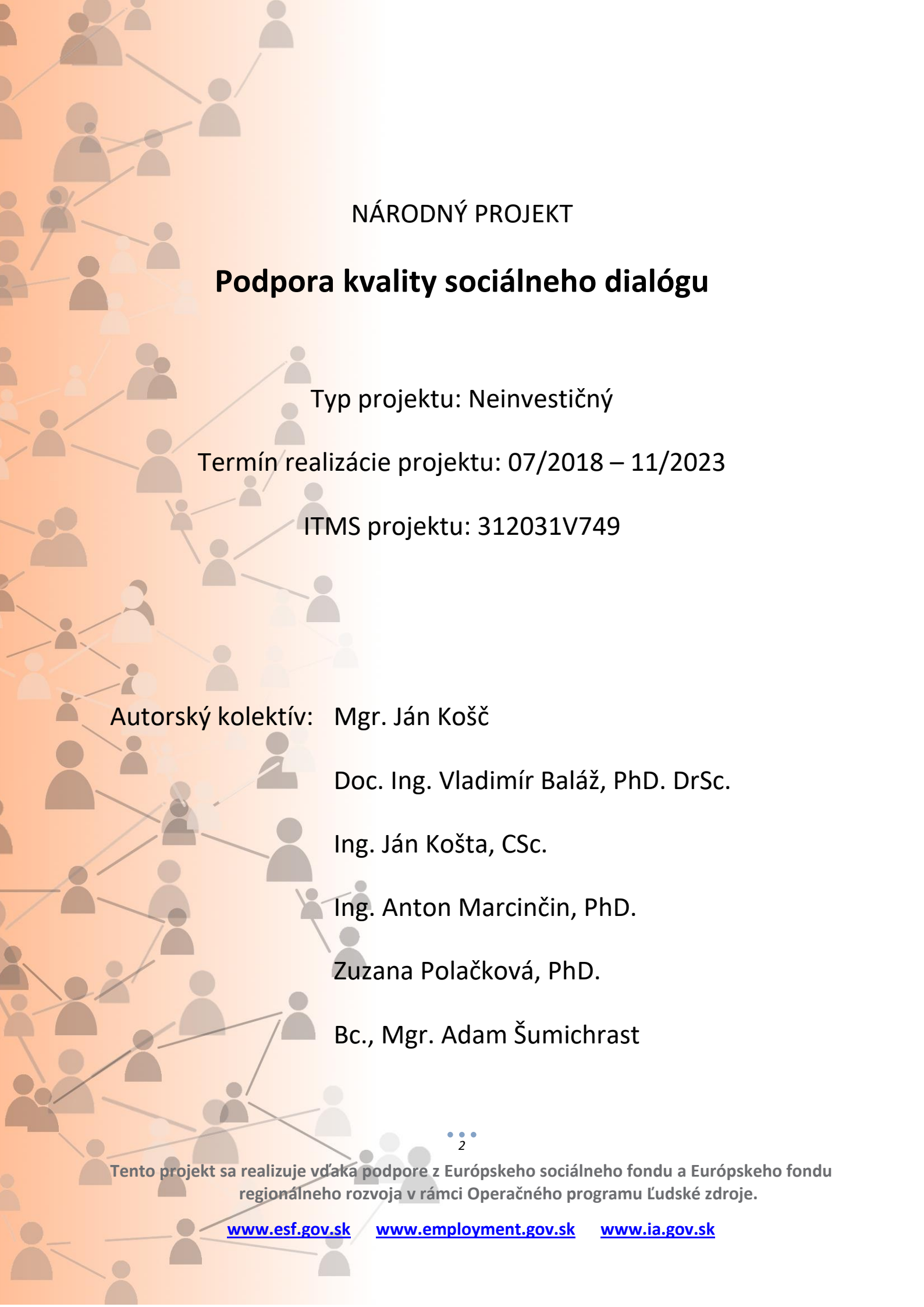


**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu
Ľudské zdroje.**

Možnosti nastavenia metodiky skúmania kvality zamestnaneckého prostredia na Slovensku

Kolektív autorov KOZ SR, 2023



NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív: Mgr. Ján Košč

Doc. Ing. Vladimír Baláž, PhD. DrSc.

Ing. Ján Košta, CSc.

Ing. Anton Marcinčin, PhD.

Zuzana Polačková, PhD.

Bc., Mgr. Adam Šumichrast



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 Slovenskej republiky - KOZ 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

ZOZNAM GRAFOV, TABULIEK A RÁMČEKOV	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	12
ZOZNAM TERMÍNOV	13
ÚVOD	15
1. GENÉZA PRÍSTUPOV KU SKÚMANIU A ZVYŠOVANIU KVALITY ZAMESTNANOSTI.....	22
1.1. SYNTETICKÝ PRÍSTUP OECD	25
1.2. PRÍSTUPY ĎALŠÍCH MEDZINÁRODNÝCH ORGANIZÁCIÍ	29
1.2.1. Konceptia slušnej práce ILO a jej monitorovanie	29
1.2.2. Meranie kvality zamestnanosti podľa UNECE	31
1.2.3. Špecifikácia prístupu Eurofoundu s dôrazom na pracovné prostredie.....	33
1.2.4. Indikátory kvality práce EMCO	41
1.2.5. Návrh UNICE	42
1.2.6. Návrh Európskej odborovej centrálky pripravený ETUI.....	43
1.3. DÁTA PRE HODNOTENIE KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA	43
1.4. POROVNANIE HODNÔT HLAVNÝCH INDEXOV KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA EUROFOUND-u PODĽA METODIKY OECD	46
2. KVALITA ZÁROBKOV	59
2.1. POTREBA MERANIA KVALITY ZÁROBKOV	59
2.1.1. Dobrá práca	59
2.1.2. Zárobky a výsledky meraní kvality zamestnania	61
2.1.3. Porovnanie Slovenska v čase a s inými štátmi	63
2.2. METODOLÓGIA MERANIA PRÍJMU	67

2.2.1.	Meranie ukazovateľa príjem a požitky zo zamestnania podľa OSN.....	67
2.2.2.	Kvalita zárobkov podľa OECD	69
2.2.3.	Kvalita zárobkov Eurofound	70
2.2.4.	Kvalita zárobkov podľa Eurostatu	71
2.2.5.	Kvalita zárobkov podľa ETUI.....	72
2.2.6.	Svetové ekonomické fórum	73
2.2.7.	Pracujúca chudoba	73
2.3.	DOSTUPNÉ ŠTATISTIKY	74
2.3.1.	Databáza trhu práce, EUROSTAT.....	74
2.3.2.	Európske prieskumy pracovných podmienok	93
2.3.3.	Domáce štatistiky (ŠÚ SR)	93
2.4.	NÁVRH PRE SLOVENSKO	97
2.4.1.	Komplementárne údaje	102
3.	KVALITA ISTOTY PRACOVNÝCH MIEST	109
3.1.	Faktory vývoja na trhu práce vo vyspelých krajinách	109
3.2.	Metodológia kvality istoty pracovných miest	111
3.3.	ANALÝZA DOSTUPNOSTI A KVALITY ÚDAJOV	117
3.3.1.	ÚPSVaR.....	118
3.3.2.	OECD.....	120
3.3.3.	Eurostat	120
3.3.4.	Metodologické otázky	121
3.4.	KVANTITATÍVNA ANALÝZA INDIKÁTOROV ISTOTY PRACOVNÝCH MIEST.....	122
3.4.1.	Indikátory celkového rizika nezamestnanosti na základe údajov ÚPSVaR	122
3.4.2.	Indikátory celkového rizika nezamestnanosti na základe údajov Eurostatu ...	127

3.4.3.	Aproximácia celkového rizika nezamestnanosti	129
3.5.	MIERA POKRYTIA A MIERA NÁHRADY	132
3.5.1.	Metodika pokrytia a miery náhrady mzdy poistením v nezamestnanosti.....	132
3.5.2.	Výber obdobia trvania nezamestnanosti a úrovne príjmu pre medzinárodné porovnania.....	134
3.5.3.	Výber typu domácnosti pre medzinárodné porovnania	138
3.5.4.	Výpočet ukazovateľa celkovej kvality istoty pracovných miest	139
4.	VYBRANÉ ASPEKTY KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA.....	144
4.1.	DISKRIMINÁCIA A NEFÉROVÉ ZAOBCHÁDZANIE	148
4.2.	VZDELÁVANIE A TRÉNING	155
4.3.	VZŤAHY NA PRACOVISKU.....	158
4.4.	SOCIÁLNY DIALÓG.....	160
4.5.	ÚROVEŇ DEMOKRATIZÁCIE PRACOVISKA	161
4.6.	ZBER ÚDAJOV O KVALITE PRACOVNÉHO PROSTREDIA NA SLOVENSKU	165
5.	KVALITA PRACOVÍSK – PLATFORMOVÁ PRÁCA.....	171
5.1.	JEDNOTLIVÉ OBLASTI TÝKAJÚCE SA KVALITY PRÁCE	172
5.2.	SAMOSTATNÁ ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ	174
5.3.	VNÍMANIE MOŽNOSTI ODBOROVÉHO ORGANIZOVANIA	174
6.	ALTERNATÍVNE A SÚVISIACE UKAZOVATELE KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA A ŽIVOTNEJ ÚROVNE	176
	ZÁVER A ODPORÚČANIA	185
	POUŽITÁ LITERATÚRA	189
	Príloha 1 NÁVRH ŠTRUKTÚRY A OBSAHU DOTAZNÍKA ZISŤOVANIE KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA	199

ZOZNAM GRAFOV, TABULIEK A RÁMČEKOV

ZOZNAM GRAFOV:

Graf 1 – Index fyzického prostredia (0 – 100), vybrané európske krajiny, 2005 – 2015	47
Graf 2 – Index pracovnej intenzity (0 – 100), vybrané európske krajiny, priemerné hodnota za roky 2005 - 2015.....	48
Graf 3 – Pravidelnosť pracovných hodín, európske krajiny (v %, 2015)	49
Graf 4 – Podiel zamestnancov, ktorí uviedli čas medzi dvoma pracovným zmenami nižší ako 11 hodín (v %), 2015.....	50
Graf 5 – Počet odpracovaných hodín za rok jedným pracovníkom	51
Graf 6 – Hodnoty indexu sociálneho prostredia (len zamestnanci).....	52
Graf 7 – Podiel zamestnancov v odboroch, 2019, %.....	53
Graf 8 – Pokrytie zamestnancov kolektívnym vyjednávaním (Collective bargaining coverage), 2018, %.....	54
Graf 9 – Index využívania kvalifikácie a voľnosť konania, 2015, %	54
Graf 10 – Podiel zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytol tréning a ktorým ho odmietol, %.....	55
Graf 11 – Vývoj kvality zárobku 2004-2016	65
Graf 12 – Stav trhu práce na Slovensku v porovnaní s OECD	66
Graf 13 – Odolnosť a adaptabilita trhu práce na Slovensku v porovnaní s OECD	67
Graf 14 – Index pracovných nákladov – rýchlejší rast miezd v nových členských štátoch (2016=100)	78
Graf 15 – Ročné údaje o nákladoch práce – bohatšie ekonomiky dosahovali násobne vyššie priemerné mzdy, ako nové členské štáty (€/mesiac).....	78
Graf 16 – Zisťovanie pracovných nákladov – mzdy vo väčších podnikoch sú vyššie (€/mesiac)	79
Graf 17 – Zisťovanie pracovných nákladov – kúpna sila slovenských miezd je nízka (PPS/mesiac)	80

Graf 18 – Vysoký rast čistých zárobkov nových členských štátov.....	83
Graf 19 – Nízke nominálne zárobky na Slovensku	83
Graf 20 – Vysoký rast čistých zárobkov nových členských štátov.....	84
Graf 21 – Nízke nominálne zárobky na Slovensku	85
Graf 22 – Rastúce priemerné zárobky na Slovensku.....	87
Graf 23 – Takmer priemerná zárobková nerovnosť na Slovensku.....	88
Graf 24 – Zárobky mladých sú nižšie, ale poradie Slovenska nemenia.....	89
Graf 25 – Priemerná zárobková nerovnosť mladých na Slovensku	89
Graf 26 – Výrazný rodový rozdiel v odmeňovaní v roku 2021	91
Graf 27 – Minimálna mzda v nominálnej výške v eurách	92
Graf 28 – Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v percentách.....	93
Graf 29 – Reálne mzdy sa v roku 2022 prepadli.....	95
Graf 30 - Zmena rozdelenia hrubej mzdy.....	96
Graf 31 – Reálny rast HDP na osobu desiatich nových členských štátov podľa kvartilov.....	103
Graf 32 – Výška nominálneho HDP na osobu desiatich nových členských štátov podľa kvartilov	103
Graf 33 – Podiel kompenzácie zamestnancov na HDP v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov.....	104
Graf 34 – Kompenzácia zamestnanca v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov.....	104
Graf 35 – Miera aktivity v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov	105
Graf 36 – Miera aktivity žien v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov.....	105
Graf 37 - Miera zamestnanosti v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov	106
Graf 38 - Miera zamestnanosti žien v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov ..	106
Graf 39 – Inflácia meraná HICP (harmonizovaná metodika EÚ) - ročne.....	107
Graf 40 – Inflácia meraná HICP (harmonizovaná metodika EÚ) – potraviny, ročne.....	107
Graf 41 – Miera rizika chudoby	108
Graf 42 – Miera rizika chudoby v zamestnaní.....	108
Graf 43 – Index kvality istoty pracovných miest v krajinách OECD v rokoch 2010 a 2016	112

Graf 44 – Štruktúra nezamestnaných podľa dĺžky trvania nezamestnanosti v mesiacoch v SR: 2001-2022	116
Graf 45 – Priemerná dĺžka trvania nezamestnanosti v mesiacoch v krajinách EÚ, 2021	116
Graf 46 – Vývoj miery nezamestnanosti a trvania nezamestnanosti v EÚ27 v rokoch 2002-2021	117
Graf 47 – Miera nezamestnanosti (%) a priemerné trvanie nezamestnanosti v mesiacoch v SR, 1997-2023	117
Graf 48 – Priemerná dĺžka trvania nezamestnanosti v mesiacoch v krajinách EÚ (2021)	121
Graf 49 – Mesačné prílevy a odlevy nezamestnaných v SR, 1997-2022	125
Graf 50 – Mesačné pravdepodobnosti prílevu a odlevu nezamestnaných v SR v rokoch 1997-2022	125
Graf 51 – Vývoj miery nezamestnanosti a celkového rizika nezamestnanosti v SR (v %) na základe mesačných údajov v rokoch 1997-2022	127
Graf 52 – Pravdepodobnosti prílevu a odlevu nezamestnaných v EÚ27 v rokoch 2002-2021	128
Graf 53 – Skutočné a vyrovnané miery celkového rizika nezamestnanosti v SR a EÚ27 (%)	131
Graf 54 – Vývoj miery nezamestnanosti a celkového rizika nezamestnanosti v EÚ27 (v %) na základe ročných údajov v rokoch 2002-2022	131
Graf 55 - Vývoj miery náhrady mzdy poistením v nezamestnanosti v SR v rokoch 2001-2022	138
Graf 56 - Index kvality istoty pracovných miest v krajinách OECD v rokoch 2010 a 2022	142
Graf 57 - Korelácia medzi náročnosťou pracovného prostredia a zdravím	148
Graf 58 - Miera účasti dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave za posledné 4 týždne (vek 25-64 rokov)	156
Graf 59 - Priemerný počet vyučovacích hodín, ktoré účastník strávil vzdelávaním a odbornou prípravou	157
Graf 60 - Vysoká miera nezamestnanosti na Slovensku	177
Graf 61 - Výrazné zvýšenie miery zamestnanosti	178
Graf 62 - Pokles nezamestnanosti	178

Graf 63 - Nominálne mzdy v roku 2022 podľa druhu vlastníctva	179
Graf 64 - Podniky v Bratislavskom kraji výrazne zvyšujú hodnotu priemernej mzdy na Slovensku.....	180

ZOZNAM TABULIEK:

Tabuľka 1 – Dimenzie a charakteristiky kvality pracovného prostredia	27
Tabuľka 2 – Dimenzie kvality zamestnanosti a zodpovedajúce požiadavky a zdroje	39
Tabuľka 3 – Podiely troch skupín napätých (namáhavých) pracovných miest, 2021, %	56
Tabuľka 4 – Rôzne databázy ponúkajú rôzne hodnoty priemernej mzdy	100
Tabuľka 5 – Príjem zo zamestnania a zdroje štatistík	101
Tabuľka 6 – Komplementárne údaje	102
Tabuľka 7 – Pravdepodobnosti prílevov a odlevov nezamestnaných a celkového rizika nezamestnanosti (%), v SR za roky 1997-2022.....	126
Tabuľka 8 – Pravdepodobnosti prílevov a odlevov nezamestnaných (%), v krajinách EÚ za roky 2002-2021	128
Tabuľka 9 – Korelačné koeficienty pre mieru nezamestnanosti a celkové riziko nezamestnanosti	132
Tabuľka 10 – Nezamestnanosť 1-6 mesiacov.....	135
Tabuľka 11 – 12-mesačná nezamestnanosť.....	136
Tabuľka 12 – Celková kvalita istoty pracovných miest v roku 2022	140
Tabuľka 13 – Zadĺženie slovenských domácností.....	180
Tabuľka 14 – Bývanie.....	181
Tabuľka 15 – Práca verzus zdravie	182
Tabuľka 16 – Vzdelávanie.....	182
Tabuľka 17 – Aktivita obyvateľstva	183
Tabuľka 18 – Sociálna a právna ochrana zamestnancov.....	183
Tabuľka 19 – Životná úroveň / Šťastie obyvateľov.....	184



ZOZNAM RÁMČEKOV:

Rámček 1 - Doplnujúce informácie	57
Rámček 2 - Niektoré pojmy používané v tejto analýze	110

ZOZNAM SKRATIEK, ZNAČIEK A TERMÍNOV

AMECO	Ročná makroekonomická databáza Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre hospodárske a finančné záležitosti
COVID 19	Infekčné ochorenie, vyvolané koronavírusom SARS-CoV-2
EMCO	Výbor Európskej únie pre zamestnanosť
ETUI	Inštitút európskej odborovej konfederácie
ETUC	Európska odborová konfederácia
EÚ	Európska Únia
EÚ19	Eurozóna (zahŕňa aj mimoeurópske územia niektorých členských štátov Európskej únie, ktorých menou je euro)
EÚ27	Európska únia od februára 2020 po vystúpení Spojeného kráľovstva z EÚ
EÚ28	Európska únia do februára 2020 pred vystúpení Spojeného kráľovstva z EÚ
EU SILC	Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia
Eurostat	Európsky štatistický úrad
EWCS	Európsky prieskum pracovných podmienok
EWCTS	Európsky telefonický prieskum pracovných podmienok
FTE	Ekvivalent plného pracovného času
HDP	Hrubý domáci produkt
ILO	Medzinárodná organizácia práce
ISSP	Program medzinárodného sociálneho prieskumu, The International Social Survey Programme
ISCO-08	Štatistická klasifikácia zamestnaní
LC	Náklady na pracovnú silu
LCI	Index nákladov na pracovnú silu
LCS	Dotazník nákladov na pracovnú silu (Labour cost survey)
MPSVaR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
NA	Národný účet
NACE	Klasifikácia ekonomických činností SK-NACE podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky



NUTS	Normalizovaná klasifikácia územných celkov na Slovensku
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OSN	Organizácia spojených národov
OZ	Občianske združenie
PISA	Program OECD medzinárodného hodnotenia žiakov
PPS	Štandardy kúpnej sily
S80/S20	Pomer podielu príjmov kvintilu
SBS	Štrukturálne podnikové štatistiky (Structural Business Statistics)
SES	Podnikové zisťovanie zárobkov (Structure of Earnings Survey, Eurostat)
ŠÚ SR	Štatistický úrad
UNECE	Európska hospodárska komisia OSN
UNICE	Union of Industrial and Employer's Confederation in Europe
UoZ	Uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl (ŠÚ SR)
WHO	Svetová zdravotnícka organizácia (World Health Organisation)
WEF	Svetové ekonomické fórum, World Economic Forum
WIEGO	Ženy v neformálnom zamestnaní: globalizácia a organizovanie

ZOZNAM TERMÍNOV

Agenda slušnej práce ILO	ILO Decent Work Agenda
Istota trhu práce	Labour-market Security
Inštitút európskych odborov	European Trade Union Institute
Kongres európskych odborov	European Trade Union Congress
Kvalita pracovného prostredia	Quality of working environment
Kvalita pracovného prostredia v Európskom prieskume kvality života	Quality of the working environment in the Euroean Quality of Life Survey

Kvalita pracovného prostredia v Európskom sociálnom prieskume

Kvalita pracovných miest

Kvalita práce

Kvalita zamestnanosti

Politické smernice

Prehodnotená stratégia pracovných miest

Rámec OECD pre kvalitu pracovných miest

Ročná makroekonomická databáza

Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre hospodárske a finančné záležitosti

Slušná práca

Správa o globálnej konkurencieschopnosti

Stratégia zamestnanosti OECD

Únia priemyselných a zamestnávateľských zväzov v Európe

Ženy v neformálnom zamestnaní: globalizácia a organizovanie

Quality of the working environment in the European Social Survey

Job quality

Job quality

quality of employment, job quality

Policy guidelines

Reassessed Jobs Strategy

OECD Job Quality Framework

Annual Macro-Economic database of the

European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs

Decent work

Global Competitiveness Report

OECD Jobs Strategy

Union of Industrial and Employer's Confederation in Europe

Women in Informal Employment: Globalising and Organising

ÚVOD

Základnou úlohou tejto štúdie je pomôcť budúcim tvorcom vytvoriť metodiku vhodnú na komplexné, ale i čiastkové hodnotenie zamestnaneckého prostredia na Slovensku. Že ide o úlohu neľahkú svedčí tak rozsah tejto štúdie, ale aj obsah. V každom prípade sa autorský kolektív pokúsil priniesť prehľad toho najlepšieho, čo v tejto oblasti vzniklo na medzinárodnej, ale aj na slovenskej úrovni. Okrem samotného prehľadu o rôznych prístupoch a genéze skúmania a zlepšovania kvality zamestnaneckého prostredia, kolektív autorov upozorňuje aj na rôzne úskalia a metodologické nedostatky, ktoré vplývajú a stále budú vplývať na konečné výsledky výskumov v tejto oblasti. Táto štúdia nemá a ani nemôže byť vnímaná ako konečná podoba navrhovaného výskumu, ale ako zdroj informácií z ktorých je možné pri tvorbe finálnej podoby výskumu, medzinárodnej komparácie, ale i odporúčaní z výsledkov takéhoto výskumu plynúcich.

V roku 1994 prijala OECD stratégiu podpory tvorby pracovných miest vo forme tzv. Jobs Study (OECD, 1994). Išlo o reakciu na predchádzajúce obdobie konca osemdesiatych a začiatku deväťdesiatych rokov minulého storočia, vyznačujúce sa vysokou mierou nezamestnanosti a potrebou pripraviť politické odporúčania, aby členské štáty mohli znižovať nezamestnanosť a rýchlejšie sa adaptovať na štrukturálne zmeny. Okrem návrhov širších ekonomických politík (napr. podpory tvorby a difúzie inovácií a adaptácie podnikateľského prostredia) sa osobitné návrhy venovali zlepšeniu fungovania a inštitútov trhu práce a stanovovania miezd, zvýšeniu zručností pracovných zdrojov, ale aj systémom podpory v nezamestnanosti.

K počiatočným odporúčaniam sa v roku 1995 pridalo ďalších desať širších politických smerníc cielených na zvýšenie konkurencie na trhoch s produktmi, ktoré spolu s takmer 70 detailnými smernicami predstavujú prvú Stratégiu zamestnanosti OECD. V roku 2006 spracovala OECD Prehodnotenú stratégiu pracovných miest, ktorá obsahovala inovatívne odporúčanie, aby vlády na jednej strane dosiahli nielen dostatok pracovných miest, ale na druhej strane aj vysokú kvalitu pracovných miest.

Po období spomaleného rastu produktivity práce a miezd, rastu ekonomických a príjmových nerovností a podstatných transformácií trhov práce prijala OECD v decembri 2018 novú Stratégiu zamestnanosti, a to hlavne ako dôsledok globalizačných procesov, digitálnej revolúcie a podstatných zmien v demografickom vývine nielen vo vyspelých krajinách OECD, ale aj v rozvíjajúcich sa ekonomikách. Nová stratégia potvrdila smerovanie k podpore kvality pracovných miest a procesov inklúzie pracovných síl, a v podmienkach vysokej flexibility na trhu produktov a trhu pracovných síl aj k ochrane pracovníkov.

Paralelne s prípravou a aplikáciou stratégií OECD so zameraním aj na rast kvality pracovných miest pribudli podobné koncepcné aktivity aj v orgánoch a inštitúciách Európskej únie. Prvá politická iniciatíva, ktorá uznala význam kvality pracovných miest bola konkretizovaná v Európskej stratégii proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Európska rada a Európska komisia pripravili zoznam indikátorov, ktoré by mapovali prebiehajúce procesy v oblasti pracovných miest a ich kvalitatívny rast. Ide o známu Európsku radu v Leake (Belgicko), ktorá zadefinovala *kvalitu práce ako zloženú a komplexnú koncepciu, obsahujúcu „objektívne charakteristiky súvisiace so zamestnanosťou, a to tak širšie pracovné prostredie a špecifické charakteristiky pracovného miesta, ale popritom aj charakteristiky pracovníka a požiadavky pracovného miesta a nakoniec aj subjektívne hodnotenie (job satisfaction) uvedených charakteristík jednotlivého pracovníka“* (European Commission, 2001: 7).

Bezprostredne po prijatí Lisabonskej stratégie v roku 2000 (Lisabonská rada, 2000), ktorá iniciovala aj spomenutú Európsku stratégiu proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, aj európske reprezentácie zamestnávateľov a zamestnancov vypracovali svoje vlastné súbory indikátorov kvality pracovných miest.

Na strane zamestnávateľov to bol v roku 2001 Business Europe (bývalá Únia priemyselných a zamestnávateľských zväzov v Európe, UNICE). V roku 2008 vypracoval Inštitút európskych odborov (ETUI) ako výskumné stredisko kongresu európskych odborov index kvality pracovných miest pre monitorovanie cieľa „viac a lepších pracovných miest“, ktorý bol obsiahnutý v Európskej stratégii zamestnanosti. V snahe prispieť k prekonaniu ekonomickej krízy (ktorá začala v roku 2008) pripravil Výbor Európskej únie pre zamestnanosť (EMCO)

správu, v ktorej zdôraznil význam kvality práce, ktorá zahŕňa tak parametre pracovného miesta, ako aj parametre pracovníka. Nemožno opomenúť agendu „slušnej práce“ Medzinárodnej organizácie práce (ILO), ktorá v súbore indikátorov pre jej monitorovanie obsahovala taktiež indikátory kvality pracovných miest. Agendu slušnej práce predstavilo ILO po prvýkrát už v roku 1999.

V roku 2009 Stiglitzova komisia (Stiglitz a kol., 2009) pripravila štúdiu, ktorá upozornila, že popri raste HDP je potrebné merať a analyzovať vývoj sociálnych podmienok zamestnancov v celej potrebnej šírke indikátorov. Podľa autorov správy platená práca má význam pre ich socializáciu a nielen príjmy, ale aj ďalšie sociálne podmienky ovplyvňujú mieru blahobytu ľudí.

Európska hospodárska komisia OSN (UNECE) pripravila v spolupráci expertov ďalších medzinárodných organizácií štatistickú príručku o kvalite zamestnanosti vrátane indikátorov pracovného prostredia. Práce UNECE začali už po roku 2000.

Nakoniec treba uviesť Rámec OECD pre kvalitu pracovných miest, ktorý zhrnul v ucelenej forme viaceré medzinárodné iniciatívy na sledovanie kvality zamestnanosti a kvality pracovného prostredia. Niektoré medzinárodné iniciatívy boli zamerané tak na metodické problémy sledovania kvality práce prostredníctvom príslušných indikátorov, ako aj konkrétny zber dát (pri aplikácii mikroekonomického prístupu) od jednotlivých pracovníkov na pracovných miestach, napr. Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS), Index kvality práce nadácie Eurofound, Európske prieskumy kvality života, kvalita pracovného prostredia v moduloch ad hoc Výberového zisťovania pracovných síl Európskej únie, kvalita pracovného prostredia v Európskom sociálnom prieskume, Bleskový modul Eurobarometra o pracovných podmienkach, Program medzinárodného sociálneho prieskumu (ISSP) a Kvalita pracovného prostredia v prieskume Gallup World Poll.

Okrem uvedených medzinárodných metodických koncepcií a zberu dát sa v 12 krajinách EÚ spracúvajú národné prieskumy v súvislosti s kvalitou pracovného prostredia (OECD, 2017). Takýto charakter má aj Informačný systém o pracovných podmienkach v Slovenskej republike spracovávaný každoročne.

Na Slovensku koncepcia kvality pracovných miest iniciovaná európskymi inštitúciami neostala bez odozvy. V roku 2013 spracoval Bednárík (2013) štúdiu o hodnotení kvality pracovných miest na Slovensku za obdobie 2005 - 2010, vychádzajúc z dát Eurofoundu, Eurostatu a z databázy ETUI.

Cieľom tejto úvodnej kapitoly je predovšetkým prezentovať multidimenzionalitu problematiky kvality pracovného prostredia, definovať a špecifikovať hlavné dimenzie pracovného prostredia tak, ako sú štruktúrované v materiáloch medzinárodných inštitúcií, ktoré sa venovali danej problematike, ale aj uviesť hlavné a parciálne indikátory zachytávajúce jednotlivé aspekty pracovného prostredia.

Z našej analýzy vyplynulo, že je podstatné rozlišovať medzi mikroekonomickým prístupom k zberu dát na konkrétnych pracovných miestach a makroekonomickými charakteristikami (indikátormi), ktoré súhrnne charakterizujú jednotlivé aspekty pracovného prostredia v celom národnom hospodárstve príslušnej krajiny. Pritom na makroekonomickej úrovni môže ísť o kvantitatívne indikátory, alebo aj o indikátory kvalitatívne, predovšetkým vyplývajúce z pracovnej legislatívy.

Prirodzeným cieľom a súčasťou našej analýzy, čo vyplynulo až v priebehu samotných prác na štúdii AV 23, sa ukázala aj potreba precizovať odbornú slovenskú terminológiu v danej oblasti, nakoľko nie je možné len mechanicky prekladať anglické odborné termíny do slovenského jazyka, aby neunikli detailné aspekty analyzovaných skutočností. Naše skúsenosti počas spracovávania štúdie potvrdili, že v budúcnosti bude potrebné exaktnejšie precizovanie slovenských odborných termínov a ich exaktnejšie používanie v danej oblasti skúmania a v príslušných analýzach.

Sekundárna analýza objasnila, že problematika kvality pracovného života sa začala postupne a systematicky skúmať na podnet OECD a inštitúcií Európskej únie približne na prelome tisícročí. Postupne sa spracovávali relevantné vedecko-výskumné štúdie, ktoré teoreticky precizovali podstatu kvality pracovného prostredia resp. kvality zamestnanosti a jej cieľové zameranie.

V teórii i praxi kvality zamestnanosti (predovšetkým v oblasti zberu potrebných dát pre konštrukciu indikátorov) sa presadil „Model požiadavky – zdroje“ (Job Demands-Resources model). Zvolený prístup (model) určuje na jednej strane vplyv pracovného prostredia na blahobyt, zdravie a motiváciu pracovných síl a na strane druhej umožňuje zhodnotiť, či špecifické zlepšenia pracovného prostredia obsahujú výmenu medzi blahobytom pracovníkov a firemnou efektívnosťou, alebo budú zlepšenia výhodné pre obe strany, a to tak pre pracovníkov ako aj pre zamestnávateľov. Jednotlivé opatrenia, resp. politiky sú a budú nutné na, mikroúrovni, mezo (sektorovej) úrovni a makroúrovni.

Po roku 2000 dochádza k intenzívnej kvalitatívnej zmene v metodológii nielen zisťovania dát potrebných pre konštrukciu indikátorov, ale aj k metodológii vyhodnocovania dimenzií kvality pracovného prostredia, resp. kvality pracovných miest (zamestnanosti).

Predovšetkým došlo k zmene prístupu Eurofound-u, ktorá je garantom mikroekonomického Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS). Postupne dochádzalo aj k preskupovaniu jednotlivých indikátorov medzi dimenziami pracovného prostredia a ku špecifikácii dimenzií. Ak v piatej vlne zisťovania (v roku 2010) dát EWCS experti pripravili aj syntetický index kvality pracovného prostredia (intrinsic index), v nasledujúcej šiestej vlne zisťovania (v roku 2015) od tohto syntetického indexu upustili, a to z dôvodu nízkej korelácie medzi hlavnými dimenziami pracovného prostredia (reprezentovanými príslušnými indikátormi). Hlavným zistením bolo, že dimenzie (a indikátory) pracovného prostredia nemajú hierarchické usporiadanie a je potrebné ich vyhodnocovať nezávisle „vedľa seba“.

To je aj podstatný rozdiel oproti pôvodnej predstave zadávateľa AV 23, pokúsiť sa o návrh metodiky, ktorá by v konečnom dôsledku usporiadala hodnotené krajiny do rebríčka analogicky ako je tomu v Správe globálnej konkurencieschopnosti Svetového ekonomického fóra (Global Competitiveness World Economic Forum), ktorá spracováva pomerne veľmi vysoký počet indikátorov.

Z tohto poznatku tiež vyplýva záver, že ak je potrebné hodnotiť postavenie krajín v kvalite pracovného prostredia, treba sa sústrediť na hlavné dimenzie a hlavné indikátory. Nie je možné pri tomto logickom dezagregovanom prístupe brať do úvahy všetky navrhované

indikátory všetkých medzinárodných inštitúcií. Základom musí byť metodologický prístup OECD (2017), ktorý našiel uplatnenie v 7. vlně EWCTS, ktorá bola sčasti redukovaná z dôvodu Covidu-19.

Dáta z EWCTS je potrebné ešte doplniť o ďalšie makroekonomické indikátory (hlavne za oblasť príjmov a istoty zamestnanosti). Doteraz publikované výsledky z poslednej vlny zisťovania Eurofound-u potvrdzujú význam kvalitatívnej štruktúry pracovných miest podľa napätosti (námahy) na pracovných miestach, resp. dostatočnej miery zdrojového zabezpečenia výkonu prác na pracovných miestach, aby tieto nemali negatívny účinok na zdravie pracovníkov.

Samozrejme, aj keď má zachytená kvalitatívna štruktúra pracovných podmienok na pracovných miestach vysoko syntetický charakter, nie je možné abstrahovať od detailného hodnotenia jednotlivých dimenzií pracovného prostredia samostatne. Posledné výsledky z EWCTS v roku 2021 potvrdili veľmi negatívne postavenie Slovenskej republiky (najhoršie spomedzi krajín EÚ) v kvalite pracovného prostredia, čo bude v budúcnosti vyžadovať nemalé úsilie skvalitnenia príslušných politík, ale aj rozhodujúcu úlohu a vyššiu kooperáciu sociálnych partnerov na všetkých úrovniach (mikro, mezo a makro) pre zlepšenie postavenia Slovenskej republiky v medzinárodnom porovnaní, ale predovšetkým pre eliminovanie negatívnych rizík pracovného prostredia pre zdravie pracovníkov.

Táto analýza je organizovaná nasledujúcim spôsobom: v druhej kapitole sa venuje metodickému prístupu k tvorbe indikátorov pracovného prostredia z pohľadu OECD a ďalších medzinárodných organizácií a porovnaniu hlavných indexov. Tretia kapitola je o meraní kvality zárobkov a dostupných databázach, vrátane komplementárnych údajov a demonštrácie porovnania štátov podľa jednotlivých ukazovateľov. Štvrtá kapitola je o kvalite istoty pracovných miest. Táto kapitola prezentuje teoretické východiská a analytické podklady pre vypracovanie metodológie merania kvality pracovných miest a návrh systému relevantných ukazovateľov pre Slovensko. Piata kapitola sa venuje indikátorom kvality pracovného prostredia ako je bezpečnosť a etika, zosúladenie pracovného a súkromného života, istota zamestnania a sociálna ochrana, sociálny dialóg, podpora zručností a tréning a vzťahy na pracovisku. Šiesta kapitola sa venuje kvalite pracovísk z pohľadu platformovej práce



a možnostiam odborového organizovania. Siedma kapitola analyzuje alternatívne ukazovatele kvality pracovného prostredia a životnej úrovne a prezentuje zoznam databáz a indikátorov. Ôsma kapitola obsahuje závery a odporúčania a po deviatej kapitole – zozname použitej literatúry – nasleduje Príloha s návrhom dotazníka zisťovania kvality pracovného prostredia.

1. GENÉZA PRÍSTUPOV KU SKÚMANIU A ZVYŠOVANIU KVALITY ZAMESTNANOSTI¹

Hlavným inšpiračným zdrojom pre zadanie analytického výstupu AV 23 „Nastavenie metodiky skúmania kvality zamestnaneckého prostredia na Slovensku“ bola Správa o globálnej konkurencieschopnosti Svetového ekonomického fóra (WEF). Podľa tohto vzoru by sa každoročne mala na základe spracovanej metodiky vydávať správa venovaná hodnoteniu zamestnaneckého prostredia na Slovensku (a ďalších krajín, aby sa dosiahlo porovnanie – benchmarking – s ostatnými krajinami), ale aj tvorba odporúčaní na jeho zlepšovanie.

Definovať zamestnanecké prostredie možno podľa viacerých prístupov medzinárodných organizácií, ktoré zisťujú jeho špecifické aspekty. Za základný rámec treba považovať rámec OECD, vychádzajúci z komplexného posudzovania kvality práce. Pri prípustnom metodologickom zjednodušení možno prístup Kvality práce považovať za synonymum kvality zamestnaneckého prostredia. Kvalita zamestnaneckého prostredia (resp. zamestnania) je jednotou troch oblastí, a to:

- kvality zárobkov,
- bezpečnosti trhu práce (resp. bezpečnosti zamestnania z pohľadu jednotlivých zamestnancov),
- kvality pracovného prostredia.

V prvom rade je potrebné preskúmať dáta, resp. indikátory zo Správy o globálnej konkurencieschopnosti, ktoré súvisia s určitými aspektmi kvality pracovného prostredia (resp. paralelne aj širšieho zamestnaneckého prostredia) a mohli by vchádzať do zoznamu indikátorov v rámci pripravovanej metodiky hodnotenia zamestnaneckého prostredia.

¹ Keďže sa v odbornej literatúre často viacerými (anglickými) termínmi vyjadrujú totožné, alebo len veľmi málo odlišné charakteristiky práce, rozhodli sme sa tieto sémanticky podobné kategórie zachytiť aj v názve kapitoly. Detailné rozdiely medzi jednotlivými kategóriami (termínmi) pochopí čitateľ pri ich špecifickom použití, keď ide o popis jednotlivých aspektov práce.

Pohľad na štruktúru dát a indikátorov podľa Správy o globálnej konkurencieschopnosti je inšpiratívny aj pre celkové zostavenie metodiky skúmania kvality zamestnaneckého prostredia (za porovnávané krajiny).

Správa o globálnej konkurencieschopnosti obsahuje štyri kategórie (resp. bloky, aspekty) hodnotenia konkurencieschopnosti krajiny, a to ekonomická výkonnosť, efektívnosť vlády, efektívnosť podnikania a infraštruktúra (ktoré sú ďalej rozdelené do jednotlivých subkategórií). Celkový počet indikátorov, ktoré vchádzajú do finálneho hodnotenia konkurencieschopnosti je 334, pričom v jednotlivých kategóriách (blokoch) je ich počet pomerne rovnomerne rozdelený s výnimkou kategórie infraštruktúra, a to (v uvedenom poradí kategórií): 82, 72, 74 a 106.

Je potrebné zdôrazniť, že hodnotiace indikátory sú trojakého druhu:

- Prvú skupinu tvoria štatistické ukazovatele, napr. reálny rast hrubého domáceho produktu, teda ročná percentuálna zmena v národnej mene v stálych cenách, a z oblasti zamestnanosti (ako súčasti bloku „ekonomická výkonnosť“) napr. miera zamestnanosti (percento z populácie) a miera nezamestnanosti (ako percento z pracovnej sily).
- Druhú skupinu tvoria indikátory získané zo špeciálneho zisťovania WEF, pre ktoré získavajú dáta osobitné národné organizácie; príkladom uvedeného druhu indikátorov, ktoré súvisia s pracovným prostredím je indikátor pracovných predpisov, čiže praktík najímania/prepúšťania, minimálnej mzdy atď., ktoré nebránia v podnikateľských aktivitách (predpokladá sa napr. nie príliš dlhá výpovedná lehota zamestnanca zo strany zamestnávateľa, ale aj napr. nie vysoká úroveň minimálnej mzdy, ktorá by enormne zaťažovala náklady podnikateľov. Ďalším príkladom je indikátor legislatíva v oblasti nezamestnanosti, ktorá predstavuje podnet pre hľadanie práce na strane zamestnanca (legislatíva nezamestnanosti môže byť prekážkou pre hľadanie práce u človeka, ktorý stratil prácu, je v evidencii nezamestnaných a môže relatívne dlhú dobu poberať vysokú podporu v nezamestnanosti v porovnaní s predchádzajúcou mzdou, ktorá popri iných faktoroch slúži ako základ pre výpočet podpory v nezamestnanosti).

- Treťou skupinou indikátorov sú podporné dáta; príkladom tejto skupiny dát je z oblasti trhu práce indikátor priemyselnej spory, čiže počet stratených pracovných dní z dôvodu štrajkov a výluk na tisíc obyvateľov za rok.

Celkový počet indikátorov, ktoré je možné prebrať zo Správy o globálnej konkurencieschopnosti a začleniť ich do metodiky hodnotenia zamestnaneckého prostredia je 16, pričom tieto indikátory sa týkajú všetkých troch kategórií, t. j. kvality zárobkov, bezpečnosti trhu práce (zo strany jednotlivých zamestnancov) aj kvality pracovného prostredia. Potenciálny počet indikátorov prevzatých z databázy WEF môže byť aj väčší v závislosti od toho, či sa pri metodike skúmania kvality zamestnaneckého prostredia zvolí užší alebo širší prístup. Nasledujúci potenciálny zoznam indikátorov vychádza z užšieho prístupu k spracováanej metodike:

- pracovné predpisy,
- legislatíva v oblasti nezamestnanosti,
- pracovný čas,
- motivácia pracovníkov,
- priemyselné spory,
- učňovské vzdelanie,
- školenie zamestnancov,
- pracovná sila,
- pracovná sila (% populácie),
- rast veľkosti pracovnej sily,
- pracovná sila – dlhodobý rast,
- práca na čiastočný úväzok,
- ženská pracovná sila,
- kvalifikovaná pracovná sila,
- sociálna zodpovednosť,
- index ľudského rozvoja.

Bude vecou ďalšieho kvalitatívneho posúdenia, ktoré z týchto indikátorov sa zaradia do zoznamu indikátorov metodiky hodnotenia zamestnaneckého prostredia. Treba zdôrazniť, že značná časť uvedeného zoznamu je reprezentovaná „makroekonomickými indikátormi“, ktoré sa nachádzajú aj v iných zisťovaniach o zamestnanom, resp. pracovnom prostredí; z nich veľkú časť reprezentujú dáta z Eurostatu. Uvedený zoznam je významný práve z metodického hľadiska, t. j. ktoré indikátory by v definitívnom zozname metodiky zamestnaneckého prostredia predovšetkým nemali chýbať.

1.1. SYNTETICKÝ PRÍSTUP OECD

Zvýšená pozornosť metodickým otázkam sledovania kvality pracovného prostredia sa začala venovať až potom, keď na problém kvality zamestnanosti upozornila Európska rada prijatím lisabonskej stratégie v roku 2000. Na problém kvality pracovného prostredia reagovalo potom aj množstvo teoretických štúdií, ktoré poskytli bázu pre praktickú tvorbu príslušných štatistických indikátorov. Dovtedy, samozrejme, sa používal celý rad štatistických indikátorov (spracovávaných na základe viacerých teoretických prístupov), ktoré charakterizovali pracovné prostredie, napr. bol pomerne dobre štatisticky podchytený a monitorovaný problém zdraviu škodlivých pracovných miest (zdraviu škodlivej práce), problém nočnej práce, resp. všeobecne pracovného času a pod. Postupne sa sformulovali a systemizovali metodické princípy tvorby štatistických indikátorov pracovného prostredia, ktoré zachytávali jeho jednotlivé stránky a charakteristiky.

Na začiatku treba zdôrazniť, že jestvuje viacero prístupov ku štruktúre samotného pracovného prostredia, čo má svoj logický odraz aj v štruktúre štatistických indikátorov. Avšak všetky teoretické prístupy sa zhodujú v tom, že nejestvuje nejaká dimenzia či podsúbor charakteristík pracovného prostredia reprezentovaný štatistickými indikátormi, ktorý by bol nadradený niektorej inej dimenzii. Ide teda o rovnocenné charakteristiky a štatistické indikátory, ktoré stoja vedľa seba a ktoré len vcelku zachytávajú zložitú paletu pracovného prostredia komplexne.

Je nutné tiež upozorniť na terminologické problémy. Do určitej miery sa termíny kvalita zamestnanosti a kvalita pracovného prostredia prekrývajú. Osobitosti vzťahov medzi

základnými termínmi najlepšie vyniknú pri prezentácii jednotlivých prístupov k definovaniu dimenzií, sub-dimenzií a štatistických indikátorov predmetu skúmania v jednotlivých koncepciách medzinárodných inštitúcií. Jednoznačne však termín kvalita zamestnanosti je termín širší ako termín kvalita pracovného prostredia. Rámec OECD kvality zamestnanosti spracovaný na základe princípov obsiahnutých v štúdii Cazes a kol. (2015) vyčleňuje tri hlavné dimenzie kvality zamestnanosti, a to zárobky, istotu trhu práce a kvalitu pracovného prostredia. Každá z uvedených dimenzií obsahuje viaceré štatistické indikátory, ktoré zachytávajú jednotlivé charakteristiky zamestnanosti v príslušnej dimenzii.

V hlavných koncepciách medzinárodných inštitúcií pri koncipovaní štruktúry dimenzií kvality zamestnanosti ich autori rozdielne pristupovali aj k štruktúre kvality pracovného prostredia. V štúdii OECD (2017) pri popise dimenzií kvality zamestnanosti medzinárodných inštitúcií sú vyznačené jednotlivé dimenzie kvality pracovného prostredia. Každá koncepcia obsahuje iný počet dimenzií. Najčastejšie sa dimenzie kvality pracovného prostredia spájajú s pracovnými podmienkami a bezpečnosťou práce, rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom a sklbením pracovného a rodinného života, pracovnou intenzitou, mierou autonómie pri výkone práce a pod.

Z hľadiska naplnenia cieľov analytického výstupu AV 23 je podstatné, na ktorej úrovni sú sledované charakteristiky pracovných podmienok a paralelne s tým vytvárané štatistické indikátory. Podľa tej istej štúdie OECD je kvalita pracovného prostredia multidimenzionálny koncept, ktorý môže byť definovaný len na individuálnej úrovni. *„Pracovné miesta a zamestnanecké úlohy majú rôzne vlastnosti, ktoré utvárajú celkovú kvalitu pracovného prostredia pre každého pracovníka: je to kombinácia týchto negatívnych a pozitívnych vlastností, ktoré determinujú, do akej miery ide o dobrú zamestnanosť (dobré pracovné miesto)“* OECD (2017: 93).

Individuálna úroveň utvárania štatistických indikátorov na konkrétnych pracovných miestach z pohľadu konkrétnych pracovníkov je zabezpečená v prieskumoch založených na dotazníkoch (napr. EWCS, Kvalita pracovného prostredia v Európskom prieskume kvality života, Moduly ad hoc Výberového zisťovania pracovných síl Európskej únie alebo Kvalita pracovného prostredia

v Európskom sociálnom prieskume) poskytujúcich mikrodáta. Výhodou individuálnych dát je skutočnosť, že zachytávajú nerovnosti v rozdelení kvality zamestnanosti a pracovného prostredia v rámci danej krajiny. Ako ďalej zdôrazňujú experti OECD, rozdiely v kvalite zamestnanosti v rámci každej krajiny sú väčšie ako pri porovnávaní (de facto priemerov) medzi krajinami.

Popri tejto individuálnej úrovni dát jestvujú aj agregátne dáta o vlastnostiach zamestnanosti, resp. o kvalite pracovných podmienok na pracovných miestach. Výhodou agregátnych dát je skutočnosť, že ich možno kombinovať z viacerých zdrojov. *Úroveň agregátnych dát môže byť dostatočná, ak cieľom zberu dát je vyhodnotenie rozdielov medzi krajinami v kvalite pracovného prostredia.*

Ak má byť teda cieľom zberu dát za viaceré krajiny porovnanie týchto krajín z hľadiska kvality pracovného prostredia (v súlade s cieľom analytického výstupu AV 23) s možnosťou kompilácie individuálnych a agregátnych dát, potom hlavný metodický problém spočíva vo výbere, resp. v určení dimenzií, ktoré majú byť predmetom medzinárodného porovnania.

Prístup OECD, ktorý bol využitý aj v EWCS, sa koncentruje do šiestich dimenzií s rozdelením na vlastnosti (charakteristiky) zamestnania (na pracovných miestach) podľa požiadaviek a zdrojov (Tabuľka 1). Na viacerých miestach OECD pripomína, že hlavných charakteristík zamestnania (na konkrétnych pracovných miestach) je celkovo 17 (OECD, 2017: 19-20).

Tabuľka 1 – Dimenzie a charakteristiky kvality pracovného prostredia

Dimenzia	Charakteristiky zamestnania	
	Požiadavky zamestnania	Poskytnuté zdroje
A. Fyzické a sociálne prostredie	A.1. Fyzické rizikové faktory A.2. Fyzické požiadavky A.3. Zastráňovanie a diskriminácia na pracovnom mieste	A.4. Sociálne podpora v práci
B. Pracovné úlohy	B.1. Pracovná intenzita B.2. Emocionálne požiadavky	B.3. Voľnosť konania a autonómia
C. Organizačné charakteristiky		C.1. Participácia na organizácii práce C.2. Dobré manažérske praktiky C.3. Jasné pracovné úlohy a spätná väzba na výkony

D. Usporiadanie pracovného času	D.1. Antisociálny rozvrh práce	D.2. Flexibilita pracovných hodín
E. Perspektívy zamestnania	E.1. Vnímanie neistoty zamestnania	E.2. Možnosti tréningu a učenia E.3. Príležitosť kariérneho postupu
F. Podstatné (vnútorné) aspekty		F.1. Príležitosti k sebarealizácii F.2. Podstatné odmeny

Pozn.: Pri podstatných (vnútorných) odmenách sa nejedná o peňažné odmeny. Podstatné (vnútorné) odmeny vyjadrujú mieru, v akej pracovníci nachádzajú hodnotu a účel v tom, čo robia, považujú svoju prácu za užitočnú pre svojich klientov alebo pre spoločnosť ako celok a považujú prácu za zaujímavú bez ohľadu na to, koľko zarábajú.

