiom reprodukcie ľudských populácií. Predmetom demografie sú udalosti a procesy súvisiace s reprodukciou ľudských populácií. ŠÚ SR. 2018. *Demografia a demografická štatistika* [online]. [cit. 06.08.2021]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/searchCenter/>>.

viť prognózy ďalšieho vývoja. Populácia ako taká je však pre analýzu trhu práce pomerne široký pojem, preto je pre nás predovšetkým dôležité rozdeliť obyvateľov podľa veku. Hlavné vekové skupiny obyvateľstva sa vymedzujú podľa vzťahu k ekonomickej aktivite na obyvateľstvo v predproduktívnom veku (0 – 14 rokov), ktoré ešte nie je ekonomicky aktívne, produktívnom veku (15 – 64 rokov), v ktorom je väčšina obyvateľstva ekonomicky aktívna, a poproduktívnom veku (65+ rokov), v ktorom väčšina obyvateľstva už nie je ekonomicky aktívna.

Z hľadiska trhu práce je pri hodnotení aktuálneho stavu najdôležitejšia skupina obyvateľstva v produktívnom veku. Vzhľadom na ďalší vývoj je dôležité sledovať aj skupinu obyvateľstva v predproduktívnom veku. Venovať pozornosť skupine obyvateľstva v poproduktívnom veku je dôležité vzhľadom na to, ako sa o túto skupinu spoločnosť postará.

Obyvateľstvo v produktívnom veku je v istom zmysle (ekonomicky) ešte stále pomerne široká skupina obyvateľstva. V tejto skupine sa totiž nachádzajú ekonomicky aktívni občania (EAO), pre ktorých používame aj termín pracovná sila, a tzv. ľudia mimo pracovnej sily, t. j. ekonomicky neaktívne obyvateľstvo. Schému rozdelenia populácie ponúka obrázok 1.1.