Zdroj: OECD (2017, s. 97)

Treba zdôrazniť, že experti OECD ktorí zostavili uvedenú štruktúru dimenzií a charakteristík zamestnaní v členení na požiadavky zamestnania a poskytnuté zdroje, vybrali tento prístup na základe empirických výskumov, ktoré hodnotili charakteristiky zamestnania podľa toho, či majú pozitívny alebo negatívny vplyv na blahobyt pracovníkov. Ako literárne zdroje autori štúdie OECD spomenuli viacerých autorov, napr. Bakker, Demerouti (2008), Green a kol. (2013), Muñoz de Bustillo a kol. (2011), Gallie (2009) a Kalleberg (2011).

Pri štruktúre charakteristík zamestnania autori štúdie OECD zvolili jeden z troch teoretických modelov. Zvolený prístup (model) určuje na jednej strane vplyv pracovného prostredia na blahobyt, zdravie a motiváciu pracovných síl, a na strane druhej umožňuje zhodnotiť, či špecifické zlepšenia pracovného prostredia obsiahnu výmenu medzi blahobytom pracovníkov a firemnou efektívnosťou, alebo zlepšenia budú výhodné pre obe strany (pracovníkov a ich zamestnávateľov). Model pracovných požiadaviek a zdrojov model popisuje kvalitu pracovného prostredia ako neekonomické aspekty zamestnania.

Na jednej strane sú definované pracovné požiadavky – požiadavky zamestnania – ako vlastnosti zamestnania, ktoré vyžadujú námahu a zvyšujú riziko zhoršenia zdravia zamestnanca a jeho blahobytu. Na strane druhej sa zdroje zamestnania definujú ako vlastnosti, ktoré podporujú zamestnanca na pracovnom mieste troma spôsobmi, a to tým, že redukujú vplyv požiadaviek zamestnania a ich psychologické a fyziologické náklady, pomáhajú zamestnancovi dosahovať pracovné ciele a podporujú osobný rast zamestnanca (Eurofound, 2022: 28).

Uvedené zvolené prístupy tým aj determinujú (po použití analyzovaných dát štruktúrovaných uvedeným spôsobom) možnosti zmeny politík, ktoré povedú k zlepšeniu pracovného prostredia tak na makro-, mezo- (sektorovej) i mikro- úrovni. Niektoré charakteristiky kvality zamestnania sú spojené s reguláciami na makroúrovni, napríklad otázky minimálnej mzdy, minimálnych pracovných podmienok či otázok bezpečnosti práce. Ďalšie charakteristiky sú určované na sektorovej úrovni, napríklad špecifický pracovný čas alebo mzdové dojednania konkretizované v sektorových kolektívnych zmluvách. A nakoniec sú určité prvky, napr. samostatnosť pracovníka v rozhodovaní či jeho motivácia, ktoré závisia od rozhodnutí na mikroúrovni.

Z uvedeného vyplýva, že hodnotenie kvality zamestnanosti vyžaduje komplexný prístup. Kvalita zamestnanosti môže byť teda hodnotená na úrovni celej spoločnosti, na firemnej úrovni a na individuálnej úrovni. Na celospoločenskej úrovni možno súdiť o vysokej kvalite zamestnanosti, ak je zamestnanosť adekvátne kvalifikáciám pracovných zdrojov, čo spôsobuje vysoké miery rastu produktivity a zvyšovanie sociálnej kohézie.

Z pohľadu firiem vysoká kvalita zamestnanosti znamená, že firma má kvalifikované a efektívne pracovné zdroje. Na úrovni jednotlivých zamestnancov znamená, že sú uspokojené podmienky bezpečnosti a zdravia pri práci, otázky istoty zamestnania (napr. nízke riziko straty zamestnania) a priaznivé je aj odmeňovanie. Prirodzene jestvujú presahy medzi spoločenským, firemným a individuálnym hodnotením, čo na konkrétnej úrovni predstavuje vysokú kvalitu zamestnanosti, resp. zamestnania (UNECE, 2015: 13).

1.2. PRÍSTUPY ĎALŠÍCH MEDZINÁRODNÝCH ORGANIZÁCIÍ

1.2.1. Koncepcia slušnej práce ILO a jej monitorovanie

ILO vydala v roku 2012 štúdiu venovanú indikátorom slušnej práce. Jej druhá, novelizovaná verzia, vyšla v decembri roku 2013 (ILO, 2013). Je známe, že ILO pôsobí na všetkých kontinentoch, a tým sa snaží vo všetkých javoch nájsť podstatné črty bez ohľadu na stupeň ekonomického rozvoja kontinentov a ich jednotlivých krajín.

V oblasti práce sa hlavným cieľom ILO stala koncepcia tzv. slušnej práce. ILO túto koncepciu predstavila už v roku 1999 vo forme Agendy slušnej práce ILO. Slušná práca je podľa expertov ILO centrálnou kategóriou pre trvalé znižovanie chudoby a prostriedkom pre dosiahnutie spravodlivého, inkluzívneho a udržateľného rozvoja. Sledovanie indikátorov podľa konceptu slušnej práce má, pochopiteľne, svoju históriu, a tá nezačala uvedenou štúdiou v roku 2012, ale už v roku 2008, keď bol súbor Indikátorov slušnej práce predstavený skupinou expertov na 18. medzinárodnej konferencii štatistikov v oblasti práce. Príslušné štatistické indikátory slúžia na monitorovanie pokroku tejto významnej agendy ILO.

Rámec pre meranie slušnej práce obsahuje 4 základné strategické piliere, a to:

- a) medzinárodné pracovné štandardy, základné princípy a práva v oblasti práce,
- b) tvorbu zamestnanosti, resp. pracovných miest,
- c) sociálnu ochranu a
- d) sociálny dialóg a tripartitu.

Uvedené štyri strategické piliere reprezentujú vrchol pyramídy, t. j. prvú úroveň hierarchického usporiadania štruktúry slušnej práce. Za prvou úrovňou nasleduje druhá úroveň, a to 10 podstatných prvkov, ktoré experti pomenovali štrukturálnymi dimenziami pre meranie slušnej práce. Poslednou, treťou úrovňou hierarchického usporiadania sú detailné indikátory.

V nasledujúcom prehľade je uvedených 10 dimenzií (v zátvorkách je uvedený počet jednotlivých indikátorov v každej dimenzii) slušnej práce: pracovné príležitosti (12), primerané mzdy a produktívna práca (10), slušný pracovný čas (4), kombinovanie pracovného, rodinného a osobného života (2), práca hodná zákazu (5), stabilita a istota práce (4), rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie v práci (4), bezpečné pracovné prostredie (4), sociálne zabezpečenie (4) a sociálny dialóg a reprezentovanie zamestnancov (4). Spolu obsahuje agenda slušnej práce 60 indikátorov.

Experti OECD označili priamu súvislosť medzi dimenziami a kvalitou pracovného prostredia len v troch prípadoch, a to slušný pracovný čas, kombinovanie pracovného, rodinného a osobného

života a dimenziu bezpečné pracovné prostredie, čo spolu predstavuje len 10 indikátorov. Ako sa uvádza ďalej v štúdii OECD (2017), nedostatkom indikátorov ILO je skutočnosť, že niektoré oblasti pracovného prostredia nie sú pokryté, napr. miera samostatného rozhodovania v práci, psychologické riziká, ale aj pracovná intenzita. Je potrebné však brať do úvahy skutočnosť, že koncept slušnej práce je širší ako kvalita pracovného prostredia.

Viacere dimenzie, ktoré idú za rámec kvality pracovného prostredia, však z veľkej časti korešpondujú s koncepciou kvality pracovných miest OECD, a tieto dimenzie spadajú aj do zadaného prístupu v AV 23, a teda do metodického prístupu definovaného ako „zamestnanecké prostredie“. Na tomto mieste treba spomenúť napr. dimenziu „primerané mzdy a produktívna práca“ (osobitne v časti „primerané mzdy“) a dimenziu „stabilita a istota práce“. Rozdiely oproti iným metodickým koncepciám sa týkajú predovšetkým jednotlivých detailných indikátorov, ktoré sú zaradené v príslušných dimenziách.

Pre naplnenie našich cieľov v analytickom výstupe AV 23 je podstatný metodický poznatok, že uvedených desať štrukturálnych dimenzií slušnej práce je naplnených dvoma druhmi indikátorov, a to kvantitatívnymi štatistickými indikátormi, ktoré sa opierajú o národné štatistiky a indikátormi právneho rámca, ktoré vychádzajú z právnych textov. Ako zdôrazňujú autori usmernení o indikátoroch slušnej práce, obidva súbory indikátorov sú potrebné pre monitorovanie pokroku smerom k realizácii slušnej práce.

1.2.2. Meranie kvality zamestnanosti podľa UNECE

Z metodologického hľadiska je meranie kvality zamestnanosti UNECE pomerne blízke zadaniu analytického výstupu AV 23.

Po roku 2000 začala jedna z dvoch skupín expertov UNECE spracovávať súbor štatistických indikátorov o kvalite zamestnanosti. Základom koncepcie súboru štatistických indikátorov sa stala úroveň jednotlivých zamestnancov na rozdiel od celkových charakteristík firiem alebo spoločnosti ako celku pre definovanie kvality zamestnanosti. V tejto koncepcii štatistických indikátorov sa prístup expertov UNECE blíži ku koncepcii štatistických indikátorov EWCS, ktorý na rozdiel od koncepcie UNECE je aj naplnený konkrétnymi dátami o stave pracovného

prostredia v jednotlivých európskych krajinách. V roku 2015 vyšli metodologické zásady a súbor štatistických indikátorov vo forme príručky (UNECE, 2015).

Snaha postihnúť komplexne problematiku kvality zamestnanosti sa prejavila aj v zložení expertného tímu, v ktorom boli reprezentanti ILO, Eurostatu, OECD, Eurofoundu, UNECE, organizácie Ženy v neformálnom zamestnaní: globalizácia a organizovanie (WIEGO), ale aj jednotliví reprezentanti 15 národných štatistických úradov. Príručka obsahuje syntetickú definíciu kvality zamestnanosti, ktorá sa *„vzťahuje na podmienky a etiku zamestnania, peňažné a nepeňažné výhody, úpravy pracovného času a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, istotu zamestnania a sociálnu ochranu, rozvoj zručností a odbornú prípravu, ako aj pracovnú motiváciu a vzťahy jednotlivca súvisiace so zamestnaním.“* (UNECE, 2015: 13).

Skupina expertov v koncepcii štatistických indikátorov rešpektuje skutočnosť, že kvalita zamestnanosti je multidimenzionálna, ktorý sa vzťahuje k ľudským potrebám. Jednotlivé dimenzie pojmu vzájomne súvisia, ale bez toho, aby bola niektorá z jej častí nadradenou druhej. Tu však nemožno zamieňať hierarchické usporiadanie dát v ich štruktúrovaní prostredníctvom „dimenzií“ a jednotlivých indikátorov. To znamená, že rovnosť platí tak na úrovni dimenzií, ako aj na úrovni indikátorov.

Na rozdiel od koncepcie ILO je v koncepcii UNECE len sedem dimenzií a medzi dimenzie a jednotlivé indikátory je u väčšiny dimenzií vložená ďalšia úroveň, a to „sub-dimenzie“. Sedem dimenzií dát predstavujú: bezpečnosť a etika zamestnanosti, príjmy a benefity, pracovný čas a rovnováha medzi pracovnými a mimopracovnými aktivitami, istota zamestnania a sociálna ochrana, sociálny dialóg, kvalifikačný rozvoj a tréning, relácie zamestnanosti a pracovnej motivácie. Celkove tento metodický prístup obsahuje 12 sub-dimenzií, ktoré sú reprezentované 67 indikátormi. Ak v porovnaní s koncepciou ILO je celkový počet indikátorov zhruba rovnaký (60, resp. 67), tak počet indikátorov v koncepcii UNECE je s výnimkou dimenzie „sociálny dialóg“ (4 indikátory) rovnomernejšie rozložený v jednotlivých dimenziách (od 6 do 15). Podobne ako v koncepcii ILO, aj v koncepcii UNECE označili experti OECD 4 dimenzie s priamou nadväznosťou na charakteristiku pracovného prostredia (bezpečnosť a etika

zamestnanosti, príjmy a benefity, kvalifikačný rozvoj a tréning, relácie zamestnanosti a motivácie). Podnetným v citovanej Príručke expertov UNECE je fakt, že príručka nie je len jednoduchým súborom dimenzií a indikátorov, ale obsahuje aj návody, ako jednotlivé položky (items) by mali byť interpretované, a aká je ich súvzťažnosť k ďalším indikátorom v koncepcii. Experti taktiež konštatujú, že nie je možné niektoré indikátory uprednostňovať v prípade obmedzených finančných zdrojov určených na ich reálne naplnenie konkrétnymi dátami.

1.2.3. Špecifikácia prístupu Eurofoundu s dôrazom na pracovné prostredie

EWCS, ktorý organizuje Eurofound so sídlom v Dubline, sa v európskych krajinách konal periodicky každých 5 rokov. Kvôli Covidu bol prieskum z roku 2020 posunutý na rok 2021 (Eurofound, 2022).

Podstatnou charakteristikou tohto zisťovania EWCS je skutočnosť, že ide o prieskum založený na dotazníku, ktorý vyplňajú konkrétni zamestnanci o charakteristikách (atribútoch) svojej vlastnej zamestnanosti na konkrétnych pracovných miestach. V roku 2015 prieskum obsahoval odpovede od 43 850 zamestnancov v 35 európskych krajinách a v roku 2021 odpovede od 72 tisíc zamestnancov v 36 krajinách. To znamená, že nejde o stanoviská expertov, ani o zahrnutie makroekonomických indikátorov do vyhodnocovania jednotlivých aspektov pracovných podmienok na pracovných miestach.

Pre každú vlnu zisťovania sa pripravuje inovovaný dotazník a pre 7. vlnu v roku 2021 bola pripravená nová verzia dotazníka. Okrem toho treba podčiarknuť skutočnosť, že v roku 2020 sa začalo s prieskumom, ale tento bol prerušený z dôvodu pandémie COVID-19. Potom experti pripravili z hľadiska počtu otázok zjednodušený dotazník. Dotazník sa medzi respondentov distribuoval telefonicky a anketári zapisovali odpovede. Výsledky tohto telefonického prieskumu sa aj označujú iným akronymom, kde „T“ znamená, že údaje za zozbierali telefonicky (European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS).

Podľa revidovanej správy o výsledkoch zisťovania v 6. vlne prieskumu v roku 2015 publikovanej v roku 2017 (Eurofound, 2017), zisťovanie obsahovalo dáta, aby bolo možné pripraviť (vypočítať) sedem indexov kvality zamestnania, čo svedčí o multidimenziálnom charaktere konceptu kvality zamestnania. Každú dimenziu kvality zamestnania vo výsledku reprezentoval jeden konkrétny index, ktorý bol výsledkom spracovania príslušného radu detailnejších indikátorov.

Pre metodológiu kvality zamestnania a v rámci nej pre metodológiu pracovného prostredia je podstatné, že na rozdiel od predchádzajúcej 5. vlny zisťovania v roku 2010 bolo v 6. vlne zisťovania v roku 2015 spracovaných sedem indexov za jednotlivé kategórie kvality zamestnania prezentovaných nezávisle. Sedem indexov bolo spracovaných za nasledovné kategórie: fyzické prostredie, pracovná intenzita, kvalita pracovného času, sociálne prostredie, zručnosti a voľnosť konania, perspektívy do budúcnosti a zárobky. V 6. vlne zisťovania jednotlivé indexy kvality zamestnania boli merané na škále od 0 po 100. Platilo pravidlo, čím vyššia bola hodnota indexu kvality zamestnanosti, tým bola lepšia kvalita zamestnania. Výnimkou bol len index kvality zamestnania za pracovnú intenzitu, pri ktorom vyššia hodnota indexu znamenala negatívne hodnotenie. Dimenzia zárobky bola meraná v eurách.

Uvedených sedem indexov (za jednotlivé kategórie kvality zamestnania) je vytváraných na základe hlavných indikátorov a hlavné indikátory sú konštruované na základe detailných indikátorov. Hlavné indikátory podporujúce sedem indexov sú štruktúrované nasledovne:

Fyzické prostredie (hlavné indikátory):

- charakteristika postoja, postavenia (ergonomické aspekty práce) = posture-related; ergonomic;
- prostredie (vibrácie, hluk, teplota) = ambient;
- biologické a chemické charakteristiky.

Fyzické prostredie je analyzované na základe 13 detailných indikátorov, ktoré sú spracované na základe jednotlivých otázok dotazníka pre respondentov.

Sociálne prostredie (hlavné indikátory):

- nepriateľské sociálne chovanie (adverse social behaviour),
- sociálna podpora,
- kvalita manažmentu,

Kategória „Sociálne prostredie“ obsahuje najväčší počet detailných indikátorov (15) zo všetkých parciálnych indexov za jednotlivé kategórie kvality pracovných miest.

Pracovná intenzita (hlavné indikátory):

- kvantitatívne nároky (quantitative demands),
- determinanty tempa práce a vzájomná závislosť,
- emocionálne nároky.

Pracovná intenzita je analyzovaná prostredníctvom 13 detailných indikátorov.

Zručnosti a voľnosť v rozhodovaní (hlavné indikátory):

- kognitívna dimenzia,
- voľnosť v rozhodovaní,
- organizačná účasť,
- školenia.

Zručnosti a voľnosť konania charakterizuje 14 detailných indikátorov (na základe otázok dotazníka).

Kvalita pracovného času (hlavné indikátory):

- pracovná doba,
- atypický pracovný čas,
- organizácia pracovného času,
- flexibilita.

Kvalitu pracovného času zachytáva 11 detailných indikátorov.

Perspektívy (hlavné indikátory):

- zamestnanecký status,
- perspektívy kariéry,
- istota zamestnania,
- znižovanie zamestnanosti.

Perspektívy zamestnania charakterizujú 4 detailné indikátory.

Zárobky:

Tento index príjmov bol zaradený medzi indexy kvality pracovných miest bez špecifikovaných hlavných indikátorov; zárobky charakterizuje len jeden indikátor (ide o ukazovateľ v eurách po zdanení).

Podľa uvádzaných údajov v predmetnej štúdii (Eurofound, 2017) boli zárobky zamestnancov (respondentov v prieskume), a to čisté mesačné zárobky zo zamestnania, prepočítané na paritu kúpnej sily mien. Pre medzinárodné porovnania pracovných zárobkov bude problematické z hľadiska vypovedacej schopnosti prebrať tieto údaje z uvedeného Európskeho zisťovania pracovných podmienok, a to z toho dôvodu, že relatívne vysoký počet zamestnancov (respondentov) v prieskume odmietlo poskytnúť údaje o svojich pracovných zárobkoch. Podiel odmietnutých odpovedí za jednotlivé krajiny kolísal v rozpätí cca od 2,5 percenta (Nórsko) do 46 percent (Maďarsko). Na Slovensku odmietlo poskytnúť údaje o pracovných príjmoch cca 17,5 percenta respondentov, čo bola súčasne aj priemerná hodnota krajín EÚ 28. Zároveň je vysoko pravdepodobné, že tí respondenti, ktorí vykázali údaje o zárobkoch, uviedli zárobky nižšie, ako boli v skutočnosti. Autori štúdie konštatovali, že úroveň pracovných zárobkov v zisťovaní Európskeho prieskumu pracovných podmienok je podcenená (tamže: 39).

Pre zostavenie metodiky kvality zamestnaneckého prostredia je významná načrtnutá metodická zmena v 6. vlne oproti 5. vlne EWCS. V celkovom hodnotení 5. vlny prieskumu sa ešte expertmi konštruoval syntetický index (intrinsic job quality index) s použitím rovnakých váh, ale nie zo všetkých parciálnych indexov, ale len zo štyroch, a to za fyzické prostredie, pracovnú intenzitu, sociálne prostredie a zručnosti a voľnosť konania. V štúdii OECD (2017: 46)

experti pri charakterizovaní dimenzií, ktoré majú vzťah ku kvalite pracovného prostredia neoznačili dimenziu Zárobky, ani dimenziu Perspektívy. Okrem štyroch dimenzií, ktoré vchádzali do výpočtu syntetického indexu označili za súčasť pracovného prostredia aj dimenziu Kvalita pracovného času.

Hlavným dôvodom, prečo experti Eurofoundu v 6. vlne EWCS upustili od vypracovania syntetického indexu bola skutočnosť, že korelácie medzi uvedenými parciálnymi štyrmi indexmi boli slabé (Eurofound, 2017: 41). Prípadná redukcia v počte indexov, ktoré by vchádzali do konštruovania syntetického indexu by bola možná len za cenu zahmlievania významných európskych a národných politík, čo by nebolo v súlade s konečným cieľom tak výberu jednotlivých detailných ako aj hlavných indikátorov.

Prístup zachovania parciálnych indexov má na jednej strane za cieľ poskytnúť hĺbkovú analýzu pracovných podmienok a detailnú charakteristiku vlastností zamestnania na pracovných miestach. Na strane druhej to napovedá o zložitosti vyjadriť diametrálne rozdielne jednotlivé aspekty hlavne pracovného prostredia jedným indexom, čo tiež potvrdzuje zachovávanie celého radu špecifik jednotlivých aspektov pracovného prostredia, ale aj isté zachovávanie niektorých negatívnych prvkov v parciálnych aspektoch pracovného prostredia. Samostatným metodickým problémom by bolo tiež vyjadrenie škál u jednotlivých indikátorov, resp. indexov pracovného prostredia a ich prípadná syntetizácia do jedného indexu.

Uvedený nový trend v Európskom prieskume pracovných podmienok oproti predchádzajúcim vlnám zisťovania dotazníkovou metódou je však v rozpore s možnosťou zoradiť krajiny na základe „kvality pracovného prostredia“ v jednom rebríčku podobne, ako v rebríčku krajín ich konkurencieschopnosti podľa metodiky Svetového ekonomického fóra. **Z uvedeného vyplýva, že pre metodiku skúmania kvality zamestnaneckého prostredia na Slovensku (podľa zadania v AV 23) za kategóriu „pracovné prostredie“ je optimálne analyzovať jeho hlavné dimenzie samostatne a nezávisle.**

Zisťovanie ESWC sa od svojho začiatku vyznačuje tým, že v každej vlne sa precizuje metodológia zisťovania, t. j. dimenzie, indikátory a otázky, na odpovediach ktorých sú hodnoty indikátorov postavené, a teda závislé. Jeden indikátor sa môže spracovať (vyhodnotiť) na

základe viacerých otázok v dotazníku, ktorý vyplňa každý respondent. Dôsledkom tohto skvalitňovania dotazníkov je však aj skutočnosť, že jednotlivé vlny zisťovania dát nie sú úplne porovnateľné, a tak interpretácia výsledkov zisťovania v čase je značne problematická. V 6. vlne každá dimenzia bola reprezentovaná príslušným indexom (používal sa „index kvality“ za príslušnú dimenziu), ktorý mal svoje vlastné indikátory. V 7. vlne zisťovania sa explicitne pri štruktúre indikátorov použili aj pomenovania dimenzií.

Hlavné zmeny v reštrukturalizácii dimenzií a indikátorov v 7. vlne oproti 6. vlne zisťovania boli tieto: v 7. vlne zisťovania sa oproti 6. vlne zisťovania do jednej dimenzie Fyzické prostredie a sociálne prostredie zlúčili dve pôvodne samostatné dimenzie Fyzické prostredie a Sociálne prostredie. Vznikla nová dimenzia Pracovné úlohy, kde sa zaradili príslušné indikátory pracovnej intenzity (ktorá bola v 6. vlne samostatnou dimenziou) a voľnosti konania a autonómie, pričom v 6. vlne zisťovania bola voľnosť konania spolu so zručnosťami v jednej dimenzii. Školenie bolo v 6. vlne zisťovania súčasťou dimenzie Zručnosti a voľnosť rozhodovania a v 7. vlne prešiel indikátor školenie do dimenzie Perspektívy zamestnania.

Posledná, 7. vlna zisťovania bola pozitívne ovplyvnená koncepciou expertov OECD spracovanou v roku 2017 a založenou na modeli požiadavky (Job demands) verzus zdroje (Job resources) v zamestnaní, t. j. na pracovnom mieste. Jednotlivé indikátory sa do dimenzií zaraďovali podľa toho, či charakterizujú určité negatívne aspekty zamestnania (pracovného miesta) z pohľadu blahobytu a zdravia zamestnanca (ako požiadavky), alebo pozitívne aspekty (ako zdroje).

Vzhľadom na pomerne veľké zmeny v 7. vlne zisťovania EWCS (2021) oproti 6. vlne (2015) v štruktúre dimenzií a predovšetkým v zatriedení jednotlivých indikátorov do dimenzií, uvádzame kompletnú Tabuľku 2 platnú pre 7. vlnu zisťovania, čo potvrdzuje, ako bola modifikovaná Tabuľka 2, ktorá je výsledkom spracovania expertov OECD. Pripomíname, že vzhľadom na zmenu metodológie v zisťovaní EWCS dimenzia „zárobky“ nebola v 7. vlne charakterizovaná.

Tabuľka 2 – Dimenzie kvality zamestnanosti a zodpovedajúce požiadavky a zdroje

Dimenzia	Charakteristiky zamestnania	
	Požiadavky zamestnania	Poskytnuté zdroje
Fyzické a sociálne prostredie	Fyzické rizikové faktory Fyzické požiadavky Zastrašovanie a diskriminácia na pracovnom mieste	Sociálne podpora v práci
Pracovné úlohy	Pracovná intenzita	Voľnosť konania a autonómia
Organizačné charakteristiky	Závislosť (len samozamestnaní)	Participácia na organizácii práce Hlas na pracovnom mieste
Usporiadanie pracovného času	Antisociálny rozvrh práce	Flexibilita pracovných hodín
Perspektívy zamestnania	Vnímanie neistoty zamestnania	Možnosti tréningu a učenia Príležitosť kariérneho postupu
Podstatné (intrinsic) aspekty		Podstatné odmeny Príležitosti k seberealizácii

Zdroj: Eurofound (2022: 29)

Nové usporiadanie dimenzií a indikátorov v 7. vlne zisťovania EWCTS umožnilo spracovať za každú krajinu súhrnný Index kvality zamestnanosti. Pritom za zmienku stojí, že aj v anglickej terminológii autori paralelne a voľne používajú spojenie Index kvality zamestnania (Job quality index), ktorým sa meria kvalita pracovného prostredia (quality of the working environment). Index kvality zamestnanosti zo 7. vlny zisťovania EWCTS je svojím spôsobom syntetický index, ktorý implicitne obsahuje charakteristiky všetkých dimenzií. Jeho spracovanie umožnil špecifický modul v dotazníku.

Základom Indexu kvality zamestnania je za každého zamestnanca zmeranie jeho vystavenia požiadavkám a zdrojom. V prípade, že zamestnanec je vystavený väčšiemu počtu požiadaviek ako počtu zdrojov, znamená to, že prežíva napätie v zamestnaní na pracovnom mieste. Práve u takýchto pracovníkov, na ich konkrétnych pracovných miestach, je potrebné zlepšovať kvalitu pracovného prostredia. Miera napätia sa vypočíta ako rozdiel v počte požiadaviek a v počte zdrojov. Pracovné miesto je označené ako „napäté“, resp. „náročné“, ak počet požiadaviek prevyšuje počet zdrojov a naopak, pracovné miesto sa označuje ako „zdrojové“, ak počet zdrojov prevyšuje počet požiadaviek. Práve na pracovných miestach označených ako

„napäté“ sú pracovníci vystavení riziku zhoršeného zdravia a zhoršeného blahobytu (prospechu), a to tak v krátkodobej ako aj dlhodobej perspektíve.

Index kvality zamestnanosti sa môže triediť podľa všetkých znakov, ktoré sa zisťovali za každého respondenta v EWCTS, a to podľa rodovej príslušnosti, druhu zamestnanosti (zamestnanec, samozamestnávateľ, samozamestnávateľ so zamestnancami), príslušnosti k ekonomickému sektoru (odvetviu), príslušnosti k povolaniu (napr. manažéri, technici, operátori, atď.), demografických charakteristík (starší pracovníci, pracovníci s chronickými chorobami, pracovníci s deťmi) a podľa krajín. OECD (2017: 53) upozornilo, že veľkosť vzorky respondentov za krajinu limituje možnosti dezagregácie dát podľa veku, zamestnania alebo odvetví. Pravdepodobne aj z tohto dôvodu limitovanej vzorky respondentov sa správa Eurofoundu (2022) zaoberá z väčšej časti pri triedení podľa jednotlivých znakov EÚ ako celku.

Metodika Indexu kvality zamestnanosti obsahuje 6 skupín podľa stupňa napätia. Kategorizácia začína zamestnaním s najvyššími požiadavkami relatívne k zdrojom, a to s extrémnym napätím, vysokým napätím, miernym napätím, s nízkymi zdrojmi, s miernymi zdrojmi a vysokými zdrojmi. Zaraďovanie zamestnaní do jednotlivých šiestich skupín závisí od toho, o koľko percent je proporcia medzi požiadavkami a zdrojmi naklonená buď k negatívnym alebo pozitívnym vlastnostiam zamestnania, a to ak jedna skupina prevyšuje druhú (negatívna pozitívnu alebo pozitívna negatívnu) nad 50 percent, v rozpätí od 25 do 50 percent alebo len pod 25 percent.

Samostatným problémom je vplyv pracovného prostredia a jednotlivých indexov kvality pracovného prostredia na kvalitu blahobytu a kvalitu pracovného života. Napr. v 6. a 7. vlne EWCS, resp. EWCTS sa vyhodnocoval vplyv kvality pracovného prostredia prostredníctvom samostatných otázok v dotazníku (ako stelesnenie mikroekonomického prístupu zisťovania dát) na nasledovné indikátory blahobytu:

- subjektívny blahobyt založený na indexe blahobytu Svetovej zdravotníckej organizácie,
- pracovná zainteresovanosť, ktorá je precizovaná pojmami ako elán, oddanosť a zaujatie,

- dôvera vzťahujúca sa k sociálnej klíme na pracovisku, a to dôvera manažmentu vo vzťahu k zamestnancom, dôvera zamestnancov vo vzťahu k manažmentu a dobrá kooperácia medzi kolegami,
- rovnováha pracovného a osobného života hodnotená odpoveďami či pracovné hodiny sú vhodné k rodinnému životu zamestnanca a jeho spoločenským záväzkom,
- miera vystačenia so zárobkom, ktorý meria finančnú schopnosť domácnosti zamestnanca,
- zdravotné a bezpečnostné riziká pri práci,
- únava, zachytávajúca tak emočné ako aj fyzické vyčerpanie.

Pochopiteľne, otázky zamerané na zistenie indikátorov blahobytu sa v jednotlivých vlnách zisťovania mierne líšili, čo vyplýva zo zmien v metodológii, ktorá sa prispôsobuje potrebám vzhľadom na zmeny vo výkone práce.

1.2.4. Indikátory kvality práce EMCO

EMCO spracoval svoju vlastnú koncepciu štruktúry dimenzií, sub-dimenzií a indikátorov kvality práce v roku 2010 (EMCO, 2010). Návrh Výboru obsahoval 4 dimenzie kvality práce s nasledujúcimi sub-dimenziami:

- 1) Socio-ekonomické istoty. Prvá dimenzia obsahovala dve sub-dimenzie: Adekvátne príjmy a Istotu zamestnania a pracovnej kariéry.
- 2) Vzdelávanie a tréning. Druhá dimenzia bola rozdelená taktiež na dve sub-dimenzie: Rozvoj zručností a Zamestnateľnosť.
- 3) Pracovné podmienky. Tretia dimenzia bola najobsiahlejšia čo do počtu sub-dimenzií i počtu indikátorov v nej obsiahnutých. Štyri sub-dimenzie boli nasledovné: Zdravotné podmienky a bezpečnosť v práci, Pracovná intenzita, Autonómnosť (pri výkone práce) a Reprezentácia kolektívnych záujmov.
- 4) Rovnováhu medzi pracovným a osobným životom vrátane rodovej rovnosti. Posledná, štvrtá dimenzia obsahovala dve sub-dimenzie: Rovnováhu medzi pracovným a osobným životom a Rodovú rovnováhu (rovnosť).

Je pozoruhodné, že v ďalšom vývoji posudzovania medzinárodných expertov na štruktúru dimenzií (vrátane indikátorov), dve sub-dimenzie prvej dimenzie Socio-ekonomické istoty podľa Výboru Európskej únie pre zamestnanosť sa v podstate pretransformovali na dve samostatné dimenzie v koncepcii OECD, a to Kvalita zárobkov a Bezpečnosť trhu práce (OECD, 2016). Ostatné tri dimenzie v koncepcii EMCO sa zlúčili v koncepcii OECD do jednej, najrozsiahlnejšej dimenzie Kvalita pracovného prostredia, avšak nie všetky sub-dimenzie z uvedených troch dimenzií EMCO prispievajú k charakteristike pracovného prostredia. Experti OECD nepovažovali sub-dimenzie Zamestnateľnosť, Reprezentácia kolektívnych záujmov a Rodovú rovnováhu z koncepcie EMCO za súčasť pracovného prostredia.

V hodnotení koncepcie EMCO z pohľadu expertov OECD sa upriamila pozornosť aj na rozdielny charakter indikátorov v jednotlivých dimenziách a sub-dimenziách podľa toho, či ide o indikátory výsledku, alebo o indikátory, ktoré charakterizujú procesy určujúce kvalitu práce. Napríklad kvalitu pracovného prostredia (riziká ohrozenia zdravia a bezpečnosti na pracovnom mieste a psychologické riziká) možno zisťovať len na individuálnej úrovni a prostredníctvom indikátorov výsledku. Avšak indikátory obsiahnuté v sub-dimenzii Reprezentácia kolektívnych záujmov sú zamerané na procesy, ktoré súhrnne podporujú úroveň kvality práce.

1.2.5. Návrh UNICE

Po prijatí Lisabonskej stratégie Európskej únie vypracovala UNICE (bývalá organizácia zamestnávateľov Business Europe) svoj návrh sledovania indikátorov kvality zamestnanosti (UNICE, 2001). Jej návrh sa zameriaval na podstatné aspekty kvality zamestnanosti s využitím vtedy existujúcich údajov z danej oblasti, to znamená bez toho, aby sa zisťovali nové indikátory kvality práce. Návrh obsahoval iba deväť podstatných indikátorov, a to: počet smrteľných a vážnych pracovných úrazov; miera chorôb z povolania; počet vymeškaných dní v práci zapríčinených chorobami; produktivita práce; štruktúra zamestnaných osôb podľa úrovne vzdelania; štruktúra populácie podľa gramotnosti v oblasti informačných a komunikačných technológií; priemerný čas, ktorý venuje osoba vstupujúca na trh práce alebo hľadajúca si nové pracovné miesto, miera nezamestnanosti a miera zamestnanosti v krajine, podiel osôb z celkového počtu zamestnaných, ktorí si vytvárajú vlastný podnik.

Podľa expertov OECD (2017) sa len dva indikátory týkali bezprostredne kvality pracovného prostredia, konkrétne počet smrteľných a vážnych pracovných úrazov a miera chorôb z povolania, ktorá charakterizuje mieru rizika zdravotného poškodenia pri práci.

1.2.6. Návrh Európskej odborovej centrálly pripravený ETUI

Na rozdiel od zamestnávateľského prístupu ku konštrukcii indikátorov bol návrh reprezentanta odborov ETUI podrobnejší a dvojstupňový. Odborári navrhovali kvantifikovať a porovnávať index kvality zamestnanosti za jednotlivé krajiny. Ten obsahoval šesť dimenzií, ktoré potom obsahovali po dva až štyri indikátory.

Dimenzie boli nasledovné: Neštandardné formy zamestnanosti; pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a osobným životom; pracovné podmienky a istota udržania si práce; rozvoj zručností a kariérneho postupu, reprezentácia kolektívnych záujmov (miera organizovanosti zamestnancov v odboroch).

Podľa expertov OECD (2017), až polovica súhrnného indexu zamestnanosti priamo reprezentuje pracovné prostredie. Nedostatkom je len nerozdelenie poskytovania zvyšovania zručností na časť poskytovanú zamestnávateľmi a časť poskytovanú všeobecnými vzdelávacími inštitúciami. Väčšina indikátorov mala byť zisťovaná na mikroúrovni a indikátory mali využívať existujúce zisťovania, predovšetkým Výberové zisťovania pracovných síl a EWCS. Každý zo sledovaných indikátorov mal byť členený podľa rodovej príslušnosti.

Pôvodne znel návrh na každoročné zisťovanie, ale vzhľadom na to, že dáta zo súvisiacich zisťovaní nie sú k dispozícii každý rok, jednotlivé indikátory ale aj súhrnný index kvality zamestnanosti ako nevážený index z jednotlivých dimenzií bol zostavený len za roky 2008 a 2012.

1.3. DÁTA PRE HODNOTENIE KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA

Viacero aktivít medzinárodných inštitúcií v oblasti kvality pracovného prostredia malo len metodologický charakter a ich cieľom bolo určiť dimenzie a indikátory, ktoré by najlepšie vyjadrovali charakteristiky zamestnania. Z nich však značná časť vyústila do praktického

získovania dát hlavne na mikroúrovni. OECD spracovalo databázu všetkých relevantných prieskumov (vrátane otázok) venovaných problémom kvality pracovného prostredia od začiatku 90-tych rokov minulého storočia, ktoré sú základom pre tvorbu indikátorov kvality pracovného prostredia. Databáza obsahuje 160 krajín za obdobie cca 30 rokov. (OECD, Inventory of Survey Questions)

Vzhľadom na rozsah dát, indikátorov a indexov kvality zamestnania vo všetkých súvisiacich európskych zisťovaniach je potrebné vybrať len základné, hlavné indikátory a indexy, ktoré sa sústredia na charakteristiku všetkých podstatných dimenzií a aspektov kvality zamestnania.

Ako bolo zdôraznené expertmi OECD v Smerniciach o meraní kvality pracovného prostredia (OECD, 2017), základom je mikroekonomický prístup pri meraní podstatných aspektov a dimenzií zamestnania, resp. pracovného prostredia. Preto základným zdrojom dát pre metodológiu komparácie krajín (ako výstupu v rámci AV 23) musí byť EWCS, ktorý sa spracúva v päťročných intervaloch. Ak Eurofound v krátkom čase spracuje a zverejní indexy hlavných dimenzií kvality pracovného prostredia, tieto budú dostatočné pre medzinárodné porovnanie s tým, že popri tom sa budú sledovať (porovnávať) aj relevantné indikátory, ktoré podmieňujú výsledné hodnoty indexov za hlavné dimenzie kvality pracovného prostredia.

Hlavné indexy sú spracované podľa najnovšej štúdie Eurofound-u (2023), ktorá obsahuje kapitolu venovanú hodnoteniu kvality pracovného prostredia. Malé rozdiely medzi dimenziami a ich naplnením indikátormi, ako aj rozdiely v štruktúre predpokladaných súhrnných indexov hlavných dimenzií kvality pracovného prostredia sú svedectvom neustáleho zdokonaľovania metodiky hodnotenia kvality pracovného prostredia. Do úvahy treba vziať aj možnosti, ktoré ponúka modifikovaný dotazník (kvôli COVID-u) v 7. vlne zisťovania EWCTS:

A. Skupina indexov (v aspektoch dimenzií) na strane „požiadaviek zamestnania“:

- Fyzické riziká,
- Fyzické požiadavky,
- Sociálne požiadavky,

- Pracovná intenzita,
- Závislosť (len pre samozamestnávateľov),
- Antisociálny režim pracovného času (nespoločenské hodiny),
- Neistota zamestnania.

B. Skupina indexov (v aspektoch dimenzií) na strane „poskytnutých zdrojov“:

- Sociálna podpora,
- Autonómnosť,
- Hlas zamestnanca na pracovnom mieste,
- Flexibilita pracovného času,
- Tréningy a školenia,
- Podstatné (vnútorné) odmeny,
- Sebarealizácia.

Uvedené indexy bude nutné doplniť o parciálne indikátory. Táto požiadavka sa javí podľa skúseností s predchádzajúcich vln zisťovania dát v rámci EWCS hlavne pri dimenzii Flexibilita pracovného času, ktorá pravdepodobne naďalej nebude pokrytá jedným indexom. Taktiež dimenzia Hlas zamestnanca na pracovnom mieste by mala byť doplnená indikátormi z databázy OECD, a to Podielom zamestnancov v odboroch a Podielom zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami.

Podľa databázy OECD za posledný evidovaný rok (2018) podiel zamestnancov v odboroch na Slovensku dosahoval 11,3 percenta, keď napr. v Dánsku tento podiel predstavoval 67,5 percenta. Posledný údaj v databáze OECD za rok 2015 za Slovensko bol 24,4 percenta, zatiaľ čo v Rakúsko tento indikátor dosahoval hodnotu 99 percent.

Ústredné miesto v metodike porovnávania krajín vzhľadom na kvalitu pracovného miesta musí mať určenie podielu pracovných miest (z celkového počtu), ktoré vykazujú zvýšené napätie (námaľu, ale nie iba vo fyzickom slova zmysle), a to v členení na extrémne napäté, veľmi napäté a mierne napäté. Podobne, ak na pracovných miestach prevládajú pozitívne aspekty, tak je potrebné porovnávať podiely príslušných pracovných miest v členení na

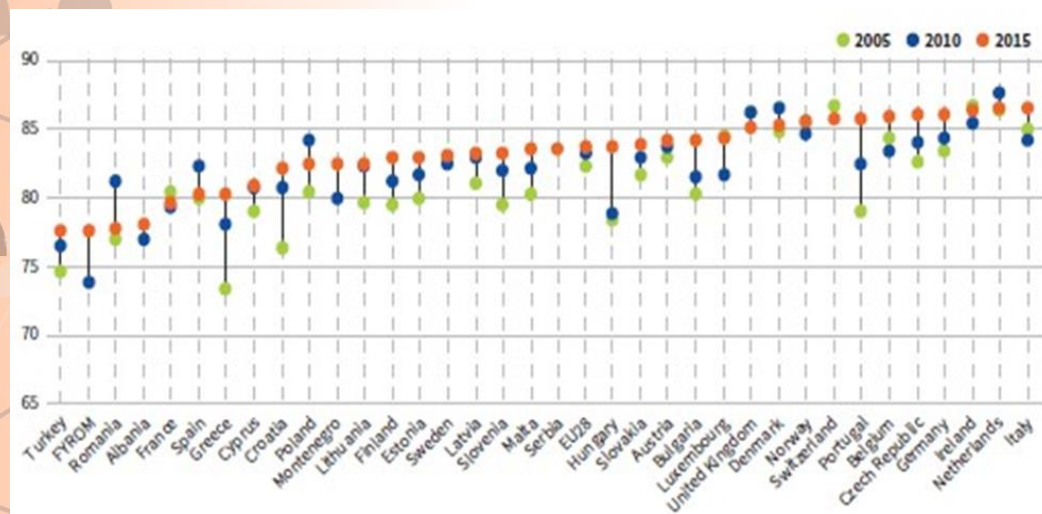
podieľ prísľušných pracovných miest, na ktorých je „málo poskytnutých zdrojov“, „stredne poskytnutých zdrojov“ a „dostatok poskytnutých zdrojov“ na eliminovanie negatívnych vplyvov práce na pracovníka na pracovných miestach. Týmto členením sa najkomplexnejšie charakterizuje kvalita pracovného prostredia.

1.4. POROVNANIE HODNÔT HLAVNÝCH INDEXOV KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA EUROFOUND-u PODĽA METODIKY OECD

Pravidlá OECD spracované v roku 2017, podľa ktorých Eurofound zisťuje mikrodáta o kvalite pracovného prostredia dotazníkovou metódou, podstatným spôsobom skvalitnili štruktúru dimenzií a indikátorov, ktoré sú potrebné pre hodnotenie vývoja kvality pracovného prostredia hlavne v 7. vlně zisťovania Eurofoundom. Dôsledkom však bol prerušenie jednotnej metodiky vykazovania a štruktúry dát a problémy s porovnateľnosťou hodnôt indexov v čase. Preto v nasledovnom texte prezentujeme vývoj hlavných indexov kvality pracovného prostredia samostatne do roku 2015 a hodnoty indexov, ktoré majú odlišný charakter, zo zisťovania v roku 2021 (EWCTS). COVID-19 narušil aj pravidelnú periodicitu zisťovania dát, ktorá do roku 2015 sa konala každých päť rokov. Zdôrazniť treba skutočnosť, že vzhľadom na náročnosť (a náklady) zisťovania dát o kvalite pracovného prostredia aj ďalšie mikroekonomické zisťovania, ktoré pokrývajú niektoré dimenzie kvality pracovného prostredia, sa nevykonávajú každoročne a obdobia medzi jednotlivými zisťovaniami spravidla nie sú rovnaké, hoci prevláda štvorročná periodicitu.

Základnou dimenziou, ktorá sa sleduje už dlhé obdobie a ktorej dáta a indikátory sa spracúvajú vo viacerých zisťovaniach, je fyzické prostredie výkonu zamestnania (na pracovnom mieste).

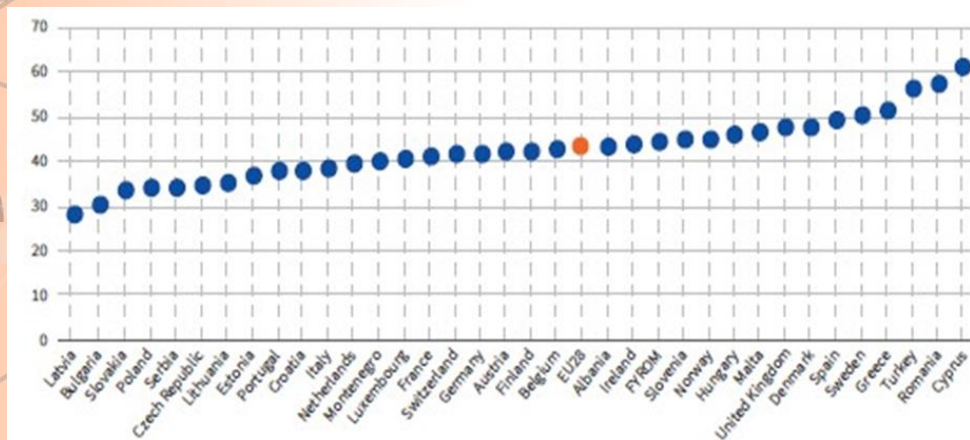
Graf 1 – Index fyzického prostredia (0 – 100), vybrané európske krajiny, 2005 – 2015



Zdroj: Eurofound (2017)

Podľa vývoja hodnôt Indexov fyzického prostredia za roky 2005, 2010 a 2015 (Graf 1) hodnoty indexov za Slovenskú republiku sa len nepatrne odlišovali od priemeru EÚ 28. Je povšimnutiahodné, že prakticky vo všetkých analyzovaných krajinách došlo k miernemu zlepšeniu kvality, čo je prejavom technologického pokroku. V Grécku, Chorvátsku, Maďarsku a Portugalsku došlo k výraznejšiemu zlepšeniu hodnoty indexu. Ďalším fenoménom vývoja hodnôt tohto indexu je relatívne malý rozptyl medzi jednotlivými krajinami a relatívne na vysokých úrovniach hodnoty indexov (v roku 2015 všetky krajiny vykazujú hodnoty vyššie ako 77 bodov), čo je veľmi podstatné z hľadiska podpory zdravia pracovníkov na pracovných miestach, ako významného politického cieľa na pozadí kvality pracovného prostredia.

Graf 2 – Index pracovnej intenzity (0 – 100), vybrané európske krajiny, priemerné hodnoty za roky 2005 - 2015

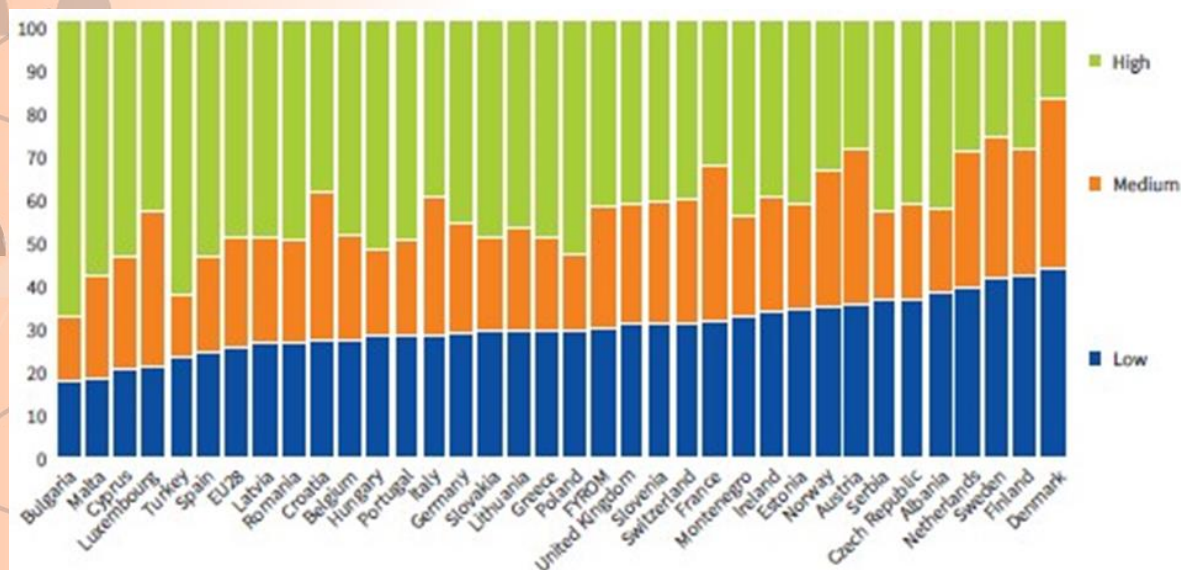


Zdroj: Eurofound (2017)

Rozptyl hodnôt Indexu pracovnej intenzity (Graf 2) medzi krajinami predstavuje až cca 32 bodov, a čo je podstatné, hodnoty Indexu pracovnej intenzity sú posadené do nižších pásiem ako v prípade Indexu fyzického prostredia. Avšak treba vziať do úvahy, že Index pracovnej intenzity má prevrátenú mierku hodnotenia kvality oproti všetkým ostatným (šiestim indexom v 6. vlnе zisťovania dát). Kvalitnejšia z hľadiska pracovnej intenzity je tá krajina, ktorá vykazuje nižšie bodové ohodnotenie ako ostatné krajiny. To znamená, že Slovensko malo spolu s Lotyšskom, Bulharskom a Poľskom relatívne najnižšiu pracovnú intenzitu zamestnanosti, čo je pozitívne.

Tretím analyzovaným indexom kvality pracovného prostredia by mal byť Index kvality pracovného času. Osobitosťou tohto aspektu pracovného prostredia je skutočnosť, že nie je možné zachytiť jedným syntetickým indexom všetky aspekty problematiky pracovného času, čo sa prejavilo tiež vo väčšom množstve hlavných a detailných indikátorov oproti indexom charakterizujúcim ostatné dimenzie kvality pracovného prostredia. Z celého radu porovnaní za európske krajiny sme za oblasť pracovného času vybrali pravidelnosť pracovných hodín (Graf 3).

Graf 3 – Pravidelnosť pracovných hodín, európske krajiny (v %, 2015)



Zdroj: Eurofound (2017)

Podľa metodiky EWCS 2015 sa hodnotia štyri aspekty pravidelnosti pracovného času: odpracované hodiny v rovnakom počte každý deň, rovnaký počet odpracovaných hodín za týždeň, rovnaký počet odpracovaných dní v týždni a pevný čas začiatku a konca pracovnej zmeny. Zamestnanci, ktorí sú zaradení do skupiny s vysokou pravidelnosťou pracovného času sa vyznačujú vysokou pravidelnosťou vo všetkých štyroch analyzovaných aspektoch pravidelnosti pracovného času. Skupina so strednou pravidelnosťou zahŕňa zamestnancov, ktorí vykázali pravidelnosť v dvoch alebo troch aspektoch pracovného času. Skupina s nízkou pravidelnosťou vykázala pravidelnosť len v jednom analyzovanom aspekte. V analyzovaných krajinách podiel tejto skupiny s nízkou pravidelnosťou od roku 2005 do roku 2015 poklesol z úrovne 36 percent na 30 percent. Slovensko sa nevymyká z priemeru, ale vykazuje nadpriemerne vysoký podiel skupiny s pravidelným pracovným časom (cca 48 percent).

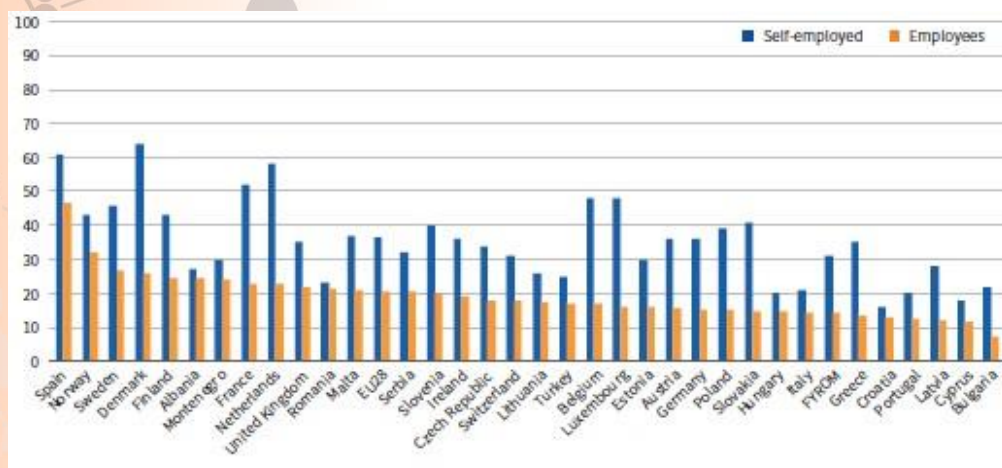
Významným z hľadiska vplyvu na zdravie a blahobyt zamestnancov je podiel nočnej práce a nízky počet hodín určených na oddych medzi dvoma pracovnými zmenami (Graf 4). Nočná práca je definovaná Smernicou Európskej únie 2003/88/EC zo 4. novembra 2003 a vytvára taktiež celkový rámec pre organizáciu pracovného času v krajinách EÚ. Článok 2 ods. 4 písm.

a) Smernice 2003/88/ES definuje „nočného pracovníka“ ako „akéhokoľvek pracovníka, ktorý počas nočného času odpracuje aspoň tri hodiny zo svojho denného pracovného času ako bežný

pracovný čas“. „Nočný čas“ je definovaný v článku 2 ods. 3 ako „akýkoľvek čas v trvaní najmenej siedmich hodín, ako je definovaný vnútroštátnym právom, a ktorý musí v každom prípade zahŕňať obdobie medzi polnocou a piatou hodinou.“ Kolektívne vyjednávanie zohráva úlohu aj pri definovaní nočných pracovníkov. Napr. v 6. vlne ECWS bola nočná práca definovaná ako odpracovanie dvoch alebo viacerých hodín medzi 22:00 a 05:00 aspoň raz za mesiac.

Zo 6. Vlny EWCS nie sú k dispozícii údaje o nočnej práci; správa o 6. Vlnе zisťovania udáva, že priemerný počet zamestnancov v EÚ vykonávaných nočnú prácu v roku 2015 dosiahol 19 percent.

Graf 4 – Podiel zamestnancov, ktorí uviedli čas medzi dvoma pracovným zmenami nižší ako 11 hodín (v %), 2015

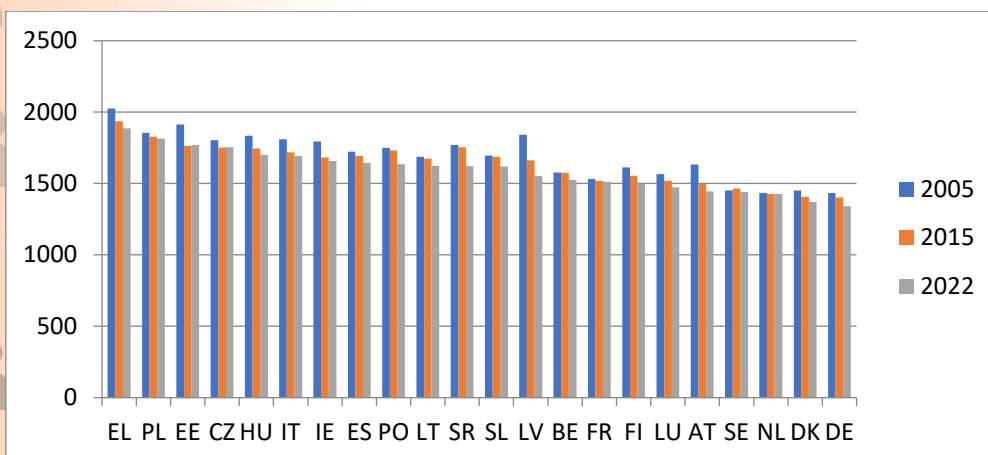


Zdroj: Eurofound (2017)

Typickým trendom vo všetkých krajinách je oveľa vyšší podiel samozamestnaných (oproti zamestnancom), ktorí vykazujú medzi dvoma pracovnými zmenami nižší počet ako 11 hodín.

Významným indikátorom za oblasť pracovného času je počet odpracovaných hodín za rok (Graf 5); je to indikátor nachádzajúci sa v databáze OECD.

Graf 5 – Počet odpracovaných hodín za rok jedným pracovníkom

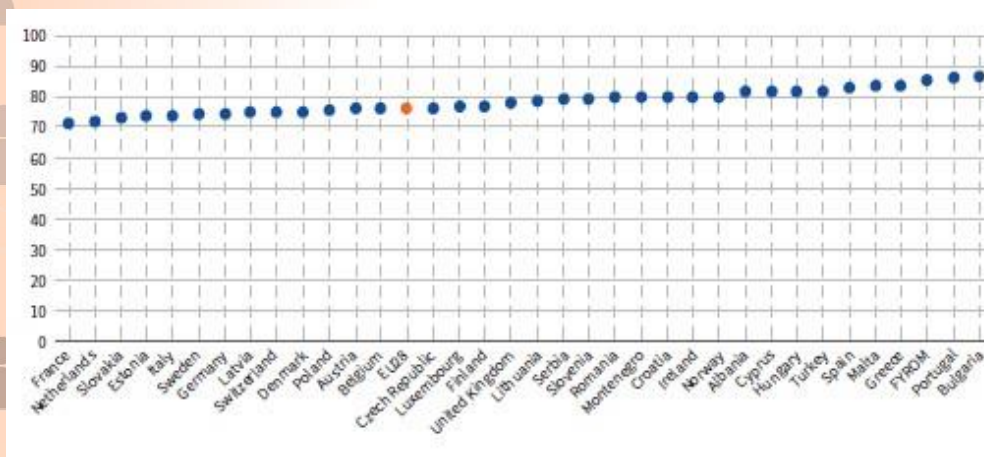


Zdroj: OECD, Labour Force Statistics.

Krajiny sú na Grafe 5 zoradené podľa hodnôt za rok 2022. V Slovenskej republike bol zaregistrovaný najvyšší počet odpracovaných za rok v roku 2010 (tento údaj nie je na grafe 5), a to 1 805 hodín. Odvtedy počet odpracovaných hodín klesal a Slovensko v roku 2022 vykázalo v priemere 1 622 odpracovaných hodín. Stále však tento počet hodín predstavuje až o 21 percent viac, ako bol priemerný počet 1 341 (100 percent) odpracovaných hodín v Nemecku, ktoré vykázalo najnižší počet hodín zo všetkých porovnávaných krajín.

Súhrnný index za sociálne prostredie bol v 6. vlne EWCS spracovaný na základe 15 indikátorov. Je výsledkom tak skupiny indikátorov charakterizujúcich nepriaznivé sociálne správanie (napr. slovné napádanie), ako aj kvalitu manažmentu a sociálnu podporu (pomoc zo strany kolegov a manažérov).

Graf 6 – Hodnoty indexu sociálneho prostredia (len zamestnanci)

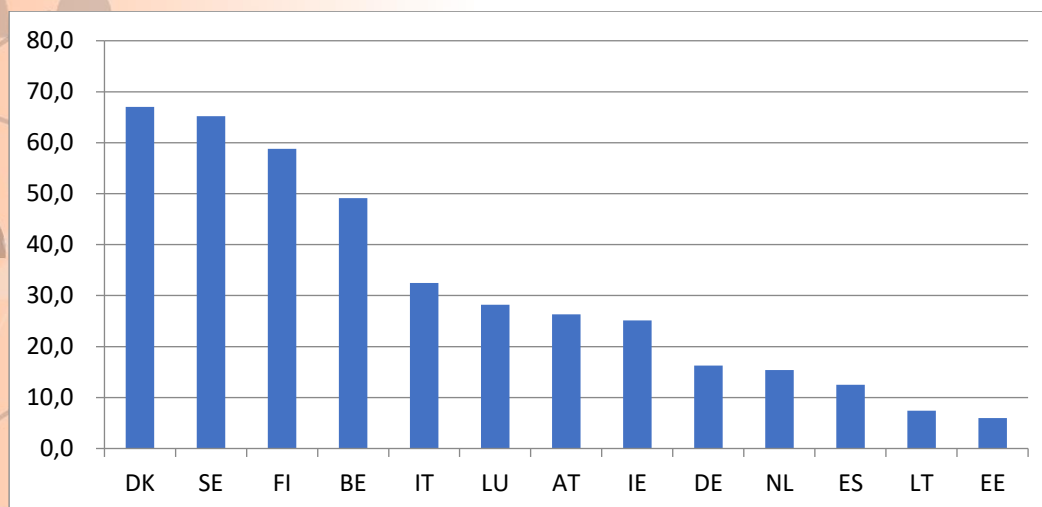


Zdroj: Eurofound (2017)

Hodnoty indexu sociálneho prostredia (Graf 6) vykazujú relatívne malý rozptyl medzi krajinami (cca 16 percentuálnych bodov). Slovensko však dosiahlo tretí najhorší výsledok z analyzovaných krajín. Politiky na riešenie a zlepšenie sociálneho prostredia vo veľkej miere sú späté s podnikovou úrovňou. Štát môže zlepšiť situáciu v danej oblasti len sprísnením legislatívy, resp. jej dôsledným uplatňovaním v takých prípadoch ako je sexuálne obťažovanie, šikanovanie a pod. Dominantné postavenie v kvalite sociálneho prostredia má kvalitný podnikový manažment.

Kvalitu pracovného prostredia okrem manažmentu môžu ovplyvňovať aj zamestnanci, a to nielen individuálne, ale aj prostredníctvom volených zástupcov, teda odborov. Dlhodobu je potrebné venovať pozornosť úrovni odborovej organizovanosti. Okrem dát z EWCTS za rok 2021 by sa do porovnávania medzi krajinami mali brať do úvahy indikátory z databázy OECD. Prvým indikátorom je „podiel zamestnancov v odboroch“ (Graf 7).

Graf 7 – Podiel zamestnancov v odboroch, 2019, %

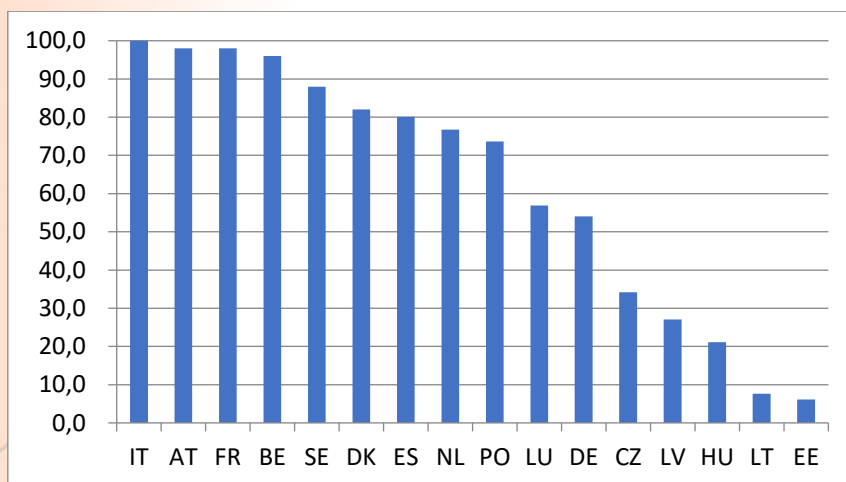


Zdroj: OECD, Trade Unions and Collective Bargaining

Odborová organizovanosť má v Európe klesajúcu tendenciu. Na Grafe 7 sú zachytené len tie krajiny v roku 2019, u ktorých je za tento rok vykázaný príslušný údaj v databáze OECD. Za Slovensko je v databáze posledný údaj za rok 2015, a to 11,3 percenta. Žiaľ, ani databáza ETUI neobsahuje aktuálne údaje o odborovej organizovanosti v krajinách EÚ napriek tomu, že nepravidelne ETUI spracováva prípadové štúdie o členských krajinách EÚ, ktoré sa zaoberajú podstatnými aktivitami odborov. Posledná komplexná štúdia ETUI (2023) obsahuje aj údaje za Slovensko spracované Kahancovou a Uhlerovou, ktoré odhadujú mieru odborovej organizovanosti (Net union density) na úrovni 12 percent a pokrytie zamestnancov kolektívnym vyjednávaním v roku 2019 na úrovni 26 percent (ETUI, 2023: 948).

Lepšiu situáciu z pohľadu zamestnancov vykazujú hodnoty pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním (Graf 8).

Graf 8 – Pokrytie zamestnancov kolektívnym vyjednávaním (Collective bargaining coverage), 2018, %

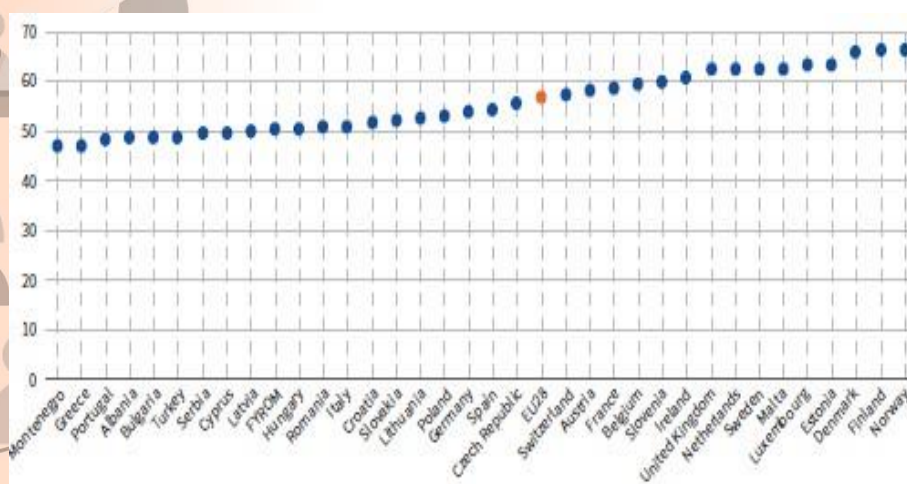


Zdroj: OECD, Trade Unions and Collective Bargaining

Hodnoty na Grafe 8 sú uvedené len za tie krajiny, ktoré ich vykázali. Hodnoty (podieľy) pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami sú podstatne vyššie ako hodnoty v predchádzajúcom Grafe 2.4.7, čo potvrdzuje pozitívny vplyv odborov. Za Slovensko posledný vykázaný rok v databáze OECD je 2015 s hodnotou 24,4 percenta. Pozitívny vplyv odborov by sa mal perspektívne prejavovať aj vo zvyšovaní kvality pracovného prostredia.

Samostatnou dimenziou kvality pracovného prostredia je Využívanie kvalifikácie a voľnosť konania pri jej využití. Príslušný index bol v 6. vlně EWCS syntézou 14 indikátorov (Graf 9).

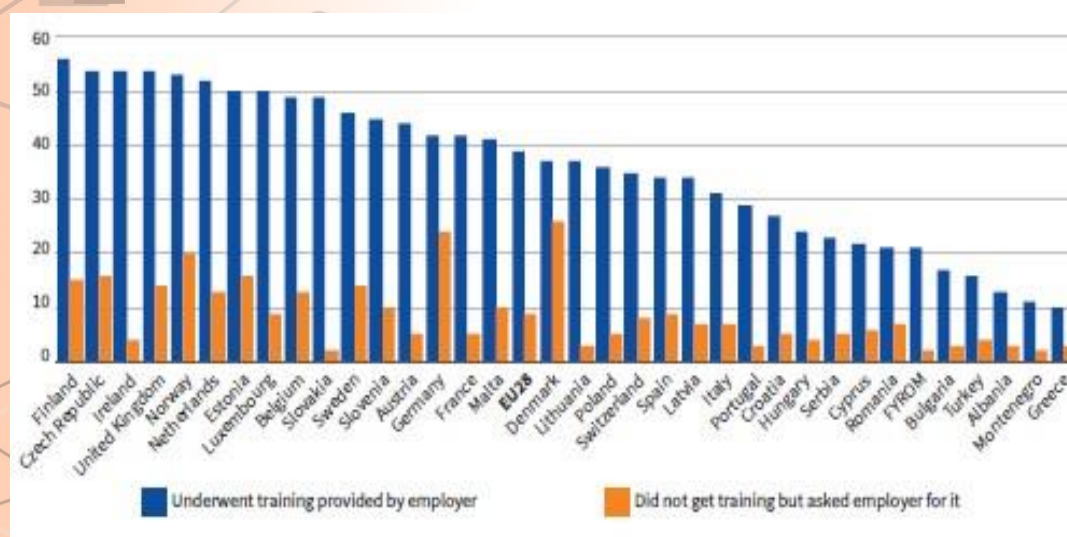
Graf 9 – Index využívania kvalifikácie a voľnosť konania, 2015, %



Zdroj: Eurofound (2017)

V spodnej časti rebríčka krajín v tejto dimenzii sú väčšinou krajiny s podstatne nižším stupňom ekonomického rozvoja. Slovensko vykázalo podpriemernú hodnotu EÚ 27 a nižšiu ako Česká republika, Poľsko a Litva. Súčasťou uvedenej dimenzie je aj významný indikátor o poskytovaní tréningov a školení zo strany zamestnávateľov v členení na údaje tak o podiele školených zamestnancov zo strany zamestnávateľov, ako aj o podiele zamestnancov, ktorým zamestnávateľ odmietol poskytnúť školenie či tréning (Graf 10).

Graf 10 – Podiel zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytol tréning a ktorým ho odmietol, %



Zdroj: Eurofound (2017)

Poskytovanie tréningu a školení zamestnancom je doménou zamestnávateľov. Štátna politika môže ovplyvniť poskytovanie školení výhodnejšou pracovnou legislatívou pre školených pracovníkov. Z grafu 10 je evidentné, že aj keď podiel školených zamestnancov na Slovensku je pomerne vysoký oproti iným krajinám (iba Česká republika z nových členských krajín EÚ vykázala vyšší podiel školených zamestnancov ako Slovensko), slovenskí zamestnávatelia odmietli poskytnúť tréning len relatívne nízkemu percentu svojich zamestnancov, čo je pozitívny jav.

Je zaujímavé, že aj keď podstata metodológie hodnotenia kvality pracovného prostredia bola postavená na porovnávaní (aj v 6. vlnе zisťovania EWCS) požiadaviek zamestnania a poskytnutých zdrojov, súhrnná správa Eurofoundu (2017) vôbec neobsahovala syntetické vyhodnotenie podielu kvalitných (dobrých) a nekvalitných (zlých) pracovných miest. Za

nekvalitné pracovné miesta sú podľa OECD (2017) považované tie, na ktorých prevláda počet požiadaviek zamestnania nad počtom poskytnutých zdrojov, takže tieto pracovné miesta sú označované ako pracovné miesta napäté (resp. namáhavé, ale nie len z hľadiska fyzického vypätia). Správa Eurofoundu (2022) o 7. vlne zisťovania EWCTS obsahuje graf (bez kvantitatívnych špecifikácií) o porovnávaní dvoch charakteristických aspektov kvality pracovných miest.

Tabuľka 3 – Podiely troch skupín napätých (namáhavých) pracovných miest, 2021, %

	Extrémne napäté	Veľmi napäté	Mierne napäté	Napäté spolu
SK	5,3	11,0	24,5	40,7
PL	4,4	11,8	22,8	39,0
FR	4,7	11,4	22,9	39,0
CZ	4,5	8,8	23,0	36,3
IE	4,9	8,1	22,3	35,3
BE	4,4	7,4	22,1	34,0
IT	4,2	8,4	20,8	33,4
EL	4,1	10,1	19,2	33,3
HR	5,6	6,8	19,3	31,7
LV	2,9	7,2	21,0	31,1
FI	2,8	7,9	20,2	31,0
EU 27	3,6	7,7	19,0	30,3
LT	3,6	8,8	17,8	30,2
ES	4,3	7,0	17,6	29,0
RO	2,8	6,4	19,5	28,7
CY	5,7	7,4	15,2	28,2
SE	2,6	7,0	17,0	26,6
PO	2,2	6,7	15,3	24,2
DE	2,7	5,0	16,2	23,9
BG	2,2	6,5	14,2	23,0
LU	3,0	4,8	15,2	23,0
AT	2,3	5,8	14,9	23,0
NL	1,7	5,5	15,5	22,7
MT	1,9	4,6	16,0	22,6
SL	1,8	4,0	16,3	22,1
DK	3,2	5,8	12,9	22,0
HU	2,6	5,0	13,8	21,4
EE	1,1	4,1	14,2	19,3

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe vyžiadaných dát z Eurofoundu

Údaje o podieloch troch skupín napätých pracovných miest (Tabuľka 3) prekvapujúco dokazujú veľmi zlú situáciu v kvalite pracovných miest na Slovensku. Podiel extrémne

napätých pracovných miest je najvyšší (5,3 percenta) spomedzi krajín EÚ a podiely veľmi napätých a mierne napätých pracovných miest sú zhodne tretie najhoršie v poradí krajín, hodnotiac poradie krajín samostatne v uvedených kategóriách pracovných miest.

Pripomíname, že protiváhou nekvalitných (zlých) pracovných miest sú kvalitné (dobré) pracovné miesta (ktoré spolu tvoria 100 percent miest). To znamená, že Slovensko má najnižší podiel kvalitných pracovných miest (spolu 59,3 percenta), keď najvyšší podiel kvalitných pracovných miest vykazuje Estónsko (80,7 percenta). Aj v podskupine najkvalitnejších pracovných miest (teda s najvyšším počtom poskytnutých zdrojov) je Slovensko najhoršie zo všetkých krajín, keď zaznamenalo len 11,5 percenta takýchto pracovných miest. Pre porovnanie v tejto najkvalitnejšej skupine pracovných miest vykázalo Holandsko až 31,3 percenta pracovných miest.

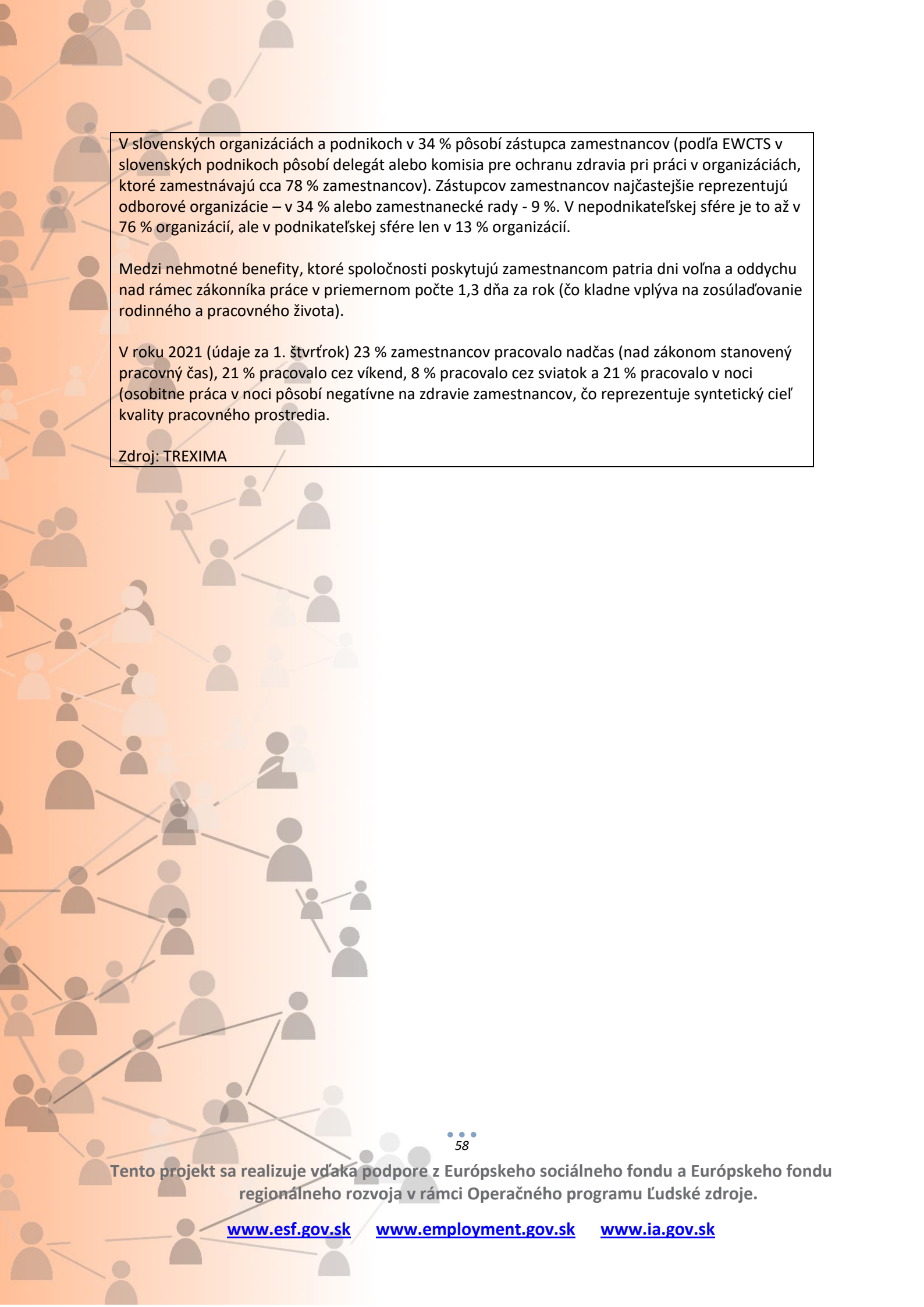
EWCTS v roku 2021 obsiahlo rozhovory so 71 764 respondentmi vo všetkých európskych krajinách, z toho na Slovensku s 1 794 respondentmi (Eurofound, 2021: 18). Vzhľadom na to, že národný Informačný systém o pracovných podmienkach v Slovenskej republike (ako jeden z podsystémov Informačného systému o cene práce) napr. za rok 2022 bol založený na počte 4 634 spravodajských jednotiek, ktoré zamestnávali 810 574 pracovníkov, a teda je reprezentatívnejšie a detailnejšie, považujeme za racionálne čerpať informácie aj z tohto zdroja, a to predovšetkým za oblasť pracovného času. Tieto údaje len potvrdzujú stav nízkej kvality pracovného prostredia (Rámček 1), ktorá vyplýva zo syntetických údajov Slovenska v porovnaní s ostatnými európskymi krajinami (Tabuľka 3).

Rámček 1 - Dopĺňujúce informácie

Dopĺňujúce informácie z národného Informačného systému o pracovných podmienkach Slovenskej republiky (2022) a o priemerných zárobkoch (2021)

Priemerný počet hodín ustanoveného týždenného fondu bol v jednozmennej prevádzke 37,2 hodín, v dvojzmennej prevádzke 35,6 hodín, v trojzmennej prevádzke 35,3 hodín a v nepretržitej prevádzke 34,4 hodín.

Zahraničné spoločnosti minuli v priemere 437 eur na bezpečnosť a ochranu zdravia jedného zamestnanca, tuzemské spoločnosti len 313 eur. Rozdiel medzi zahraničnými a tuzemskými spoločnosťami sa oproti roku 2020 mierne znížil, čo možno hodnotiť pozitívne.



V slovenských organizáciách a podnikoch v 34 % pôsobí zástupca zamestnancov (podľa EWCTS v slovenských podnikoch pôsobí delegát alebo komisia pre ochranu zdravia pri práci v organizáciách, ktoré zamestnávajú cca 78 % zamestnancov). Zástupcov zamestnancov najčastejšie reprezentujú odborové organizácie – v 34 % alebo zamestnanecké rady - 9 %. V nepodnikateľskej sfére je to až v 76 % organizácií, ale v podnikateľskej sfére len v 13 % organizácií.

Medzi nehmotné benefity, ktoré spoločnosti poskytujú zamestnancom patria dni voľna a oddychu nad rámec zákonníka práce v priemernom počte 1,3 dňa za rok (čo kladne vplyva na zosúladovanie rodinného a pracovného života).

V roku 2021 (údaje za 1. štvrtrok) 23 % zamestnancov pracovalo nadčas (nad zákonom stanovený pracovný čas), 21 % pracovalo cez víkend, 8 % pracovalo cez sviatok a 21 % pracovalo v noci (osobitne práca v noci pôsobí negatívne na zdravie zamestnancov, čo reprezentuje syntetický cieľ kvality pracovného prostredia).

Zdroj: TREXIMA

2. KVALITA ZÁROBKOV

Kvalita práce (pracovných miest) a v rámci nej kvalita zárobkov sú na Slovensku pomerne neznámymi pojmami. Každý mesiac ministerstvo práce a národná banka reportujú štatistiky o miere registrovanej nezamestnanosti. Menej pozornosti sa venuje údajom z výberového zisťovania pracovných síl, napr. miere zamestnanosti. A ešte menej pozornosti ostáva pre príjmové štatistiky, ako je Výberové zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach domácností (EÚ SILC). Málo informácií je dostupných o úrovni miezd a zárobkov a o celkovej kvalite pracovných miest, o tzv. „dobrých pracovných miestach“. Pritom sú to kľúčové údaje pre rozhodovanie domácností a tvorbu verejných politík smerom k inkluzívnemu rastu, ktorý je odolný hospodárskym šokom a adaptabilný na technologické zmeny.

2.1. POTREBA MERANIA KVALITY ZÁROBKOV

Tvorba dobrých pracovných miest by mala byť cieľom, ktorý mobilizuje spoločnosť a vytvára tlak na reštrukturalizáciu inštitúcií a potrebné verejné investície. Z tohto pohľadu je dôležité, aby na Slovensku boli pravidelne publikované porovnateľné údaje o výške zárobkov v rámci množiny ukazovateľov kvality zamestnaneckého prostredia, ktoré predstavujú jednoduchý a zrozumiteľný nástroj merania dosiahnutého spoločenského a hospodárskeho pokroku.

2.1.1. Dobrá práca

Nielen počet vytvorených miest, ale aj ich kvalita, inkluzívnosť, odolnosť a flexibilita by podľa Stratégie zamestnanosti OECD mali byť prioritami vlád. Jej hlavné odporúčania sú:

- 1) Vytváranie kvalitného makroekonomického a regulačného prostredia, ktoré podporuje rast a rozvoj zručností, ako aj spravodlivé rozdelenie nákladov a prínosov potrebnej adaptability medzi pracovníkov s rôznymi zmluvami a firmy, využívajúc vyvážené systémy ochrany zamestnanosti.
- 2) Predchádzanie vylúčeniu z trhu práce a ochrana jednotlivcov pred rizikami trhu práce podporou rovnosti príležitostí a predchádzaním hromadeniu nevýhod počas života.

- 3) Príprava na budúce potreby trhu práce v rýchlo sa meniacom hospodárskom prostredí podporou rozvoja potrebných zručností a zároveň aj udržanie ochrany pracovníkov pred rizikami súvisiacimi so vznikajúcimi formami práce. (OECD, 2018a: 5-6)

V makroekonomickom a regulačnom rámci je novinkou stratégia odporúčanie podporovať počas prudkých hospodárskych poklesov krátkodobé pracovné programy, ktoré zachovávajú z dlhodobého hľadiska životaschopné pracovné miesta. Pri čiastkových reformách trhu práce OECD upozorňuje na potrebu vyvarovať sa vzniku nových nerovnováh. Napr. ak sa liberalizuje používanie dočasných zmlúv, no zároveň sa zachováva vysoká úroveň ochrany zamestnania pre pracovníkov so zmluvami na dobu neurčitú, potom výsledkom môže byť nadmerné využívanie zmlúv na dobu určitú. V zásade je potrebné zabezpečiť správnu rovnováhu medzi flexibilitou zamestnanosti a stabilitou: umožniť efektívnu alokáciu vzácnych zdrojov aj stabilitu, ktorá podporuje vzdelávanie a inovácie na pracovisku. To sa dá docieľiť predvídateľnými ustanoveniami na ochranu zamestnania, ale aj kolektívnym vyjednávaním o úprave pracovného času kvôli zachovaniu kvalitných pracovných miest v zlých časoch. Správny rámec obsahuje aj spoľahlivé nástroje na hodnotenie a predvídanie potrieb budúcich zručností ako podmienky prepojenia vzdelávania a pracovných miest. (OECD, 2018a: 9-10)

Predchádzanie vylúčeniu z trhu práce je o prevencii, ktorá znamená rozširovanie možností uplatnenia pre pracovníkov a tým aj znižovanie verejných výdavkov na riešenie problémov. Inkluzívny prístup predpokladá zvyšovanie možností získania vzdelania, zručností a pracovného miesta nezávisle od socioekonomických charakteristík uchádzača. Základom sú ciele intervencie počas (pred)školského veku a pri prechode zo školy do práce. Predchádzanie hromadeniu nevýhod má dve strany – možnosť celoživotného vzdelávania a možnosť zosúladovania pracovných a sociálnych povinností pracovníkov v rôznych formách práce. V prípade individuálnych otrasov OECD navrhuje chrániť skôr pracovníkov ako pracovné miesta a využívať rámec „vzájomných záväzkov“ – sprevádzať uchádzačov o zamestnanie k novým ekonomickým aktivitám pod podmienkou individuálneho záväzku a úsilia pri hľadaní zamestnania. Presadzovanie vzájomných záväzkov v spojení s vysokým pokrytím dávok v nezamestnanosti, invalidity a sociálnej pomoci sa v súčasnosti považuje za kľúč k úspešným

aktivačným stratégiám tým, že umožňuje spojenie s ľuďmi bez práce a riešenie bariér zamestnanosti. (OECD, 2018a: 10-11)

Príprava na budúce potreby trhu práce si vyžaduje zvýšenú flexibilitu. „Pomoc pracovníkom pri prechode z upadajúcich podnikov, priemyselných odvetví a regiónov k tým, ktoré majú najväčšie vyhliadky na rast, by však mali sprevádzať politiky, ktoré jednotlivcom pomôžu udržať si a zdokonaľiť ich zručnosti, pomôcť zaostávajúcim regiónom, posilniť sociálne záchranné siete a posilniť úlohu sociálneho dialógu pri formovaní budúceho sveta práce.“ Prispôsobovanie sa novým požiadavkám trhu práce si môže vyžadovať reformu súčasných politík a inštitúcií. Flexibilita a mobilita pracovnej sily môže viesť podniky k tomu, že znížia investície do špecifických zručností pracovníkov. O to dôležitejšie budú možnosti celoživotného vzdelávania orientované na jednotlivcov a nie na pracovné miesta, a skvalitnenie programov stredných odborných škôl. „Flexibilné“ pracovné zmluvy sa často spájajú s obmedzeným prístupom pracovníkov k sociálnej ochrane (úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti) a absenciou platnosti základných nariadení trhu práce. Zabezpečenie primeraných miezd a pracovných podmienok si tak bude vyžadovať buď prispôsobenie existujúcich systémov, alebo nových inovatívnych riešení. „Radikálnejším riešením by bolo zaviesť univerzálny základný príjem (UBI), aj keď je nepravdepodobné, že by takýto systém mohol poskytnúť účinnú ochranu všetkým pracovníkom bez výrazného zvýšenia fiškálneho tlaku.“ (OECD, 2018a: 11-12)

2.1.2. Zárobky a výsledky meraní kvality zamestnania

Kvalita zárobkov je jednou z troch oblastí rámca OECD (2016a) na posudzovanie kvality práce. Metodológia publikovaná v roku 2017 nadväzovala na predchádzajúcu snahu Európskej únie definovať štatistické ukazovatele kvality pracovného prostredia z roku 2001, Medzinárodnej organizácie práce z roku 2012 a Komisie OSN pre Európu (UNECE) z roku 2015 – ktorá bola aktualizovaná v roku 2019. Cieľom bolo umožniť monitorovanie a meranie pokroku dosiahnutého v súlade s princípmi Správy Stiglitzovej komisie z roku 2009, zlepšiť zdravie pracovníkov s ohľadom na rastúce konkurenčné tlaky, a zvýšiť produktivitu a konkurencieschopnosť, keďže kvalita pracovného prostredia podmieňuje pracovný výkon.

Využívanie metodologicky jednotných štatistík umožňuje medzinárodné porovnanie kvality práce a vývoj v rámci jednej alebo skupiny štátov. (OECD, 2017, UNECE, 2015, UNECE, 2019)

V roku 2019 Eurofound a Medzinárodná organizácia práce publikovali výsledky svojho zisťovania v štátoch s celkovým počtom 1,2 miliardy pracovníkov. Zistili, že napriek obrovským rozdielom v ekonomickej štruktúre, trhoch práce a rozvoji, výzvy a obavy pracovníkov v 41 štátoch sveta boli podobné. Vo všeobecnosti ženy pracovali viac hodín a zarábali podstatne menej ako muži. Vo všetkých štátoch boli evidentné veľké rozdiely v kvalite pracovných miest. Rozšírená bola neistota zamestnania a najmenej 30 percent pracovníkov uviedlo, že mali zamestnanie bez perspektívy kariéry. Vo všetkých štátoch bolo časté vystavenie fyzickým rizikám. 70 percent všetkých pracovníkov uvádzalo prevažne priaznivé sociálne prostredie v práci a vysokú mieru spokojnosti so svojimi priamymi nadriadenými. (Eurofound a ILO, 2019)

Eurofound robí výberové zisťovania v Európskych štátoch (European Working Conditions Surveys, EWCS) v päťročných intervaloch, s výnimkou roku 2020, ktorú kvôli pandémie Covid nahradilo zisťovanie o rok neskôr. Hlavné zistenia správy Eurofoundu boli nasledujúce:

- Dobrá kvalita pracovných miest bola pozitívne korelovaná s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, schopnosťou vyjsť s peniazmi od výplaty k výplate a väčšou dôverou na pracovisku.
- Rodová segregácia pokračovala. V roku 2021 pracoval na rodovo vyváženom pracovisku len každý piaty pracovník a len jedna tretina pracovníkov mala za nadriadenú ženu.
- Vysoký počet pracujúcich v EÚ bol naďalej v zraniteľnej situácii, štvrtina z nich mala ťažkosti vyjsť s peniazmi od výplaty k výplate a 17 percent nedokázalo predpovedať svoje príjmy v nasledujúcich troch mesiacoch.
- Väčšina pracovníkov nepracovala v prostredí, ktoré by podporovalo rozvoj ich zručností a takmer polovica pracovníkov uviedla, že nemali dostatok príležitostí na využitie svojich zručností a znalostí vo svojej práci.

- Mnoho existujúcich pracovných miest, po ktorých sa v rámci zelenej transformácie očakáva zvýšený dopyt, však vykazovalo nižšiu kvalitu práce, pričom sa zdôrazňoval aj význam začlenenia kvality pracovných miest do politík ekologizácie. (Eurofound, 2022)

2.1.3. Porovnanie Slovenska v čase a s inými štátmi

Merania kvality pracovných miest umožňujú porovnávať vývoj v rámci toho istého štátu alebo vybranej vzorky štátov v čase, alebo medzi rôznymi štátmi v tom istom čase. Podmienkou je používanie rovnakej metodológie a dostupnosť údajov. Výsledkom je možnosť vyhodnocovania efektov domácich politík a formulovanie najlepších praktík – príkladov politík s preukázateľne pozitívnymi výsledkami. Jednoduchý príklad využívania indikátorov dobrej práce (vrátane nedostatkov) umožňuje databáza OECD Kvalita pracovných miest.

Databáza používa tieto indikátory:

- Miera zamestnanosti: podiel obyvateľstva v produktívnom veku (20-64 rokov) na zamestnanosti (v percentách)
- Široké nevyužitie pracovnej sily (široká podzamestnanosť): podiel neaktívnych, nezamestnaných alebo pracujúcich nedobrovoľne na čiastočný úväzok (15-64) v populácii (v percentách), s výnimkou mládeže (15-29) vo vzdelávaní a bez zamestnania (v percentách)
- Kvalita zárobku: hrubý hodinový zárobok v USD upravených o PPP, upravený o nerovnosť
- Neistota na trhu práce: očakávaná peňažná strata spojená s rizikom straty zamestnania ako podiel na predchádzajúcich zárobkoch
- Pracovné vypätie: percento pracovníkov v zamestnaniach s kombináciou vysokých pracovných požiadaviek a málo pracovných zdrojov na splnenie týchto požiadaviek
- Miera nízkych príjmov: podiel osôb v produktívnom veku žijúcich s menej ako 50 percent mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu domácnosti
- Rodový rozdiel v pracovných príjmoch: rozdiel medzi ročnými príjmami mužov a žien na obyvateľa (v percentách príjmov na osobu mužov)

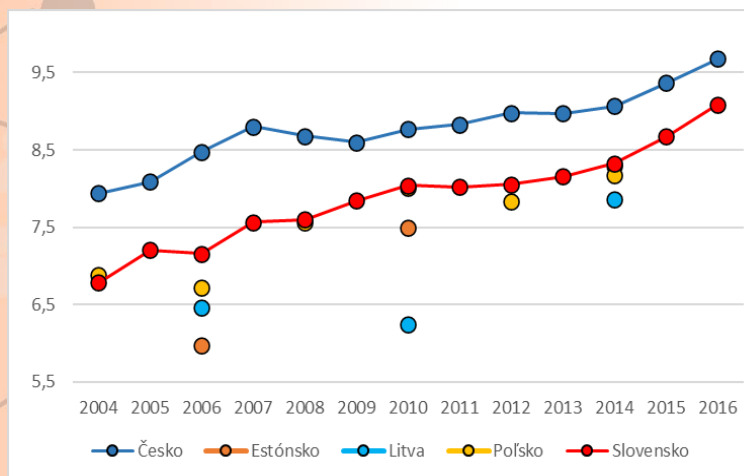
- Rozdiel v zamestnanosti pre znevýhodnené skupiny: priemerný rozdiel v miere zamestnanosti mužov v hlavnom veku a v mierach pre päť znevýhodnených skupín (matky s deťmi, mladí ľudia, ktorí sa nezúčastňujú denného vzdelávania alebo odbornej prípravy, pracovníci vo veku 55-64 rokov, cudzinci a osoby so zdravotným postihnutím, v percentách miery mužov v hlavnom veku). (OECD, 2018b)

Indikátory miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti a široká podzamestnanosť (nevyužitie pracovnej sily) popisujú kvantitu práce. Indikátory kvalita zárobku, neistota na trhu práce a pracovné vypätie) popisujú kvalitu práce. Indikátory miera nízkych príjmov (príjmová rovnosť), rodová príjmová rovnosť a prístup k zamestnanosti pre potenciálne znevýhodnené skupiny popisujú inkluzívnosť trhu práce. (OECD, 2018b)

Ako príklad vývoja ukazovateľa v čase, vrátane porovnania s vybranými štátmi môže slúžiť indikátor kvalita zárobku. Databáza OECD obsahuje indikátory pre roky 2004 až 2016 pre jej 36 členských štátov, ale s mnohými chýbajúcimi údajmi. Zároveň je pomerne zastaraná, keďže začiatkom roka 2023 by mohli byť k dispozícii štatistiky aj za rok 2021.

Kvalita zárobku na Slovensku v rokoch 2004 až 2016 významne stúpila a priblížila sa kvalite zárobkov vo výkonnejšej Českej republike (Graf 11). Pozoruhodný bol vývoj v Estónsku, Litve a Poľsku, ktorý z nižšej úrovne v roku 2006 sa takmer vyrovnal slovenskej úrovni. Naopak, Slovinsko zaznamenalo určitú stagnáciu, keď kvalita zárobku v roku 2014 klesla z predchádzajúcej hodnoty 15,2 v roku 2010 na 14,5 – každopádne, na výrazne vyššej hodnote ako Slovensko. V susednom Rakúsku kvalita zárobku za obdobie 2004 až 2015 stúpila z 20,1 na 24,3 jednotiek PPP, čo, samozrejme, má vplyv na nedostatok niektorých profesií na Slovensku. (OECD Statistics, autor) Tieto závery sú kompatibilné s vývojom HDP na osobu v PPP.

Graf 11 – Vývoj kvality zárobku 2004-2016

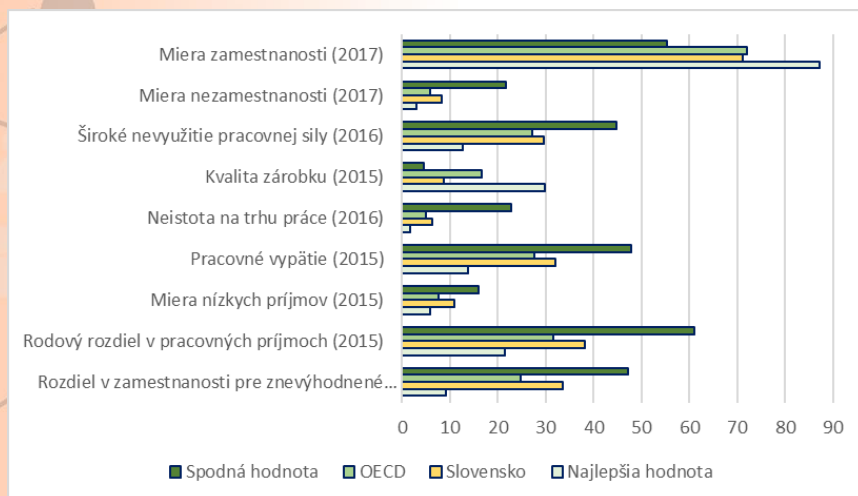


V konštantných cenách a konštantných PPP USD

Zdroj: OECD Statistics, dataset Job quality, výber autor

Príkladom porovnania rôznych ukazovateľov v jednom čase je nasledujúci graf, ktorý umiestňuje hodnotu ukazovateľa pre Slovensko voči priemeru OECD v hraniciach najlepšej a najhoršej hodnoty. Slovensko malo nízku mieru zamestnanosti, vyššiu mieru nezamestnanosti a vyšší podiel širokej podzamestnanosti a v porovnaní so štátmi OECD tak zaostávalo v kvantite práce (Graf 12). Nízka bola aj kvalita zárobku, kým neistota na trhu práce a pracovné vypätie bolo vyššie, než priemer OECD. Aj v kvalite práce preto Slovensko zaostávalo. Podobne Slovensko zaostávalo aj v troch indikátoroch inkluzívnosti práce.