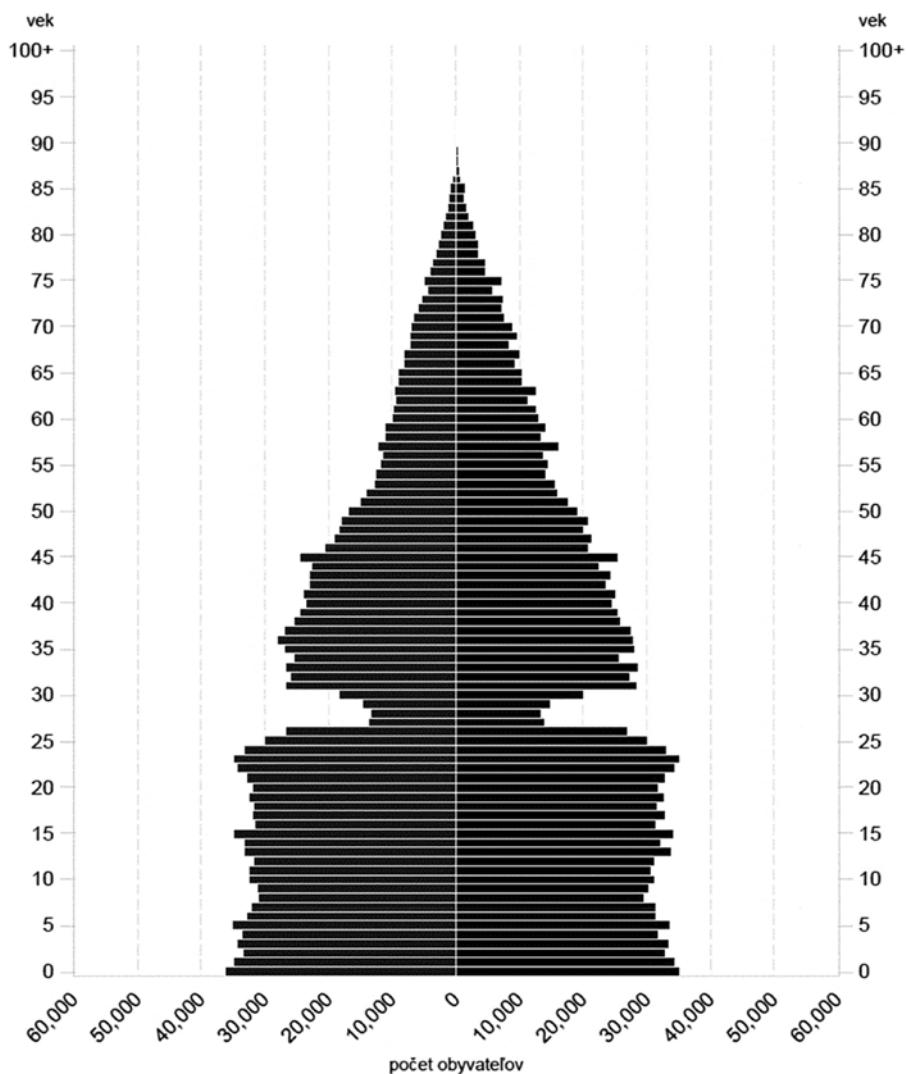


Obrázok 1.1 Rozdelenie obyvateľstva podľa veku a ekonomickej aktivity

## ➤ Demografický vývoj slovenského obyvateľstva

Nasledujúce vekové pyramídy zobrazujú vekové zloženie slovenskej populácie v rôznom období (1945/1970/1995/2020). Je zrejmé, že za posledných päťdesiat rokov slovenská populácia výrazne zostarla – máme väčší podiel obyvateľov v poproduktívnom veku v porovnaní s obyvateľstvom v predproduktívnom veku. To naznačuje, že aj ekonomika ako taká a trh práce, ktorý je jej súčasťou, prešli dôležitými zmenami. Na jednej strane je v tom možné vidieť predlžujúci sa vek dožitia, ktorý súvisí aj so zvyšujúcou sa kvalitou života a pokrokom v medicíne. Na druhej strane to znamená, že máme viac dôchodcov, na ktorých potreby (na prvom mieste so základnou potrebou ich dôchodkového zabezpečenia) je potrebné v rámci nastavenia ekonomiky prihliadať. V tejto súvislosti sa používa aj pojem strieborná ekonomika (z angl. *silver economy*), ktorý vyjadruje potenciál pre ekonomiku prihliadajúci na dopyt vytváraný obyvateľstvom „so striebornými vlasmi“.

V roku 1996 bolo vo vekovej skupine nad 70 rokov okolo 107-tisíc obyvateľov, v roku 2016 to bolo už 174-tisíc a do roku 2026 sa prognózuje ich ďalší nárast na 225-tisíc.<sup>2</sup>



Graf 1.1 **Veková pyramída, obyvateľstvo SR, 1945 (vľavo muži/vpravo ženy)**

Zdroj: ŠÚ SR. 2021. *Ako žijeme v štatistikách*. [online]. [cit.28.08.2021].

Dostupné na: <<https://vekovastruktura.statistics.sk/>>.

<sup>2</sup> Údaje sú prevzaté zo stránky Inštitútu zamestnanosti, kde je možné dohľadať aj ďalšie zaujímavé dáta týkajúce sa trhu práce. Web stránka Inštitútu zamestnanosti je: <https://www.iz.sk/>. PÁLENÍK, M. 2021. *30 grafov o starnutí pacientov, lekárov a sestier. Demografický vývoj Slovenska* [online]. Inštitút zamestnanosti. [cit.17.09.2021]. Dostupné na: <<https://www.iz.sk/30-grafov-o-zdravotnictve/demograficky-vyvoj-na-slovensku>>.