Graf 12 – Stav trhu práce na Slovensku v porovnaní s OECD



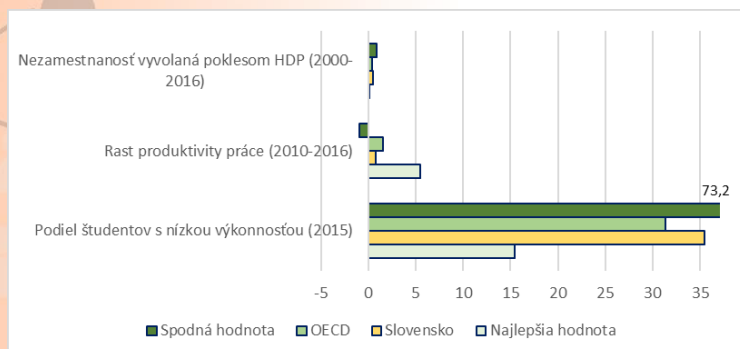
Zdroj: OECD (2018b), podľa grafu Dashboard of labour market performance for the Slovak Republic

Ďalším príkladom je meranie odolnosti a adaptability trhu práce na hospodárske šoky. Odolnosť znižuje krátkodobé náklady hospodárskych recesií. Adaptabilitu vyjadruje produktivita práce ako podmienka dlhodobého rastu a zručnosti pracovnej sily sú predpokladom pre rast produktivity, miezd a schopnosti reagovať na budúci vývoj. (OECD, 2018b)

Odolnosť je definovaná ako priemerný nárast miery nezamestnanosti za 3 roky po negatívnom šoku na HDP o 1 percento (2000-16), rast produktivity práce ako priemerný ročný rast produktivity (2010-2016) meraný na pracovníka. Podiel študentov s nízkou výkonnosťou ako percentuálny podiel 15-ročných, ktorí neštudujú na strednej škole alebo dosahujú menej ako 2. úroveň v PISA (2015). (OECD, 2018b)

Odolnosť slovenského trhu práce na hospodárske šoky bola mierne nižšia, ako priemer OECD (Graf 13). Počet nezamestnaných sa ani v roku 2016 nevrátil na nízku predkrízovú úroveň z roku 2008. Adaptabilita z pohľadu rastu produktivity práce bola vyššia, ako priemer OECD, ale nevýhodou môže byť jej úzka odvetvová koncentrácia do automobilového odvetvia. Podiel menej študentov s nízkou výkonnosťou bol vyšší ako priemer OECD.

Graf 13 – Odolnosť a adaptabilita trhu práce na Slovensku v porovnaní s OECD



Zdroj: OECD (2018b), podľa grafu Framework conditions for the Slovak Republic

2.2. METODOLÓGIA MERANIA PRÍJMU

2.2.1. Meranie ukazovateľa príjem a požitky zo zamestnania podľa OSN

Hospodárska komisia OSN pre Európu v svojej Príručke o meraní kvality zamestnania rozoznáva sedem dimenzií kvalitnej práce. Druhá dimenzia je Príjem a požitky zo zamestnania a má dve pod-dimenzie: príjem a nemzdové finančné požitky. Ku každej pod-dimenzii navrhuje množinu ukazovateľov, z ktorých si podľa svojich možností – dostupnosti údajov – a potrieb môžu vyberať jednotlivé štáty. Pritom cieľom je jednotná definícia štatistických ukazovateľov – príručka nevymedzuje pravidlá pre ich hodnotenie v zmysle nízko kvalitnej a vysoko kvalitnej práce, ktoré tak ostáva na používateľovi. Na príprave ukazovateľov OSN sa podieľala aj Medzinárodná organizácia práce, Európska únia (Eurostat) a OECD. (UNECE, 2015)

Pod-dimenzia **príjem zo zamestnania** zahŕňa oblasť príjmov zamestnancov rovnako, ako samozamestnaných. V prípade zamestnancov ide o hrubé príjmy, ktoré súvisia so zamestnaním. V prípade samozamestnaných ide o hrubé príjmy ktoré poberajú jednotlivci „pre seba alebo pre svojich rodinných príslušníkov v dôsledku ich súčasnej alebo bývalej účasti na samostatnej zárobkovej činnosti“. Tieto príjmy zahŕňajú podiel na zisku, odmeny a dávky sociálneho zabezpečenia súvisiace so schémami, ktoré berú do úvahy postavenie v zamestnaní. (UNECE, 2015: 28-30)

OSN navrhuje tieto ukazovatele pod-dimenzie príjem zo zamestnania:

- priemerný zárobok: priemerný nominálny mesačný alebo hodinový zárobok zamestnancov,
- zamestnanci s nízkou mzdou: percento zamestnancov s nízkou mzdou,
- zárobok v decilochoch: nominálny mesačný alebo hodinový zárobok zamestnancov v decilochoch
- príjem samostatne zárobkovo činnnej osoby zo zamestnania: príjem samostatne zárobkovo činnnej osoby v decilochoch.

Tieto ukazovatele by sa mali interpretovať v kontexte dynamiky trhu práce, vývoja indexu spotrebiteľských cien, vývoja miery pracujúcej chudoby (ktorí ako jednotlivci s nízkym zárobkom sa nemusia javiť chudobní vďaka zdieľaniu príjmov v domácnosti), spôsobu, akým je stanovená výška minimálnej mzdy, výšky daní a sociálnych odvodov, podielu práce na tvorbe hrubej pridanej hodnoty, výške produktivity práce (HDP na pracujúceho alebo na odpracované hodiny), výšky HDP na osobu a výšky agregátnych miezd. Pritom sa podľa relevantnosti posudzuje hodnota v referenčnom čase a/alebo trend. (UNECE, 2015: 30-31)

Pod-dimenzia **nemzdové finančné požitky** zahŕňa požitky nemzdovej povahy poskytované zamestnávateľom ako platená nemocenská a dovolenka. Štáty majú k dispozícii tieto navrhované ukazovatele:

- nárok na platenú dovolenku: percento zamestnancov, ktorí majú nárok na platenú dovolenku za rok,
- počet dní nároku na platenú dovolenku: priemerný počet dní platenej dovolenky za rok, na ktoré majú zamestnanci nárok,
- skutočné dni platenej dovolenky: priemerný počet dní platenej ročnej dovolenky čerpaných na zamestnanca počas referenčného roka,
- nárok na nemocenské: percento zamestnancov, ktorí majú nárok na platenú nemocenskú dovolenku,
- počet dní nároku na nemocenské: priemerný počet dní nemocenskej za rok, na ktoré majú zamestnanci nárok,

- skutočné dni práceneschopnosti: priemerný počet dní platenej nemocenskej čerpaných na zamestnanca počas referenčného roka

Kontext pre interpretáciu obsahuje počet sviatkov, ustanovenia o dĺžke a pokrytí dovolenkou legislatívou alebo kolektívnou zmluvou a ustanovenia týkajúce sa nemocenskej dovolenky. (UNECE, 2015: 31-32)

Pri meraní kvality práce je vhodné vziať do úvahy Príručku o formách zamestnania z roku 2022, ktorá v klasifikácii reaguje na nové formy zamestnávania podľa (i) pracovných vzťahov v súlade Medzinárodnou klasifikáciou postavenia v zamestnaní z roku 2018 a (ii) pracovných modalít, čiže spôsobu, akým je práca koordinovaná, vykonávaná a odmeňovaná. UNECE pripomína, že aj váha jednotlivých kategórií pracovných vzťahov, ako nezávislí pracovníci bez zamestnancov a pracovníci agentúr dočasného zamestnávania, môže byť indikátorom kvality zamestnania v krajine. Najviac odporúčaným zdrojom informácií je štatistika zisťovania rodinných účtov (Household budget survey), kam sa radí aj výberové zisťovanie pracovných síl a pravidelné zisťovania, ktoré vykonáva Eurofound, Európsky prieskum pracovných podmienok. Zvlášť pre zamestnancov je relevantnou štatistikou Prieskum o štruktúre zárobkov (Structure of Earnings survey, SES) ktorú publikuje Eurostat a Prieskum európskych spoločností od Eurofound. Obidve štatistiky sú založené na zisťovaní na strane podnikov. (UNECE, 2022)

2.2.2. Kvalita zárobkov podľa OECD

OECD vysvetľuje, že z pohľadu zamestnanca a ponuky práce sú čisté mzdy dôležitejšie ako hrubé, problémom je nedostupnosť takýchto štatistických údajov. OECD navrhuje používať hodinovú mzdu kvôli možnosti porovnania rôznych úväzkov a hlavne ako mieru kvality a nie kvantity.

Ukazovateľ kvality zárobkov môže brať do úvahy priemerné alebo stredné zárobky, mieru nerovnosti a výskyt nízkych platov. OECD navrhuje používať rámec zovšeobecnených priemerov: vážený priemer jednotlivých zárobkov s použitím koeficientu averzie voči nerovnosti, čiže veľkosť váhy pre rôzne tercily distribúcie. Kvalitu zárobku má teda dve zložky:

aritmetický priemer zárobkov všetkých pracovníkov ako mieru celkovej úrovne a relatívny klin medzi zovšeobecneným a aritmetickým priemerom ako mieru distribúcie. (OECD, 2016b)

Ukazovateľ kvality zárobkov OECD má potom tvar:

$$W_{GM}(y, \alpha) = \left[\frac{y_1^\alpha + y_2^\alpha + \dots + y_N^\alpha}{N} \right]^{\frac{1}{\alpha}} \text{ ak } \alpha \neq 0$$

$$a W_{GM}(y, \alpha) = [y_1 + y_2 + \dots + y_N]^{\frac{1}{N}} \text{ ak } \alpha = 0$$

OECD používa hodnotu koeficientu $\alpha = 0$ pre miernu averziu voči nerovnosti, $\alpha = -1$ pre strednú a $\alpha = -3$ vysokú averziu voči nerovnosti. Napríklad kvalita zárobkov v roku 2010 na Slovensku bola v porovnaní s ostatnými štátmi OECD v prvom aj druhom prípade desiatu najnižšia a v treťom prípade dvanásť najnižšia. (OECD, 2014, Kapitola 3: 91-93)

2.2.3. Kvalita zárobkov Eurofound

Eurofound porovnáva súčasnú hodnotu indikátorov a trend – vývoj počas predchádzajúcich 15 rokov. Pre každú dimenziu kvality práce ráta index s hodnotou od 0 do 100 – čím vyššia hodnota indexu, tým kvalitnejšia práca s výnimkou indexu pracovnej intenzity, kde je to naopak. Pri analýze trendov sa Eurofound sústreďuje na priemernú hodnotu ukazovateľa a na štandardnú odchýlku. Priemerná hodnota indikuje zlepšenie, nemennosť alebo zhoršenie, kým štandardná odchýlka indikuje nerovnosť: zvýšenie odchýlky indikuje zvýšenie nerovnosti a naopak.

Eurofound nepovažoval údaje z EWCS za porovnateľné s prieskumami ako EÚ SILC a nahradil štatistické údaje o zárobkoch údajmi o spravodlivom zárobku – spokojnosti zamestnancov s výškou mzdy. Dôvodom je časová neporovnateľnosť údajov kvôli zmenám v dotazníkoch. Zamestnanci reagovali na tvrdenie „Mám pocit, že som zaplatený primerane“ odpoveďami „rozhodne súhlasím“, „súhlasím“, „nesúhlasím“, alebo „rozhodne nesúhlasím“. V roku 2015 sa situácia výrazne zlepšila vo viacerých nových členských štátoch, vrátane Slovenska, keď počet pozitívnych odpovedí prevýšil počet negatívnych. Spokojnosť sa zvýšila aj v skupine zamestnancov s nízkym príjmom (v spodnom kvintile), medzi samozamestnanými,

zamestnancami s fixnými kontraktami aj zamestnancami s iným typom kontraktov. (Eurofound, 2021)

Zaujímavý metodologický podnet predstavujú aj závery výskumu počas pandémie Covid19. Štvrtina respondentov hlásila problém vyjsť so zárobkom – 40 až 70 percent v štátoch s nižším HDP na osobu, ale len do 10 percent v severských štátoch, Holandsku a Litve. Na Slovensku to bol problém 26 percent respondentov. Situácia bola horšia pre marginalizovaných a zraniteľných – v priemere 45 percent osamelých rodičov, 48 percent osamelých matiek, 32 percent pracujúcich s domácnosťami s dvomi dospelými a deťmi, 42 percent pracujúcich v základných povolaniach a 36 percent pracujúcich v službách a obchode mali problém vyjsť do konca mesiaca. (Eurofound, 2022: 101-103, Figure 90)

2.2.4. Kvalita zárobkov podľa Eurostatu

Štatistický úrad Európskej únie Eurostat zberá údaje o kvalite práce podľa metodológie UNECE, ktorú považuje za neutrálnu a komplexnú a umožňuje medzinárodné porovnania (Eurostat, Quality of employment). Údaje o zárobkoch zberá pre tieto ukazovatele:

1. Bezpečnosť a etika zamestnania

1.c. Spravodlivé zaobchádzanie v zamestnaní, 1.c1. Rozdiel v odmeňovaní: neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (ekonomika bez sektorov A a O v podnikoch od 10 zamestnancov), zdroj SES, dostupnosť od roku 2007 na ročnej báze, názov radu earn_gr_gpgr2.

2. Príjem a požitky zo zamestnania

2.a. Príjem, 2.a1. Priemerný zárobok: priemerný mesačný zárobok (ekonomika bez sektorov A a O v podnikoch od 10 zamestnancov), zdroj SES, dostupnosť od roku 2002 na štvorročnej báze, názov radu earn_ses_monthly.

2.a. Príjem, 2.a2. Zamestnanci s nízkymi mzdami: percento zamestnancov, ktorí dostávajú dve tretiny alebo menej národného mediánu hrubých príjmov (ekonomika bez sektory A a O v podnikoch od 10 zamestnancov) zdroj SES, dostupnosť od roku 2002 na štvorročnej báze, názov radu earn_ses_pub1s. (OECD, Quality of employment, Data)

Skratka SES označuje Structure of Earnings Survey, čo je podnikové zisťovanie ktoré sa uskutočňuje každé štyri roky – naposledy v roku 2018 s výsledkami publikovanými v roku 2020.

Tieto ukazovatele Eurostat navrhuje doplniť komplementárnymi údajmi o vývoji na trhu práce a hospodárskom raste.

2.2.5. Kvalita zárobkov podľa ETUI

ETUI sa zameriava na európske porovnávacie štúdie v oblastiach relevantných pre odbory vrátane trhu práce. ETUI v súvislosti s kvalitou zamestnania upozorňuje na jeho štrukturálny charakter: *„nerovnosť nie je len jednorazovým historickým incidentom spojeným s konkrétnou krízou. Je to v skutočnosti produkt ekonomického modelu, ktorý za posledné tri desaťročia postupne prerozdeľoval čoraz menej bohatstva spodným percentilom spoločnosti, zatiaľ čo čoraz viac hromadil na vrchole. Inými slovami, ide o štrukturálny problém. Vzhľadom na korozívny vplyv, ktorý majú nerovnosti na sociálnu a hospodársku, nieto politickú a demokratickú štruktúru našich spoločností, musia mať politické reakcie na problém nerovnosti rovnako štrukturálny charakter“*. (ETUI a ETUC, 2021)

ETUI v svojom indexe kvality zamestnania používa 6 indikátorov, pre mzdy priemernú mesačnú čistú mzdu v PPP, pričom zdrojom údajov je EWCS a Eurostat, a reálne kompenzácie na zamestnanca so zdrojom údajov AMECO. (Piasna, 2017) AMECO je ročná makroekonomická databáza Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre hospodárske a finančné záležitosti.

Pandémia zvýšila mzdovú nerovnosť aj medzi nízko a vysoko príjmovými skupinami, aj medzi mužmi a ženami. Inštitút upozorňuje, že náklady súčasnej krízy najviac znáša mladá a menej vzdelaná pracovná sila, preto obnova by mala zdôrazňovať rovnosť. Jedno z riešení je zabezpečenie adekvátnej minimálnej mzdy vo výške aspoň 60 percent mediánovej mzdy a 50 percent priemernej mzdy.

Zo záverov ETUI vyplýva potreba zvážiť sledovanie vývoja minimálnej mzdy, indikátorov príjmovej rovnosti ako napr. podiel S80/S20 a miera rizika chudoby, a konvergenie rastu

príjmu (napr. HDP v PPS). Ako komplementárne údaje môžeme použiť rast produktivity práce a investícií.

2.2.6. Svetové ekonomické fórum

Svetové ekonomické fórum pravidelne monitoruje a analyzuje tvrdé údaje spolu so zisťovaniami medzi vedúcimi pracovníkmi. Jeho Správa o globálnej konkurencieschopnosti porovnáva ukazovatele pre 126 štátov. Venuje sa skôr kvalite inštitucionálneho rámca a v prípade miezd presadzovaniu minimálnej mzdy. Napriek tomu upozorňuje, že v mnohých kľúčových ekonomikách *„súčasným trendom je polarizácia miezd, oddelenie miezd od produktivity a erózia miezd na úroveň, na ktorej negarantujú základný životný štandard“* (WEF, 2020, s. 26).

Na agregáciu ukazovateľov používa transformáciu min-max s hodnotami od 0 do 1:

$$stav_{i,c} = \left(\frac{hodnota_{i,c} - wp_i}{hranica_i - wp_i} \right) \times 100$$

kde $hodnota_{i,c}$ je skutočná hodnota ukazovateľa i pre štát c , wp_i je najhoršia (najnižšia) možná hodnota pre ukazovateľ i a $hranica_i$ je najlepšia možná hodnota ukazovateľa i . Hranicou môže byť cieľová hodnota politiky alebo (štatisticky) maximálna možná hodnota. V prípade záporného čitateľa je hodnota stavu rovná nule, v prípade nulového menovateľa rovná 100. (WEF, 2020, Príloha A).

2.2.7. Pracujúca chudoba

OZ Pracujúca chudoba sa od roku 2016 venuje mzdám a skvalitňovaniu pracovného prostredia na Slovensku. V publikácii Pracujúca chudoba (2019) OZ vyčísluje podiel minimálnej mzdy k mediánovej, ktorý sa v rokoch 2012 – 2018 zvýšil zo 47 percent na 51 percent a podiel minimálnej mzdy k priemernej mzde, ktorý sa v rovnakom období zvýšil zo 40 percent na 47 percent. Používa aj indikátory minimálna mzda vyjadrená v PPS, priemerná mesačná hrubá mzda v Eur a PPS, výška daňovo-odvodového zaťaženia, podiel miezd na HDP a na hrubej pridanej hodnote, a produktivita práce v PPS. Ukazuje rozdiely pri používaní priemerných údajov mesačných, ročných a hodinových. Zdrojom štatistík je Eurostat a OECD. Ako

doplňujúce štatistiky OZ používa reálny rast HDP, reálny rast produktivity práce a podiel investícií na HDP. Príjmovú distribúciu dokladajú rozdelením zamestnancov podľa výšky príjmu do dvanástich pásiem podľa údajov Štatistického úradu SR. (Pracujúca chudoba, 2019)

Na túto publikáciu nadväzuje Pracujúca chudoba (2023), ktorá aktualizovala jednotlivé ukazovatele. Napr. podiel minimálnej mzdy k priemernej hrubej mzde sa v období 2018 – 2021 zvýšil zo 47 percent na 51 percent. (Pracujúca chudoba, 2023)

2.3. DOSTUPNÉ ŠTATISTIKY

2.3.1. Databáza trhu práce, EUROSTAT

Táto záložka v časti Detailné databázy obsahuje štyri bloky štatistík - štatistiku voľných pracovných miest (job vacancy), pracovných nákladov (labour costs), zárobkov (earnings) a kvality zamestnania (quality of employment). (Eurostat, Databáza trhu práce)

2.3.1.1 Pracovné náklady (lc)

Pracovné náklady sú obsiahnuté v troch štatistikách: index pracovných nákladov, ročné údaje o pracovných nákladoch a štatistické zisťovania pracovných nákladov.

Index pracovných nákladov (labour cost index, lci)

Štatistika poskytuje komplexný a podrobný obraz o úrovni, štruktúre a krátkodobom vývoji pracovných nákladov v rôznych odvetviach hospodárskej činnosti v Európskej únii. Všetky štatistiky sú založené na harmonizovanej definícii nákladov práce. Štvrťročný index pracovných nákladov (LCI) je jedným z hlavných európskych ekonomických ukazovateľov. Ukazuje krátkodobý vývoj ceny práce; celkových hodinových nákladov na zamestnávanie pracovnej sily.

Údaje sa týkajú celkových priemerných hodinových nákladov práce a ich zložiek „mzdy a platy“ a „príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie plus zaplatené dane mínus dotácie prijaté zamestnávateľom“ (známe ako nemzdová zložka LCI). Údaje sú členené podľa ekonomických činností ako „neupravené údaje“, „údaje upravené podľa kalendára“ a „sezónne a kalendárne upravené“.

Národné štatistické úrady zostavujú ukazovatele na základe dostupných štrukturálnych a krátkodobých informácií zozbieraných priamo od podnikov vo vzorke alebo získaných z administratívnych zdrojov údajov – k registrov.

Údaje sa zverejňujú približne 75 dní po skončení referenčného obdobia. Údaje sú porovnateľné medzi krajinami. Neposkytujú informácie o úrovni pracovných nákladov v konkrétnom členskom štáte, ale iba o ich vývoji. Údaje sú vo všeobecnosti porovnateľné v čase. Dostupnosť údajov je 1996Q1-2022Q3. (Eurostat, Index pracovných nákladov)

Ročné údaje o pracovných nákladoch (labour cost annual data, lcan)

Údaje o pracovných nákladoch sú založené na najnovšom zisťovaní (v súčasnosti 2020) a extrapolácii na základe štvrťročného indexu nákladov práce (LCI). Údaje sú dostupné v eurách a národnej mene. Prieskum pracovných nákladov je štvorročný prieskum, ktorý zhromažďuje úrovne na veľmi podrobnej úrovni.

Údaje zahrnuté do zberu sa týkajú celkových priemerných hodinových nákladov práce a kategórií nákladov práce „mzdy a platy“ a „príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie plus zaplatené dane mínus dotácie prijaté zamestnávateľom“. Údaje – aj v členení podľa ekonomickej činnosti – sú dostupné za agregáty EÚ a za členské štáty EÚ vo forme očistenej o vplyv počtu pracovných dní a sezónne vplyvy.

Údaje odhadujú národné štatistické úrady na základe dostupných štrukturálnych a krátkodobých informácií zo vzoriek a administratívnych záznamov za podniky všetkých veľkostí. Zverejňujú sa do jedného mesiaca od zverejnenia LCI za štvrtý štvrťrok. Sú dostupné za roky 2000, 2004, 2008, 2012, 2016 a 2020. (Eurostat, Ročné údaje o pracovných nákladoch)

Zisťovania pracovných nákladov (labour costs surveys, lcs)

Prieskum pracovných nákladov (LCS), ktorý sa zbiera každé štyri roky, poskytuje podrobné informácie o úrovni a štruktúre údajov o nákladoch práce, odpracovaných hodinách a platených hodinách v rôznych sektoroch hospodárskej činnosti v Európskej únii, krajinách EZVO, kandidátskych a potenciálnych kandidátskych krajinách, ktoré posielajú údaje do Eurostatu.

Výsledky LCS sú k dispozícii za referenčné roky 2000, 2004, 2008, 2012 a 2016. Pokiaľ to dovoľujú dostupné údaje, premenné a podiely sú ďalej rozdelené podľa veľkostnej kategórie podniku, ekonomickej aktivity a regiónu. Regionálne údaje sú zberané pre väčšie regióny, slovenské regióny v týchto štatistikách absentujú.

Údaje zbierajú národné štatistické úrady vo väčšine prípadov na základe stratifikovaných náhodných vzoriek podnikov alebo miestnych jednotiek, väčšinou pre jednotky s najmenej 10 zamestnancami. Stratifikácia je založená na ekonomickej aktivite, veľkostnej kategórii a regióne (ak je to vhodné). Niektoré krajiny dopĺňajú výsledky prieskumu aj administratívnymi údajmi. Menové premenné sú vyjadrené v EUR a štandardoch kúpnej sily (PPS). Mzdové náklady sú uvedené celkovo za rok, mesiac a hodinu, ako aj na obyvateľa a na ekvivalent plného pracovného času (FTE). Informácie o zamestnancoch, odpracovaných hodinách a platených hodinách sa uvádzajú súhrnne a oddelene pre zamestnancov na plný a čiastočný úväzok.

Pracovné náklady predstavujú celkové výdavky, ktoré znášajú zamestnávateľia na účely zamestnávania zamestnancov. Zahŕňajú odmeny zamestnancov, ktoré pozostávajú najmä z hrubých miezd a platov v hotovosti a v naturáliách a príspevkov zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie, nákladov na odborné vzdelávanie, iných výdavkov, ako sú náklady na nábor a výdavky na pracovné oblečenie, a zamestnanecké dane považované za náklady práce mínus prijaté dotácie.

Údaje sú porovnateľné medzi krajinami. Geografická porovnateľnosť v čase môže byť ovplyvnená prerušeniami v klasifikácii NUTS. Porovnateľnosť v čase je znížená v prípade zmien definícií, pokrytia alebo metód medzi oboma zisťovaniami.

Informácie o pracovných nákladoch sú zahrnuté aj v národných účtoch (NA) a zbierajú sa v štruktúrálnych podnikových štatistikách (SBS). Národné účty a údaje SBS pokrývajú jednotky všetkých veľkostných kategórií a ich koncepcia nákladov práce je užšia. Štatistickou jednotkou Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) je domácnosť, zatiaľ čo LCS sa vzťahuje na miestnu jednotku podniku zvyčajne s najmenej 10 zamestnancami. Na rozdiel od LCS, SBS používa podnik ako štatistickú jednotku a neupravuje o spoločnosti, ktoré boli počas

referenčného roka neaktívne. V rámci príslušných rámcov SBS a LCS sa podnik (SBS) a miestna jednotka (LCS) priradujú k hospodárskej činnosti na základe jej hlavnej zložky. LCS môže preto priradiť miestne podnikové jednotky k rôznym ekonomickým činnostiam. Skutočnosť, že podniky s menej ako 10 zamestnancami nie sú zahrnuté vo všetkých národných LKS, ovplyvňuje kompatibilitu medzi LCS a SBS, najmä v prípade sekcií NACE pokrývajúcich prevažne malé podniky (napríklad sekcie G alebo H NACE). Okrem toho sa počet zamestnancov môže líšiť, najmä v prípade dočasných zamestnancov alebo zaobchádzania s určitými kategóriami zamestnancov. Riadiaci zamestnanci, obchodní zástupcovia a rodinní pracovníci sú teda vylúčení z LCS, ale môžu byť zaradení do SBS.

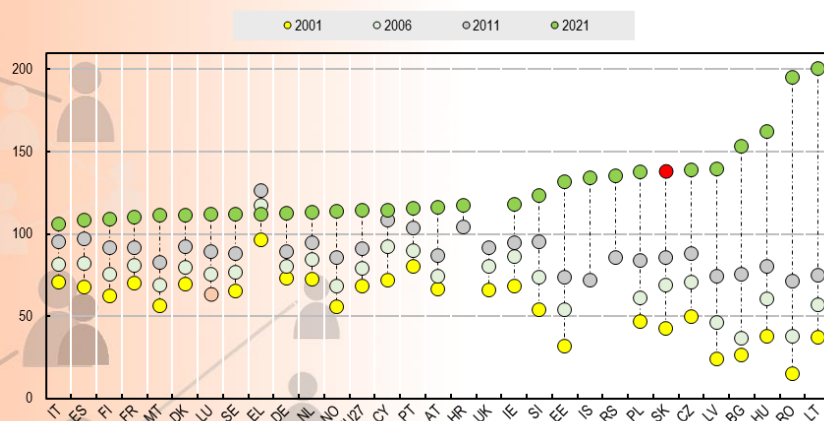
Národné účty a SBS zaznamenávajú všetkých zamestnancov bez ohľadu na veľkosť spoločnosti, zatiaľ čo LCS nezahrňa podniky s menej ako 10 zamestnancami vo všetkých krajinách. Zamestnanci s viacerými zamestnaniami sa započítavajú do LCS podľa počtu zamestnaní, ktoré zastávajú, zatiaľ čo v NA sa počítajú iba raz. NA a LCS vykazovali podobný vývoj medzi rokmi 2008 a 2012 vo väčšine štátov okrem Belgicka, Nemecka, Luxemburska, Portugalska a Slovenska, kde bol zaznamenaný rozdiel v počte odpracovaných hodín o viac ako 10 percentuálnych bodov. Údaje LCS pre tieto krajiny by sa mali používať opatrne, pokiaľ ide o celkový počet odpracovaných hodín, počet platených hodín a celkový počet zamestnancov. (Eurostat, Zisťovania pracovných nákladov)

Porovnania

Databázy o pracovných nákladoch nám umožňujú prezentovať vývoj a stav miezd a platov aj v medzinárodnom porovnaní.

Štatistika Index mzdových nákladov potvrdzuje rýchlejšiu rast miezd v nových členských štátoch potrebnú pre konvergenciu. Bohatšie ekonomiky tak ležia na grafe vľavo a chudobnejšie vpravo (Graf 14). Zrejma je korekcia miezd v Grécku medzi rokmi 2011 a 2021 smerom nadol a vysoký nárast v Rumunsku, Pobaltských štátoch, Bulharsku a Maďarsku v rokoch 2001 a 2021. Rast v Poľsku, Slovensku a Česku bol v porovnaní s nimi nižší: rast v Pobaltských štátoch bol päťnásobný, rast v Poľsku, Česku a na Slovensku trojnásobný. Pomerne vysoký rast bol aj v Slovinsku. Komplementárnou štatistikou by bol rast produktivity práce či HDP.

Graf 14 – Index pracovných nákladov – rýchlejší rast miezd v nových členských štátoch (2016=100)

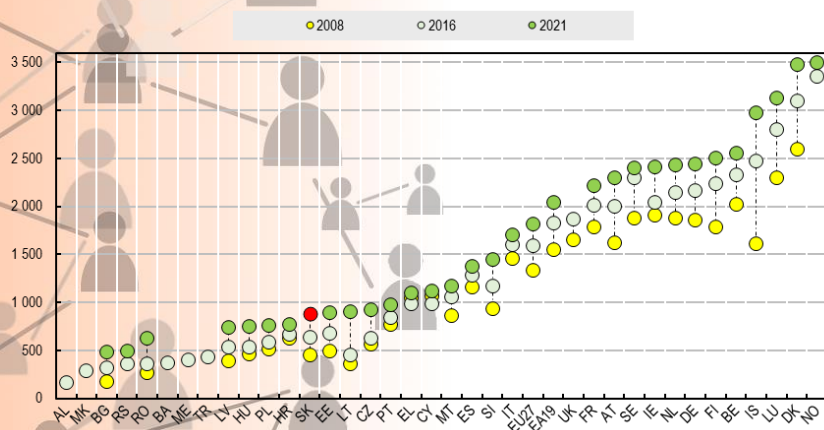


Business economy (NACE B-N), mzdy a platy.

Zdroj: Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, annual data (LC_LCI_R2), výpočty autora.

Štatistika ročné údaje o pracovných nákladoch ukazuje násobne vyššie priemerné mzdy v bohatých ekonomikách – a vysoký nárast medzi rokmi 2008 a 2021 na Islande – ako v chudobných ekonomikách (Graf 15) Slovenské mzdy sú v susedstve Portugalska, Česka, Litvy a Estónska, pričom Litva mala z nich najvyšší rast. Podľa tejto štatistiky priemerná mesačná mzda na Slovensku v podnikových odvetviach NACE B-N v roku 2021 bola 883 €.

Graf 15 – Ročné údaje o nákladoch práce – bohatšie ekonomiky dosahovali násobne vyššie priemerné mzdy, ako nové členské štáty (€/mesiac)

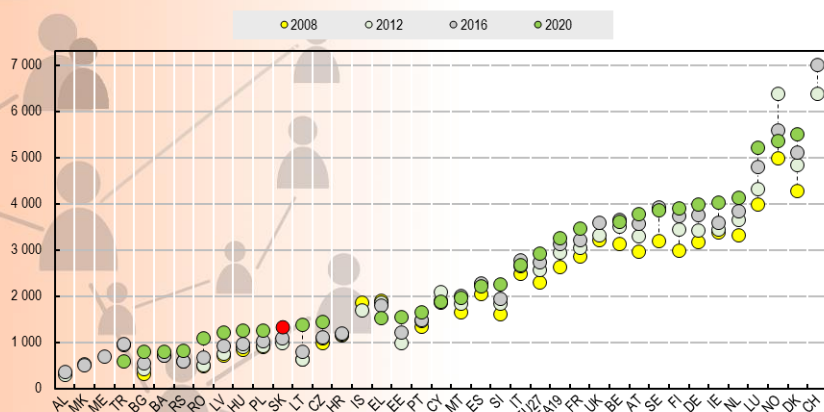


Business economy (NACE B-N), mzdy a platy.

Zdroj: Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity (LC_LCI_LEV)

Štatistiky Zisťovania pracovných nákladov ukazujú podobné poradie štátov podľa výšky miezd, ale ich absolútna hodnota je vyššia: pre Slovensko v roku 2020 až 1 346 € mesačne (Graf 16). Dôvodom je jednak vynechanie malých podnikov do 10 zamestnancov a spôsob výpočtu – na zamestnanca v ekvivalentoch plného úväzku.

Graf 16 – Zisťovanie pracovných nákladov – mzdy vo väčších podnikoch sú vyššie (€/mesiac)

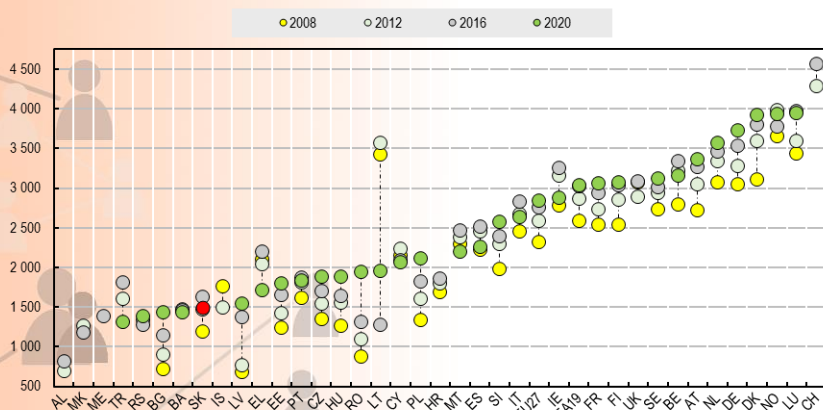


Na zamestnanca v ekvivalentoch plného úväzku, 10 a viac zamestnancov. Business economy (NACE B-N), mzdy a platy.

Zdroj: Labour cost, wages and salaries, direct remuneration (excluding apprentices) by NACE Rev. 2 activity (LC_NCOST_R2)

Výhodou tejto štatistiky je, že poskytuje aj údaje vyjadrené v parite kúpnej sily PPS. Podľa týchto údajov sa Slovensko nachádza vpravo od európskeho priemeru, medzi bohatšími ekonomikami (Graf 17) a Litva sa zotavuje z veľkého pádu miezd medzi rokmi 2012 a 2016. Slovensko sa výškou miezd 1 500 PPS zaradilo vedľa Bulharsko, Bosnu a Hercegovinu a Lotyšsko. Bola výrazne nižšia, ako mzdy v Česku, 1 887 PPS, Rumunsku, 1 944 PPS, či Poľsku, 2 112 PPS.

Graf 17 – Zisťovanie pracovných nákladov – kúpna sila slovenských miezd je nízka (PPS/mesiac)



Na zamestnanca v ekvivalentoch plného úväzku, 10 a viac zamestnancov, v štandarde kúpnej sily PPS. Business economy (NACE B-N), mzdy a platy. Zdroj: Labour cost, wages and salaries, direct remuneration (excluding apprentices) by NACE Rev. 2 activity (LC_NCOST_R2)

Výhodou štatistík Index mzdových nákladov a Ročné údaje o pracovných nákladoch je ich kvartálne resp. ročné vykazovanie za podniky všetkých veľkostí, nevýhodou chýbajúce detailnejšie členenie. Výhodou štatistiky Zisťovanie pracovných nákladov je podrobnosť databázy, nevýhodou zamerané len na väčšie podniky s 10 a viac zamestnancami a štvorročná periodicita zberu. Všetky tieto štatistiky pre svoju interpretáciu si vyžadujú poznanie komplementárnych štatistík, napr. produktivity práce alebo výšky pridanej hodnoty alebo HDP.

2.3.1.2 Zárobky (earnings, earn)

Táto kategória obsahuje štatistiky Čisté zárobky a daňové sadzby, Zisťovanie štruktúry zárobkov – hlavné ukazovatele, Zisťovania štruktúry zárobkov za jednotlivé roky 2002, 2006, 2010, 2014 a 2018, Rodový rozdiel v odmeňovaní v neupravenej forme, Minimálne mzdy a Hrubé zárobky – historické údaje.

Čisté zárobky a daňové sadzby (net earnings and tax rates, earn_net)

Okrem hrubých zárobkov obsahuje aj údaje o čistých disponibilných príjmoch (v absolútnych číslach). Prechod z hrubého na čistý príjem si vyžaduje odpočítanie daní z príjmu a príspevkov

zamestnanca na sociálne zabezpečenie z hrubých súm a prípadne pridanie rodinných prídavkov. Databáza preto obsahuje niekoľko vzorových situácií podľa rodinného stavu, v prípade párov počtu pracujúcich, počtu nezaopatrených detí a úrovne hrubého zárobku vyjadreného ako percento hrubého zárobku priemerného pracovníka (AW):

- slobodná osoba bez detí a 50 %, 67 %, 80 %, 100 %, 125 % a 167 % AW,
- slobodná osoba s dvomi deťmi a 67 % AW,
- manželský pár s dvomi deťmi a kombináciami AW: manžel: 100 %/manželka 0 %, manžel 100 %/manželka 33 %, manžel 100 %/manželka 67 % a manžel 100 %/manželka 100 %,
- manželský pár bez detí a 100 % AW na manžela a 33 % na manželku a manžela 100 %/manželka 100 %.

Tieto údaje sú založené na všeobecne uznávanom modeli OECD, kde sa údaje získavajú z národných zdrojov. Databáza obsahuje pre vybrané situácie údaje aj tieto ukazovatele:

a) hrubý a čistý zárobok vrátane prechodných zložiek „dane z príjmu“, „príspevky zamestnanca na sociálne zabezpečenie“ a prípadne „rodinné prídavky“,

b) sadzba dane definovaná ako daň z príjmu z hrubej mzdy plus príspevky zamestnanca na sociálne zabezpečenie mínus univerzálne peňažné dávky, vyjadrená ako percento z hrubej mzdy,

c) daňový klin z nákladov práce, definovaný ako daň z príjmu z hrubej mzdy plus príspevky zamestnanca a zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie, vyjadrený ako percento z celkových nákladov práce zamestnanca. Celkové náklady práce zarábajúceho človeka sú definované ako jeho hrubý zárobok plus príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie plus dane zo mzdy. Daňový klin na štrukturálny ukazovateľ nákladov práce je dostupný len pre osamelé osoby bez detí, ktoré zarábajú 67 % AW.

d) pasca nezamestnanosti, ktorá meria percento hrubého príjmu, ktorý je zdaňovaný vyššími daňami a príspevkami na sociálne zabezpečenie a zrušením nezamestnanosti a iné dávky, keď

sa nezamestnaná osoba vráti do zamestnania. Tento štrukturálny ukazovateľ je dostupný len pre osamelé osoby bez detí, ktoré v práci zarábajú 67 % AW.

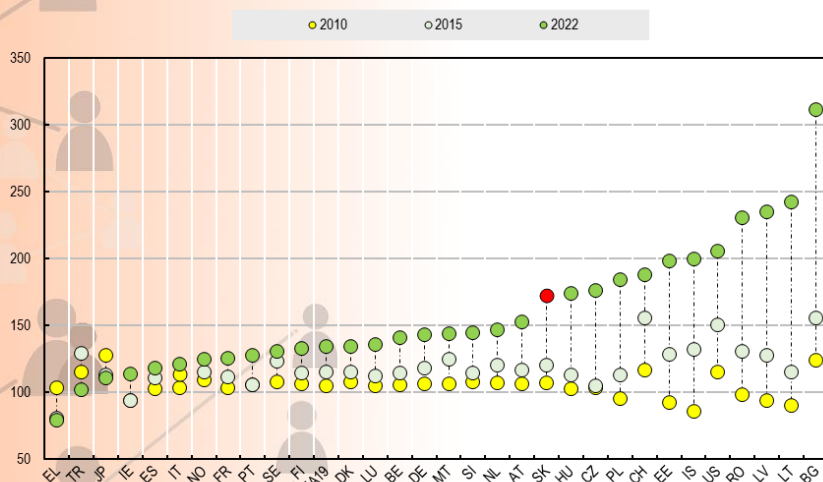
e) pasca nízkych miezd, ktorá meria percento hrubého zárobku, ktorý sa zdaňuje kombinovaným účinkom daní z príjmu, príspevkov na sociálne zabezpečenie a akéhokoľvek odňatia dávok, keď sa hrubý príjem zvýši z 33 % na 67 % AW. Tento štrukturálny ukazovateľ je dostupný pre osamelé osoby bez detí a páry s jedným zárobkom s dvoma deťmi.

Štatistickou jednotkou je rodina. Hrubý a čistý zisk a prechodné zložky sú vyjadrené v eurách, národnej mene a štandardoch kúpnej sily (PPS), všetky ostatné ukazovatele sú v %. Údaje sú zvyčajne dostupné od roku 2021. (Eurostat, Čisté zárobky a daňové sadzby)

Na jednej strane výhodou týchto štatistík je, že merajú hrubé a čisté príjmy rodín s rôznou relatívnou úrovňou zárobku. To je to, čo v konečnom dôsledku zaujíma zamestnancov. Na druhej strane nevýhodou je, že vypovedajú nielen o mzdovej politike zamestnávateľov, ale aj o verejných politikách národnej vlády – nastaveniu daňovej politiky a rodinnej politiky. Štatistiky o sadzbe dane, daňovom kline, pasce nezamestnanosti a pasci nízkych miezd je tak vhodné sledovať kvôli argumentácii smerom k vláde a jej politike verejných financií a trhu práce.

Príkladom štatistiky zárobku je porovnanie rastu čistých zárobkov dvojčlenného páru s dvomi deťmi, z ktorých jeden zarába 100 percent a druhý 67 percent priemerného zárobku v eurách. V súlade s očakávaním rástli zárobky v nových členských štátoch rýchlejšie, ako v starých členských štátoch (Graf 18). V Grécku dokonca spadli len na úroveň 79 percent roku 2008. Zárobky na Slovensku však rástli pomalšie, než vo všetkých iných nových členských štátoch s výnimkou Slovinska – čo je minimálne v porovnaní s bohatším Českom a Estónskom anomália. Na nominálnej úrovni zárobky na Slovensku sú jedny z najnižších v Európe (Graf 19) a v roku 2022 nedosiahli ani úroveň 2 000 eur mesačne. Pre porovnanie, v Estónsku a Slovinsku boli zárobky tesne pod úrovňou 2 500 eur mesačne.

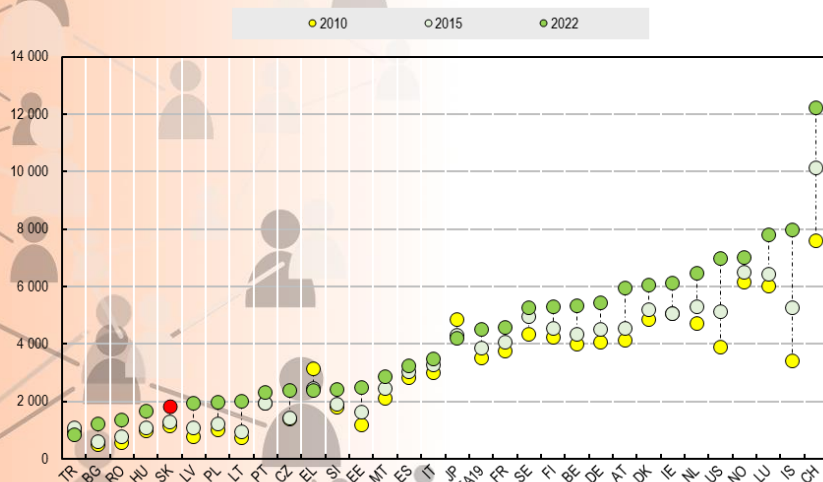
Graf 18 – Vysoký rast čistých zárobkov nových členských štátov



Dvojčlenný pár s dvomi deťmi, jeden zarába 100 % a druhý 67 % priemerného zárobku, rok 2008=100 z EUR

Zdroj: Annual net earnings (earn_nt_net), výpočty autora.

Graf 19 – Nízke nominálne zárobky na Slovensku



Dvojčlenný pár s dvomi deťmi, jeden zarába 100 % a druhý 67 % priemerného zárobku, v EUR.

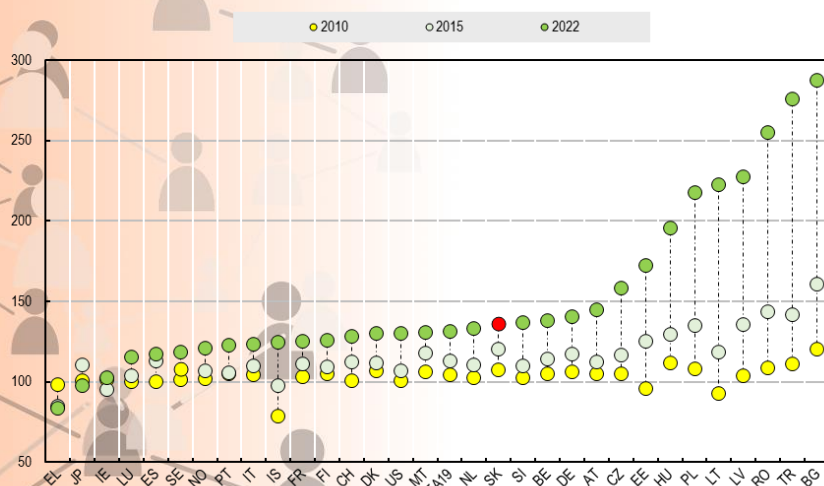
Zdroj: Annual net earnings (earn_nt_net), výpočty autora.

Tieto medzinárodné porovnania je užitočné rozšíriť o zárobky v parite kúpnej sily, keďže to je údaj, ktorý slúži na skutočné porovnanie výšky zárobku v tej ktorej krajine. Na Slovensku sa vedie odborná debata o správnosti vykazovania cenovej úrovne na Slovensku (Dujava a Žúdel,

2023) a výsledkom zatiaľ je, že skutočné údaje pred rokom 2016 boli v skutočnosti nižšie a po roku 2016 v skutočnosti vyššie, ako vykazované údaje. Nevieme však, aký veľký je rozdiel.

Každopádne, ak použijeme rovnaké údaje z predchádzajúceho príkladu rodiny, ale zárobky vyjadríme v parite kúpnej sily, potom slovenské zárobky stúpili len priemerne, o 36 percent od roku 2008 – podobne, ako v omnoho bohatšom Holandsku či Slovinsku (Graf 20). Ostatné nové členské štáty sú na grafe umiestnené úplne vpravo presne v súlade s predpokladmi. V nominálnej výške zárobkov v parite kúpnej sily má Slovensko úplne najnižšie zárobky z porovnávaných štátov (Graf 21). Zdá sa, že spochybnením podkladov pre výpočet parity kúpnej sily strácajú obyvatelia Slovenska jeden z dôležitých nástrojov na meranie príjmovej konvergencie a že meranie cenovej úrovne je potrebné urgentne skvalitniť zo strany Štatistického úradu SR.

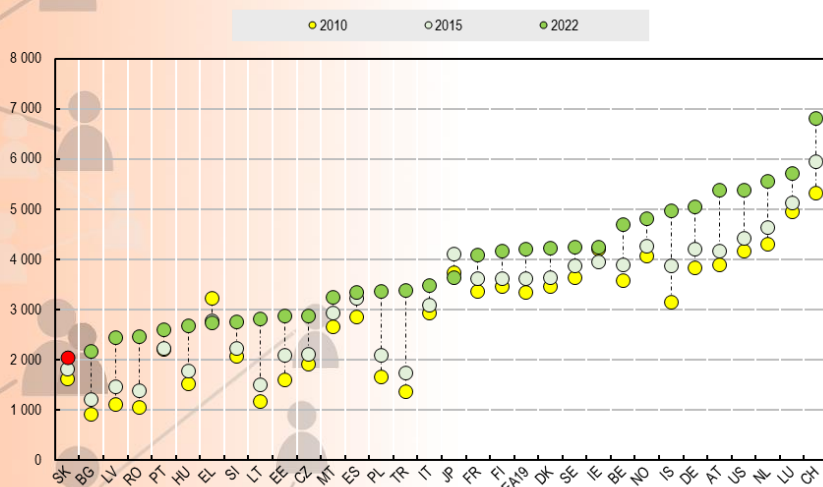
Graf 20 – Vysoký rast čistých zárobkov nových členských štátov



Dvojčlenný pár s dvomi deťmi, jeden zarába 100 % a druhý 67 % priemerného zárobku, rok 2008=100 z PPS.

Zdroj: Annual net earnings, Eurostat (earn_nt_net), výpočty autora.

Graf 21 – Nízke nominálne zárobky na Slovensku



Dvojčlenný pár s dvomi deťmi, jeden zarába 100 % a druhý 67 % priemerného zárobku, v PPS.

Zdroj: Annual net earnings (earn_nt_net), výpočty autora.

Zisťovanie štruktúry zárobkov – hlavné ukazovatele (SES, structure of earnings survey – main indicators, earn_ses_main)

SES poskytuje v celej EÚ harmonizované štrukturálne údaje o hrubých príjmoch, platených hodinách a dňoch platenej dovolenky za rok. Frekvencia zberu je každé štyri roky.

SES poskytuje podrobné a porovnateľné informácie o vzťahoch medzi výškou hodinovej, mesačnej a ročnej odmeny, osobnými charakteristikami zamestnancov (pohlavie, vek, povolanie, dĺžka zamestnania, najvyššie dosiahnuté vzdelanie a pod.) a ich zamestnávateľom (ekonomická aktivita, veľkosť a ekonomická kontrola podniku). SES obsahuje aj údaje o nízkoprájmových zamestnancoch, t.j. takých, ktorí zarábajú dve tretiny alebo menej národného mediánu hrubého hodinového zárobku. SES predstavuje hlavné ukazovatele niekoľkých ročníkov SES (SES2002 / SES2006 / SES2010 / SES2014 a SES2018) v jednej databáze.

Štatistika sa týka podnikov s najmenej 10 zamestnancami pôsobiacich v odvetviach B až S, s výnimkou O. Okrem eur sú hodnoty prezentované aj v PPS. (Eurostat, Zisťovanie štruktúry zárobkov – hlavné ukazovatele)

Konkrétne, databáza je dostupná v tejto štruktúre:

- osobné charakteristiky zamestnanca, vek – do 30 rokov, 30-39 rokov, 40-49 rokov, 50-59 rokov, 60 rokov a viac, a spolu. To umožňuje zamerať sa na absolventov, ľudí v primárnom veku a ľudí v pred dôchodkovom veku.
- osobné charakteristiky zamestnanca, pohlavie – muž, žena a spolu,
- geografická charakteristika – reportujúci štát, 42 štátov a zoskupení,
- medzinárodná štandardná klasifikácia zamestnaní 2008 (ISCO-08) aj v kombinovanej štruktúre OC1-5 nemanuálny pracovníci, OC6-8 kvalifikovaní manuálni pracovníci, OC7-9 manuálni pracovníci, a spolu,
- štatistická klasifikácia ekonomických činností v Európskom spoločenstve (NACE Rev. 2) v kombinovanej štruktúre [B-S_X_O] Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia), [B-N] Podniková ekonomika, [B-F] Priemysel a stavebníctvo, [G-N] Služby podnikovej ekonomiky, [P-S] Vzdelávanie; činnosti v oblasti zdravia ľudí a sociálnej práce; umenie, zábava a rekreácia; iné servisné činnosti, a spolu.
- indikátor štruktúry príjmov v eurách, PPS, resp. hodinách – priemerné zárobky, mediánové zárobky, zárobky v prvom decile, zárobky v deviatom decile, priemerná mzda za nadčas na zamestnanca, priemerná mzda za nadčas na príslušného zamestnanca, zmenná mzda na zamestnanca, priemerná mzda za zmeny na príslušného zamestnanca, priemerný počet zaplatených hodín, priemerný počet zaplatených nadčasových hodín na zamestnanca, priemerný počet nadčasov zaplatených na príslušného zamestnanca.
- obdobie – roky 2002, 2006, 2010, 2014 a 2018,
- pracovný čas – čiastočný úväzok, plný úväzok, celkom v ekvivalentoch plného úväzku, čiastočný úväzok v ekvivalente plného úväzku, a spolu.

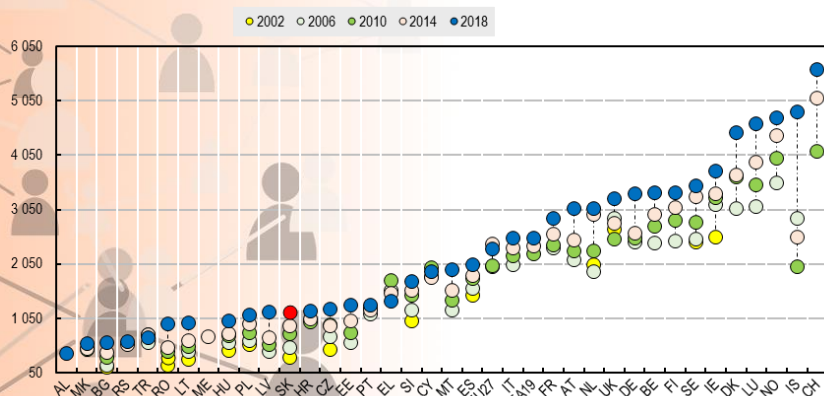
Údajové bohatstvo databázy zdôrazňuje potrebu špecifikácie výskumného záujmu – účelu využitia.

Ako príklad využitia tejto databázy prikladáme porovnanie výšky priemerných zárobkov v eurách v čase a priestore. Paritu kúpnej sily sme z dôvodov diskutovaných vyššie nepoužili.

Slovenské zárobky výrazne vzrástli od roku 2002 a v roku 2018 dosiahli 1 164 eur, úroveň podobnú Lotyšsku a Chorvátsku (Graf 22). Podľa očakávania Slovensko zaostáva za Českou republikou, Estónskom a Slovinskom. Výška stredného (mediánového) zárobku na Slovensku bola 979 eur a poradie medzi inými štátmi sa tým takmer nezmenilo. Slovensko sa výškou strednej mzdy umiestnilo tesne za Chorvátsko.

Podiel zárobku deviateho a prvého decilu vyjadruje zárobokovú nerovnosť medzi najviac a najmenej zarábajúcimi pracovníkmi. Pripomíname, že Slovensko je podľa koeficientu príjmovej nerovnosti Gini považované za jeden z najviac rovnostárskych štátov. Podľa zárobokovej nerovnosti sa Slovensko nachádza blízko stredu rozdelenia štátov – s indexom 3,21 v roku 2018 sa výrazne nelíšilo od ďalších siedmich štátov (Graf 23). Neparí teda medzi najviac rovnostárskymi štátmi, skôr priemerné a prekonáva štáty ako Francúzsko, Česko, Rakúsko či Slovinsko. Otázkou sú veľké zmeny hodnoty indikátora v niektorých štátoch ako napr. v Dánsku a Nemecku.

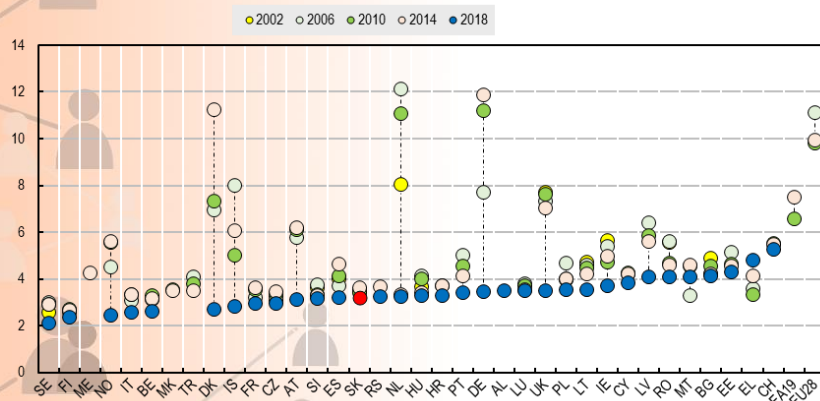
Graf 22 – Rastúce priemerné zárobky na Slovensku



V eurách, [B-S_X_O] Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia).

Zdroj: Eurostat, Structure of earnings survey: monthly earnings (earn_ses), výpočty autora.

Graf 23 – Takmer priemerná zároboková nerovnosť na Slovensku



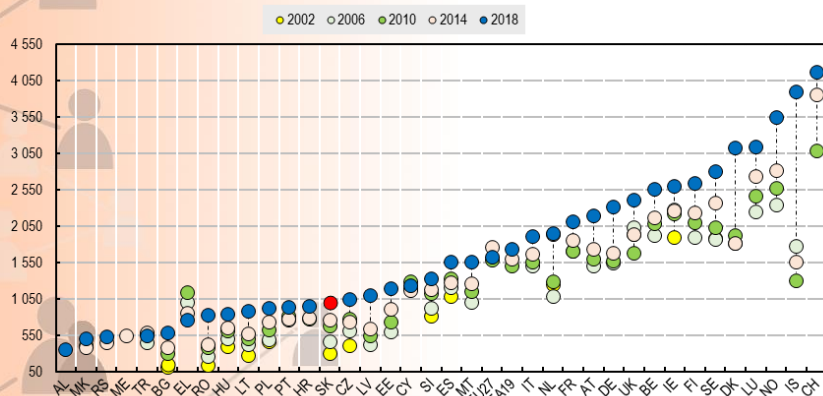
Podiel zárobkov deviateho a prvého decilu

[B-S_X_O] Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia).

Zdroj: Eurostat, Structure of earnings survey: monthly earnings (earn_ses), výpočty autora.

Zárobky mladých pracujúcich na Slovensku vo veku do 30 rokov sú nižšie, ako priemerné zárobky (Graf 24), ale poradie Slovenska medzi inými štátmi nezmenili. Slovensko v rebríčku susedí s Chorvátskom a Česko, za štátmi ako Lotyšsko, Estónsko a Slovinsko. Mediánová mzda dosiahla 919 eur. Zaujímavá je výška zárobokovej nerovnosti mladých (Graf 25), keď Slovensko sa s hodnotou indikátora 2,6 nachádza v strede rebríčka medzi Maďarskom a Chorvátskom. Hodnota tohto indikátora sa v čase výraznejšie nemenila.

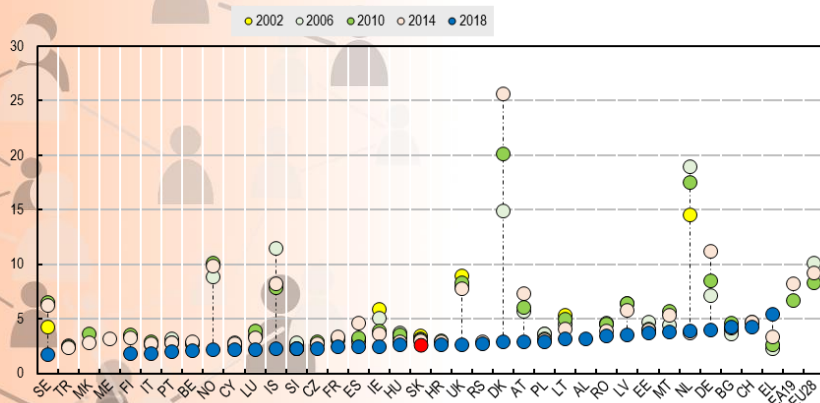
Graf 24 – Zárobky mladých sú nižšie, ale poradie Slovenska nemenia



V eurách, vek do 30 rokov, [B-S_X_O] Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia).

Zdroj: Eurostat, Structure of earnings survey: monthly earnings (earn_ses), výpočty autora.

Graf 25 – Priemerná zárobková nerovnosť mladých na Slovensku



Podiel zárobkov deviateho a prvého decilu

V eurách, vek do 30 rokov, [B-S_X_O] Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia).

Zdroj: Eurostat, Structure of earnings survey: monthly earnings (earn_ses), výpočty autora.

Rodový rozdiel v odmeňovaní v neupravennej forme (GPG, gender pay gap in unadjusted form, earn_grpgg)

Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (GPG) predstavuje rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom platených zamestnancov mužov ($EARN_{muži}$) a platených

zamestnankýň ($EARN_{ženy}$) ako percento priemerného hrubého hodinového zárobku platených zamestnancov mužov ($EARN_{muži}$):

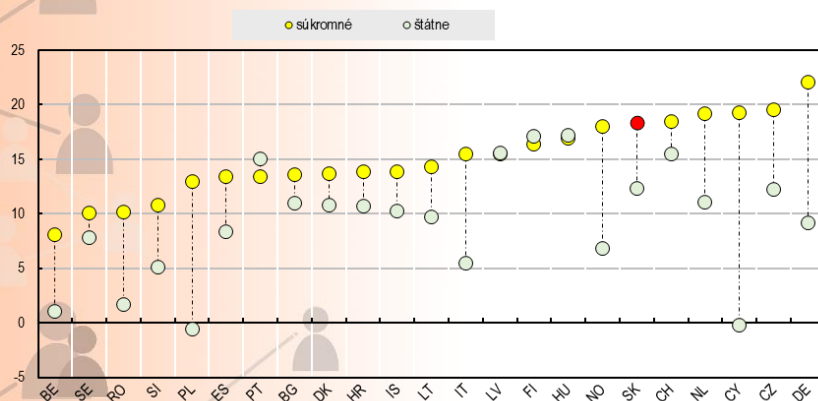
$$GPG = \frac{EARN_{muži} - EARN_{ženy}}{EARN_{muži}}$$

GPG sa vypočítava na základe zisťovania SES a národných odhadoch za roky medzi rokmi SES. Údaje sú členené podľa ekonomickej činnosti - odvetvia, ekonomickej kontroly podniku (verejnej /súkromnej) podniku, pracovného času (plný /skrátенý úväzok) a veku zamestnancov (6 skupín). Údaje sú zverejnené vo februári/marci. Štatistika sa týka podnikov s najmenej 10 zamestnancami, zahŕňa aj pracovníkov na čiastočný úväzok a hrubý hodinový zárobok zahŕňa platené nadčasy a nezahŕňa nepravidelné platby. Hlavným používateľom ukazovateľov GPG je Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť zodpovedné za politiku rodovej rovnosti. (Eurostat, Rodový rozdiel v odmeňovaní v neupravenej forme)

Štatistiky sú dostupné v metodológii zisťovania štruktúry zárobkov (SES) podľa jednotlivých odvetví v NACE Rev.2, podľa vekových skupín pre odvetvie B-S okrem O, podľa typu vlastníctva pre odvetvie B-S okrem O a podľa pracovného úväzku (čiastočný alebo plný) pre odvetvie B-S okrem O.

Ako príklad sme vybrali porovnanie podľa typu vlastníctva. Databáza neobsahuje údaje o siedmych štátoch vrátane Estónska a Rakúska a týka sa vybraných odvetví priemysel, stavebníctvo a služby podnikovej ekonomiky okrem verejnej správy. Prekvapujúco, v porovnaní s inými štátmi Slovensko toleruje vysoký rodový rozdiel v odmeňovaní. V súkromných podnikoch až o 18 percent a v štátnych podnikoch o 12 percent (Graf 26). Situácia je výrazne odlišná od viacerých štátov nezávisle od toho, či sú staré, alebo nové členské štáty Európskej únie. Zároveň sa v súkromnom sektore zlepšila o 2 percentuálne body, kým v štátnom oscilovala.

Graf 26 – Výrazný rodový rozdiel v odmeňovaní v roku 2021



Zdroj: Eurostat, Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v neupravenej forme podľa typu vlastníctva ekonomickej činnosti – činnosť NACE Rev. 2 (B-S okrem O), štruktúra metodiky zisťovania miezd (earn_gr), výpočty autora.

Minimálne mzdy (minimum wages, earn_minw)

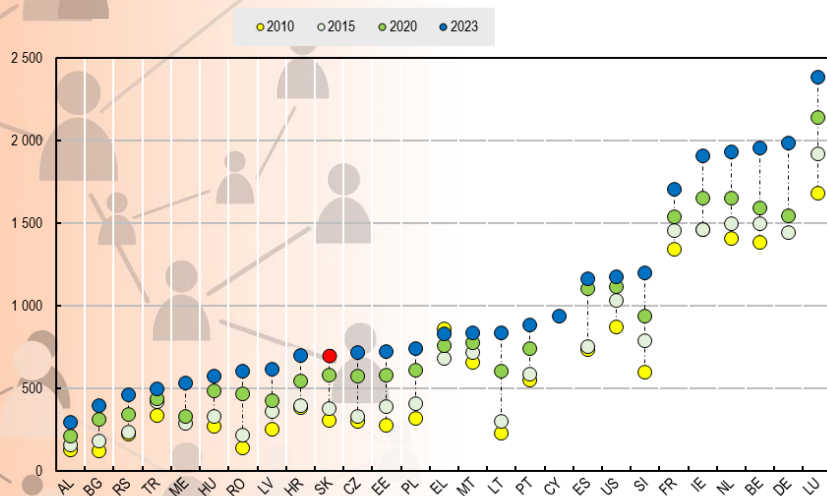
Eurostat ponúka údaje o výške minimálnych miezd v eurách a parite kúpnej sily dvakrát ročne k 1. januáru a 1. júlu a v percentách priemernej a strednej hrubej mzdy pre odvetvia B-S podniková ekonomika a B-N priemysel, stavebníctvo a služby na ročnej báze. Minimálna mzda je v 21 členských a v 5 kandidátskych štátoch EÚ. V týchto 5 členských štátoch EÚ a štátoch EZVO nie je národná minimálna mzda, ale existujú minimálne mzdy stanovené sektorovými kolektívnymi zmluvami: Dánsko, Taliansko, Rakúsko, Fínsko a Švédsko; Island, Nórsko a Švajčiarsko. (Eurostat, Minimálne mzdy)

Viacere štáty radikálne zvýšili nominálnu výšku svojich minimálnych miezd, napr. Litva, Rumunsko ale aj Luxembursko (Graf 27). V januári 2023 slovenská minimálna mzda 700 eur bola výrazne vyššia, ako 308 eur v roku 2010, v porovnaní s ostatnými štátmi však nie je ničím výnimočná. Nižšiu minimálnu mzdu než Slovensko mali Bulharsko, Maďarsko, Rumunsko a Lotyšsko.

Tieto nominálne údaje by mali veľkú výpovednú hodnotu, ak by boli vyjadrené v parite kúpnej sily, čo však v prípade Slovenska nie je hodnoverný ukazovateľ. K dispozícii je však databáza pomerných ukazovateľov – výška minimálnej mzdy vztiahnutá na výšku priemernej mzdy. Jej nedostatkom je, že pre väčšinu štátov obsahuje údaje len do roku 2021. Len tri štáty uvádzali

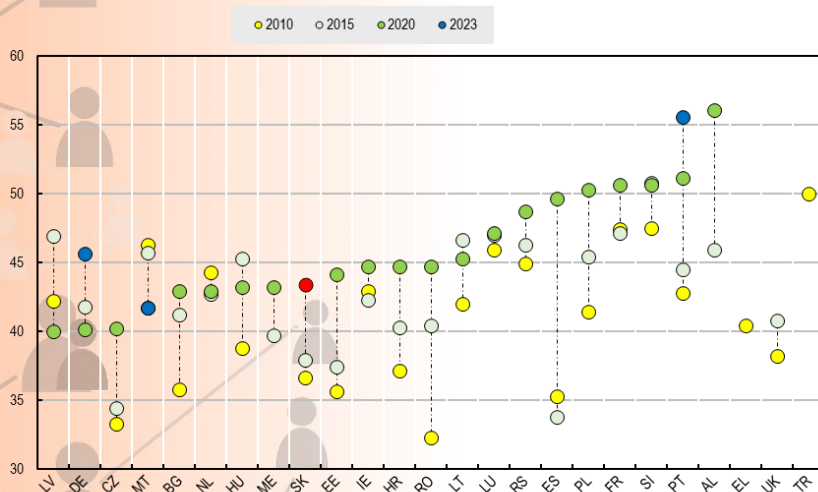
údaje za rok 2023, preto sme hodnoty zoradili podľa roku 2020 (Graf 28). Slovensko skutočne zvýšilo podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde z 38 percent v roku 2015 na 43 percent v roku 2020, čiže o 5 percentuálnych bodov. Je na úrovni o 3 body vyššej, ako Lotyšsko a Česko, podobnej, ako Bulharsko a Maďarsko, za Pobaltskými republikami, Chorvátskom, Rumunskom a Poľskom. V Poľsku, rovnako, ako v Slovinsku, dosahuje výška minimálnej mzdy polovicu z priemernej mzdy.

Graf 27 – Minimálna mzda v nominálnej výške v eurách



Zdroj: Eurostat, Mesačné minimálne mzdy – polročné údaje (earn_mwr), výpočty autora.

Graf 28 – Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v percentách



Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem činnosti domácností ako zamestnávateľov a extra teritoriálnych organizácií a orgánov) [B-S]

Zdroj: Eurostat, mesačná minimálna mzda ako podiel priemerného mesačného zárobku (%), NACE Rev. 2 (earn_mwr), výpočty autora.

2.3.2. Európske prieskumy pracovných podmienok

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) od roku 1990 vykonáva prieskum pracovných podmienok. Zisťovanie zvyčajne prebieha raz za päť rokov, s výnimkou v roku 2021 a 2024. Výsledky sú publikované do dvoch rokov. Prístup k údajom je limitovaný a je primárne orientovaný na Spojené Kráľovstvo. (Eurofound, EWCS) Prieskumami EWCS sa viac zaoberáme v inej kapitole tejto analýzy.

Eurofound má bohatú knižnicu výskumných publikácií týkajúcu sa aj zárobkov, v súčasnosti aj vzhľadom na rastúce ceny energií a inflácie všeobecne, či prístupu k základným službám ako je verejná doprava a digitálne komunikácie. (Eurofound, publikácie)

2.3.3. Domáce štatistiky (ŠÚ SR)

Štatistický úrad SR na svojej stránke a v svojej verejnej databáze Datacube publikuje niekoľko časových radov o výške miezd na Slovensku. Ich výhodou môže byť väčšia promptnosť publikovania v porovnaní s medzinárodnými štatistikami, nevýhodou môže byť obmedzená medzinárodná porovnateľnosť a zdá sa, aj menšia (náročnejšia) dostupnosť popisu údajov.

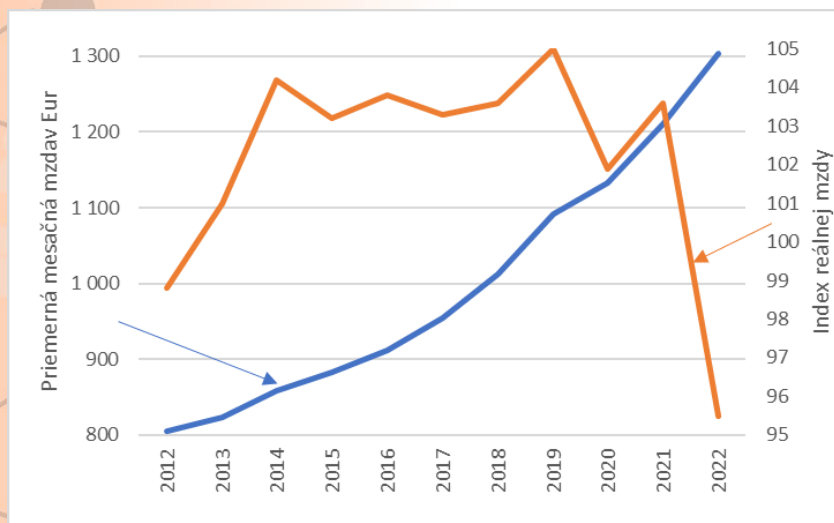
2.3.3.1. Náklady práce

Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR [pr0204qs] a Priemerná mesačná mzda podľa odvetví (SKNACE2) [pr0205qs] obsahujú údaje zo štvrťročného podnikového výkazníctva od roku 2012. Ide o výberové zisťovanie. Tieto údaje slúžia na zverejňovanie hodnoty výšky priemernej mzdy pre rôzne formálne výpočty a odkazuje sa na nich príslušná legislatíva. K dispozícii sú aj údaje na mesačnej báze od roku 2009 Priemerná mesačná mzda vo vybraných odvetviach podľa mesiacov (od roku 2022) - mesačne [od0003ms] v nominálnom aj reálnom vyjadrení [od0005ms]. Podniková štatistika o mzdách a nákladoch práce obsahuje údaje od všetkých podnikov zapísaných do obchodného registra a odhady počtu súkromných podnikateľov nezapísaných do obchodného registra, podnikajúcich v hlavnej činnosti a ich zamestnancov, rovnako, ako odhad za zamestnancov živnostníkov. (ŠÚ SR, Náklady práce)

ŠÚ SR na svojej stránke Datacube v záložke 1.3 Náklady práce /1.3.1.2 Ročné údaje dáva k dispozícii Mzdy podľa ekonomickej činnosti zistené pracoviskovou metódou [np3110rr] až na úrovni okresov. V záložke 1.3.2 Výberové zisťovanie o úplných nákladoch práce [np1101rr až np2010rs] a 1.3.3 Výberové zisťovanie o štruktúre miezd zamestnancov [np1103rr až np2006rs]. V tej sú aj údaje o rozdelení miezd do decilov a pod. V databáze [np3105rr] sú napr. údaje o priemernej hrubej mzde za roky 2010 – 2021 podľa oblastí, krajov a druhu vlastníctva.

Podľa údajov Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR nominálne mzdy od roku 2012 nepretržite rástli a v rokoch 2013-2021 rokov si udržiavali pozitívny reálny rast v priemere o 3,3 percentá ročne (Graf 29). V roku 2022 však prišiel výrazný prepád o 4,5 percenta.

Graf 29 – Reálne mzdy sa v roku 2022 prepadli



Zdroj: ŠÚ SR, Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR (pr0204qs), výpočty autora.

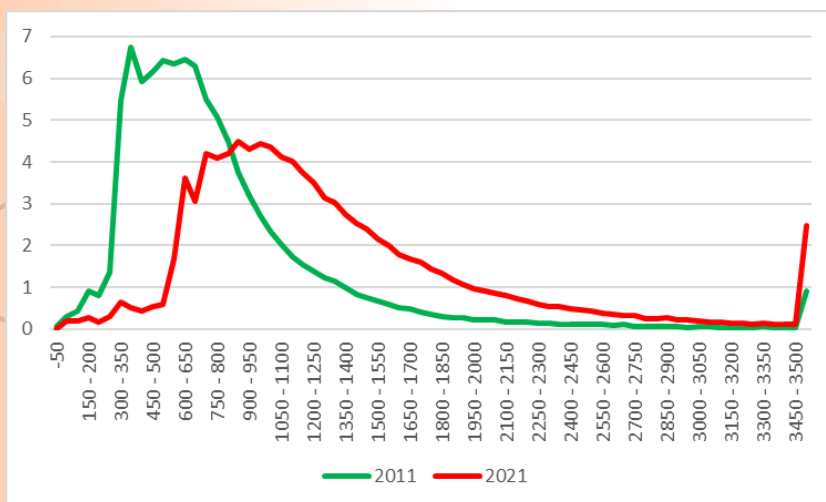
Podrobnejšie výstupy z tohto zisťovania sú k dispozícii ako súčasť publikácií ŠÚ SR, ktoré sú publikované s určitým časovým odstupom: štruktúra miezd za rok 2021 v júni 2022, regionálna štruktúra miezd za rok 2021 v júli 2022 a úplné náklady práce za rok 2021 v novembri 2022 (ŠÚ SR, Náklady práce – publikácie). Najnovšia publikácia je o mzdách v roku 2022, bola publikovaná v marci 2023 a obsahuje údaje o počtoch zamestnancoch a mzdách aj v štruktúre právna forma, druh vlastníctva, SK NACE Rev. 2, kraje a okresy (ŠÚ SR, 2023).

V údajoch publikácie sa odráža metodické zameranie na väčšie podniky a tým na vyššie mzdy: podniky s 20 a viac zamestnancami a za podniky s počtom zamestnancov nižším ako 20, ktoré dosahujú tržby za vlastné výkony a tovar 5 mil. eur a viac. (ŠÚ SR, 2023; metodika).

Príjmové rozdelenie je dostupné v záložke 1.3.3 Výberové zisťovanie o štruktúre miezd zamestnancov, Podiely zamestnancov v pásmach priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzdy podľa pracovného času a pohlavia [np2001rs]. V roku 2011 až 78 percent zamestnancov malo mzdu nižšiu ako tisíc eur kým v roku 2021 to bolo len 40 percent (Graf 30). Podľa [np1103rr] sa znížila nerovnosť x_{90}/x_{10} z 3,7 v roku 2012 na 3,3 v roku 2021. V roku 2012 bola vo väčšine krajov medzi 3,0 až 3,6 a v Bratislavskom kraji 4,9. V roku 2021 bola v piatich krajoch 2,8 až 2,9, v Trnavskom 3,1, v Košickom 3,2 a v Bratislavskom 4,0. Toto zníženie však

mohlo byť efektom pandemického roku 2021 a opatrení na udržanie zamestnanosti, keďže nerovnosť v roku 2016 sa pohybovala medzi 3,0 až 3,6 v siedmych krajoch a 4,6 v Bratislavskom kraji. (ŠÚ SR [np1103rr] a výpočty autora)

Graf 30 - Zmena rozdelenia hrubej mzdy



Zdroj: Podiely zamestnancov v pásmach priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzdy podľa pracovného času a pohlavia [np2001rs], výpočty autora.

2.3.3.2 Príjmy, výdavky a životné podmienky

Zisťovanie rodinných účtov je zamerané na zber údajov o príjmoch a výdavkoch domácností a

Zisťovanie EU SILC na zber údajov o príjmoch domácností.

Zisťovanie rodinných účtov je od roku 2015 robený novou metodikou. Obsahuje aj údaje o hrubých a čistých peňažných príjmoch členov domácností. Zisťovanie prebehlo v roku 2015. V roku 2016 až 2019 bol zber údajov nahradený simuláciou. Od roku 2019 zisťovanie prebieha na podvzorku domácností vybraných pre zisťovanie EU SILC. Zisťovanie EU SILC obsahuje informáciu o výške peňažného príjmu zo závislej činnosti. (ŠÚ SR, Príjmy, výdavky a životné podmienky)

Údaje zo zisťovania rodinných účtov sú prezentované na Datacube v položke 1.6.2 – Príjmy a výdavky domácností (Rodinné účty) agregované na úrovni domácnosti ako Hrubé peňažné príjmy zo zamestnania. Údaje zo Zisťovania EU SILC sú dostupné na Datacube v položke 1.6.1 – Príjmy a životné podmienky (EU SILC), v medzinárodnom porovnaní na stránke Eurostat

a navyše aj spracované v publikáciách ŠÚ SR, z ktorých najnovšia bola publikovaná v auguste 2022 (ŠÚ SR, 2022). Tieto štatistiky sú prezentované na úrovni domácnosti.

Štatistiky rodinných účtov aj EU SILC sú dostupné na stránke Eurostatu, čo umožňuje medzinárodné porovnanie a prístup ku knižnici špecializovaných zisťovaní (moduly ad hoc, napr. v roku 2019 a 2011 o medzigeneračnom prenose znevýhodnení). (Eurostat, Consumption expenditure; Eurostat, Income and living conditions)

2.4. NÁVRH PRE SLOVENSKO

Na Slovensku sa dosiaľ venovala pozornosť skôr kvantitatívnym ukazovateľom, čo je do istej miery pochopiteľné vzhľadom na pretrvávajúcu pomerne vysokú nezamestnanosť a nízku mieru zamestnanosti, vrátane udržiavania ostrovov chudoby a vylúčenia. Z uvedených príkladov sú však zrejmé hospodárske a spoločenské pozitíva pravidelného zberu a vyhodnocovania ukazovateľov kvality práce a ich využívania pri tvorbe inkluzívnych hospodárskych politík odolných na hospodárske šoky a adaptabilných na očakávané technologické zmeny.

Konkrétne, príklady ukazovateľov kvality práce uvedené v tejto kapitole poukázali na:

- potrebu tvorby časových radov a porovnávaní vývoja v rámci Slovenska,
- potrebu zvolenia vhodných, medzinárodne porovnateľných a realistických metodík a ukazovateľov, vrátane ich komunikatívnosti,
- potrebu dekompozície indikátorov, napr. na jednotlivé odvetvia, geografické oblasti alebo vylúčené a zraniteľné skupiny,
- potrebu zvolenia vhodných medzinárodných porovnaní: okrem priemeru eurozóny, európskej únie či OECD môže byť pre Slovensko dôležitejšie porovnanie s inými novými členskými štátmi – konvergujúcimi ekonomikami, alebo z geografického hľadiska susednými štátmi, ktoré zahŕňajú konvergujúce aj vyspelé ekonomiky,
- pri interpretácii ukazovateľov kvality práce môže byť vhodné preskúmanie ich kompatibility s ďalšími vhodnými ukazovateľmi a zavedenými politikami.

Na meranie ukazovateľa zárobkov a ukazovateľov kontextu v súlade s medzinárodnými organizáciami navrhujeme preskúmať možnosť použitia týchto ukazovateľov:

Zárobok zo zamestnania:

- Indikátory: priemerný zárobok, zamestnanci s nízkou mzdou, príjmové rozdelenie zárobku, distribúcia príjmov pracujúcich, príjem samostatne zárobkovo činnnej osoby, príjmové rozdelenie, spokojnosť pracujúceho s mzdou (Eurofound), rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (Eurostat), v štruktúre foriem zamestnania, rodovej, vekovej a vzdelania, podľa kontextu v nominálnom, reálnom, PPS, dynamickom alebo statickom, a ročnom, mesačnom alebo hodinovom vyjadrení.
- Kontext: dynamika trhu práce, vývoj indexu spotrebiteľských cien, PPS, vývoj miery chudoby a miery pracujúcej chudoby, rovnosť: príjem S80/S20, výška minimálna mzdy v porovnaní s 60 percent mediánovej a 50 percent minimálnej mzdy, výška daní a sociálnych odvodov, podiel práce na tvorbe hrubej pridanej hodnoty, výška a rast produktivity práce, výška HDP na osobu, konvergencia príjmu, výška agregátnych miezd, výška hospodárskeho rastu.

Nemzdové finančné požitky:

- Indikátory: nárok na platenú dovolenku, počet dní nároku na platenú dovolenku, skutočné dni platenej dovolenky, nárok na nemocenské, počet dní nároku na nemocenské, skutočné dni práceneschopnosti.
- Kontext: počet sviatkov, ustanovenia o dĺžke a pokrytí dovolenkou legislatívou alebo kolektívnou zmluvou, ustanovenia týkajúce sa nemocenskej dovolenky.

Na analýzu vývoja zárobkov máme k dispozícii niekoľko zdrojov štatistík, ktoré majú svoje výhody a nevýhody:

- **Eurostat.** Index pracovných nákladov slúži na porovnanie vývoja medzi štátmi, ale nie o nominálnej úrovni zárobkov. Sú dostupné na štvrťročnej báze. Ročné údaje o pracovných nákladoch vychádzajú zo Zisťovania pracovných nákladov a majú štvorročnú frekvenciu, sú vhodné na analýzu trendov. Zisťovanie pracovných nákladov

má detailnú štruktúru, ale zvyčajne pre podniky s aspoň 10 zamestnancami a na štvorročnej báze. Čisté zárobky a daňové sadzby kombinujú zber údajov a modelovanie výšky príjmu pre preddefinované typy domácnosti na ročnej báze a výpočet pasce nezamestnanosti a pasce nízkych miezd a kombinujú vplyv výšky miezd s politikami vlády. Zisťovanie štruktúry zárobkov má štvorročnú frekvenciu, týka sa podnikov s najmenej 10 zamestnancami a má detailnú štruktúru a sú vhodné na analýzu trendov. Z tejto databázy vychádza aj Rodový rozdiel v odmeňovaní v neupravenej forme. Dvakrát ročne je publikovaná štatistika Minimálne mzdy.

- **Eurofound.** Nevýhodou zisťovaní je päťročná periodicita, na druhej strane obsahuje detailné údaje a je vhodná pre analýzu trendov. Výhodou je dostupnosť bohatej knižnice publikácií.
- **ŠÚ SR.** Priemerná mesačná mzda v hospodárstve a Priemerná mesačná mzda podľa odvetví sú autoritatívnymi štatistikami, bohatú štruktúru má Výberové zisťovanie o štruktúre miezd zamestnancov a podrobnejšia štruktúra je tiež publikovaná aj ako príloha publikácií. Zisťovanie rodinných účtov a Zisťovanie EU SILC sú zverejnené v štruktúre domácností, otázkou je možnosť využitia podpornej databázy údajov za jednotlivých členov domácností.

Žiaľ, kvôli metodologickým zmenám je možné porovnávanie len v nominálnej hodnote, ale nie v parite kúpnej sily. (Štefanides a Lehuta, 2023)

Jednotlivé databázy svojím metodologickým prístupom vo výsledku ponúkajú rôzne hodnoty výšky zárobku. V nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 4) ponúkame ich zhrnutie. Je zrejmé, že pre rôzne využitie sú vhodné rôzne databázy, pričom nominálna výška by sa mala odvíjať od autoritatívneho údaju ŠÚ SR. Relatívne údaje – pre porovnanie v rôznych štruktúrach je potom vhodné použiť príslušné iné databázy. Údaje s vyššou frekvenciou – ideálne na mesačnej báze je potom vhodné dopĺňať obsiahlejšími štvrťročnými správami, ale celkové úsilie by malo byť sústredené na ročné správy a hodnotenia. Tie by využili jednak štatistiky na domáce a zahraničné porovnanie a jednak čerpali zo štúdií napr. Eurofound.

Tabuľka 4 – Rôzne databázy ponúkajú rôzne hodnoty priemernej mzdy

Databáza	Špecifikácia	Údaj za rok	Priemerná mzda
Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity, LC_LCI_LEV, Business economy [B-N], €	Wages and salaries (total) Business economy [B-N]	2021 2020	883 841
Labour cost, wages and salaries, direct remuneration (excluding apprentices) by NACE Rev. 2 activity LC_NCOST_R2	Per employee in full-time equivalents, per month; 10 employees or more; Business economy [B-N]; Wages and salaries (excluding apprentices)	2021 2020	.. 1 346
Structure of earnings survey: monthly earning	Industry, construction and services (except public administration, defense, compulsory social security) [B-S_X_O]	2018	1 164
Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR (pr0204qs), <i>autoritatívne údaje</i>		2022 2021 2020	1 304 1 211 1 133
ŠÚ SR (2023), Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy (fyzické osoby) podľa právnej formy a druhu vlastníctva		2022	1 523
Mzdy podľa ekonomickej činnosti zistené pracoviskovou metódou [np3110rr]		2021	1 401
Náklady práce /Výberové zisťovanie o štruktúre miezd zamestnancov	Hrubá mzda [np1103rr]	2021	1 405
Annual net earnings EARN_NT_NET	Two-earner couple with two children, one earning 100% and the other 67% of the average earning, net earning	2022 2021	1 844 1 666
Annual net earnings EARN_NT_NET	Two-earner couple with two children, both earning 100% of the average earning, net earning	2022 2021	2 143 1 944
Structure of earnings survey: monthly earning	First decile earnings in euro	2018	580
Structure of earnings survey: monthly earning	Ninth decile earnings in euro	2018	1 866

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

V predchádzajúcej časti sme sa snažili spojiť požiadavky na ukazovatele pod-dimenzie kvality práce príjem zo zamestnania s dostupnými údajmi. Máme dve množiny údajov – indikátory príjmu a komplementárne údaje. Väčšinu indikátorov je možné a užitočné prezentovať v štruktúre podľa formy zamestnania, rodovej, veku, vzdelania, v nominálnom alebo reálnom

vyjadrení, v upravenom PPS, v ročnom, mesačnom alebo hodinovom vyjadrení. Výsledky sme zoradili v nasledujúcich tabuľkách (Tabuľka 5 a Tabuľka 6).

Samotná výška zárobku sa v nominálnom vyjadrení musí odvíjať od autoritatívnych údajov ŠÚ SR, v relatívnych cielených analýzach využívajúcich medzinárodné porovnania z databáz ďalších inštitúcií. Podobne príjmové rozdelenie môže vychádzať z domácich aj zahraničných databáz. Výška minimálnej mzdy je promptnejšie dostupná v domácich zdrojov.

Z komplementárnych údajov sú dôležité tie, ktoré sú v krátkodobom alebo dlhodobom horizonte korelované s výškou miezd: vývoj HDP a trhu práce a vývoj produktivity práce, investícií a cien. Ďalším blokom údajov sú štatistiky o rozdelení príjmov a daňovej /sociálnej politike vlády.

Možných indikátorov je mnoho a zároveň sa násobia výberom štruktúry a porovnávacjej bázy. Preto dôležitou otázkou je aj forma prezentácie – niekoľko vybraných, ľahko interpretovateľných a známych indikátorov, alebo /a zložený (kompozitný) indikátor, ktorý však priradzuje váhu a tým dôležitosť jednotlivým čiastkovým indikátorom. Ideálna je pravdepodobne kombinácia s tým, že indikátory musia byť vybrané vzhľadom na záujmy a ciele odborových zväzov a ich členov.

Pre meranie kvality zárobkov preto navrhujeme zvážiť tieto odporúčania:

- 1) Vybrať rozumný počet indikátorov Príjmu zo zamestnania a komplementárnych údajov a ich štruktúru,
- 2) Navrhnuť zoznam indikátorov pre mesačnú, štvrťročnú a ročnú správu,
- 3) Zvážiť využitie zloženého indikátora.

Tabuľka 5 – Príjem zo zamestnania a zdroje štatistík

Indikátor	inštitúcia	databáza
priemerný zárobok: priemerný nominálny mesačný alebo hodinový zárobok zamestnancov	OSN, OECD, Eurostat, Európsky odborový inštitút (PPS, reálne údaje)	Eurostat: earn_ses_monthly, lc_lci_lev ŠÚ SR: pr0204qs, np1103rr až np2006rs
zamestnanci s nízkou mzdou: percento zamestnancov s nízkou mzdou	OSN, OECD, Eurostat	Eurostat: earn_ses_pub1s, earn_nt_net

vývoj minimálnej mzdy (v porovnaní s 60 percent mediánovej a 50 percent minimálnej mzdy)	Európsky odborový inštitút	Eurostat: earn_mwr
zárobok zamestnancov v decilochoch	OSN, OECD	Eurostat: earn_ses ŠÚ SR: pr0204qs
podiel S80/S20 a miera rizika chudoby	Európsky odborový inštitút	Eurostat: earn_ses
rozdiel v odmeňovaní žien a mužov	Eurostat	Eurostat: earn_gr
Zárobok SZČO v decilochoch	OSN, OECD	np1103rr až np2006rs

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor

Tabuľka 6 – Komplementárne údaje

Indikátor	inštitúcia	databáza
výška HDP na osobu, rast HDP		Eurostat: hlavné agregáty HDP
konvergenzie rastu príjmu (napr. HDP v PPS)	Európsky odborový inštitút	<i>PPS nepoužiteľné</i> , konvergencia len z nominálneho HDP
výška a rast produktivity práce a investícií	Európsky odborový inštitút	Eurostat: hlavné agregáty HDP
výška agregátnych miezd		Eurostat: hlavné agregáty HDP
podiel práce na tvorbe hrubej pridanej hodnoty		Eurostat:
vývoj na trhu práce a hospodársky rast	Eurostat	Eurostat:
vývoj indexu spotrebiteľských cien, PPS		Eurostat:
vývoj miery chudoby a miery pracujúcej chudoby		Eurostat: SILC
výška daní a sociálnych odvodov		Eurostat: earn_nt_net

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor

2.4.1. Komplementárne údaje

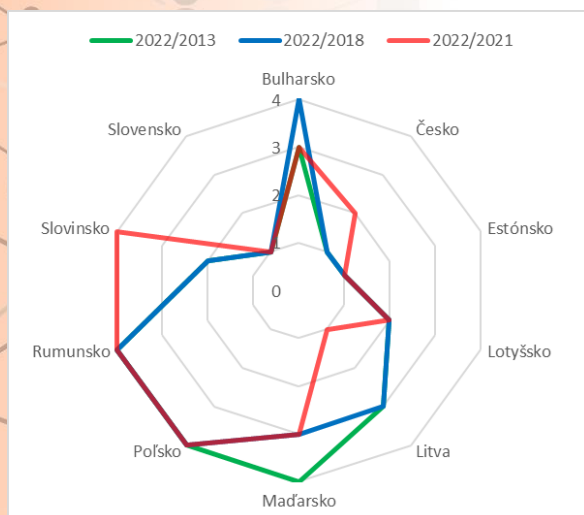
Keďže v predchádzajúcich častiach sme sa podrobne venovali štatistikám o výške zárobkov, v tejto stručne načrtneme možný prístup ku komplementárnym údajom. Ako prvý blok údajov navrhujeme porovnanie výšky HDP na osobu a reálneho rastu HDP na osobu. Primárne nás zaujíma reálny hospodársky rast korigovaný o počet obyvateľov za rôzne obdobia – od krátkodobého – porovnanie s minulým rokom – po strednodobé – porovnanie napr. na 5 a/alebo 10 ročnej báze. S reálnym rastom sa spája rast produktivity práce a ňou podložený rast miezd. Výšku reálneho rastu však treba interpretovať aj vzhľadom na východiskovú

hodnotu HDP: čím je hospodárstvo bohatšie, tým pomalšie má tendenciu rásť a naopak. Preto je potrebné vziať do úvahy aj nominálnu výšku HDP na osobu.

Spôsobov, akým zjednodušene porovnať hodnoty Slovenska v čase a priestore je mnoho; navrhujeme využiť jednoduchú prezentáciu formou radarového grafu. Pre Slovensko je prirodzené porovnanie s ostatnými deviatimi novými členskými štátmi. Ku každému štátu sme priradili číslo kvartilu, v ktorom sa nachádzajú jeho hodnoty vybraných ukazovateľov.

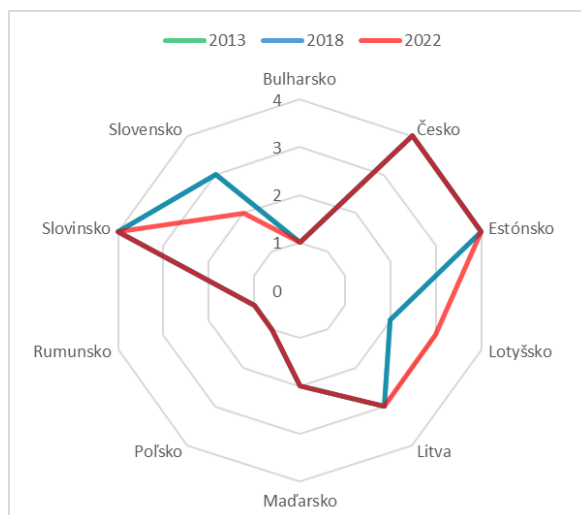
Slovenské a Estónske hospodárstvo rástli zo všetkých porovnávaných štátov najpomalšie, podobne pomaly rástlo aj Česko (Graf 31). Pomalší reálny rast týchto dvoch štátov je však v súlade s výškou ich nominálneho HDP na osobu, ktorá bola spolu so Slovinskom po celú dobu najvyššia (Graf 32). Slovensko bolo v rovnakom treťom kvartile s Litvou, ktorá ho však postupne predbehla a Slovensko spadlo do druhého kvartilu k Maďarsku. Štáty, ktoré sa nachádzali v roku 2022 v prvom a druhom kvartile zároveň rástli rýchlejšie, ako Slovensko. Celkové hodnotenie vplyvu rastu HDP na mzdy je preto pre Slovensko negatívne.

Graf 31 – Reálny rast HDP na osobu desiatich nových členských štátov podľa kvartilov



Zdroj: Eurostat, Main GDP aggregates per capita [nama_10_pc], výpočty autora.

Graf 32 – Výška nominálneho HDP na osobu desiatich nových členských štátov podľa kvartilov



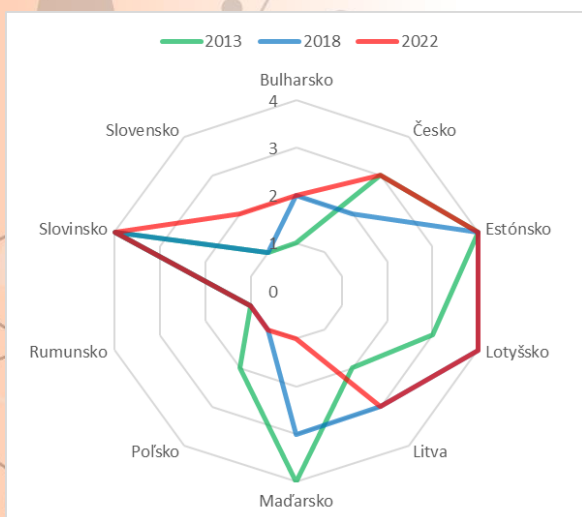
Zdroj: Eurostat, Main GDP aggregates per capita [nama_10_pc], výpočty autora.

Výška miezd nezávisí len od množstva a produktivity práce, ale aj podielu na vytvorenom HDP. V nových členských štátoch sa tento podiel v roku 2022 líšil od 31 do 51 percent a priemer

v únii bol 47 percent. Najvyšší podiel si držalo Slovinsko, Estónsko a Lotyšsko, kým na opačnej strane bolo Poľsko a Rumunsko, ku ktorému sa pridalo Maďarsko (Graf 33). Slovensko si z prvého kvartilu mierne polepšilo.

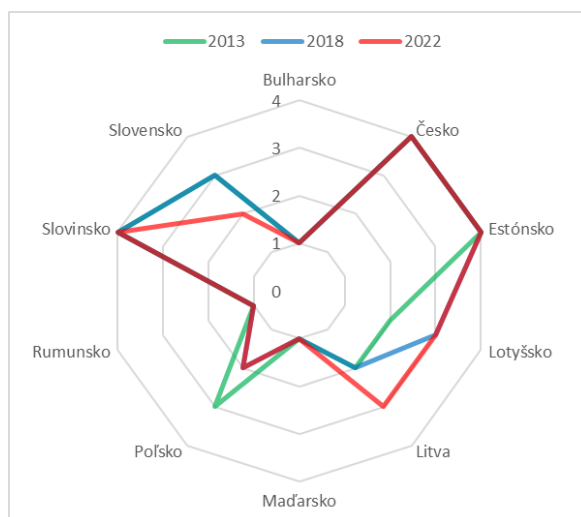
Výška kompenzácie zamestnancov za rok sa rovnako výrazne líšila medzi novými členskými štátmi, v roku 2022 od 14 tisíc v Bulharsku po 34 tisíc v Slovinsku. Tri najbohatšie štáty mali počas celého obdobia aj najvyššie kompenzácie – Slovinsko, Estónsko a Česko (Graf 34). Najnižšie kompenzácie z HDP mali Bulharsko, Maďarsko a Rumunsko. Slovensko sa z tretieho kvartilu posunulo do druhého. Celkové hodnotenie je preto pre Slovensko negatívne.

Graf 33 – Podiel kompenzácie zamestnancov na HDP v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov



Zdroj: Eurostat, Compensation of employees [tec00013], Kompenzácia zamestnancov v percentách HDP, výpočty autora.

Graf 34 – Kompenzácia zamestnanca v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov



Zdroj: Eurostat, Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc], výpočty autora.

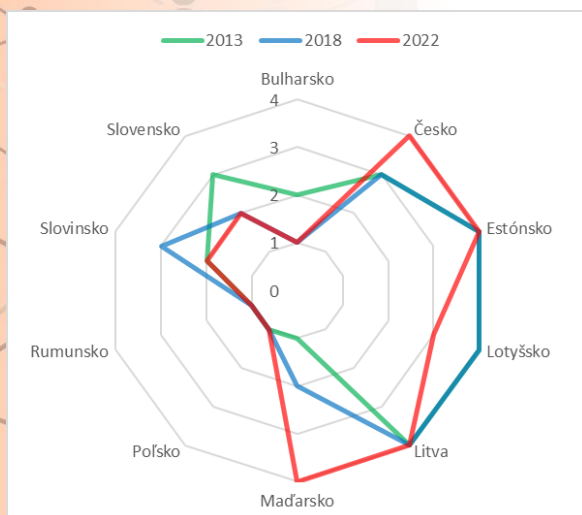
Zo štatistík trhu práce sme vybrali dve – mieru aktivity a mieru zamestnanosti. Miera aktivity je dôležitá tým, že udáva nielen podiel populácie ktorá má alebo aktívne hľadá prácu, ale dopočítaním do 100 percent vieme určiť aj mieru neaktivity, ktorá zahŕňa aj odradené osoby, ktoré by mohli pracovať, ale z rôznych dôvodov (časti štrukturálnej zmeny) už prácu nehľadajú. Nízka miera aktivity a vysoká miera neaktivity indikujú, že v hospodárstve je zásoba nevyužitej pracovnej sily, s ktorou je potrebné pracovať a priviesť ju späť na trh práce. Miera zamestnanosti uvádza podiel pracujúcich na relevantnej vekovej populácii. Čím vyššia miera

zamestnanosti, tým spoločnosť lepšie využíva svoju pracovnú silu pre generovanie hospodárskeho rastu.