# 2 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE

V kapitole 2 si opíšeme základné ekonomické súvislosti fungovania trhu práce prostredníctvom vybraných ekonomických modelov. Začneme klasickým modelom, opisujúcim rovnováhu na trhu práce prostredníctvom interakcie dopytu a ponuky po práci. Priblížime si, kto tvorí ponuku (domácnosti) a dopyt (zamestnávateľa) na trhu práce a aké faktory na nich vplyvajú. Predstavíme si aj komplexnejšie nazeranie na rovnováhu trhu práce prostredníctvom modelu WS/PS, v ktorom je strana zamestnancov (teda ponuky) reprezentovaná vztahom na určovanie miezd (angl. *wage setting* – WS) a strana zamestnávateľov (teda dopytu) prostredníctvom vztahu na určovanie cien (angl. *price setting* – PS). Tento model umožní lepšie porozumieť prepojeniu trhu práce a trhu tovarov a služieb a uchopiť aj vplyv ďalších faktorov súvisiacich napríklad s reguláciou trhu práce a sociálnou politikou štátu.

**Kľúčové pojmy:** klasický model rovnováhy na trhu práce, dopyt a ponuka na trhu práce, faktory vplyvajúce na dopyt a ponuku na trhu práce, WS-PS model, vzťah na určovanie miezd, vzťah na určovanie cien

## 2.1 Model rovnováhy na trhu práce

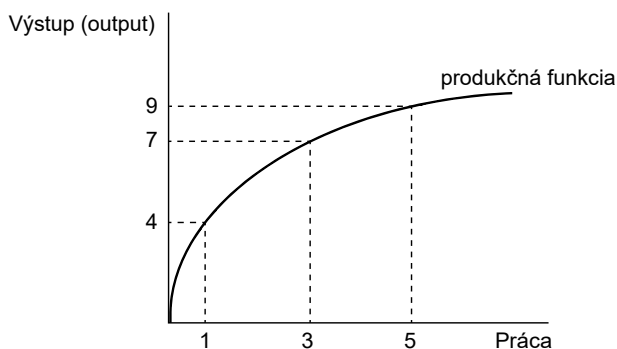
Na trh práce sa nemožno pozeráť oddelene od ďalších trhov v ekonomike. Práve naopak, jeho vývoj veľmi úzko súvisí s trhom tovarov a služieb. Odlišuje sa však v tom, že práca sa nenakupuje ako iné tovary a služby, práca sa de facto od zamestnancov prenajíma. Dopyt po nej je odvodeným dopytom (z angl. *derived demand*) od dopytu po produktoch či službách. Firma nenajíma zamestnancov len preto, aby ich najala. Robí to preto, že od tohto rozhodnutia očakáva zisk cez predaj vyrobených produktov či služieb. Dopyt po práci sa teda odvíja od toho, aký dopyt po svojich výrobkoch firma očakáva. Preto v odvetviach, v ktorých klesá dopyt po produktoch, klesá aj zamestnanosť a rastie prepúšťanie, a teda nezamestnanosť.

Aby teda vznikol dopyt po práci, musí existovať dopyt po produktoch firmy, ktoré budú výsledkom využitia ľudskej práce, pričom počet zamestnancov odráža zámery a očakávania ďalšieho vývoja firmy. Každý zamestnávateľ pri nastavovaní počtu zamestnancov odhaduje, akým spôsobom každý ďalší zamestnanec prispeje k zvýšeniu produkcie (nie vždy to vieme vyčíslieť na konkrétneho individuálneho zamestnanca, ale logika v tejto úvahe je zrejmá). Ekonomicky vzaté, zaujíma ho **hraničný produkt práce**.

**Hraničný produkt práce** hovorí o náraste množstva výstupu z každej pridanej jednotky práce. Zjednodušene môžeme povedať, o koľko sa zvýši celkový výstup firmy zamestnaním ďalšieho zamestnanca.<sup>13</sup>

Keďže využitie práce, teda pracovnej sily, nadväzuje na využívanie ďalších produkčných faktorov ako kapitál (hmotný aj nehmotný) či pôda, resp. podnikateľský duch, je zrejmé, že pridávanie len samotnej práce má vzhľadom na rast celkovej produkcie, teda výstupu, svoje limity. Graficky to vieme znázorniť produkčnou funkciou, ktorej jednoduchý príklad zobrazuje graf 2.1.