Miera aktivity vo všetkých vybraných štátoch vzrástla počas minulých desiatich rokov, ale ich poradie sa výrazne nezmenilo – bola nízka v Bulharsku, Poľsku a Rumunsku, podpriemerná na Slovensku ale aj v Slovinsku a vysoká v Estónsku, Litve a Česku (Graf 35). Výnimkou bolo Maďarsko, v ktorom sa miera aktivity zvýšila z prvého do štvrtého kvartilu. V roku 2022 dosahovala od 72 po 87 percent populácie vo veku 20 až 64 rokov.

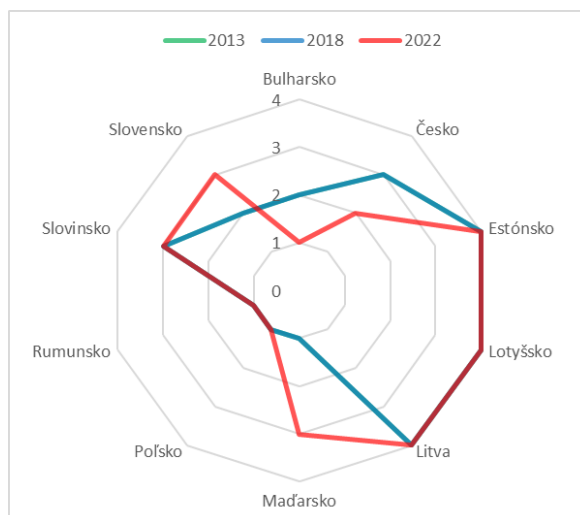
Miera aktivity žien vzrástla omnoho menej a v roku 2022 bola na úrovni 62 až 85 percent pre vekovú skupinu 20 až 64 rokov. Najvyššia aktivita žien bola počas celej doby v Pobaltských štátoch (Graf 36), ktoré nasledovalo Estónsko a Maďarsko. Slovensko si v roku 2022 zlepšilo pozíciu prechodom z druhého do tretieho kvartilu. Podpriemerná pozícia v celkovej miere aktivity a mierne zlepšenie miery aktivity žien vo výsledku predstavujú mierne pozitívne hodnotenie pre postupný rast miezd.

Graf 35 – Miera aktivity v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov



Zdroj: Eurostat, Activity rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_argan], vek 20-64 rokov, výpočty autora.

Graf 36 – Miera aktivity žien v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov

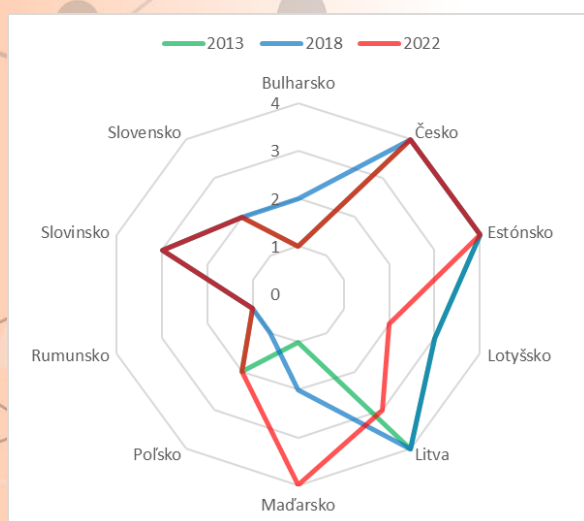


Zdroj: Eurostat, Activity rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_argan], vek 20-64 rokov, ženy, výpočty autora.

Miera zamestnanosti sa zvýšila vo všetkých porovnávaných štátoch a v roku 2022 sa líšila od 69 percent v Rumunsku až po 82 percent v Estónsku pre vekovú skupinu 20 až 65 rokov.

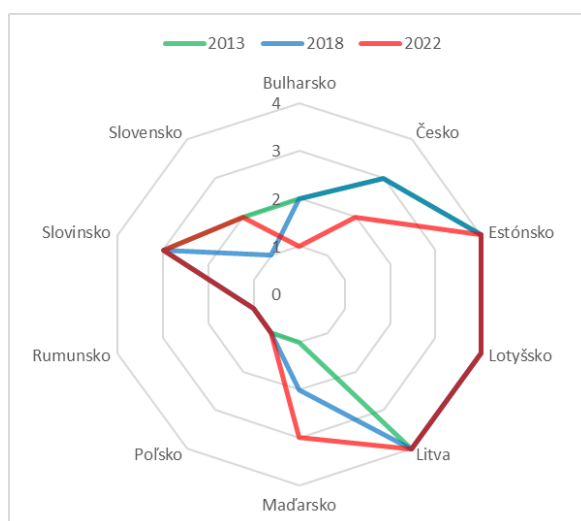
Najvyššia miera zamestnanosti bola v Česku, Estónsku a v minulých rokoch aj v Maďarsku, kým v Bulharsku a Rumunsku je nízka. Slovensko sa väčšinou umiestnilo v druhom kvartile (Graf 37). Miera zamestnanosti žien bola najvyššia v Pobaltských štátoch a v Slovinsku, zvýšila sa aj v Maďarsku (Graf 38). Slovensko sa väčšinou držalo v druhom kvartile s mierou 72,6 percenta v roku 2022. Výnimočne nízku mieru zamestnanosti malo Rumunsko, len 59,1 percenta. Miera zamestnanosti je na Slovenku nízka a nezlepšuje sa, preto tento ukazovateľ hodnotíme negatívne.

Graf 37 - Miera zamestnanosti v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov



Zdroj: Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan], vek 20-64 rokov, výpočty autora.

Graf 38 - Miera zamestnanosti žien v desiatich nových členských štátoch podľa kvartilov



Zdroj: Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan], vek 20-64 rokov, ženy, výpočty autora.

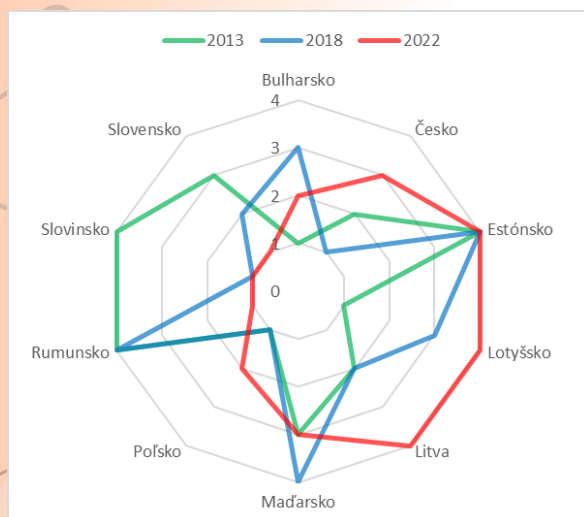
Inflácia bola dlho na Slovensku pod kontrolou, kým nevyskočila na dvojciferné hodnoty v roku 2022. Vďaka regulácii cien energií však aj 12,1 percentná inflácia (podľa harmonizovanej metodiky EÚ) bola jedna z najnižších v porovnaní s vybranými novými členskými štátmi (Graf 39). V skutočnosti sa pozícia Slovenska oproti roku 2013 zlepšila, aj keď v roku 2013 boli rozdiely medzi štátmi malé, len od 1,6 po 4,9 percenta.

Významným faktorom celkového rastu inflácie bol rast cien potravín. V roku 2022 sa na Slovensku zvýšili o 19 percent, ale v Maďarsku až o 29 percent a v Litve o 26 percent. Takže kým v roku 2018 s infláciou cien potravín 4,2 percenta bolo Slovensko v najvyššom kvartile,

v roku 2022 bolo v druhom kvartile (Graf 40). Ceny potravín boli v roku 2022 vysoké v Maďarsku, Bulharsku a Litve.

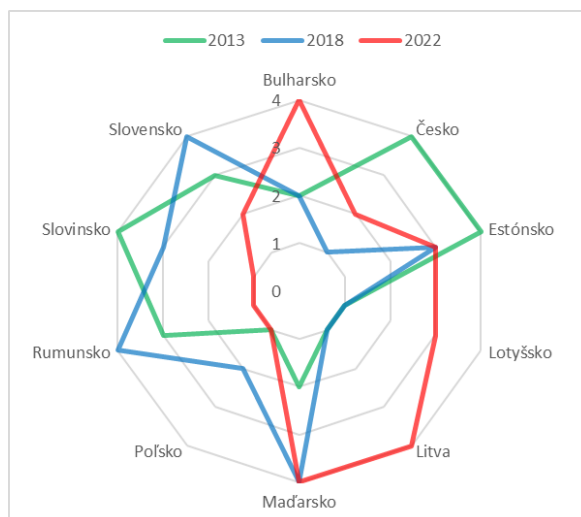
Z pohľadu prvého kvartilu celkovej miery inflácie možno hodnotiť vývoj tohto ukazovateľa pozitívne.

Graf 39 – Inflácia meraná HICP (harmonizovaná metodika EÚ) - ročne



Zdroj: Eurostat, HICP - annual data (average index and rate of change) [prc_hicp_aind], výpočty autora.

Graf 40 – Inflácia meraná HICP (harmonizovaná metodika EÚ) – potraviny, ročne



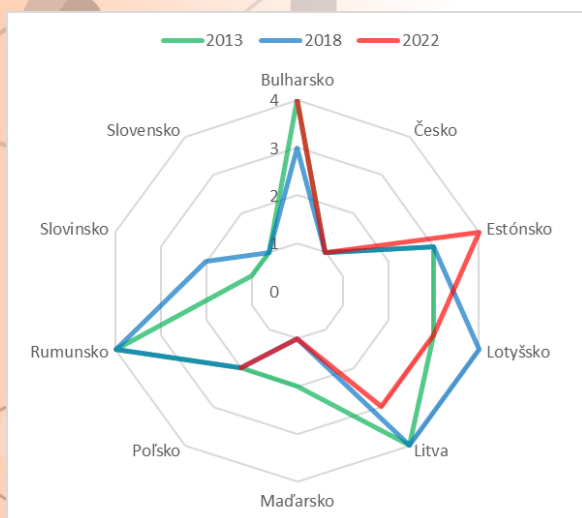
Zdroj: Eurostat, HICP - annual data (average index and rate of change) [prc_hicp_aind], výpočty autora.

Miera rizika chudoby bola na Slovensku vyššia, ako 12 percent, Omnoho vyššia však bola v Rumunsku, Bulharsku a v Pobaltských štátoch, kde presahovala 20 percent. S odstupom najnižšiu mieru rizika chudoby malo Česko, zvyčajne pod 10 percent. V prvom kvartile tak bolo Česko a Slovensko nasledované Slovinskom (Graf 41). Údaje za rok 2022 neboli dostupné pre Rumunsko, Slovinsko a Slovensko.

Miera rizika chudoby v zamestnaní v roku 2022 bola najvyššia v Estónsku, až 10,5 percenta, kým na Slovensku v roku 2021 bola 6,7 percenta (údaj pre rok 2022 bol k dispozícii). Podľa týchto štatistík patrila miera rizika chudoby medzi pracujúcimi v porovnaní s inými porovnávanými štátmi na Slovensku k najnižším (Graf 42). Vysokú mieru chudoby malo aj Bulharsko, Rumunsko a Lotyšsko.

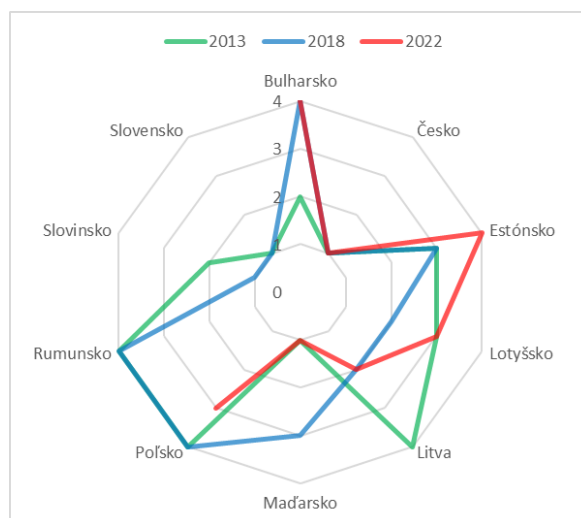
Nízka miera chudoby a nízka miera zamestnanosti na Slovensku stoja v protiklade k všeobecne akceptovanému záveru, že práca znižuje chudobu. Naopak, Pobaltské štáty majú vysokú mieru zamestnanosti ale podľa SILC aj vysokú mieru rizika chudoby. Akoby nízka miera zamestnanosti znižovala príjmovú nerovnosť a tým aj mieru rizika chudoby a naopak, vysoká miera zamestnanosti zvýšením príjmovej nerovnosti spôsobovala opak. V tomto zmysle je ťažké jednoznačne posúdiť efekt na výšku zárobku.

Graf 41 – Miera rizika chudoby



Zdroj: Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys [ilc_li02], výpočty autora.

Graf 42 – Miera rizika chudoby v zamestnaní



Zdroj: Eurostat, In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey [ilc_iw01], výpočty autora.

3. KVALITA ISTOTY PRACOVNÝCH MIEST

Táto kapitola prezentuje teoretické východiská, ako aj analytické podklady pre vypracovanie metodológie merania kvality pracovných miest. Kapitola sa zameriava na nasledovné oblasti:

- 1) Analýza celkovej metodológie merania kvality istoty pracovných miest jej jednotlivých komponentov
 - riziko nezamestnanosti
 - meranie trvania nezamestnanosti
 - alternatívne ukazovatele istoty pracovných miest
 - poistenie v nezamestnanosti: miera pokrytia a miera náhrady
- 2) Analýza dostupnosti a kvality údajov
- 3) Vykonanie medzinárodného porovnania kvality istoty pracovných miest s ohľadom na Slovenskú republiku (štatistické prehľady)
- 4) Vypracovanie návrhu systému ukazovateľov pre meranie kvality istoty pracovných miest v Slovenskej republike

Hlavným cieľom kapitoly je vypracovanie jednoduchej a v praxi ľahko uplatniteľnej metodológie merania kvality istoty pracovných miest, ktorá umožní medzinárodné porovnania.

3.1. Faktory vývoja na trhu práce vo vyspelých krajinách

Vývoj na trhu práce je ovplyvnený veľkým počtom faktorov:

- Hospodársky cyklus a z neho vyplývajúca cyklická nezamestnanosť,
- Štrukturálne zmeny na trhu práce (nesúlad medzi kvalifikáciami pracovníkov a požiadavkami trhu),
- Dlhodobé demografické a sociálne trendy vo vývoji spoločnosti,
- Legislatíva trhu práce.

Istota pracovných miest je podmienená aktuálnym vývojom na trhu práce. Pohyby na trhu práce môžeme rozdeliť podľa situácie pracovníka na tri druhy: nájdenie zamestnania, stratu

zamestnania a prechod z jedného zamestnania do druhého. Prechod medzi zamestnaniami sa však neobjaví v štatistikách nezamestnanosti.

Nedávne výskumy na vzorke vyspelých a rozvojových krajín naznačujú, že celková miera pohybov na trhu práce je vo vyspelých krajinách až tri krát nižšia ako v rozvojových krajinách (Donovana kol., 2020: 13). Rozdiel vyplýva predovšetkým z vyššej kvality istoty pracovných miest vo vyspelých krajinách.

Na krátko- a strednodobé prílevy a odlevy (Rámček 2) nezamestnaných majú okrem makroekonomických faktorov (Elsby a kol., 2019) významný vplyv najmä politiky trhu práce. Výskum v krajinách OECD napríklad naznačil, že kým veľkosť prílevu nezamestnaných bola determinovaná hlavne dĺžkou trvania podpory v nezamestnanosti, odlev nezamestnaných významne koreloval s výdavkami na pasívne politiky trhu práce (Ductor a Grechyna, 2020).

Rámček 2 - Niektoré pojmy používané v tejto analýze

Istota zamestnania, istota trhu práce. Labour market security ako dimenzia Job quality (OECD). Ukazovateľ Labour market security je aproximovaný ako súčin miery nezamestnanosti a miery náhrady pracovného príjmu (= dávkou v nezamestnanosti do 6 mesiacov a sociálnou dávkou nad 6 mesiacov). De facto je to „istota pracovného príjmu“. Ukazovateľ hovorí, ako ľahko prídem o zamestnanie a akú časť príjmu mi zabezpečí dávka.

Miera nezamestnanosti je vyjadrená ako podiel počtu nezamestnaných k celkovému počtu pracovnej sily (ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu). Ekonomicky aktívne obyvateľstvo je súčet pracujúcich a nezamestnaných osôb. Pri výpočte vychádzame z celkového (nie disponibilného) počtu nezamestnaných.

Odvetvia high- a medium-tech. Ide o odvetvia C20 chemický priemysel, C21 farmaceutický priemysel, C26 výroba počítačových, elektronických a optických produktov, C27 výroba elektrických strojov a prístrojov, C28 výroba strojov a prístrojov, C29 výroba motorových vozidiel a C30 výroba ostatných dopravných prostriedkov.

Prílev a odlev. V súlade s Pravidlami slovenského pravopisu používame namiesto nesprávne používaných pojmov prítok a odtok.

Prílevy a odlevy nezamestnaných na trhu práce sú ovplyvnené aj niektorými dlhodobými ekonomickými a sociálnymi trendmi (Crump s kol., 2019).

- Vyššia miera nezamestnanosti je typická skôr pre mladších pracovníkov. Celkové starnutie populácie má za následok zvyšovanie priemerného veku pracovníkov, menší počet zmien zamestnania a tým aj pokles počtu epizód nezamestnanosti.
- Stúpajúca miera zamestnanosti žien koreluje s klesajúcou pôrodnosťou. Klesajúca pôrodnosť má za následok menšiu frekvenciu výpadkov žien z pracovného procesu, a tým aj menší počet období nezamestnanosti.
- Zvyšujúca sa miera vzdelanosti má priaznivý vplyv na kvalitu a istotu pracovných miest.

Metodológia merania kvality istoty pracovných miest sa opiera hlavne o krátkodobé a strednodobé štatistiky vývoja na trhu práce. Bude preto zachytávať najmä zmeny vyvolané hospodárskym cyklom a efektami politik trhu práce.

3.2. Metodológia kvality istoty pracovných miest

Kvalita istoty pracovných miest popisuje tie aspekty ekonomickej bezpečnosti, ktoré sa vzťahujú na pravdepodobnosť straty práce a ekonomické dôsledky nezamestnanosti pre zamestnanca. Strata zárobku závisí od (a) veľkosti rizika nezamestnanosti, (b) očakávanej dĺžky trvania nezamestnanosti, (c) stupňa náhrady strateného zárobku, ktorý poskytujú dávky v nezamestnanosti.

Kvalita istoty pracovných miest má preto dve základné zložky:

(A) celkové riziko nezamestnanosti + (B) poistenie v nezamestnanosti

Koncept si môžeme priblížiť na jednoduchom príklade:

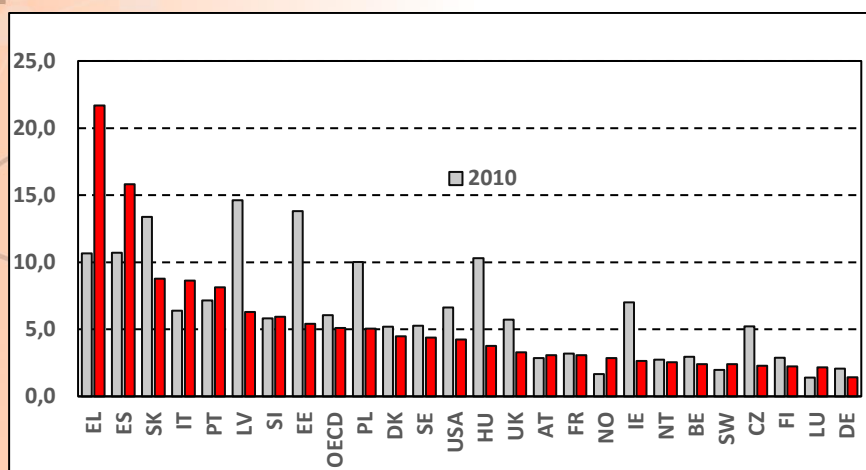
Riziko, že pracovník v danom mesiaci stratí prácu je 1,981 %. Priemerná očakávaná doba trvania nezamestnanosti je 13,318 mesiacov. Efektívne poistenie a/alebo pomoc v nezamestnanosti nahrádzajú 31,17 % predošlého príjmu.

- Celkové riziko nezamestnanosti je $1,981 \% \times 13,318 = 26,38 \%$
- Index istoty pracovných miest potom činí: $26,38 \% \times (100 - 31,17 / 100) = 18,15 \%$

Vo všeobecnosti platí, že čím je hodnota indexu nižšia, tým je vyššia kvalita istoty pracovných miest. Graf 43 ilustruje hodnoty indexu v krajinách OECD v rokoch 2010 a 2016. Najnižšie

hodnoty vykazujú krajiny s flexibilným trhom práce, vysokým stupňom sociálnej ochrany pracovníkov a nízkou nezamestnanosťou (Nemecko, Luxembursko, Fínsko, Švajčiarsko), kým najvyššie krajiny s vysokou nezamestnanosťou a nižším stupňom sociálnej ochrany nezamestnaných a ich rodín (Grécko, Španielsko, Slovensko, Taliansko a Portugalsko).

Graf 43 – Index kvality istoty pracovných miest v krajinách OECD v rokoch 2010 a 2016



Zdroj: OECD (2020)

Nasledujúce časti diskutujú pôvod tohto konceptu, ako aj jeho silné a slabé stránky.

(A) Celkové riziko nezamestnanosti

Metodika celkového rizika nezamestnanosti je založená na mesačných prílevoch a odlevoch nezamestnaných. Autori metodiky Pozri (Hijzen a Menyhert 2016) argumentujú, že takýto koncept rizika má niekoľko výhod:

- Riziko, že niekto stratí zamestnanie je kvalitatívne inou situáciou ako keď zotrvá nezamestnaným. Napríklad dĺžka trvania nezamestnanosti môže mať v niektorých krajinách dopady na štedrosť podpory.
- Medzi členskými krajinami OECD a EÚ existujú veľké rozdiely vo flexibilitě trhu práce a schopnosti generovať pracovné miesta. Kým v anglosaských krajinách a v Holandsku je podiel dlhodobo nezamestnaných veľmi nízky, v južnej Európe, v SR a na Balkáne je veľmi vysoký.

Kompozitný ukazovateľ celkového rizika nezamestnanosti (U_t) preto zohľadňuje dva faktory:

- Riziko nezamestnanosti
- Očakávanú dĺžku trvania nezamestnanosti

Celkové riziko nezamestnanosti sa meria ako súčin mesačnej pravdepodobnosti, že sa pracovník počas určitého mesiaca stane nezamestnaným a očakávanej doby nezamestnanosti v mesiacoch (Elsby a kol., 2009):

riziko nezamestnanosti x očakávaná dĺžka nezamestnanosti

Riziko, že sa niekto stane nezamestnaným resp. zotrvá v nezamestnanosti po určitý čas je dané ako pravdepodobnosť veľkosti mesačných prílevov (X_t) resp. odlevov (F_t) nezamestnaných (tzv. „ins and outs“, Shimer, 2012).

Mesačný ukazovateľ pravdepodobnosti prílevu nezamestnaných (X_t) je vyjadrený podielom ekonomicky aktívnych obyvateľov v danom mesiaci, ktorí sa v nasledovnom mesiaci stanú nezamestnanými. Pravdepodobnosť prílevu nezamestnaných (X_t) v čase t je daná vzťahom:

$$X_t = \frac{u_{t+1}^{<1}}{e_t}$$

kde

- e_t = celkový počet ekonomicky aktívnych ľudí v čase t ,
- u_t = celkový počet nezamestnaných ľudí v čase t ,
- $u_{t+1}^{<1}$ = počet nových nezamestnaných v čase $t+1$, t.j. takých, ktorí sú nezamestnaní kratšie ako jeden mesiac.

Hodnota menovateľa zlomku (ukazovateľa e_t) sa v čase mení len veľmi pomaly. Zásobu pracovnej sily ovplyvňujú najmä demografické faktory (pôrodnosť, úmrtnosť a migrácia) a v menšej miere aj legislatívne zmeny (najmä legislatíva upravujúca dôchodkový vek). Hodnotu ukazovateľa ovplyvňuje najmä čitateľ zlomku, t.j. prílev nových nezamestnaných. Veľkosť prílevu ovplyvňuje jednak hospodársky cyklus, a jednak pružnosť trhu práce. V dlhodobom výhľade (s výnimkou náhleho nástupu recesie) je veľkosť prílevu nových nezamestnaných určená z veľkej časti tzv. frikčnou nezamestnanosťou, t.j. počtami

krátkodobo nezamestnaných. Ide najmä o mladých ľudí, ktorí vstupujú na trh práce, resp. ľudí, ktorí odišli zo starej práce a hľadajú si nové zamestnanie. Typické hodnoty ukazovateľa sa v krajinách EÚ pohybujú na úrovni 0,4-0,8% (Vlastný výpočet autora na základe údajov Eurostatu za roky 1998-2021).

Mesačný ukazovateľ pravdepodobnosť odlevu nezamestnaných (F_t) sa definuje ako 1 mínus podiel nezamestnaných, ktorí zostávajú nezamestnaní minimálne v ďalšom mesiaci. Pravdepodobnosť odlevu nezamestnaných (F_t) v čase (mesiaci) t je daná vzťahom:

$$F_t = 1 - \frac{u_{t+1} - u_{t+1}^{<1}}{u_t}$$

Typické hodnoty ukazovateľa v krajinách EÚ sa pohybujú na úrovni 6-10%.

(B) Dĺžka trvania obdobia nezamestnanosti

Riziko dĺžky trvania obdobia nezamestnanosti v danom mesiaci je prevrátenou hodnotou pravdepodobnosti odlevu nezamestnaných: $D_t \equiv 1/F_t$, pričom platí že

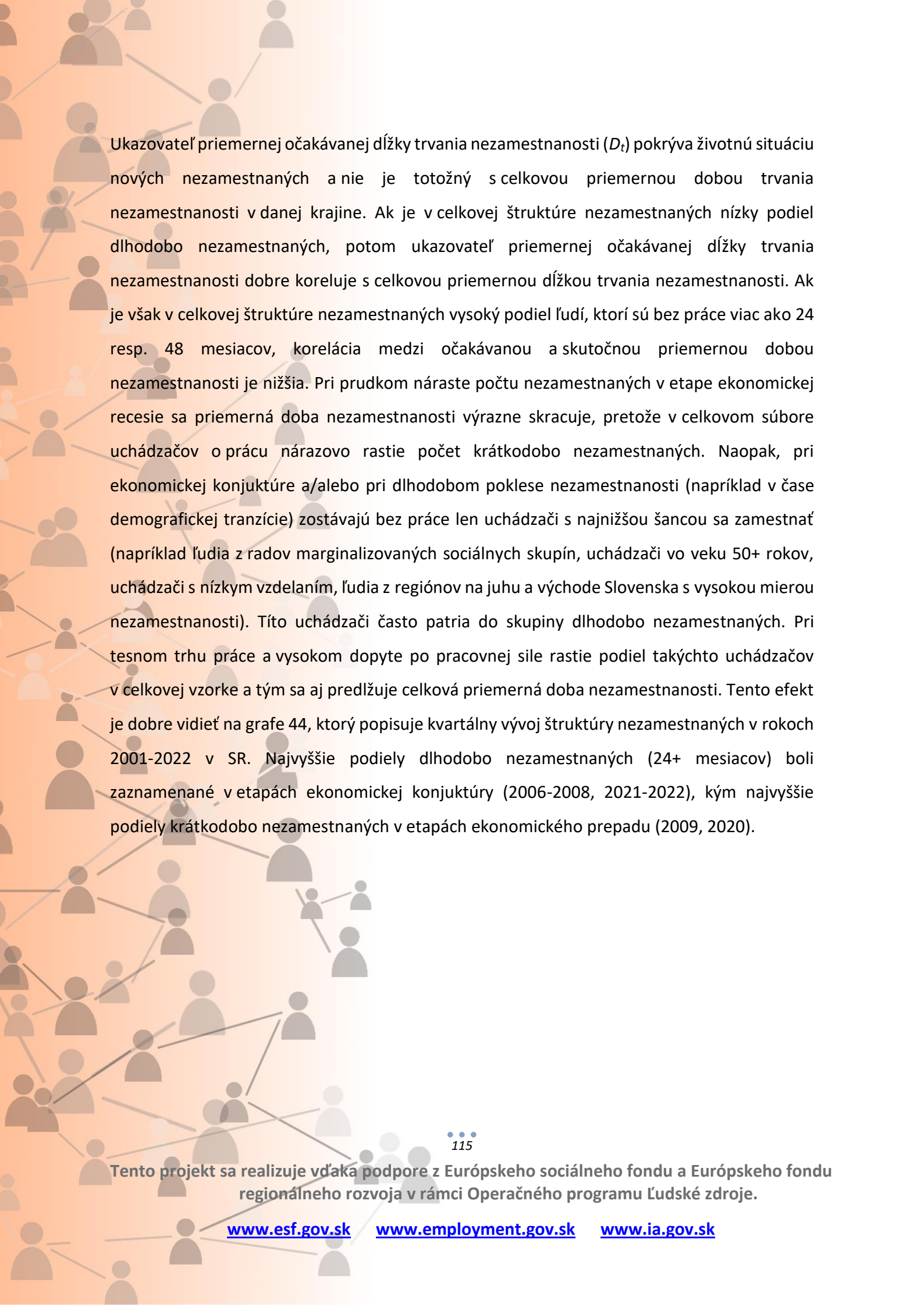
$$U_t = \frac{X_t}{F_t} = X_t * D_t$$

kde (U_t) je kompozitný ukazovateľ celkového rizika nezamestnanosti. Ukazovateľ priemernej očakávanej dĺžky trvania nezamestnanosti sa týka nových nezamestnaných a nezahŕňa existujúcich nezamestnaných (vrátane dlhodobo nezamestnaných).

Kompozitný ukazovateľ rizika nezamestnanosti je do veľkej miery podobný ukazovateľu rovnovážnej miere nezamestnanosti. V prípade, že počet nových nezamestnaných v danom mesiaci je rovný počtu ľudí, ktorí si v tom istom mesiaci nájdu prácu, miera nezamestnanosti sa dá priamo vyjadriť podielom

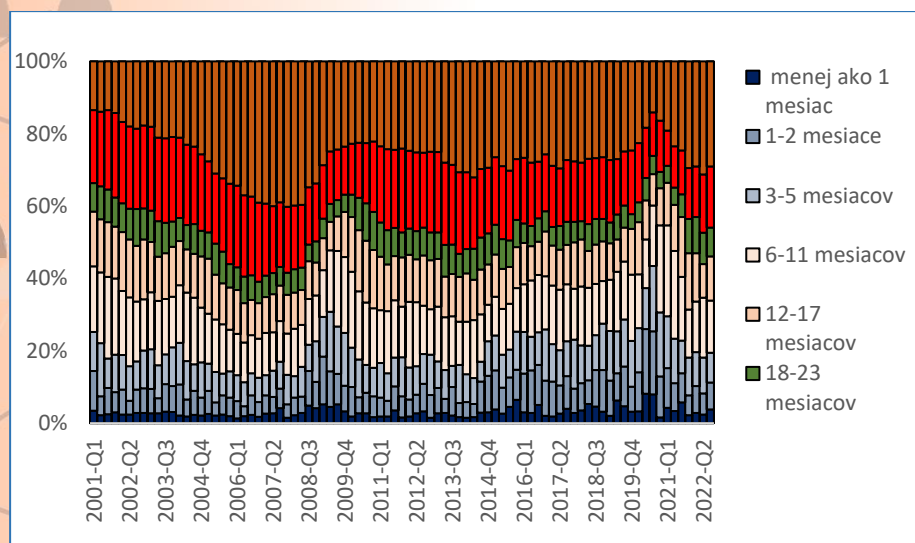
$$\frac{u_t}{u_t + e_t} = \frac{x_t}{f_t + x_t} \approx \frac{X_t}{F_t}$$

kde x_t a f_t sú miery rizika, ktoré zodpovedajú pravdepodobnostiam prílevu a odlevu nezamestnaných X_t a F_t .



Ukazovateľ priemernej očakávanej dĺžky trvania nezamestnanosti (D_t) pokrýva životnú situáciu nových nezamestnaných a nie je totožný s celkovou priemernou dobou trvania nezamestnanosti v danej krajine. Ak je v celkovej štruktúre nezamestnaných nízky podiel dlhodobo nezamestnaných, potom ukazovateľ priemernej očakávanej dĺžky trvania nezamestnanosti dobre koreluje s celkovou priemernou dĺžkou trvania nezamestnanosti. Ak je však v celkovej štruktúre nezamestnaných vysoký podiel ľudí, ktorí sú bez práce viac ako 24 resp. 48 mesiacov, korelácia medzi očakávanou a skutočnou priemernou dobou nezamestnanosti je nižšia. Pri prudkom náraste počtu nezamestnaných v etape ekonomickej recesie sa priemerná doba nezamestnanosti výrazne skracuje, pretože v celkovom súbore uchádzačov o prácu nárazovo rastie počet krátkodobo nezamestnaných. Naopak, pri ekonomickej konjunktúre a/alebo pri dlhodobom poklese nezamestnanosti (napríklad v čase demografickej tranzície) zostávajú bez práce len uchádzači s najnižšou šancou sa zamestnať (napríklad ľudia z radov marginalizovaných sociálnych skupín, uchádzači vo veku 50+ rokov, uchádzači s nízkym vzdelaním, ľudia z regiónov na juhu a východe Slovenska s vysokou mierou nezamestnanosti). Títo uchádzači často patria do skupiny dlhodobo nezamestnaných. Pri tesnom trhu práce a vysokom dopyte po pracovnej sile rastie podiel takýchto uchádzačov v celkovej vzorke a tým sa aj predlžuje celková priemerná doba nezamestnanosti. Tento efekt je dobre vidieť na grafe 44, ktorý popisuje kvartálny vývoj štruktúry nezamestnaných v rokoch 2001-2022 v SR. Najvyššie podiely dlhodobo nezamestnaných (24+ mesiacov) boli zaznamenané v etapách ekonomickej konjunktúry (2006-2008, 2021-2022), kým najvyššie podiely krátkodobo nezamestnaných v etapách ekonomického prepadu (2009, 2020).

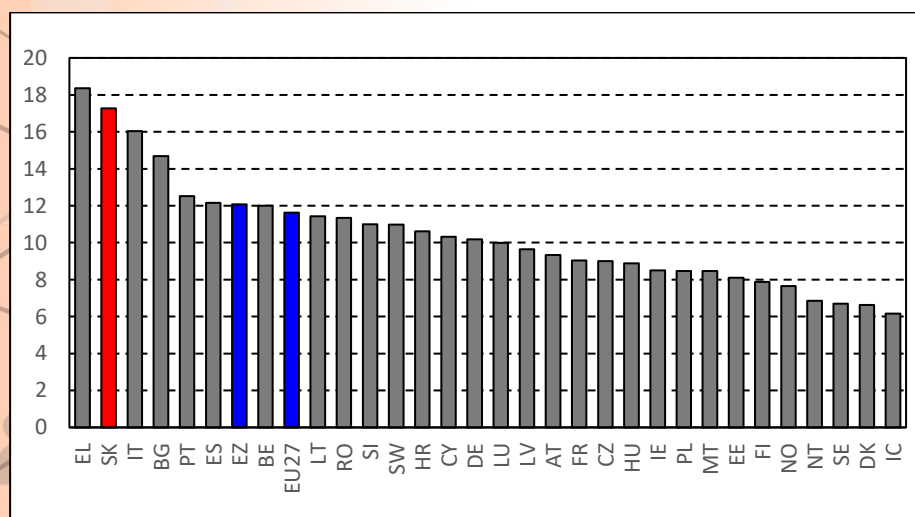
Graf 44 – Štruktúra nezamestnaných podľa dĺžky trvania nezamestnanosti v mesiacoch v SR: 2001-2022



Zdroj: Eurostat (2023), [LFSA_UGAD] a výpočty autora.

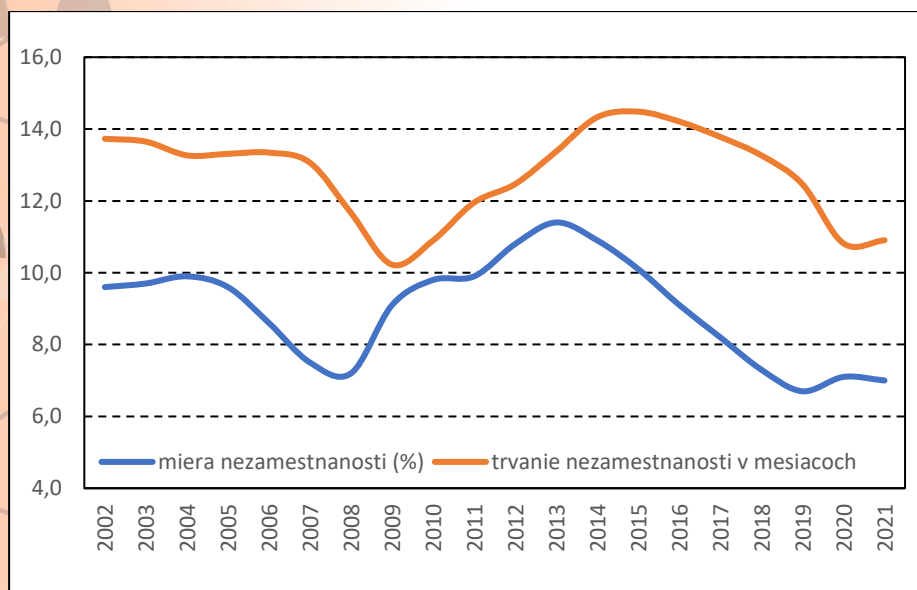
Jednotlivé krajiny OECD/EÚ sa veľmi líšia v štruktúre nezamestnanosti a priemernej dĺžke jej trvania (Graf 45). Slovensko patrí spolu s Gréckom, Bulharskom a Talianskom ku krajinám s najdlhšou priemernou dĺžkou nezamestnanosti a najvyšším podielom nezamestnaných po dobu 48 a viac mesiacov (Grafy 46 a 47).

Graf 45 – Priemerná dĺžka trvania nezamestnanosti v mesiacoch v krajinách EÚ, 2021



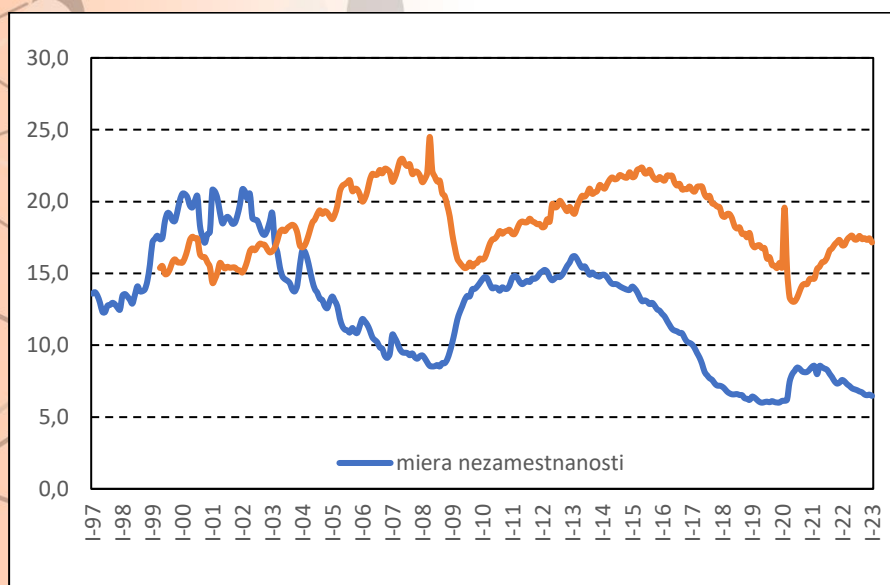
Zdroj: Eurostat (2023), [LFSA_UGAD__custom_5041382] a výpočty autora

Graf 46 – Vývoj miery nezamestnanosti a trvania nezamestnanosti v EÚ27 v rokoch 2002-2021



Zdroj: Eurostat (2023), [LFSA_UGAD] a výpočty autora

Graf 47 – Miera nezamestnanosti (%) a priemerné trvanie nezamestnanosti v mesiacoch v SR, 1997-2023



Zdroj: výpočty autora na základe údajov z ÚPSVaR

3.3. ANALÝZA DOSTUPNOSTI A KVALITY ÚDAJOV

Údaje potrebné na kvantifikáciu rizika nezamestnanosti a dĺžky trvania nezamestnanosti poskytuje okrem slovenského Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny aj viacero

medzinárodných organizácií, najmä Európska únia (Eurostat), OECD (Labour Force Statistics) a Medzinárodná organizácia práce. Z hľadiska medzinárodnej porovnateľnosti sú pre SR relevantné najmä štatistiky z databáz Eurostatu a OECD.

3.3.1. ÚPSVaR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) poskytuje základné údaje o vývoji nezamestnanosti na mesačnej báze od januára 1997. Miery nezamestnanosti sú uvádzané podľa počtov celkových a evidovaných nezamestnaných. Od roku 1999 sú dostupné aj údaje o dĺžke trvania (evidovanej) nezamestnanosti.

Štatistiky nezamestnanosti ÚPSVaR majú niekoľko komparatívnych výhod oproti ostatným zdrojom informácií:

- Údaje sú poskytované na mesačnej báze, čo zodpovedá požiadavkám metodiky OECD a vedeckého sledovania aktuálnych prílevov a odlevov nezamestnaných.
- Dlhá história údajov umožňuje sledovať vývoj nezamestnanosti počas rôznych fáz ekonomického cyklu a demografického vývoja.
- Údaje sú sledované na úrovni krajov a okresov, čo umožňuje detailný pohľad na regionálne a lokálne trhy práce. Slovensko je typické obrovskými ekonomickými a sociálnymi rozdielmi medzi regiónmi. Kým Trnavský kraj mal v decembri 2022 len 24 percentný podiel dlhodobo nezamestnaných (dlhšie ako 12 mesiacov), v Košickom kraji bol tento podiel 57 percent. Ešte väčšie rozdiely sú na úrovni okresov. Napríklad v okresoch Revúca a Rimavská Sobota dosahoval podiel dlhodobo nezamestnaných 62 percent, kým v Nitre len 16 percent.

Pri dĺžke trvania nezamestnanosti poskytuje ÚPSVaR len údaje o celkovom počte nezamestnaných, nie však členenie podľa dĺžky a vekových skupín. V štatistike nie sú uvedené údaje o uchádzačoch o zamestnanie (UoZ), ktorí si hľadajú prácu kratšie ako jeden mesiac (prvý interval integruje UoZ hľadajúcich si prácu kratšie ako tri mesiace). ÚPSVaR však v tabuľke základných údajov uvádza:

- Prílev UoZ v mesiaci

- Odlev UoZ v mesiaci
- Stav UoZ ku koncu mesiaca

Prílev v danom mesiaci môžeme čiastočne stotožniť s uchádzačmi, ktorí sú nezamestnaní kratšie ako jeden mesiac.

Údaje o UoZ nie sú úplne porovnateľné v čase. Až do roku 2012 sa stav UoZ ku koncu mesiaca rovnal stavu na začiatku mesiaca + prílevu – odlevu nezamestnaných. Po zmene metodiky už tento výpočet v plnej miere neplatí.

Hlavný dôvod zmeny metodiky spočíval v čase zaradenia uchádzačov o zamestnanie do súboru nezamestnaných registrovaných na úradoch práce. Ak napr. nezamestnaný požiadal o registráciu ku koncu mesiaca, jeho žiadosť sa už v danom mesiaci nemusela stihnúť spracovať. Do roku 2012 sa takíto nezamestnaní v nasledovnom mesiaci spätne dopočítali do stavu nezamestnaných v predošlom mesiaci. Po roku 2012 sa započítavali do štatistiky až v tom mesiaci, keď im bola schválená žiadosť o registráciu. (Osobná konzultácia s Odborom štatistík informačno-komunikačných technológií MPSVaR)

Ďalšia metodologická zmena sa týkala spôsobu výpočtu miery nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti (u) je daná vzťahom:

$$u = \frac{u_t}{u_t + e_t}$$

kde u_t je počet nezamestnaných a e_t je počet pracujúcich, a súčet ($u_t + e_t$) je počet ekonomicky aktívnych obyvateľov. Za nezamestnaných považuje ÚPSVaR osoby, ktoré si v danom mesiaci aktívne hľadajú prácu a sú v evidencii úradov práce. Údaje o počte pracujúcich (e_t) však pochádzajú z výberového zisťovania pracovných síl a nie sú dostupné na mesačnej báze. Až do roku 2017 uvádza ÚPSVaR počty ekonomicky aktívneho obyvateľstva rovnakým údajom pre všetky mesiace daného roka. Od roku 2018 ÚPSVaR vypočítava miery nezamestnanosti z kvartálnych údajov o počte ekonomicky aktívnych obyvateľov. Rozdiely medzi ročnými a kvartálnymi počtami ekonomicky aktívnych obyvateľov sú však relatívne malé (0,1-0,5%).

Počty UoZ sa sledujú v 5-ročných vekových intervaloch od 20. do 59. roku života, potom už len za kategóriu 55+.

3.3.2. OECD

OECD má dobre vypracovanú metodológiu merania istoty pracovných miest. Metodológia je komplexná a založená na výskume trhu práce v členských krajinách OECD. Údaje o nezamestnanosti sú prevzaté z národných štatistík a výberových zisťovaní o pracovnej sile. Pre štáty Európskej únie sú základným zdrojom údajov kvartálne zisťovania v rámci výberového zisťovania pracovných síl (VZPS, Labour Force Survey). OECD tieto údaje z veľkej časti preberá, ale reportuje ich v mierne odlišnej štruktúre., aby sa dali porovnať s údajmi z iných členských krajín OECD. Hlavným rozdielom proti údajom Eurostatu je zlúčenie štyroch kategórií dĺžky trvania nezamestnaností (12-17 mesiacov, 18-23 mesiacov, 24-47 mesiacov a 48+ mesiacov) do jednej kategórie (12+ mesiacov). Vzhľadom na nerovnaké škály ukazovateľov trvania nezamestnanosti nie sú vypočítané dĺžky trvania nezamestnanosti z databáz OECD a Eurostatu rovnaké a preto ani nie sú vzájomne plne porovnateľné.

3.3.3. Eurostat

Eurostat nemá špecifickú metodológiu pre meranie kvality istoty pracovných miest. Poskytuje však veľmi podrobnú databázu údajov o trhu práce a sociálnej ochrane pracovníkov a ich domácností.

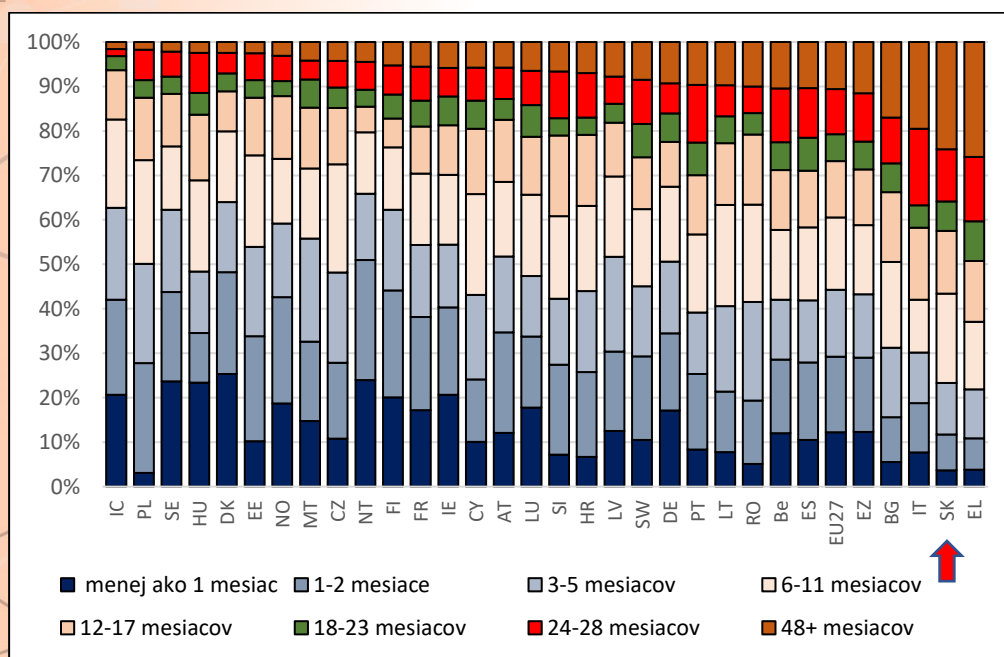
Údaje o nezamestnanosti zbiera Eurostat podľa jednotnej metodiky pre všetky členské krajiny Európskej únie na základe výberového zisťovania pracovných síl (Labour Force Survey, Výberové zisťovanie pracovných síl, VZPS). Pre Slovensko sú ročné aj kvartálne údaje dostupné v základnej štruktúre od roku 1998. Údaje v podrobnejšom členení sú dostupné od roku 2009.

Oproti databáze ÚPSVaR a OECD majú údaje Eurostatu niekoľko komparatívnych výhod:

- Detailnejšie sledovanie dlhodobej nezamestnanosti (štyri kategórie: 12–17 mesiacov, 18–23 mesiacov, 24–47 mesiacov a 48 a viac mesiacov). Slovensko má v rámci EÚ27 druhý najvyšší podiel dlhodobo nezamestnaných po Grécko. Detailné sledovanie dlhodobej nezamestnanosti je pre SR veľmi dôležité (Graf 48).

- Detailnejšie sledovanie trvania nezamestnanosti podľa vekových skupín. Slovensko malo problém s nezamestnanosťou mladých ľudí, ale aj s nízkym počtom ľudí vo veku 65 a viac rokov, ktorí si ešte hľadali prácu. Význam vekovej skupiny vo veku 65+ bude vzhľadom na demografickú situáciu dlhodobo stúpať.

Graf 48 – Priemerná dĺžka trvania nezamestnanosti v mesiacoch v krajinách EÚ (2021)



Zdroj: Eurostat (2023) lfsa_ugad a výpočty autora

3.3.4. Metodologické otázky

Meranie rizika nezamestnanosti metódou mesačných prílevov a odlevov nezamestnaných má aj niektoré obmedzenia:

- Predpokladá sa, že pohyby na trhu práce sa uskutočňujú len medzi ekonomicky aktívnym obyvateľstvom (t.j. zamestnanými a nezamestnanými) a odchod pracovníkov do neaktivity nemá významný vplyv na celkový trh práce. Tento predpoklad nemusí vždy platiť. Napríklad v čase pandémie volilo mnoho pracovníkov odchod z trhu práce, najmä v nízko-platených zamestnaniach (Cortes a Forsyte, 2023, Pizzinelli a Shibata, 2023).
- Miera nezamestnanosti vykazuje v mnohých krajinách sezónne výkyvy. V Slovenskej republike napríklad nezamestnanosť tradične rastie koncom roka, keď sa končia

sezónne práce v stavebníctve a poľnohospodárstve. Sezónny výkyv pozorujeme ak v auguste, keď sa na úradoch práce hlásia absolventi škôl. Sezónne výkyvy ovplyvnia výpočet mesačných mier pravdepodobnosti prílevov a odlevov nezamestnaných.

Metodika OECD na meranie celkového rizika nezamestnanosti je založená na meraní mesačných prílevov a odlevov nezamestnaných. Tieto údaje nemusia byť vždy dostupné pre všetky krajiny v rovnakej štruktúre. De facto sú dostupné len z databáz ÚPSVaR. Na vyjadrenie miery rizika nezamestnanosti je však možné použiť aj zástupné ukazovatele. Ekonomická prax napovedá, že pracovníci si nájdu nové pracovné miesto rýchlejšie vtedy, keď je miera nezamestnanosti nízka. Naopak, ak je miera nezamestnanosti vysoká, hľadanie práce (a tým aj obdobie nezamestnanosti) trvá dlhšie. Korelačný koeficient medzi mierou rizika nezamestnanosti a klasickou mierou nezamestnanosti (Rámček 2) činí za členské krajiny OECD až 0.9 (Hijzen a Menyhert, 2016). V prípade nedostupnosti mesačných údajov o riziku nezamestnanosti v určitých krajinách (napr. Chile) preto aj databázy OECD aproximujú údaj o celkovom riziku nezamestnanosti mierou nezamestnanosti.

Vzhľadom na veľké rozdiely v štruktúre a kvalite údajov z rozličných databáz, ako aj k pomerne komplikovanému výpočtu ukazovateľov celkového rizika nezamestnanosti z mesačných údajov, kľúčovou otázkou je, či je možné s dostatočnou mierou istoty aproximovať mieru celkového rizika nezamestnanosti jednoduchým ukazovateľom miery nezamestnanosti. V takom prípade bude možné na základe údajov z databáz Eurostatu nastaviť meranie kvality (ne)istoty pracovných miest aj podľa metodiky OECD s dostatočnou mierou spoľahlivosti.

Nasledujúca kapitola porovnáva výpočty celkového rizika nezamestnanosti na základe (a) mesačných údajov z databáz ÚPSVaR a (b) ročných údajov z databáz Eurostatu.

3.4. KVANTITATÍVNA ANALÝZA INDIKÁTOROV ISTOTY PRACOVNÝCH MIEST

3.4.1. Indikátory celkového rizika nezamestnanosti na základe údajov ÚPSVaR

Táto kapitola prezentuje výsledky časových radov rizika nezamestnanosti (X_t) a rizika zotrvania nezamestnanosti (F_t), ako aj celkového rizika nezamestnanosti v danom mesiaci (U_t).

Indikátory sú prezentované za Slovenskú republiku (mesačné dáta za roky 1997-2022) a za krajiny Európskej Únie resp. EZVO (ročné dáta za obdobie 2002-2021).

3.4.1.1 Slovenská republika

Graf 49 prezentuje vývoj prílevov a odlevov nezamestnaných, ako aj celkovú mieru nezamestnanosti, graf 50 zas mesačné pravdepodobnosti rizika nezamestnanosti (X_t) a rizika zotrvania nezamestnanosti (F_t). Graf 51 porovnáva vývoj miery nezamestnanosti (U_r) a celkového rizika nezamestnanosti (U_t) v SR (v %) na základe mesačných údajov v rokoch 1997-2022.

Na grafoch 49 a 50 je dobre vidieť nasledovné trendy:

- **Sezónnosť a krátkodobé vplyvy („šum“).** Miery (X_t), (F_t), a (U_t) vykazujú vysokú úroveň sezónnosti. Napríklad vrcholy miery X_t sú asociované s prílevom nových nezamestnaných v auguste (t.j. s registráciou absolventov stredných a vysokých škôl na úradoch práce) a v novembri a decembri (t.j. najmä s ukončením sezónnych prác). Do mier (X_t), (F_t), a (U_t) sa premietajú aj niektoré náhodné udalosti („šum“), napríklad hromadné prepúšťania a/alebo príchod nových veľkých zamestnávateľov.
- **Hospodársky cyklus.** Celková úroveň mier (X_t), (F_t), a (U_t) bola výrazne ovplyvnená hospodárskym cyklom. Na grafoch 47, 49 a 50 napríklad vidíme vysoký nárast počtov nových nezamestnaných v rokoch 2000-2001, 2009, 2013 a 2020. V rokoch 2000-2001 išlo o reakciu na prijatie stabilizačných makroekonomických opatrení po období rastu vedeného vysokým zahraničným zadlžením. V roku 2009 sa na trhu práce prejavili vplyvy globálnej finančnej a ekonomickej krízy. V roku 2013 išlo o periódu plytkého hospodárskeho rastu a v roku 2020 o krátkodobý dopad pandémie COVID-19.
- **Vplyv dlhodobých sekulárnych trendov v oblasti demografického, sociálneho a technologického vývoja** (Crump a kol., 2019). Išlo najmä o demografickú zmenu, t.j. starnutie populácie spojené s nástupom slabých populačných ročníkov na trh práce. Najvyššiu mieru nezamestnanosti vykazujú mladí ľudia, ktorí majú ešte pomerne malé pracovné skúsenosti, no menia pracovné miesta buď z vlastnej iniciatívy alebo z iniciatívy zamestnávateľov. Čím sú pracovníci starší, tým sú menej náchylní na zmenu

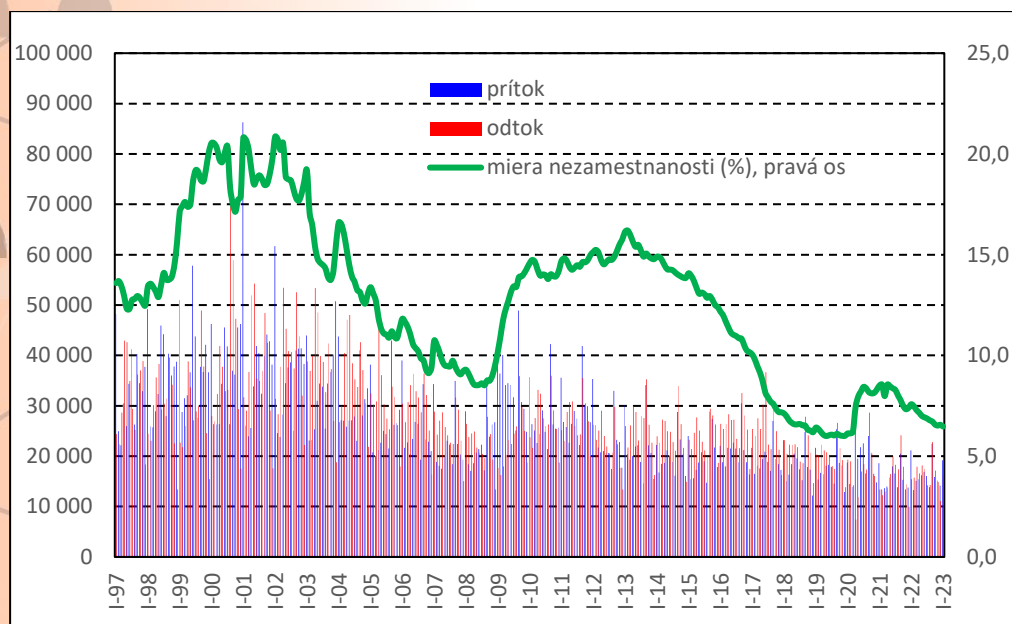
pracovného miesta. V roku 1997 činil podiel populácie vo veku 20-29 rokov na populácii 20-64 rokov až 27%, no v roku 2022 to bolo už len 18%. S klesajúcim podielom mladých ľudí klesá intenzita prílevu a odlivu krátkodobo nezamestnaných. Podobné účinky ako starnutie populácie má na trh práce aj skvalitnenie podnikateľského prostredia, technologický rozvoj a rast vzdelanosti. Slovensko sa po roku 2000 etablovalo ako popredný exportér v automobilovom priemysle. Podiel pridanej hodnoty v high- a medium-tech odvetviach (Rámček 2) na celovej hrubej pridanej hodnote stúpol zo 4,9% v roku 1997 na 9,8% v roku 2022. Zahraničné automobilky priniesli na slovenský trh nielen nové technológie, ale aj svoje exportné trhy a tým aj relatívne stabilné pracovné miesta.

3.4.1.2 Európska únia a EZVO

Cyklické výkyvy a dlhodobé sekulárne trendy sú typické pre väčšinu členských krajín OECD. Dôsledkom týchto trendov je dlhodobý pokles celkovej úrovne nezamestnanosti v SR a iných krajinách EÚ27, najmä po roku 2010.

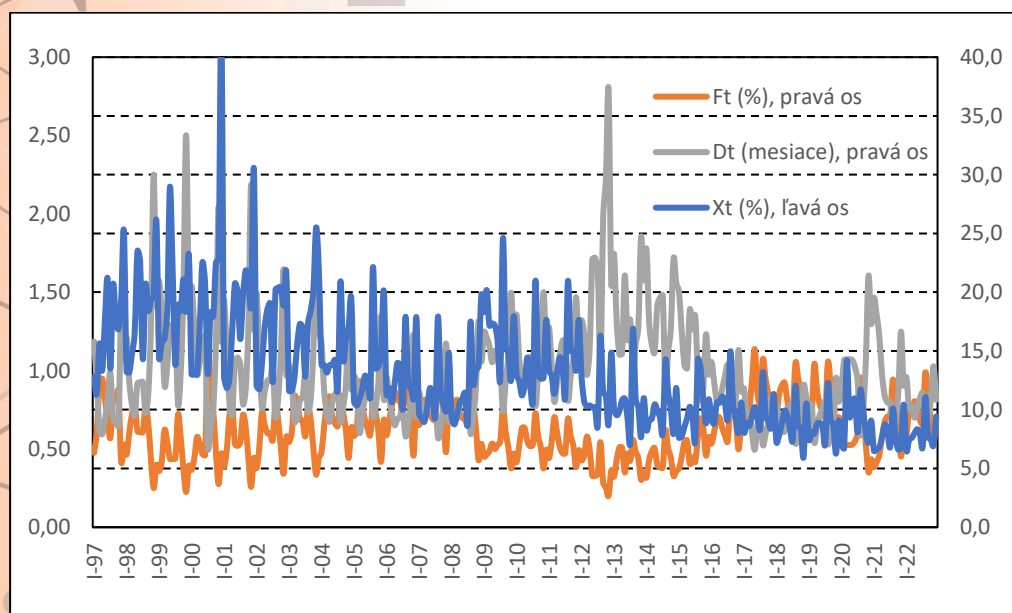
Vplyv dlhodobých sekulárnych trendov na „dospievanie“ slovenskej ekonomiky a trh práce vidíme na grafoch 50 a 51 v postupnom zmierňovaní sezónnych výkyvov a celkovom poklese celkového rizika nezamestnanosti. Tabuľka 7 podáva prehľad ročných priemerov mier (X_t), (F_t), a (U_t). Kým v roku 1997 činilo celkové riziko nezamestnanosti 14,7% (so štandardnou odchýlkou 6,05%), v roku 2022 kleslo celkové riziko nezamestnanosti na 6,2% (so štandardnou odchýlkou 0,65%). Dramatický pokles štandardnej odchýlky zachytáva zníženie vplyvu sezónnych a náhodných vplyvov na trh práce.

Graf 49 – Mesačné prílevy a odtoky nezamestnaných v SR, 1997-2022



Zdroj: výpočty autora na základe údajov z ÚPSVaR (Nezamestnanosť – mesačné štatistiky)

Graf 50 – Mesačné pravdepodobnosti prílevu a odtoku nezamestnaných v SR v rokoch 1997-2022



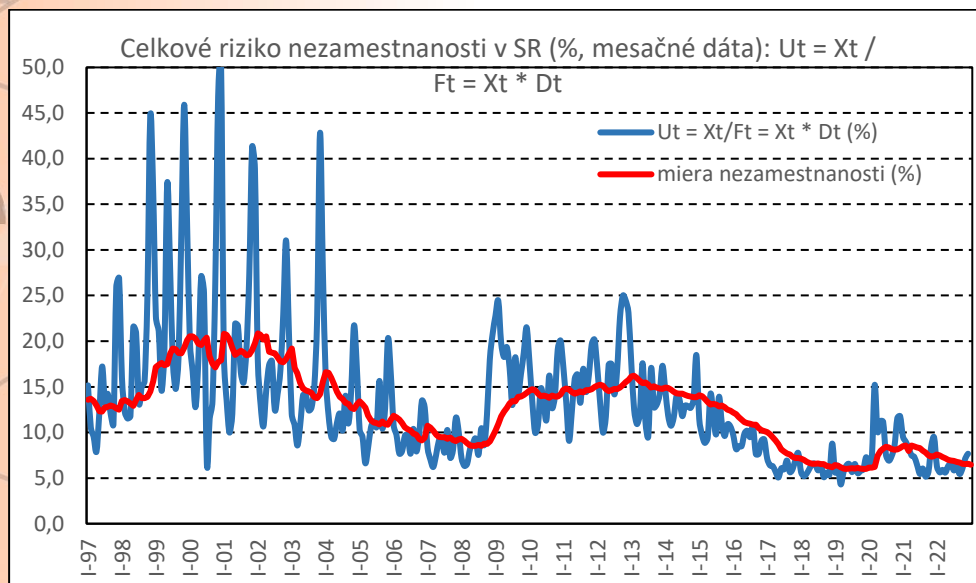
Zdroj: výpočty autora na základe údajov ÚPSVaR (Nezamestnanosť – mesačné štatistiky)

Tabuľka 7 – Pravdepodobnosti prílevov a odlevov nezamestnaných a celkového rizika nezamestnanosti (%), v SR za roky 1997-2022

rok	Pravdepodobnosť prílevov (%) X_t (%)	Pravdepodobnosť odlevov (%) F_t (%)	Očakávaná dĺžka trvania nezamestnanosti $D_t = 1/F_t$	Celkové riziko nezamestnanosti (%) $U_t = X_t/F_t$	Celkové riziko nezamestnanosti, štandardná odchýlka (%)
1997	1,282	9,429	11,371	14,654	6,045
1998	1,390	7,696	14,373	20,372	10,545
1999	1,405	6,237	17,558	24,657	10,078
2000	1,479	7,568	15,104	22,997	13,690
2001	1,394	7,184	15,209	21,376	9,942
2002	1,289	7,698	13,766	17,516	5,533
2003	1,263	8,297	12,869	17,015	9,768
2004	1,137	8,911	11,628	13,228	3,697
2005	1,030	8,947	11,601	11,894	3,820
2006	0,932	9,996	10,406	9,514	1,731
2007	0,846	9,984	10,316	8,543	1,567
2008	0,912	9,371	11,099	10,307	4,569
2009	1,276	6,921	14,842	18,659	3,289
2010	1,020	7,199	14,312	14,453	3,247
2011	1,075	7,133	14,436	15,394	3,123
2012	0,849	5,115	21,442	17,749	5,058
2013	0,778	5,724	18,091	13,802	2,881
2014	0,075	5,726	18,090	13,254	1,992
2015	0,740	6,799	15,221	10,947	1,709
2016	0,772	8,547	11,927	9,060	0,976
2017	0,715	11,415	8,997	6,327	0,756
2018	0,654	10,874	9,406	6,055	0,997
2019	0,640	10,810	9,504	5,968	0,739
2020	0,706	7,699	13,775	9,563	2,704
2021	0,580	8,234	13,046	7,361	1,594
2022	0,596	9,638	10,601	6,223	0,653
97-22	0,955	8,198	13,423	13,342	4,258

Zdroj: výpočty autora na základe mesačných štatistických správ ÚPSVaR

Graf 51 – Vývoj miery nezamestnanosti a celkového rizika nezamestnanosti v SR (v %) na základe mesačných údajov v rokoch 1997-2022



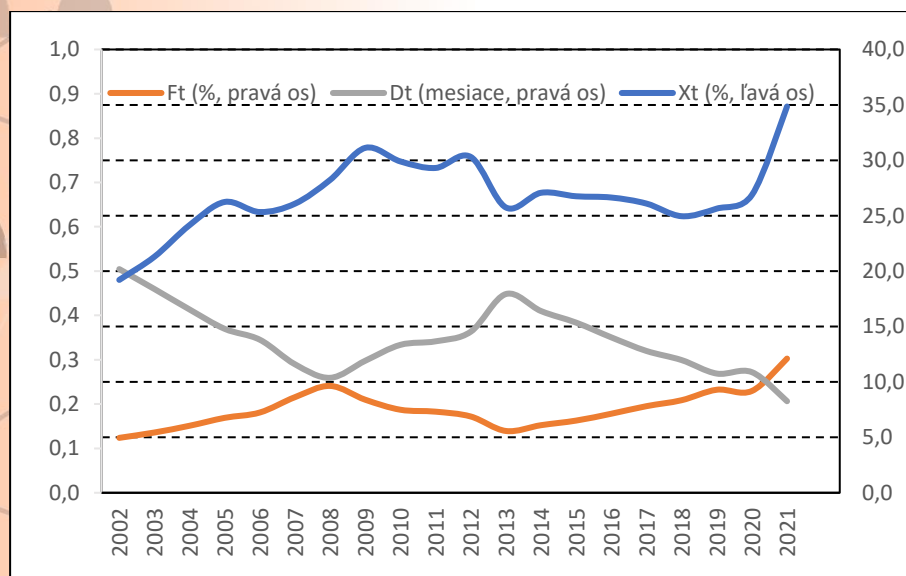
Zdroj: výpočty autora na základe údajov z ÚPSVaR (Nezamestnanosť – mesačné štatistiky)

3.4.2. Indikátory celkového rizika nezamestnanosti na základe údajov Eurostatu

Údaje z Eurostatu sú dostupné na kvartálnej a ročnej báze od roku 1998. Za EÚ27 sú dostupné od roku 2002. Do porovnania boli zahrnuté aj krajiny EZVO (Nórsko, Švajčiarsko a Veľká Británia). Komparatívne prehľady kvality istoty pracovných miest sa budú z praktických príčin vypracúvať na ročnej báze. Pre účely tejto analýzy budú preto dané do úvahy ročné údaje.

Vývoj mier pravdepodobnosti prílevu a odlivu nezamestnaných v EÚ27 v rokoch 2002 až 2021 ilustruje graf 52.

Graf 52 – Pravdepodobnosti prílevu a odlivu nezamestnaných v EÚ27 v rokoch 2002-2021



Zdroj: Výpočty autora na základe údajov Eurostat (2023), [LFSA_UGAD]

Tabuľka 8 prezentuje priemerné hodnoty mier (X_t), (F_t), a (U_t) za roky 2002-2021. V tabuľke je vidieť zrejmy rozdiel v hodnotách celkového rizika nezamestnanosti (miery U_t) medzi vyspelými krajinami EÚ27 s na strane jednej (Dánsko, Nemecko, Rakúsko) a južnými resp. východnými členmi EÚ27 (Taliansko, Grécko, Španielsko resp. Slovensko) na strane druhej. Údaje z Nórska vykazujú atypické správanie trhu práce.

Tabuľka 8 – Pravdepodobnosti prílevov a odlvov nezamestnaných (%), v krajinách EÚ za roky 2002-2021

Krajina	Pravdepodobnosť prílevov (%) X_t (%)	Pravdepodobnosť odlvov (%) F_t (%)	Celkové riziko nezamestnanosti (%) $U_t = X_t/F_t$	Celkové riziko nezamestnanosti, štandardná odchýlka (%)
Belgicko	0,442	6,173	7,166	1,939
Bulharsko	0,473	4,847	9,760	1,043
Cyprus	0,713	10,515	6,781	3,516
Česko	0,388	7,463	5,186	2,555
Dánsko	1,083	19,676	5,503	4,703
Estónsko	0,917	11,194	8,191	4,194
Fínsko	1,429	16,754	8,530	3,187
Francúzsko	0,738	8,671	8,507	4,009
Grécko	0,543	3,790	14,139	1,223
Holandsko	0,336	7,253	4,639	4,029

Chorvátsko	0,486	4,170	11,658	1,260
Írsko	0,572	8,065	7,089	3,781
Litva	1,139	11,139	10,222	5,825
Lotyšsko	0,861	8,244	10,446	3,197
Luxembursko	0,534	11,049	4,831	4,286
Maďarsko	0,600	9,798	6,122	5,753
Malta	0,663	11,118	5,962	5,121
Nemecko	0,521	8,807	5,914	3,140
Poľsko	0,428	6,405	6,690	6,522
Portugalsko	0,503	5,812	8,651	1,413
Rakúsko	0,471	8,938	5,274	3,322
Rumunsko	0,341	5,538	6,150	4,778
Slovensko	0,367	3,065	11,989	1,012
Slovinsko	0,259	4,030	6,435	1,428
Španielsko	1,378	9,518	14,476	3,976
Švédsko	1,495	20,647	7,239	2,363
Taliansko	0,433	4,700	9,214	1,482
EU27	0,670	7,544	8,878	1,707
Eurozóna 20	0,697	7,553	9,226	1,743
Nórsko	0,899	23,491	3,826	12,600
Švajčiarsko	0,422	10,019	4,214	1,450
V. Británia	0,781	14,337	5,446	2,566

Zdroj: výpočty autora na základe údajov Eurostat (2023).

3.4.3. Aproximácia celkového rizika nezamestnanosti

Základnou otázkou zostáva, či môžeme relatívne komplexný vývoj mier (X_t), (F_t), a (U_t) s dostatočnou mierou presnosti aproximovať jednoduchým a ľahko ukazovateľom miery nezamestnanosti (U_r).

Úroveň aproximácie bude závisieť od viacerých faktorov. Základnými budú stupeň granularity dát a zvolené porovnávacie obdobie:

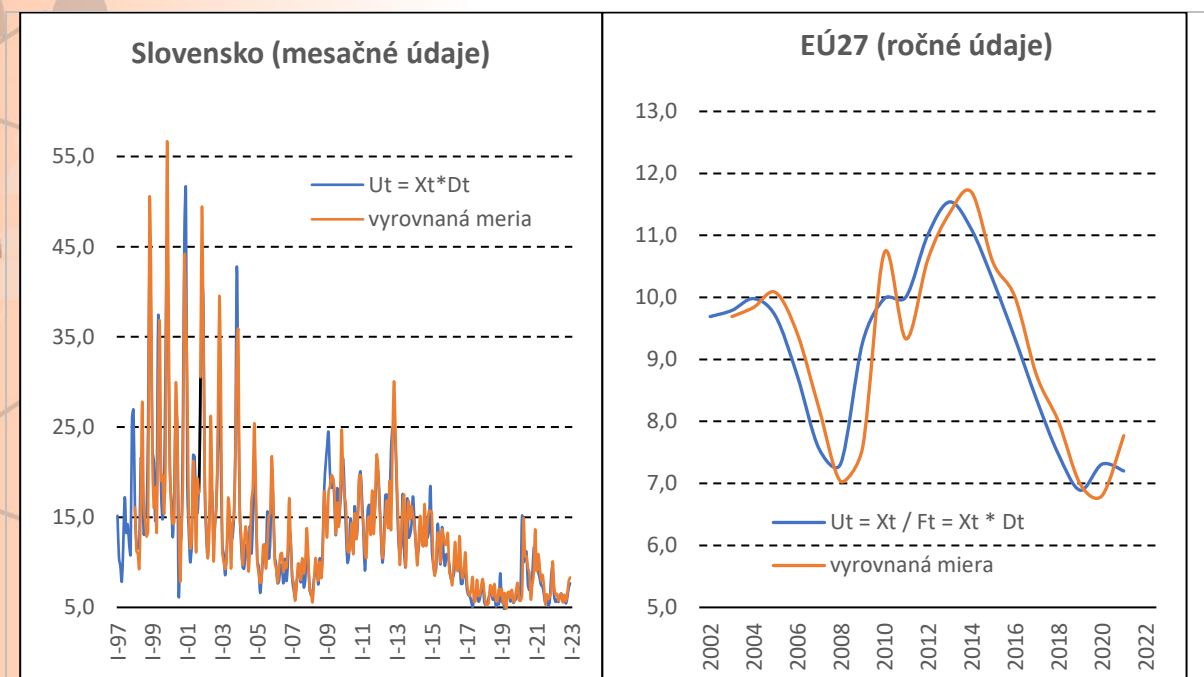
- Mesačné údaje majú vyššiu granularitu ako ročné a zachytávajú aj niektoré sezónne alebo náhodné vplyvy, ktoré sa pri ročnom spriemerovaní stratia.
- Demograficky i technologicky mladé ekonomiky vykazujú podstatne vyššie miery variability prílevov a odlevov nezamestnaných na trh práce. To je aj prípad Slovenska. V 90-tych rokoch bol vplyv sezónnych a náhodných výkyvov („šumu“) na fungovanie trhu práce podstatne vyšší ako napr. po roku 2010.

Tabuľka 9 porovnáva korelačné koeficienty medzi mierou celkového rizika nezamestnanosti (U_t) a mierou nezamestnanosti (U_r) v SR a EÚ27 počas rôznych období. Aby sa potlačil vplyv náhodných výkyvov („šumu“), tabuľka 9 používa jednak koeficienty z nameraných mier a jednak koeficienty z vyrovnaných mier. Vyrovnané miery boli vypočítané pomocou metód autoregresívnych integrovaných kľzavých priemerov (ARIMA), resp. modelov sezónneho vyrovňovania. Skutočné a vyrovnané miery celkového rizika nezamestnanosti (U_t) a v SR a EÚ27 sú prezentované na grafe 53.

V tabuľke 9 vidíme, že korelačný koeficient medzi mierou celkového rizika nezamestnanosti (U_t) a mierou nezamestnanosti (U_r) v SR činil za celé obdobie rokov 1997-2022 len 0,606 (stredne vysoká korelácia), no za roky 2010 činil už 0,791. Pri použití vyrovnaných mier činil korelačný koeficient v období rokov 2010-2022 až 0,831 (vysoká korelácia). Rozdiely vo výške koeficientov medzi obdobiami vyplývajú z dlhodobých sekulárnych trendov a „dospievania“ slovenskej ekonomiky a trhu práce.

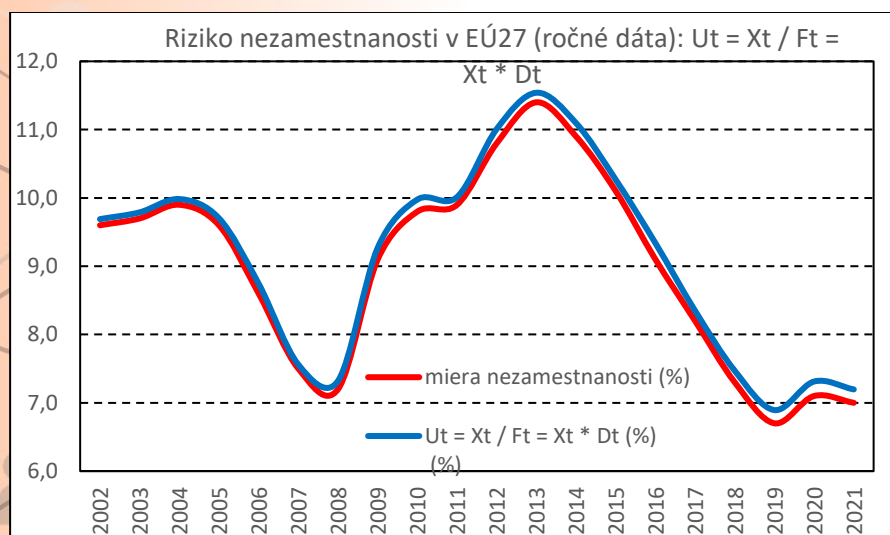
Čo sa týka EÚ27 korelačné koeficienty koeficient medzi mierou celkového rizika nezamestnanosti (U_t) a mierou nezamestnanosti (U_r) sú počas všetkých období vysoké a pri použití vyrovnaných mier dosahujú hodnotu až 0,961. Vysokú koreláciu je názorne vidieť aj na grafe 54.

Graf 53 – Skutočné a vyrovnané miery celkového rizika nezamestnanosti v SR a EÚ27 (%)



Zdroj: Výpočty autora na základe údajov ÚPSVaR (Nezamestnanosť – mesačné štatistiky) a Eurostat (2023), [LFSA_UGAD]

Graf 54 – Vývoj miery nezamestnanosti a celkového rizika nezamestnanosti v EÚ27 (v %) na základe ročných údajov v rokoch 2002-2022



Zdroj: výpočty autora na základe údajov z Eurostat (2023), [LFSA_UGAD]

Tabuľka 9 – Korelačné koeficienty pre mieru nezamestnanosti a celkové riziko nezamestnanosti

Slovensko	1997-2022	2000-2022	2008-2022	2010-2022
$U_r \times U_t$	0,606	0,613	0,722	0,791
$VU_r \times VU_t$	0,599	0,608	0,749	0,831
EÚ27	x	2002-2021	2008-2021	2010-2021
$U_r \times U_t$	x	0,938	0,937	0,937
$VU_r \times VU_t$	x	0,959	0,961	0,960

Poznámky: U_r = miera nezamestnanosti. U_t = celkové riziko nezamestnanosti. VU_r = miera nezamestnanosti – vyrovnané hodnoty. VU_t = celkové riziko nezamestnanosti – vyrovnané hodnoty.

Zdroj: výpočty autora na základe údajov ÚPSVaR a Eurostat (2023)

Môžeme teda povedať, že jednoduchý a ľahko dostupný údaj o miere nezamestnanosti je dobrou aproximáciou celkového rizika nezamestnanosti aj vhodný na medzinárodné komparácie kvality istoty pracovných miest.

3.5. MIERA POKRYTIA A MIERA NÁHRADY

3.5.1. Metodika pokrytia a miery náhrady mzdy poistením v nezamestnanosti

Metodika OECD používa pojem tzv. efektívneho poistenia v nezamestnanosti. Miesto jednoduchej miery náhrady mzdy dávkou v nezamestnanosti berie do úvahy aj iné zdroje príjmov nezamestnaného a jeho rodiny (napr. sociálne dávky a dávky na bývanie). Okrem toho zohľadňuje aj dostupnosť a mieru pokrytia nezamestnaných rôznymi druhmi sociálnych programov, ako sú pravidlá pre prístup na dávky z hľadiska trvania nezamestnanosti a/alebo výšku predošlého príjmu. Efektívne poistenie v nezamestnanosti je vyjadrené ako násobok miery štedrosti náhrady pracovného príjmu dávkami na strane jednej a dostupnosťou dávky na strane druhej. Výsledná miera efektívneho poistenia v nezamestnanosti vypočítava podiel príjmu z predošlého zamestnania, ktorý nezamestnaný dostane v určitom období nezamestnanosti (napr. po jednom mesiaci, po šiestich mesiacoch, atď.).

Údaje potrebné na výpočet miery efektívneho poistenia sa nachádzajú v databáze OECD o podpore v nezamestnanosti. (OECD, 2023)

Databáza ponúka nasledovné premenné:

- (1) Dĺžka trvania nezamestnanosti, 60 možností (od 1 až po 60 mesiacov)

(2) Výška zárobku v minulom zamestnaní, tri úrovne:

- Priemerná mzda
- 2/3 priemernej mzdy
- Minimálna mzda

(3) Typ domácnosti (10 typov)

- Jednotlivec bez detí
- Jednotlivec s dvoma deťmi
- Pár bez detí, kde jeden z partnerov je bez práce
- Pár s dvoma deťmi, kde jeden z partnerov je bez práce
- Pár bez detí, kde jeden z partnerov poberá priemernú mzdu
- Pár bez detí, kde jeden z partnerov poberá 2/3 priemernej mzdy
- Pár bez detí, kde jeden z partnerov poberá minimálnu mzdu
- Pár s dvoma deťmi, kde jeden z partnerov poberá priemernú mzdu
- Pár s dvoma deťmi, kde jeden z partnerov poberá 2/3 priemernej mzdy
- Pár s dvoma deťmi, kde jeden z partnerov poberá minimálnu mzdu

(4) Nárok na sociálne dávky, dve možnosti (áno, nie)

(5) Nárok na príspevky na bývanie, dve možnosti (áno, nie)

Teoreticky je možné vyskladať životné situácie nezamestnaného nasledovným spôsobom:

60 dĺžok nezamestnanosti x tri úrovne mzdy x 10 typov domácností x dve možnosti poberania sociálnych dávok x dve možnosti poberania príspevku na bývanie = 7200 variantov.

V praxi však nie sú všetky tieto možnosti realizovateľné, pretože za viaceré krajiny sú dostupné len niektoré úrovne jednotlivých premenných.

Autori metodiky zvolili nasledovné parametre výpočtu miery efektívneho poistenia v nezamestnanosti:

- Výška podpory v nezamestnanosti sa odvádza od výšky dávky poskytovanej v prvom mesiaci nezamestnanosti.

- Výška sociálnych dávok sa odvádza od výšky dávok v 60-tom mesiaci nezamestnanosti. Sociálne dávky zvyčajne nezohľadňujú finančnú situáciu jednotlivca, ale celej jeho domácnosti. Domácnosť môže poberať viacero typov dávok (aj takých, ktoré nie sú podmienené nezamestnanosťou), ale súhrnná miera náhrady nemôže presiahnuť 100% predošlého príjmu.
- Miery náhrady sú odvodené od čistej mzdy (pre jednotlivca i jeho rodinu je dôležitá náhrada čistého príjmu).

3.5.2. Výber obdobia trvania nezamestnanosti a úrovne príjmu pre medzinárodné porovnania

Miera náhrady príjmu zo zamestnania dávkami v nezamestnanosti a sociálnymi dávkami závisí od obdobia dĺžky nezamestnanosti a výšky predošlého príjmu.

Hlavným predelom v miere náhrady je v SR 6-mesačné obdobie nezamestnanosti. Už v siedmom mesiaci miera náhrady prudko klesá. Údaje z UPSVaR indikujú, že priemerne za 12 mesiacov roka 2022 bolo 39 percent nezamestnaných bez práce kratšie ako 6 mesiacov. Ako ďalší modelový časový limit bola vzatá 12-mesačná nezamestnanosť, ktorá charakterizuje dlhodobú nezamestnanosť. Údaje ÚPSVaR uvádzajú, že v roku 2022 bolo v SR spolu 44 percent nezamestnaných bez práce viac ako 12 mesiacov. Údaje z VZPS zas indikujú, že takýchto nezamestnaných bolo až 66 percent.

Na Slovensku existuje signifikantný rozdiel medzi priemernou a mediánovou (typickou) mzdou. Distribúcia nezamestnaných podľa regiónov, rodu a úrovne vzdelania indikuje, že nezamestnanosťou sú najviac ohrození ľudia na strednom a východnom Slovensku a/alebo ľudia so stredoškolským a základným vzdelaním. Tieto kategórie ľudí majú vyššiu pravdepodobnosť, že ich mzda bude nižšia ako priemerná. Okrem toho je priemerná mzda žien o 10 percent nižšia ako celková priemerná mzda a o 18 percent nižšia ako priemerná mzda mužov. Pokiaľ prednostovia domácnosti žijú a pracujú v regiónoch mimo Bratislavy, mzdu nižšiu ako priemernú budú mať aj ich zárobkovo činní partneri. Pre medzinárodné porovnanie preto volíme domácnosť, kde obaja zárobkovo činní partneri majú mzdu na úrovni dvoch tretín (67 percent) priemernej čistej mzdy.

Tabuľky 10 a 11 uvádzajú miery náhrady (v percentách čistej mzdy) pre všetkých 10 typov domácností v krajinách OECD za rok 2022. Predpokladá sa životná situácia, keď nezamestnaný v predošlej práci zarábal 67 percent (2/3) priemernej čistej mzdy vo vlastnej krajine. Tabuľka 10 prezentuje miery náhrady pre nezamestnanosť v dĺžke 1-6 mesiacov, tabuľka 11 pri 12-mesačnej nezamestnanosti. V oboch prípadoch sú započítané aj sociálne dávky a príspevky na bývanie, pokiaľ na ne nezamestnanému a jeho rodine vzniká nárok. Pri voľbe všetkých desiatich životných situácií databáza neuvádza údaje za Grécko, Holandsko, Poľsko, Portugalsko a priemer OECD.

Údaje za 23 krajín EÚ v tabuľke 10 indikujú, že Slovensko poskytuje domácnostiam nezamestnaných nadštandardne vysokú náhradu príjmu v nezamestnanosti, ktorá trvá kratšie ako 6 mesiacov. Finančný komfort v nezamestnanosti sa však radikálne zníži v siedmom a nasledujúcich mesiacoch. Údaje za 23 krajín EÚ v tabuľke 11 indikujú, že najviac utrpia domácnosti bezdetných jednotlivcov, kde náhrada mzdy sociálnymi dávkami klesne na 19 percent predošlej čistej mzdy. Podpriemerná miera náhrady je indikovaná pre všetky typy domácností.

Graf 55 podáva vývoj miery náhrady mzdy poistením v nezamestnanosti v SR v rokoch 2001-2022 pre domácnosť s dvoma deťmi, kde nezamestnaný zarábal priemernú mzdu (resp. 67 percent priemernej mzdy) a partner/ka zarába 67 percent priemernej mzdy. Miera náhrady sa v sledovanom období menila len málo.

Tabuľka 10 – Nezamestnanosť 1-6 mesiacov

Krajina	Jednotlivec bez detí	Jednotlivec s 2 deťmi	Pár bez detí - partner je bez práce	Pár s dvoma deťmi - partner je bez práce	Pár bez detí - partner má priemernú mzdu	Pár bez detí - partner má 67% priemernej mzdy	Pár bez detí - partner má minimálnu mzdu	Pár s 2 deťmi - partner má priemernú mzdu	Pár s 2 deťmi - partner má 67% priemernej mzdy	Pár s 2 deťmi - partner má minimálnu mzdu
Belgicko	84	84	73	77	86	84	82	87	86	85
Bulharsko	77	78	77	74	91	89	86	95	87	87
Cyprus	61	81	76	96	84	80	x	90	87	x

Česko	41	49	51	58	66	58	48	71	64	54
Dánsko	80	86	84	90	91	91	x	93	92	x
Estónsko	46	58	4	69	77	73	67	79	75	69
Fínsko	63	82	78	89	82	79	x	85	82	x
Francúzsko	66	81	62	68	88	86	83	89	85	79
Chorvátsko	39	45	38	46	75	70	66	75	73	66
Írsko	51	64	70	77	71	67	61	75	72	67
Litva	95	89	77	92	87	103	103	88	106	86
Lotyšsko	51	77	65	78	75	70	62	78	73	62
Luxembursko	89	93	90	99	92	91	88	94	94	93
Maďarsko	10	19	10	18	60	50	37	64	56	47
Malta	62	75	77	75	67	60	62	69	63	67
Nemecko	59	85	63	94	89	86	79	92	91	85
Rakúsko	57	77	72	92	82	78	x	81	78	x
Rumunsko	30	50	30	48	72	65	58	74	68	63
Slovensko	64	63	58	56	89	87	82	90	88	84
Slovinsko	74	87	71	87	86	83	82	89	93	93
Španielsko	79	72	75	71	91	89	88	90	88	86
Švédsko	72	82	72	85	88	86	x	89	87	X
Taliansko	69	73	73	75	87	84	x	87	85	X
EÚ 23	62	72	65	75	82	79	73	84	81	75
Nórsko	78	93	89	91	91	89	x	92	90	X
Švajčiarsko	74	87	79	87	89	86	x	93	91	X
V. Británia	48	62	56	64	66	59	53	68	73	76

Nezamestnaný získal 67% priemernej mzdy. Miera náhrady príjmu zo mzdy príjmom z dávok v nezamestnanosti, sociálnych dávok a dávok na bývanie v roku 2022.

Poznámky: x = nedostupný údaj. EÚ 23 = 23 štátov EÚ. Pri voľbe všetkých desiatich životných situácií databáza neuvádza údaje za Grécko, Holandsko, Poľsko, Portugalsko a priemer OECD.

Zdroj: OECD (2023) a výpočty autora.

Tabuľka 11 – 12-mesačná nezamestnanosť

krajina	Jednotlivec bez detí	Jednotlivec s 2 deťmi	Pár bez detí - partner je bez práce	Pár s dvoma deťmi - partner je bez práce	Pár bez detí - partner má priemernú mzdu	Pár bez detí - partner má 67% priemernej mzdy	Pár bez detí - partner má minimálnu mzdu	Pár s 2 deťmi - partner má priemernú mzdu	Pár s 2 deťmi - partner má 67% priemernej mzdy	Pár s 2 deťmi - partner má minimálnu mzdu
Belgicko	78	80	68	74	85	82	80	86	84	83
Bulharsko	77	78	77	74	91	89	86	95	87	87
Cyprus	56	68	76	96	59	50	x	61	57	X
Česko	41	49	51	58	66	58	48	71	64	54

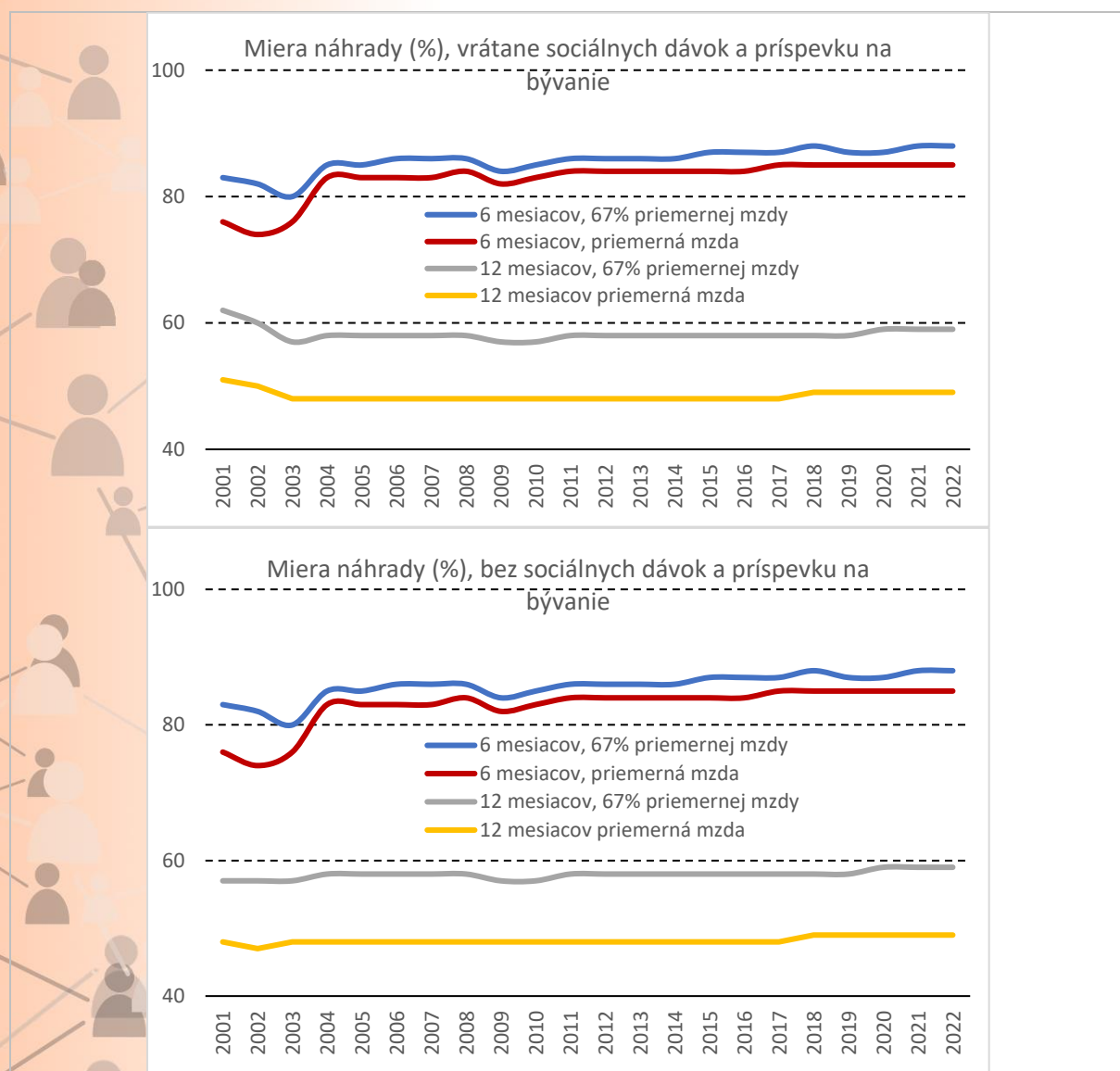
Dánsko	80	86	84	90	91	91	x	93	92	X
Estónsko	46	58	44	69	77	73	67	79	75	69
Fínsko	63	82	78	89	82	79	x	85	82	X
Francúzsko	66	81	62	68	88	86	83	89	85	79
Chorvátsko	39	45	38	46	75	70	66	75	73	66
Írsko	52	64	70	77	62	53	56	66	63	67
Litva	47	68	53	77	74	69	64	78	80	70
Lotyšsko	51	77	65	78	59	50	41	63	56	53
Luxembursko	89	93	90	99	92	91	88	94	94	93
Maďarsko	10	19	10	18	60	50	37	64	56	47
Malta	70	74	75	76	58	52	53	63	58	60
Nemecko	59	85	63	94	89	86	79	92	91	85
Rakúsko	56	77	73	92	80	76	x	80	76	X
Rumunsko	30	50	30	48	72	65	58	74	68	63
Slovensko	19	35	29	40	63	55	47	66	59	53
Slovinsko	53	88	71	87	61	58	56	74	76	80
Španielsko	55	58	52	64	81	77	75	80	77	73
Švédsko	64	78	70	85	85	82	x	86	83	X
Taliansko	59	65	61	68	82	79	x	84	81	X
EÚ 23	55	68	60	72	75	70	64	78	75	70
Nórsko	78	93	89	91	91	89	x	92	90	X
Švajčiarsko	74	87	79	87	89	86	x	93	91	X
V. Británia	48	57	56	54	59	51	53	68	73	76

Nezamestnaný zarábal 67% priemernej mzdy. Miera náhrady príjmu zo mzdy príjmom z dávok v nezamestnanosti, sociálnych dávok a dávok na bývanie v roku 2022.

Poznámky: x = nedostupný údaj. EÚ 23 = 23 štátov EÚ. Pri voľbe všetkých desiatich životných situácií databáza neuvádza údaje za Grécko, Holandsko, Poľsko, Portugalsko a priemer OECD.

Zdroj: OECD (2023) a výpočty autora.

Graf 55 - Vývoj miery náhrady mzdy poistením v nezamestnanosti v SR v rokoch 2001-2022



Domácnosť s dvoma deťmi (partner zarába 67% priemernej mzdy).
Zdroj: OECD (2023).

3.5.3. Výber typu domácnosti pre medzinárodné porovnania

Typ domácnosti pre medzinárodné porovnania by mal byť dostatočne reprezentatívny z hľadiska celkovej početnosti, vekovej štruktúry a aktivity na trhu práce.

Štatistický úrad SR v databáze o príjmoch a životných podmienkach (EU SILC) uvádza štruktúru slovenských domácností podľa veľkosti, ekonomickej aktivity a zloženia (počet detí a pod.)

(ŠÚSR, 2023) Cieľovou skupinou sú pracujúce domácnosti, ktoré môžu byť ohrozené rizikom nezamestnanosti (t.j. nie domácnosti dôchodcov alebo iných ekonomicky neaktívnych ľudí). V rámci pracujúcich domácností sú najpočetnejšou skupinou bezdetné domácnosti (1 131 122) no najviac osôb žije v 411 125 domácnostiach, kde dvaja pracujúci majú dve závislé deti (spolu 1 644 500 osôb v roku 2021). Z hľadiska početnosti a porovnateľnosti s databázou OECD budú preto ďalej brané do úvahy **domácnosti s dvoma deťmi**.

3.5.4. Výpočet ukazovateľa celkovej kvality istoty pracovných miest

Celkový ukazovateľ kvality istoty pracovných miest má dve základné zložky: (A) celkové riziko nezamestnanosti, a (B) efektívne poistenie v nezamestnanosti. Pretože celkový ukazovateľ kvality istoty pracovných miest vyjadruje očakávanú stratu príjmu počas nezamestnanosti po zohľadnení príjmu z poistenia, výsledný ukazovateľ má nasledovnú podobu:

Celková kvalita istoty pracovných miest = celkové riziko nezamestnanosti * (1- náhrada čistého pracovného príjmu)

Hodnoty indexu sa pohybujú v rozpätí od 0 percent po 100 percent. Platí, že čím je hodnota ukazovateľa nižšia, tým je celková kvalita istoty pracovných miest lepšia:

- Ak by napríklad bolo celkové riziko nezamestnanosti nulové (t.j. v krajine by bola nulová nezamestnanosť) a poistenie by nahrádzalo 100 percent pracovného príjmu (t.j. strata príjmu by bola nulová), výška ukazovateľa by činila: $0\% * (1-1) = 0\%$.
- Ak by všetci obyvatelia krajiny boli nezamestnaní (t.j. miera nezamestnanosti by činila 100 percent) a nezamestnaní by nedostávali žiadnu podporu (t.j. strata príjmu by bola 100 percent), výška ukazovateľa by činila: $100\% * (1-0) = 100\%$.

Ilustratívny výpočet pre Slovensko (rodina s dvoma deťmi, obaja partneri majú 67% priemernej mzdy) je nasledovný (Tabuľka 12):

- *Dĺžka nezamestnanosti do 6 mesiacov*: Celkové riziko nezamestnanosti (= miera nezamestnanosti) = 6,14% a miera náhrady čistého príjmu rodiny činí 88%. Hodnota indexu je $6,14 * (1-0,88) = 0,74$.

- **Dĺžka nezamestnanosti 12 mesiacov:** Celkové riziko nezamestnanosti (= miera nezamestnanosti) = 6,14% a miera náhrady čistého príjmu rodiny je 59%. Hodnota indexu je = $6,14 * (1 - 0,59) = 2,52$.