Počet pracovníkov	Výstup (vyprodukované jednotky)
1	4
3	7
5	9



Graf 2.1 **Produkčná funkcia**

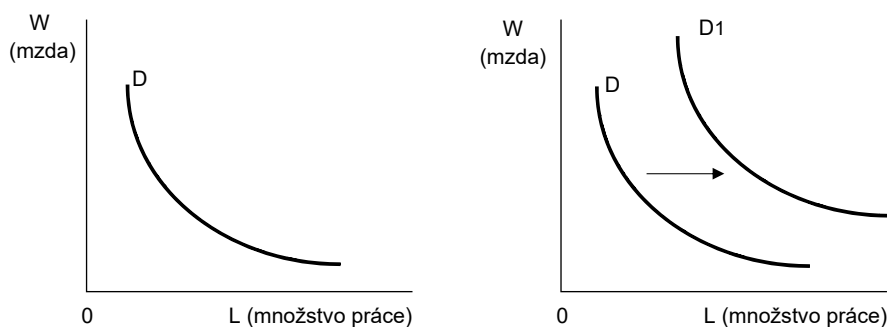
Z grafu 2.1 vidíme, že zvyšovanie počtu pracovníkov vedie síce k nárastu celkového výstupu, každý ďalší pracovník však zvyšuje výstup o menej. Ak by sme pokračovali v najímaní ďalších zamestnancov, produkčná funkcia naznačuje, že by sme od istého počtu už výstup ďalej nezvyšovali, ba naopak, mohlo by dôjsť k zníženiu výstupu. Dôvodom by bola neefektívnosť, nadľahčene povedané, vyplývajúca aj z toho, že pracovníci by si navzájom začali zavádzať, čo by ich produktivitu práce znižovalo. V uvedenom príklade narábame s veľmi malými číslami, ktoré majú poslúžiť len ako ilustrácia na pochopenie. Podstata produkčnej funkcie tkvie v tom, že ak zvyšujeme len jeden produkčný faktor (v tomto prípade počet pracovníkov), pri inak nezmenených podmienkach sa rast celkového výstupu začne postupne spomaľovať, až sa zastaví, resp. zvráti. Zmena výstupu vyvolaná ďalším pridaným zamestnancom je hraničný produkt práce. Tento je nie vždy reálne možné odmerať. Najmä v odvetví služieb je veľmi náročné odmerať produktivitu pracovníkov.

<sup>13</sup> V tomto modeli predpokladáme homogénnu prácu – všetky pracovné pozície sú rovnaké a všetci ľudia majú rovnaké znalosti a zručnosti. Výpočet hraničného produktu práce každého zamestnanca v prípade viacerých rôznych pracovných pozícií podieľajúcich sa na tvorbe jedného produktu je komplikovaný.

Firmu vo všeobecnosti zaujíma najmä to, ako sa bude vyvíjať jej ziskovosť. Zjednodušene môžeme povedať, že rozhodnutiu, koľko zamestnancov najme, predchádza odhad toho, akým spôsobom každý ďalší pracovník zvýši zisk. Ziskom pritom chápeme rozdiel medzi príspevkom zamestnanca k tržbám a nákladmi naňho, teda vyplácanou mzdou. Aby sme mohli pokračovať v tejto úvahe, je potrebné namiesto hraničného produktu práce (meraného v jednotkách výstupu) uvažovať o jeho hodnote, teda **hodnote hraničného produktu práce**, ktorú vieme vyjadriť napríklad v eurách. Hodnotu hraničného produktu práce dostaneme, ak hraničný produkt práce vynásobíme cenou výstupu, teda finálneho produktu.

### 2.1.1 Dopyt po práci

Z doteraz uvedeného môžeme dospieť k odvodeniu krivky dopytu po práci. Krivka dopytu po pracovníkoch individuálnej firmy odráža množstvo práce, ktoré firma dopytuje pri danej výške mzdy. Prenesene na celý trh práce, vyjadruje dopyt po práci všetkých prítomných spoločností pri danej výške mzdy.



Graf 2.2 Dopyt po práci, posun krivky dopytu

Posun po samotnej krivke je daný zmenou ceny práce, teda mzdy. Ak mzdy v hospodárstve klesajú, dopyt po práci sa zvyšuje. Tu treba dodať, že aby to v tomto kontexte bolo ľahšie uchopiteľné, mzda v grafe 2.2 predstavuje výšku priemernej mzdy v hospodárstve. Logicky môžeme konštatovať, že rast ceny práce povedie k zníženiu dopytu po práci. Samotná krivka dopytu po práci má ale isté limity a v predostrenej úvahe príliš zovšeobecňujeme, nehľadajúc príčinu zmeny mzdovej úrovne. Tá je často vyvolaná pôsobením ďalších faktorov, ktoré ovplyvňujú dopyt po práci ako taký, ktorý sa graficky prejaví posunom celej krivky dopytu (posun krivky je naznačený v grafe posunom z D do D<sub>1</sub>).

Faktory vplývajúce na posun krivky dopytu sú:

- **cena výstupu** (finálnych produktov) – má vplyv na hodnotu hraničného produktu práce. Znamená to, že ak sa cena finálnych produktov zvyšuje, zvýši sa aj dopyt po práci, pretože je výhodné zamestnávať viac pracovníkov, a naopak.

*Zvýšenie ceny finálnych produktov však môže mať rôzne príčiny. V tomto prípade,*

# 3 FAKTORY OVPLYVNĽUJÚCE VÝŠKU MIEZD

Cieľom tejto kapitoly je predstaviť rôznorodé faktory, ktoré vplyvajú na výšku miezd v ekonomike, a rozdiely medzi nimi (determinanty miezd). Úvodné kapitoly učebnice vysvetľovali vzťah výšky miezd v ekonomike a vybraných makroekonomických premenných. Táto kapitola sa sústreďí predovšetkým na determinanty miezd plynúce zo špecifik pracovných miezd, individuálnych charakteristík zamestnancov a inštitucionálnych a štrukturálnych podmienok na trhu práce. Osobitnú pozornosť venujeme najmä mzdovým rozdielom, ktoré vznikajú ako výsledok kompenzácie za určité charakteristiky pracovných miezd, a ľudskému kapitálu ako súboru znalostí, zručností a skúsenosti, ktoré determinujú výšku individuálnych príjmov. V závere kapitoly sa venujeme aj problematike príjmovej nerovnosti.

**Kľúčové pojmy:** determinanty miezd, kompenzačné mzdové rozdiely, ľudský kapitál, duálny trh práce, teória súťaže na trhu práce, štruktúra trhu práce a ekonomiky a mzdové rozdiely, technologický pokrok a príjmová nerovnosť

V predchádzajúcich kapitolách sme v súvislosti s modelom rovnováhy na trhu práce uvažovali, ako na výšku miezd vplyvajú nezamestnanosť, celkový výstup či očakávaná cenová hladina. Prácu sme chápali ako homogénny produkt, ktorý sa v čase nemenil. V tejto časti sa bližšie pozrieme aj na ďalšie faktory prispievajúce k tvorbe miezd a k individuálnym rozdielom medzi nimi.

Vo všeobecnosti možno tieto faktory (zvyknú sa označovať aj ako determinanty) rozdeliť na faktory súvisiace s charakteristikami pracovných pozícií a faktory súvisiace s charakteristikami pracovníkov, keď môžeme zjednodušene konštatovať, že ľudia sú charakterizovaní svojimi schopnosťami a pracovné miesta svojou náročnosťou. Tretia skupina faktorov, ktorej sa budeme venovať, súvisí s inštitúciami trhu práce a štruktúrou ekonomiky.

## 3.1 Faktory súvisiace s charakteristikami pracovných pozícií

Na skutočnosť, že rozdiely v charakteristikách rôznych typov práce vstupujú do rozhodnutia jednotlivcov akceptovať za prácu odmenu v určitej výške, poukázal už zakladateľ klasickej ekonómie Adam Smith. Ten pozoroval, že zamestnancov nezaujímala len výška mzdy, ale zvažovali aj to, nakoľko je práca náročná, či nie je nebezpečná, v akom

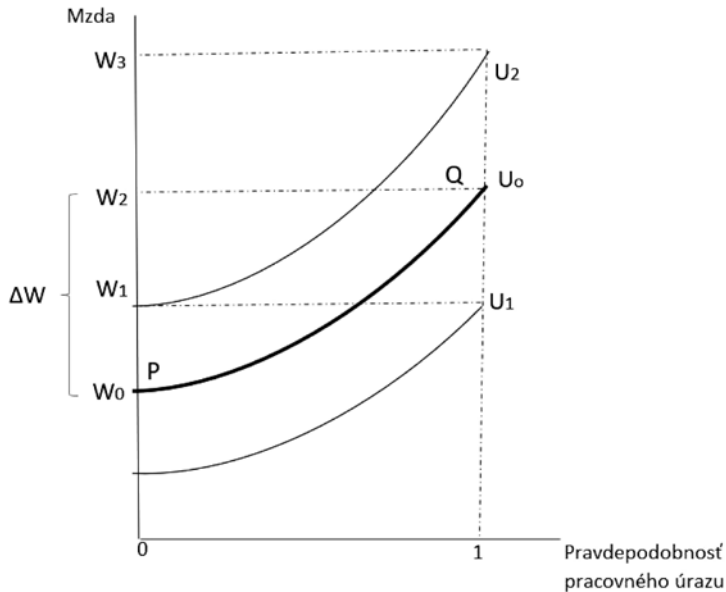
prostredí sa vykonáva a pod. Rozhodujúca teda pre nich nie je len výška finančnej odmeny, ale celý balík pridružených výhod a nevýhod, ktoré sú s pracovným miestom spojené a ktoré spoločne vypovedajú o celkovom úžitku, ktorý môže jednotlivec z danej pracovnej pozície čerpať. Horšie pracovné podmienky tak možno kompenzovať vyššou mzdou alebo naopak, pričom celkový úžitok pre zamestnanca ostane zachovaný. Vo všeobecnosti môžeme predpokladať, že náročnejšia (či už z hľadiska požadovaných vedomostí, zručností, alebo z hľadiska stresu, zdravotných rizík či fyzickej náročnosti) či menej príjemná práca bude spojená s vyššou odmenou ako práca menej náročná a príjemná. V tejto súvislosti hovoríme o kompenzačných mzdových rozdieloch.

Z ekonomického hľadiska by sme sa na tieto kompenzačné rozdiely mohli pozrieť prostredníctvom indiferenčnej krivky zachytávajúcej kombináciu mzdy za danú prácu a vybranej negatívnej charakteristiky danej pracovnej pozície, napríklad rizika poškodenia zdravia, pričom v každom tomto bode je celkový úžitok, ktorý z danej práce zamestnancovi plynie, rovnaký. Krivka je rastúca, pretože riziko poškodenia zdravia znižuje atraktivitu pracovnej pozície a musí byť teda spojené s vyššou mzdou. Predpokladajme, že zamestnanec si môže zvoliť medzi prácou s nižšou mierou rizika a prácou, ktorá je spojená s rizikom poškodenia zdravia. Krivka  $U_0$  prechádza cez bod P, ktorý predstavuje kombináciu práce s nulovým rizikom a tomu prislúchajúcou mzdou  $w_0$ . Jediný spôsob, ako tohto zamestnanca motivovať k tomu, aby akceptoval prácu s vyššou mierou rizika, pričom by sa jeho celkový úžitok neznižil, je ponúknuť mu vyššiu mzdu. Ak by táto mzda bola na úrovni  $w_1$ , pre pracovníka by stále bolo výhodnejšie uprednostniť prácu bez rizika. Ak by mzda ponúkaná za pozíciu spojenú s rizikom dosiahla úroveň  $w_2$ , bol by pracovník indiferentný. Práve v tomto bode poskytnutá mzda kompenzuje negatívny efekt rizika, hovoríme teda o rezervačnej mзде zamestnanca. Vidíme teda, že riziko spojené s prácou muselo byť kompenzované mzdovým rozdielom vo výške  $\Delta w = w_2 - w_0$ . Pri mзде  $w_3$  by už pracovník jednoznačne uprednostnil riskantnejšie zamestnanie, pretože úžitok plynúci z vyššej mzdy by bol väčší ako negatíva plynúca z rizika. Samozrejme, je potrebné zohľadniť, že rôzni zamestnanci sú ochotní akceptovať rôznu mieru rizika a veľkosť kompenzačného rozdielu by tak závisela od individuálnej miery akceptácie rizika.

Na pracovnom trhu nie je takáto kompenzácia len záležitosťou dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ale aj regulácie zo strany štátu, ktorý definuje podmienky ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. V SR tak napríklad zamestnancom so **sťaženým výkonom práce** pri rizikových prácach v prostredí, **kde pôsobia faktory pracovného prostredia** (chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory ako hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie), patrí **mzdová kompenzácia** (§ 124 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov).

Na reálnom trhu práce však negatívne charakteristiky pracovných miest nie sú vždy spojené so mzdovou kompenzáciou. Dáta z prieskumu o štruktúre miezd v EÚ (*Structure of Earnings Survey*) napríklad poukazujú na to, že zamestnanci v trvalom pracovnom pomere zvyknú mať v priemere vyššie mzdy ako zamestnanci v pracovnom pomere na dobu určitú a zamestnanci pracujúci na plný úväzok majú v priemere vyššiu hodinovú





Obrázok 3.1 Indiferenčné krivky zachytávajúce vzťah mzdy a pravdepodobnosti rizika úrazu pri výkone práce

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa BORJAS, G. 2013. *Labour Economics*. 6<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill, 2013.

mzdu ako zamestnanci pracujúci na čiastočný úväzok. To naznačuje existenciu duálneho pracovného trhu, na ktorom má časť zamestnancov stabilné, dobre platené pracovné miesta a časť neisté pracovné miesta s nižšou mierou odmeňovania.<sup>14</sup>

### ↗ Práca v noci či cez víkend

Časť pracovných pozícií je charakterizovaná prácou aj v časoch, ktoré všeobecne ako pracovné nevnímame, cez víkend či v noci. Príplatky za prácu v tieto časy majú kompenzovať zamestnancom stratu času stráveného s rodinou a ochrániť zraniteľných účastníkov trhu práce, ktorí nemajú reálnu možnosť sami si dohodnúť tieto príplatky. Ich minimálne zákonné ukotvenie zvyšuje časť nákladov, a teda motivuje podnikateľov zmeniť výrobné postupy tak, aby prácu v noci či cez víkendy minimalizovali.

Minimálna výška príplatkov je definovaná v Zákonníku práce v § 122 až § 123. Od 1. 1. 2021 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zafixovalo príplatky na fixnú sumu bez ohľadu na infláciu či zmenu minimálnej mzdy:

- **príplatok za sviatok:** 100 % priemerného zárobku daného zamestnanca,

<sup>14</sup> Pozri Európska komisia. 2020. *Wages Determinants in the European Union: Evidence From Structure Of Earnings Survey* [online]. [cit.26.11.2021]. Dostupné na: <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-20-003>>