Z hľadiska SR rozhodujúcim faktorom je, či sa porovnanie vykoná na báze 1-6 mesačnej nezamestnanosti alebo dlhšej (napr. 12 mesačnej):

- V porovnaní s krajinami EÚ27 a OECD vychádza Slovensko lepšie v podpore do 6-teho mesiaca nezamestnanosti. Napríklad rodine nezamestnaného, ktorý v predošlom zamestnaní zarábala 67% priemernej mzdy nahrádza súhrnný príjem vo výške 88% predošlého príjmu (EÚ27 = 82%, OECD = 83%). Preto aj napriek vyššej miere nezamestnanosti (SR: 6,1%, EÚ27: 5,8%, OECD : 5,0% v roku 2022) má Slovensko ukazovateľ celkovej kvality istoty pracovných miest na úrovni 0,74, kým EÚ27 na úrovni 0,99 a OECD na úrovni 0,85. Porovnanie s EÚ27 a OECD pre Slovensko vyznieva priaznivo aj vtedy, ak nezamestnaný v predošlom zamestnaní zarábala priemernú mzdu (Tabuľka 12).
- Pri dĺžke trvania nezamestnanosti 12 mesiacov už miera náhrady rodinného príjmu klesá na 59% resp. len 49% (v závislosti od toho, či nezamestnaný predtým zarábala 67% priemernej mzdy resp. priemernú mzdu). Hodnota ukazovateľa celkovej kvality istoty pracovných miest v tomto prípade stúpne na 2,52 resp. 3,13. Zodpovedajúce hodnoty pre EÚ27 sú 1,36 a 1,79, a pre OECD 1,15 a 1,55. Slovensko sa tak ocitá v skupine najproblematickejších krajín, ako Lotyšsko, Cyprus, Grécko a Španielsko (Tabuľka 12).

Tabuľka 12 – Celková kvalita istoty pracovných miest v roku 2022

krajina	Miera nezamestnanosti	Životná situácia				Celková kvalita istoty pracovných miest			
		6 mesiacov		12 mesiacov		6 mesiacov		12 mesiacov	
		67% priemernej mzdy	Priemerná mzda	67% priemernej mzdy	Priemerná mzda	67% priemernej mzdy	Priemerná mzda	67% priemernej mzdy	Priemerná mzda
Belgicko	5,6	86	75	84	73	0,78	1,39	0,89	1,51

Bulharsko	4,3	87	91	87	91	0,56	0,39	0,56	0,39
Cyprus	6,8	87	83	57	47	0,88	1,16	2,92	3,60
Česko	2,4	64	54	64	54	0,86	1,10	0,86	1,10
Dánsko	4,5	92	78	92	78	0,36	0,98	0,36	0,98
Estónsko	5,6	75	71	75	71	1,39	1,62	1,39	1,62
Fínsko	6,8	82	76	82	76	1,22	1,63	1,22	1,63
Francúzsko	7,3	85	82	85	82	1,10	1,32	1,10	1,32
Grécko	12,5	81	68	81	68	2,37	3,99	2,37	3,99
Holandsko	3,5	78	78	78	78	0,78	0,78	0,78	0,78
Chorvátsko	6,8	73	64	73	64	1,83	2,44	1,83	2,44
Írsko	4,5	72	62	63	55	1,26	1,71	1,67	2,03
Litva	5,9	106	98	80	68	-0,36	0,12	1,19	1,90
Lotyšsko	6,8	73	69	56	47	1,85	2,12	3,01	3,63
Luxembursko	4,5	94	92	94	90	0,27	0,36	0,27	0,45
Maďarsko	3,6	56	46	56	46	1,59	1,95	1,59	1,95
Malta	2,9	63	54	58	49	1,08	1,35	1,23	1,49
Nemecko	3,1	91	88	91	88	0,27	0,37	0,27	0,37
Poľsko	2,9	79	66	79	66	0,61	0,98	0,61	0,98
Portugalsko	6,0	94	92	94	92	0,36	0,48	0,36	0,48
Rakúsko	4,8	78	75	76	73	1,05	1,19	1,14	1,29
Rumunsko	5,6	68	59	68	59	1,80	2,31	1,80	2,31
Slovensko	6,1	88	85	59	49	0,74	0,92	2,52	3,13
Slovinsko	4,0	93	79	76	64	0,28	0,84	0,96	1,45
Španielsko	12,9	88	81	77	75	1,55	2,45	2,97	3,23
Švédsko	7,5	87	72	83	72	0,97	2,09	1,27	2,09
Taliansko	8,1	85	78	81	74	1,21	1,78	1,54	2,10
Nórsko	3,2	90	85	90	85	0,32	0,49	0,32	0,49
Švajčiarsko	4,3	91	90	91	90	0,39	0,43	0,39	0,43
V. Británia	3,8	73	61	73	61	1,02	1,48	1,02	1,48
OECD	5,0	83	76	77	69	0,85	1,20	1,15	1,55

Pracujúci pár s dvoma deťmi, obaja partneri zarábajú 67% priemernej mzdy.

Zdroj: OECD (2023) a výpočty autora

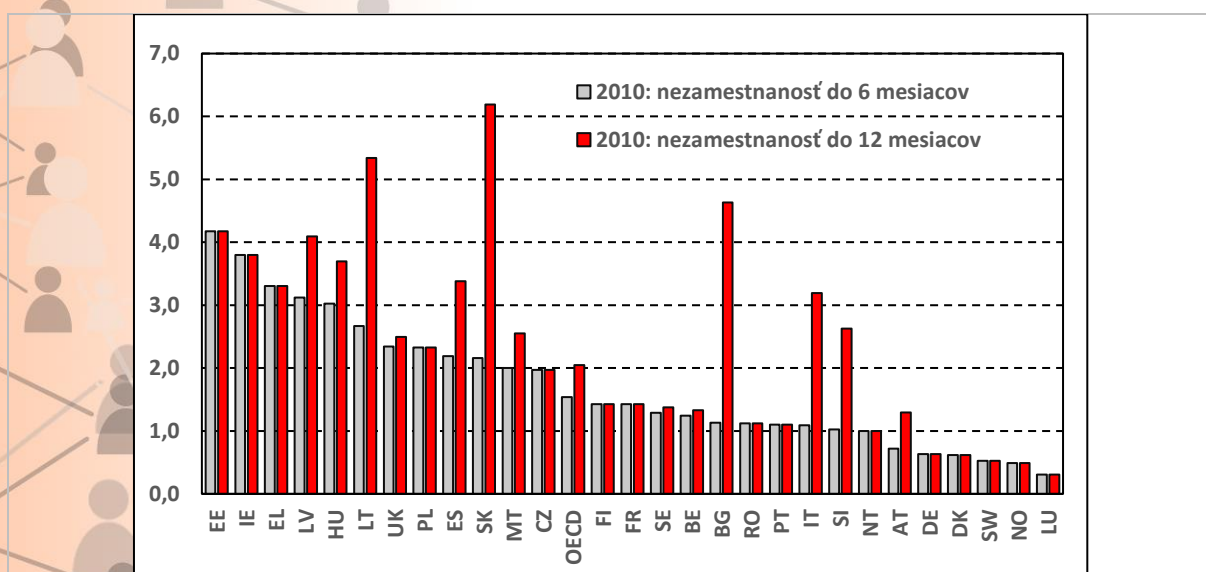
Graf 56 porovnáva poradie krajín OECD z hľadiska celkovej kvality istoty pracovných miest v rokoch 2010 a 2022. Poradie je vypracované pre modelovú domácnosť pracujúceho páru s dvoma závislými deťmi, kde obaja partneri zarábajú 67 percent priemernej mzdy. Porovnanie je vypracované pre dĺžku nezamestnanosti v trvaní 6 a 12 mesiacov.

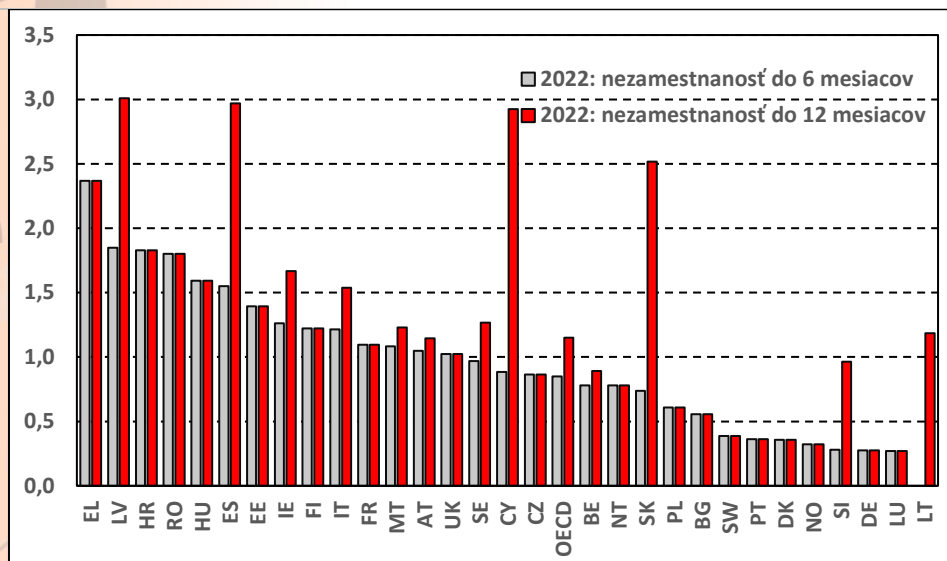
- Celková hodnota indikátora je pre všetky krajiny podstatne nižšia v roku 2022 ako pre rok 2010. Je to spôsobené výrazným poklesom celkového rizika nezamestnanosti (aproximovaného mierou nezamestnanosti). Kým v roku 2010 sa ešte naplno

prejavovali dopady veľkej hospodárskej krízy z roku 2008, v roku 2022 sa už väčšina vyspelých krajín EÚ/OECD borila s nedostatkom pracovných síl.

- Poradia krajín sú podobné pre roky 2010 i 2022. Krajiny s najvyššou (t.j. najhoršou) hodnotou indikátora sa nachádzajú väčšinou na periférii EÚ resp. OECD.
- Pri všeobecnom poklese miery nezamestnanosti sa hlavným faktorom poradia krajín v roku 2022 stala relatívna štedrosť podpory. Väčšina krajín EÚ/OECD poskytuje rovnakú mieru náhrady čistej mzdy príjmom z poistenia v nezamestnanosti a sociálnych dávok po dobu 6 a 12 mesiacov. V niekoľkých krajinách (vrátane Lotyšska a Slovenska) sa však výška podpory po 6 mesiaci výrazne znižuje.
- V roku 2022 však vidíme podstatné zlepšenie pozície Bulharska (ktoré od roku 2017 zvýšilo mieru náhrady z 54 percent na 87 percent v roku 2022) a Litvy (kde miery náhrady narástli zo 70 percent na 80 percent).

Graf 56 - Index kvality istoty pracovných miest v krajinách OECD v rokoch 2010 a 2022





Pracujúci pár s dvoma deťmi, obaja partneri zarábajú 67% priemernej mzdy.

Poznámky: Údaje za Chorvátsko a Cyprus nedostupné za rok 2010.

Zdroj: OECD (2023) a výpočty autora.

4. VYBRANÉ ASPEKTY KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA

Na základe existujúcej odbornej literatúry ako i realizovaného výskumu je možné tvrdiť, že problematiku kvality práce je potrebné vnímať ako viacrozmerný fenomén. Eurofound, ktorý sa výskumom oblasti kvality práce zaoberá, tvrdí, že kvalitná práca podporuje pohodu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Chráni zdravie a snaží sa zabezpečiť, aby zdravotný stav nebol prekážkou pre zapojenie sa do práce. Výskum dokazuje, že vysoká kvalita pracovných miest nie je samoučelným cieľom, ale prispieva ku dosahovaniu ďalších cieľov akými sú zvyšovanie životnej úrovne alebo zvyšovanie hospodárskej výkonnosti podnikov (Eurofound, 2022).

Na kvalitu pracovného miesta má okrem výšky príjmu, iných nefinančných benefitov akými sú rozsah platenej dovolenky, rozsah sociálneho poistenia a iné, aj kvalita pracovného prostredia (ILO, 2012; UNECE, 2015; Leschke a Watt, 2008; EMCO, 2010; Eurofound, 2022).

Pod kategóriou kvalita pracovného prostredia je možné rozumieť široké spektrum indikátorov, ktoré jednotlivé metodológie merania zohľadňujú v rôznej intenzite.

Kvalita pracovného prostredia je často vnímaná prostredníctvom pracovnej záťaže, kedy požiadavky kladené na pracovníka prevyšujú podporu, ktorá mu je poskytovaná. Rozsah požiadaviek je často vnímaný prostredníctvom počtu odpracovaných hodín, nočnej práce, intenzity faktorov, ktoré sú považované za nebezpečné (nadmerný hluk, vibrácie, vysoké/nízke teploty atď.) alebo ťažké (nosenie a premiestňovanie ťažkých bremien, bolestivé a únavné polohy atď.). Do kategórie pracovnej záťaže je potrebné zaradiť aj ďalšie faktory s negatívnym vplyvom akými sú nerovné zaobchádzanie a zlé vzťahy na pracovisku, ktoré často prechádzajú až do násillia, či fyzického alebo psychického.

Na druhej strane, podpora na pracovisku je často vnímaná prostredníctvom možností pre vzdelávanie, či formálne alebo neformálne, iniciatív zameraných na odstraňovanie diskriminačných alebo neférových praktík, mechanizmov zameraných na zvyšovanie autonómneho správania v konaní zamestnancov, zlepšovanie vzťahov na pracovisku a podobne.

Za účelom merania kvality pracovného prostredia boli vytvorené viaceré metodológie, ktoré jednotlivé aspekty ovplyvňujúce kvalitu pracovného prostredia rôznym spôsobom klastrujú a pripisujú im rôznu mieru závažnosti.

V rámci Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) (Eurofound, 2022) realizovaného Eurofound sú aspekty pracovného prostredia a pracovných podmienok klastrované do šiestich dimenzií. Ich prehľad je možné nájsť v kapitole 2.2.3. tejto správy.

Metodika UNECE (UNECE, 2015), navrhuje klastrovanie aspektov ovplyvňujúcich kvalitu pracovného miesta odlišne a uvádza sedem tzv. dimenzií, ktoré sú pre kvalitu práce podstatné. Z uvedených siedmych dimenzií sa jedna dotýka priamych finančných benefitov (dimenzia 2: Príjem a benefity zo zamestnania). Ďalšia z dimenzií (dimenzia 4: Istota zamestnania a sociálna ochrana) sleduje kombináciu aspektov zameraných na prítomnosť a robustnosť systému sociálneho zabezpečenia a ochrany, ktorú môžu zamestnávateľia ovplyvniť len čiastočne. Zvyšných päť dimenzií sa sústreďuje na aspekty, ktoré významne ovplyvňujú a formujú kvalitu pracovného prostredia a ich miera je ovplyvňovaná postojmi zamestnávateľa. Konkrétne ide o dimenzie s názvom:

- 1) Bezpečnosť a etika v zamestnaní
- 2) Pracovný čas a zosúladenie pracovného a súkromného života
- 3) Istota zamestnania a sociálna ochrana
- 4) Sociálny dialóg
- 5) Podpora zručností a tréning
- 6) Vzťahy na pracovisku a motivácia k výkonu

Každá z týchto dimenzií je delená na tzv. sub-dimenzie, ktoré sú sledované prostredníctvom konkrétnych indikátorov. Ich prehľad je možné nájsť v kapitole 2.2.2. tejto správy.

Vo výpočte ďalších metodík merania kvality práce je možné pokračovať. Je možné uviesť príklad metodiky ILO, EMCO, ETUI a viacerých ďalších. Avšak napriek tomu, že kategorizácia a klastrovanie jednotlivých skúmaných aspektov môže byť odlišné, jednotlivé dimenzie zamerané na posúdenie kvality pracovného prostredia sa od seba zásadne neodlišujú a

zoznam sledovaných indikátorov sa významne prekrýva (Katz a kol., 2022). Dva vyššie uvedené príklady, metodika EWCS a metodika UNECE, sú príkladom v rámci ktorého je podobnosť skúmaných indikátorov a sub-dimenzii možné sledovať.

Medzi hlavné sledované dimenzie, prostredníctvom ktorých je posudzovaná kvalita pracovného prostredia a ktoré sa objavujú v takmer všetkých metodikách zameraných na meranie kvality pracovného prostredia je:

- Diskriminácia a neférové zaobchádzanie
- Vzdelávania a tréning
- Sociálny dialóg
- Vzťahy na pracovisku

Viacere metodiky sa tiež zameriavajú na otázky bezpečnosti pri práci a istoty pracovného miesta.

Zohľadňovanie jednotlivých dimenzií je podmienené tak dostupnosťou dát, prostredníctvom ktorých je kvalita pracovného prostredia meraná ako i pozíciou pracovníkov na trhu práce.

Pracovné podmienky sa líšia v závislosti od toho, či ide o zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnú osobu. Medzi zamestnancami tiež existujú rozdiely v závislosti od toho, či má zamestnanec pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na dobu určitú alebo iný typ pracovnoprávného vzťahu, prípadne či je kmeňovým zamestnancom na pracovisku, kde vykonáva prácu alebo prideleným zamestnancom a jeho zamestnávateľom je agentúra dočasného zamestnávania. Za kompaktnú skupinu nemožno považovať ani samostatne zárobkové činné osoby. Zatiaľ čo mnohí, ktorí sú v pozícii samostatne zárobkovo činné osoby sa tešia veľmi dobrým pracovným podmienkam, ktoré môžu autonómne regulovať, v prípade iných samostatná zárobková činnosť nebola voľbou ale reakciou na nedostatok iných možností zamestnania. Situáciu samostatne zárobkovo činných osôb tiež výrazne ovplyvňuje počet zákazníkov, s ktorými daná osoba spolupracuje. Ak ide o jedného zákazníka, na ktorom je samostatne zárobková činná osoba ekonomicky závislá, táto obvyčajne nemôže robiť rozhodnutia autonómne a musí ich prispôsobovať požiadavkám svojho jediného zákazníka.

Tieto osoby teda často vykazujú charakteristiky zamestnaneckého pomeru, avšak bez prístupu k benefítom, ktoré zamestnanecký pomer garantuje. Situácia sa tiež významne odlišuje medzi tými samostatne zárobkovo činnými osobami, ktoré majú zamestnancov a ktoré nemajú zamestnancov, prípadne tými, ktorí pracujú v platformovej ekonomike a ktorí pracujú v bežných odvetviach.

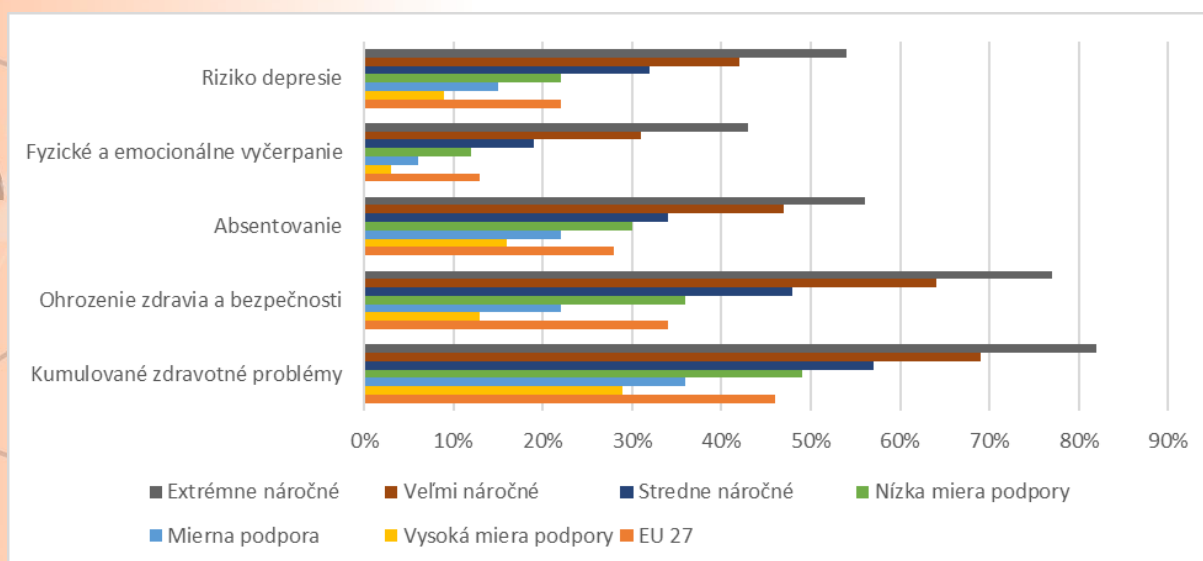
V súvislosti s otázkou dát, viaceré metodiky využívajú rozličné prístupy. Zatiaľ, čo niektoré metodiky realizujú svoje vlastné zisťovania (napr. EWCTS), iné využívajú najmä dáta administratívneho charakteru alebo svoju argumentáciu opierajú o makro-dáta. Prax využívania makro-dát alebo iných dát administratívneho charakteru sa často využíva najmä v súvislosti s posudzovaním finančných aspektov práce, odmeňovania, sociálnej ochrany a ďalších aspektov, ktoré sú legislatívne regulované a napĺňanie regulácii je možné sledovať prostredníctvom systematicky zbieraných administratívnych dát.

V prípade metodík, ktorých uplatnenie je medzinárodné, veľkou otázkou zostáva porovnateľnosť jednotlivých dát. Táto vyplýva z rôznej miery citlivosti voči jednotlivým sledovaným dimenziám kvality pracovného prostredia, nakoľko vnímanie viacerých môže byť významne ovplyvnené kultúrnymi odlišnosťami a historickou skúsenosťou konkrétnej krajiny.

Napriek všetkým výzvam týkajúcich sa merania kvality pracovného prostredia, ktoré je považované za integrálnu súčasť konceptu kvalitnej práce, dôraz na kvalitu pracovného prostredia rastie.

Medzinárodný výskum dokazuje, že existuje priama úmera medzi kvalitou pracovného prostredia a zdravím pracovníka. OECD kvalitu pracovného miesta meria prostredníctvom tzv. indexu náročnosti pracovného miesta, pričom náročnosť je určená na základe pomeru požiadaviek voči pracovníkovi a podpore, ku ktorej má pracovník prístup. Na základe realizovaného výskumu je možné tvrdiť, že pracovníci v extrémne náročných a vysoko náročných pracovných miestach v porovnaní s pracovníkmi v menej náročných pracovných miestach, trpia častejšie zdravotnými problémami. Približne 8 z 10 pracovníkov v extrémne náročných pracovných miestach uvádza tri alebo viac zdravotných problémov ako sú definované v grafe 57 nižšie.

Graf 57 - Korelácia medzi náročnosťou pracovného prostredia a zdravím



Celoeurópsky prieskum.

Zdroj: Eurofound (2022)

Náročnosť pracovného miesta nie je definované len prostredníctvom fyzicky náročnými pracovnými úkonmi a práci v rizikovitom prostredí, ale najmä prostredníctvom zlých vzťahov na pracovisku, nerovným zaobchádzaním, prítomnosťou násillia a zlým prístupom ku podpore.

Zastrašovanie je hlavným rizikovým faktorom depresie, úzkosti a samovražedných myšlienok. Súvisí aj s absenciou v práci a úmyslom odísť z nej. Ukázalo sa, že diskriminácia zvyšuje riziko depresie, hypertenzie, kardiovaskulárnych ochorení a rakoviny prsníka a zvyšuje úmrtnosť (OECD, 2019).

Podobne negatívne dopady je možné sledovať aj s prítomnosťou násillia na pracovisku, bez ohľadu či ide o fyzické alebo psychické násillie.

4.1. DISKRIMINÁCIA A NEFÉROVÉ ZAOBCHÁDZANIE

V súvislosti s kvalitou pracovného prostredia je na Slovensku samostatnú pozornosť potrebné venovať téme diskriminácie na pracovisku. Táto oblasť sa netýka len žien ale mnohých ďalších skupín, najmä Rómov, ľudí so zdravotným znevýhodnením alebo migrantov.

Aj vzhľadom na rastúci nedostatok disponibilnej pracovnej sily, ktorým trh práce v ostatnom období trpí, záujem o zapájanie skupín pracovníkov, ktoré ešte nedávno boli na strane zamestnávateľov považované za takmer neakceptovateľné, rastie. Ide najmä o Rómov a ľudí so zdravotným znevýhodnením. Migračná kríza však upozornila aj na zamestnávanie migrantov a ozbrojený konflikt na Ukrajine na trhu práce na Slovensku zásadne zvýšil počet ľudí z Ukrajiny. Trh práce na Slovensku bol v krátkom období postavený pred nové výzvy týkajúce sa plnohodnotnej absorpcie nových skupín zamestnancov. Napriek tomu, že koncept podpory diverzity a spravodlivého zaobchádzania na pracovisku nie je vo svete nový, na Slovensku bol ešte nedávno vnímaný najmä ako exkluzívna téma diskutovaná v konkrétnom segmente firiem aktívnych najmä v nevýrobnej sfére a s medzinárodnou účasťou na vlastníckej štruktúre, pričom najviac sa týkal zapájania žien a čiastočne LGBTI komunity.

Potreba vytvárať podmienky pre plnohodnotné začlenenie zamestnancov, ktorí sú príslušníkmi najrôznejších menších sa však stále intenzívnejšie začína vynárať aj v ďalších odvetviach, najmä vo výrobnnej sfére a službách. Vzhľadom na fakt, že v oblasti akceptácie menším a inakosti Slovensko nepatrí medzi lídrov, so zvyšujúcou sa mierou účasti príslušníkov menšín na pracovisku je čoraz dôležitejšie sa zaoberať otázkami dobrých a podporných vzťahov na pracovisku alebo férového zaobchádzania bez ohľadu na príslušnosť k menšine.

S príchodom generácie tzv. mileniálov tlak na podporu diverzity a inklúzie, teda opaku diskriminácie a neférového zaobchádzania, vo firmách rastie. Výskum naznačuje, že pre túto skupinu nastupujúcich zamestnancov je pracovné prostredie podporujúce diverzitu a inklúziu dôležitejšie ako platové podmienky alebo flexibilita pracovného času. Mileniáli zotrvávajú vo firmách, ktoré uplatňujú princípy diverzity, rovnosti a inklúzie približne 2x dlhšie ako v iných firmách (Bolden-Barrett, 2019).

Podľa odhadov sociálnych psychológov až 95 percent populácie trpí menej alebo viac intenzívnymi predsudkami voči nejakej skupine ľudí. Efektívne podporovať diverzitu na pracovisku a odstraňovať diskrimináciu je preto nemalou výzvou.

Diskriminácia na pracovisku je definovaná ako situácia, kedy tá istá podmienka alebo situácia je v súvislosti s rôznymi osobami riešená rozlične, pričom dôvodom rozličného zaobchádzania

je príslušnosť k rase, farbe pleti, pohlaviu, veku, národnosti, náboženstva, zdravotného stavu alebo postihnutia, sexuálnej orientácie atď.

Napriek tomu, že téma diskriminácie je v medzinárodnom kontexte často diskutovaná, posúdenie prítomnosti diskriminácie na pracovisku je predmetom národnej legislatívy, čo môže výrazne limitovať možnosti pre medzinárodné porovnanie.

Na Slovensku je v súvislosti so zamestnaním najviac popísané diskriminačné správanie voči príslušníkom etnických menšín, najmä Rómov, ľudí so zdravotným znevýhodnením a žien. Podľa údajov EU SILK_MRK (Markovič, Plachá, 2022) s rôznou formou diskriminácie pri hľadaní si zamestnania sa stretlo až 33 percent Rómov, pričom tento jav je častejší u mužov (37 percent dopytovaných) ako u žien (28 percent dopytovaných).

Až 97 percent Rómov, ktorí sa v období jedného roka pred realizáciou výskumu stretli s diskriminačnými správaním z dôvodu farby ich pleti alebo ich rómskeho pôvodu túto skúsenosť neoznámilo alebo nepodalo sťažnosť. Najčastejšie deklarovaný dôvod neohlásenia udalosti, ktorý uviedlo 45 percent respondentov, bola nedôvera, že by sa po ohlásení niečo zmenilo (Markovič a Plachá, 2022).

Prítomnosť štatistickej diskriminácie na trhu práce potvrdzujú i výsledky experimentu, v rámci ktorého bolo zistené, že kandidáti s menom, ktoré je považované za typicky rómske, sú na pracovné pohovory pozývaní menej často ako rovnako kvalifikovaní kandidáti s typicky slovenským menom. Z identického počtu rovnako kvalifikovaných kandidátov nejakú formu odpovede dostalo 70 percent kandidátov so slovenským menom a len niečo menej ako tretina kandidátov s rómskym menom. Rovnaký nepomer bol i v súvislosti s pozvaním na pohovor, ktoré dostalo 40 % kandidátov so slovenským menom a len 17 percent kandidátov s rómskym menom. (Machlica a kol., 2014)

Na nízku mieru tolerancie na pracovisku voči ľuďom iného etnika alebo náboženského vyznania upozorňuje aj prieskum Eurobarometer (Eurobarometer, 2019), podľa ktorého až 30 percent Slovákov spoluprácu s kolegom, ktorý je Róm, považuje za problém. Rovnaká skupina ľudí považuje za problém aj spoluprácu s kolegom čiernej pleti, v prípade kolegov ázijského

pôvodu to je 28 percent Slovákov. V prípade kolegov moslimského vierovyznania má problém 39% Slovákov, v prípade kolegov židovského vierovyznania to je 20 percent.

V súvislosti s ľuďmi so zdravotným znevýhodnením podobne komplexný výskum nie je dostupný. V prípade tejto skupiny však mieru nerovného zaobchádzania možno demonštrovať prostredníctvom nízkej účasti ľudí so zdravotným znevýhodnením na trhu práce, ktorá v roku 2017 dosiahla len 36,7 percent, čo predstavovalo medzeru oproti priemeru SR 35,7 percentuálnych bodov. (Polačková, 2018)

Tiež je možné tvrdiť, že skupina ľudí so zdravotným znevýhodnením zostáva na trhu práce často neviditeľná. Na základe výsledkov prieskumu realizovaného spoločnosťou Profesia v roku 2022 „O postojoch voči ľuďom s inakosťami a diskriminácii na pracovisku“, je možné tvrdiť, že len 15 percent dopytovaných má priamu skúsenosť s kolegom so zdravotným znevýhodnením.

Na základe zistení anekdotického charakteru je tiež možné tvrdiť, že mnohí pracovníci svoje zdravotné znevýhodnenie pred obavou zo zhoršenia svojej pozície na trhu práce zámerne nekomunikujú a taja. Pracovníci so zdravotným znevýhodnením, ktoré je na prvý pohľad viditeľné a vyžaduje úpravu pracovného prostredia alebo zakúpenie kompenzačných pomôcok, sú v prostredí otvoreného trhu práce stále ojedinelí.

Diskrimináciu voči ženám na trhu práce je možné vnímať prostredníctvom platových rozdielov a účasti žien na riadiacich pozíciách.

Tzv. deň rovnosti v odmeňovaní žien a mužov, v roku 2022 na Slovensku pripadol na 4. novembra (IVPR, 2022). Deň rovnosti v odmeňovaní znamená, že od tohto dátumu ženy pracujúce na rovnakých pozíciách ako muži pracujú symbolicky zadarmo. Napriek tomu, že medziročne je možné sledovať mierne zlepšenie (v roku 2020 deň rovnosti v odmeňovaní pripadol na 22. október), z jedného eura, ktoré zarobili muži v roku 2022, ženy dostanú 84,2 centov.

Zistenia EWCS potvrdzujú známe skutočnosti týkajúce sa rodovej segregácie v odvetviach, povolaniach a na pracoviskách. Iba každý piaty pracovník v Európe pracoval na rodovo vyváženom pracovisku, zatiaľ čo len jedna tretina manažérov boli ženy.

Prístup ku manažérskym a iným riadiacim pozíciám je vykazovaný najmä na úrovni konkrétnych firiem, ktoré mieru účasti jednotlivých skupín, najmä žien, často vnímajú ako súčasť svojej korporátnej zodpovednosti a nie štandardnej personálnej politiky.

V súvislosti s diskrimináciou a nerovným zaobchádzaním si samostatnú pozornosť zasluhuje otázka tzv. intersekcionality, teda otázka viacnásobného znevýhodnenia, ktorej sa na Slovensku venuje len minimálna pozornosť.

Častým problémom v meraní a posudzovaní diskriminácie a nerovného zaobchádzania je príliš homogénne vnímanie skupín, ktoré sú obeťami diskriminácie a nerovného zaobchádzania. Zamestnávateľia často uvádzajú ciele týkajúce sa odstránenia diskriminácie napr. žien, len málo zamestnávateľov však hovorí o tom, ktorú skupinu žien chce zachytiť. Vo vyhliadkach na trhu práce existujú evidentné rozdiely medzi napr. ženami bez záväzkov s elitným vzdelaním a ženami, matkami malých detí, samoživiteľkami, ktoré žijú v ekonomicky zaostávajúcich regiónoch a dosiahli len nízku úroveň vzdelania.

Rovnaké členenie je možné uviesť v súvislosti s každou ďalšou minoritnou skupinou. Napr. skúsenosť vzdelaného Róma, príslušníka strednej triedy z urbánneho prostredia s diskrimináciou je zásadne odlišná od skúsenosti Rómky bez ukončeného základného vzdelania, s viacerými deťmi zo segregovaného vidieckeho prostredia.

Pri programoch zameraných na odstraňovanie nerovného zaobchádzania a diskriminácie sa na Slovensku často zabúda na fakt, že každý jednotlivec má viacero identít a viaceré z nich môžu byť dôvodom pre skúsenosť s diskrimináciou. Výskum ohľadom intersekcionality znevýhodnenia tiež upozorňuje, že každé ďalšie znevýhodnenie to predchádzajúce znásobuje.

V súvislosti s rodovou rovnosťou výskum z USA upozorňuje, že zatiaľ čo „biela“ žena zarába 81 centov z každého dolára, ktorý zarobí biely muž, v prípade žien afroamerického alebo hispánskeho pôvodu to je 73 centov.

Obrovské rozdiely je možné sledovať i v súvislosti so zastúpením jednotlivých skupín žien na riadiacich pozíciách. Zatiaľ čo v prípade bielych žien patriacich do strednej vrstvy je paritné zastúpenie možné očakávať v roku 2059, v súvislosti so ženami afroamerického pôvodu to je rok 2130 a v súvislosti so ženami hispánskeho pôvodu to je 2224 (Bagalini, 2020). V súvislosti s rómskymi ženami na Slovensku takýto výskum neexistuje, je však možné predpokladať, že skôr ako v prípade žien hispánskeho pôvodu v USA to nebude.

Výskum tiež upozorňuje, že ženy, ktoré čelia dvojitému znevýhodneniu (teda nielen kvôli rodu ale i etnickej príslušnosti) majú v porovnaní s bielymi ženami nižší prístup ku vzdelávacím programom realizovaným na pracovisku a sú častejšie obeťami sexuálneho obťažovania na pracovisku. (Cassino a Besen-Cassino, 2019)

Ignorancia voči znásobeným znevýhodneniam teda môže viesť ku prehĺbeniu nerovného zaobchádzania voči vybraným skupinám a prehĺbeniu rozdielov v rámci jednotlivých minoritných skupín ako i zúženiu tém, ktoré sú v súvislosti s jednotlivými minoritnými skupinami riešené. Napr. podľa jednej z najzásadnejších feministických autoriek, Bell Hooks, dominancia problematiky platovej rovnosti žien a mužov v diskusii o rodovej rovnosti na pracovisku, ktorá je podľa autorky agendou najmä bielych vzdelaných žien, zatieňuje množstvo iných tém, čo je zdrojom ďalšej diskriminácie žien, ktoré sa napr. vôbec nevedia dostať na trh práce a otázka platovej rovnosti nie je pre ne relevantná (Hooks, 2013). Ignoranciou voči znásobeným znevýhodneniam teda vytvárame priestor pre vznik ešte väčšej diskriminácie jednotlivcov, ktorí sú v rámci jednotlivých minoritných skupín najviac znevýhodnení.

Dôležitým nástrojom pre odstraňovanie znásobeného znevýhodnenia je i disagregácia zbieraných dát a zohľadňovanie intersekcionality znevýhodnenia aj v metodikách merania diskriminácie.

Téma diskriminácie a neférového zaobchádzania je predmetom samostatnej národnej legislatívy a patrí medzi základné princípy sledované aj z úrovne ILO.

Základný rámec na ochranu pred diskrimináciou v Slovenskej republike poskytuje zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Antidiskriminačný zákon“). Tento garantuje zásady rovnakého zaobchádzania a definuje prostriedky právnej ochrany v prípade jej porušenia. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Antidiskriminačný zákon garantuje základné štandardy rovného zaobchádzania. Vo svojom § 8 sa samostatne venuje aj zásadám rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahov.

Okrem Antidiskriminačného zákona, ochranu pred diskrimináciou a neférovým zaobchádzaním garantuje aj Zákonník práce. Tento sa vo svojej preambule okrem iného odvoláva i na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a zásadu rovnakého zaobchádzania a ochranu pred diskrimináciou.

Zákonník práce vo svojom § 119 ukladá povinnosť rovnakej mzdy za rovnakú prácu, teda snaží sa riešiť problém mzdových nerovností medzi mužmi a ženami.

Zákonník práce sa samostatne venuje aj téme zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím. Podľa výpovedí viacerých zamestnávateľov (Holubová a kol., 2020) je však postoj Zákonníka práce voči zamestnancom so zdravotným postihnutím nadmerne ochranný, čo v praxi pôsobí kontraproduktívne a zamestnávatelia sa zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím často obávajú.

Legislatívny rámec SR okrem iného určuje aj mechanizmy a nástroje vymožitelnosti prípadov diskriminácie. Tieto však najskôr musia byť reportované a ohlásené. Prax naznačuje, že napriek pomerne výraznej legislatívnej a normatívnej robustnosti prítomnej v téme diskriminácie,

väčšina prípadov diskriminácie na pracovisku zostáva z najrôznejších dôvodov neohlásená a následne neriešená. (Markovič a Plachá, 2022)

Aj z tohto dôvodu je potrebné otázky týkajúce sa diskriminácie a nerovného zaobchádzania na pracovisku sledovať aj pomocou merania kvality pracovného prostredia.

4.2. VZDELÁVANIA A TRÉNING

Trh práce aktuálne zažíva bezprecedentnú rýchlosť zmien spôsobených najmä nástupom digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie. Zmeny a rýchlosť zmien, okrem iného akcelerovala aj nedávna pandémia ochorenia COVID 19, kedy vzhľadom na protipandemické opatrenia mnohé činnosti prešli do online prostredia alebo boli automatizované, čo upozornilo na vysokú mieru ohrozenia pracovných miest v mnohých sektoroch a na viacerých úrovniach.

Podľa údajov OECD, Slovensko je vzhľadom na svoju štruktúru trhu práce jednou krajinou najviac ohrozených automatizáciou. Približne 33 percent aktuálne existujúcich pracovných miest čelí 70 percentnej pravdepodobnosti, že v krátkom čase zaniknú alebo budú transformované (OECD, 2019). Aj vzhľadom na túto prognózu sú iniciatívy zamerané na podporu adaptability pracovnej sily, absolútne kľúčové.

Adaptabilitu pracovnej sily je potrebné vnímať tak v kontexte schopnosti adaptovať svoje zručnosti a vedomosti na nové potreby či v existujúcom alebo inom zamestnaní, ktoré možno vyžaduje aj zmenu profesie ako i v kontexte pracovnej mobility, kedy zmeny na trhu práce možno vyžadujú aj presťahovanie sa za prácou alebo potrebu dochádzania za prácou. Pracovná mobilita je však podmienená aj otázkou dostupného bývania alebo kvalitnej dopravnej obslužnosti, čo nie je témou tohto materiálu.

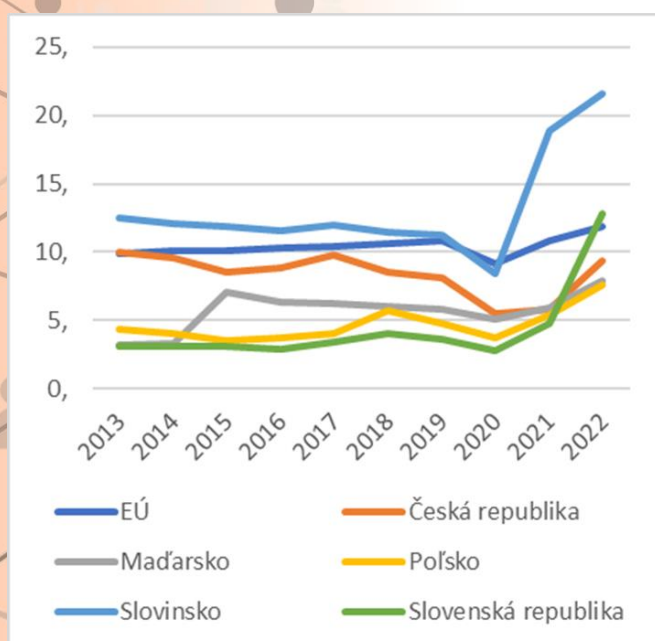
Mieru adaptability významne ovplyvňuje aj prístupnosť kariérneho poradenstva poskytovaného na pracovisku. Toto prostredníctvom poradenstva a informácií o možnostiach vzdelávania, odbornej prípravy, kariérneho rastu a kariérnej zmeny pracovníkom pomáha sa orientovať na neustále sa vyvíjajúcom trhu práce. Podľa údajov OECD, veľká časť dospelých ľudí (82 percent), ktorí neabsolvovali žiadne programy vzdelávania dospelých v kategórii

odbornej prípravy alebo tréningu, uviedla, že vzdelávania sa nezúčastnili nakoľko neexistovala žiadna ponuka odbornej prípravy, ktorú by chceli využiť. Tento údaj môže odrážať nedostatočné pochopenie významu odbornej prípravy a vzdelávania v súvislosti s meniacim sa trhom práce ako i nedostatočnú ponuku vzdelávacích príležitostí (OECD, 2021).

Napriek tomu, že spomínaný prieskum OECD demonštrujúci potrebu vzdelávania dospelých pre úspešné zvládnutie zmien trhu práce, nebol realizovaný na Slovensku, Slovensko je jednou z krajín, kde vzdelávaniu dospelých všeobecne nie je venovaná veľká pozornosť. (Habodászová a Studená, 2021)

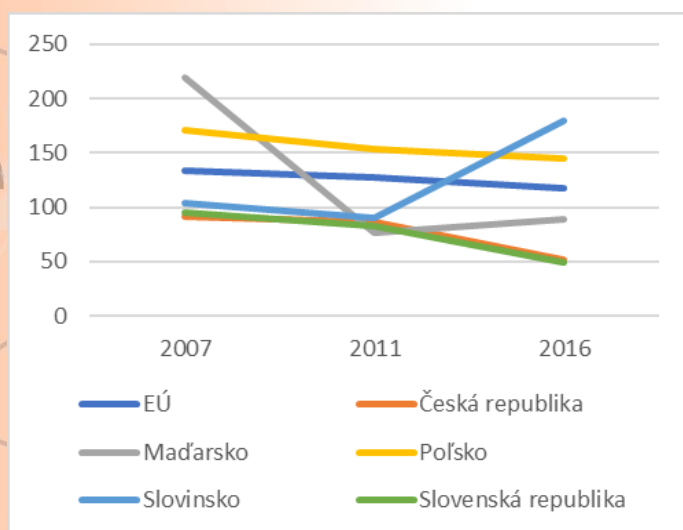
Medzinárodné porovnanie krajín EÚ upozorňuje, že Slovensko dlhodobo patrilo ku krajinám EÚ s nízkou účasťou dospelých na vzdelávaní a priemerný počet hodín účasti dospelých na vzdelávaní v období ostatných 12 mesiacov patrí medzi najnižšie v EÚ (viď grafy 58 a 59). Avšak so štatistického hľadiska sa situácia ohľadom účasti na vzdelávaní dospelých v roku 2022 zásadne zmenila a Slovensko začalo vykazovať s porovnaním s priemerom EÚ vyššie hodnoty. Na základe zistení anekdotického charakteru je však možné konštatovať, že s najvyššou mierou pravdepodobnosti ide o zmenu metodológie vykazovania, nakoľko v teréne neboli pozorované žiadne zmeny týkajúce sa účasti dospelých na vzdelávaní.

Graf 58 - Miera účasti dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave za posledné 4 týždne (vek 25-64 rokov)



Zdroj: Eurostat, databáza TRNG_LFSE_01

Graf 59 - Priemerný počet vyučovacích hodín, ktoré účastník strávil vzdelávaním a odbornou prípravou



Zdroj: Eurostat, databáza TRNG_AES_151

Zaujímavosťou voči európskemu priemeru je aj vek účastníkov vzdelávania dospelých na Slovensku, ktorý medzi krajinami EÚ patrí k najnižším. Tento fenomén je možné interpretovať dominantnou orientáciou na získanie formálneho vzdelávania pred vstupom na trhu práce ako i v málo flexibilnej ponuke vzdelávacích príležitostí (Habodászová a Studená, 2021).

Rozdiely v porovnaní s inými krajinami EÚ je možné sledovať i v súvislosti s motiváciou zúčastňovať sa na programoch vzdelávania dospelých. Zatiaľ čo na Slovensku je medzi najčastejšie uvádzanými dôvodmi pre účasť na vzdelávaní pre ľudí nad 25 rokov uvádzané získanie dokladu o vzdelaní, zlepšenie kariérnych vyhliadok a získanie práce alebo zmena zamestnania, v iných európskych krajinách je častým dôvodom aj zvyšovanie poznatkov v oblasti vlastných záujmov (Habodászová a Studená, 2021).

Významným problémom vzdelávania dospelých na Slovensku je štruktúra účastníkov, v ktorej významne absentujú skupiny, ktoré programy vzdelávania potrebujú najviac, teda ľudia s najnižšou úrovňou dosiahnutého formálneho vzdelávania. Miera účasti na programoch vzdelávania dospelých, bez ohľadu na fakt, či ide o formálne alebo neformálne vzdelávania, rastie úmerne s úrovňou dosiahnutého formálneho vzdelania a v štruktúre účastníkov takmer úplne absentujú skupiny ľudí, ktorí svoje vzdelanie ukončili na úrovni ZŠ.

Zatiaľ čo podiel účastníkov na programoch vzdelávania dospelých s dosiahnutých vzdelaním maximálne na úrovni ISCED 2 v roku 2021 na úrovni EÚ dosahoval 24,9 percenta všetkých účastníkov, na Slovensku to bolo len 12,8 percenta (Eurostat, databáza EDAT_LFS_9903).

Na základe zistení anekdotického charakteru je možné tvrdiť, že významnú úlohu v súvislosti so vzdelávaním dospelých na Slovensku zohrávajú práve zamestnávateľia a významná časť absolvovaných programov vzdelávania dospelých je absolvovaná práve na pracovisku. Toto zistenie potvrdzujú aj zistenia Európskeho prieskumu pracovných podmienok realizované medzi zamestnancami. Výsledky zisťovania realizovaného v roku 2015 uvádzajú, že na Slovensku až 47,2 percenta dopytovaných zamestnancov v období ostatných 12 mesiacov absolvovalo so zamestnaním súvisiaci program vzdelávania alebo tréningu, čo je o vyše 10 percentuálnych bodov viac oproti hodnote priemeru EÚ (37 percent), pričom najväčšiu skupinu predstavujú pracovníci, ktorí absolvovali vzdelávanie v celkovom trvaní 2-3 pracovných dní v období ostatných 12 mesiacov (32,8 percent všetkých účastníkov). (Eurostat, databáza QOE_EWCS_6_1, zdroj dát Eurofound)

4.3. VZŤAHY NA PRACOVISKU

Pozitívne vzťahy na pracovisku nielenže zvyšujú spokojnosť s prácou, ale aj významne stimulujú pracovné nasadenie a motiváciu. Výskum tiež naznačuje, že rešpektujúca firemná kultúra má pre pohodu pracovníkov väčší vplyv ako príjem i prítomnosť iných benefitov. (Boehm a Lyubomirsky, 2008)

Na opačnej strane, zlé vzťahy na pracovisku, či s kolegami alebo nadriadenými, sú jedným z najčastejších dôvodov pre zmenu zamestnania a patria aj medzi významné faktory ovplyvňujúce duševné a fyzické zdravie.

Napriek tomu výsledky Európskeho prieskumu pracovných podmienok upozorňujú, že takmer každý desiaty pracovník sa v priebehu ostatného mesiaca v práci stretol so slovným napadnutím a cca 19 % pracovníkov uviedlo, že ich práca často zahŕňa emocionálne náročné situácie (Eurofound, 2022).

Výsledky EWCS realizovaného v roku 2015 uvádzajú, že v období ostatných 12 mesiacov pred zisťovaním bolo na Slovensku 2,8 percenta pracovníkov vystavených fyzickému, psychickému alebo sexuálnemu násiliu na pracovisku. Medzinárodne porovnanie výsledkov v tejto téme však naznačuje, že vnímanie násilia v akejkoľvek forme je v jednotlivých krajinách výrazne odlišné. Hodnoty vykazované v súvislosti s viacerými krajinami postsocialistického bloku boli zásadne nižšie ako hodnoty vykazované v súvislosti s krajinami Škandinávie alebo krajinami so silným postavením odborov (napr. Francúzsko, v súvislosti s ktorým bolo reportované, že až 13,8 percenta pracovníkov je vystavených rôznej forme násilia). (Eurostat, databáza QOE_EWCS_7A3, zdroj dát Eurofound).

V zmysle definície ILO, fyzické násilie zahŕňa akýkoľvek pokus o fyzické zranenie alebo útok na osobu a je spojené s pojmom napadnutie. Psychické násilie zahŕňa úmyselné použitie sily vrátane hrozby fyzickou silou voči inej osobe, ktoré môže viesť k poškodeniu fyzického, duševného, duchovného, morálneho alebo sociálneho vývoja. Psychické násilie je často páchané opakovane. Pojmy spojené s psychickým násilím sú obťažovanie, zneužívanie, vyhrážanie, šikanovanie a mobbing. Špecifickou kategóriou je sexuálne násilie, ktoré sa vzťahuje na akýkoľvek sexuálny akt, pokus o získanie sexuálneho aktu, nežiaduce sexuálne poznámky, návrhy alebo činy s použitím nátlaku. Zahŕňa aj znásilnenie. Súvisiaci pojem je sexuálne obťažovanie. (ILO 2019)

Existujúci právny rámec na ochranu pracovníkov pred diskrimináciou a násilím bol v roku 2019 posilnený prijatím Dohovoru č. 190 Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní na pracovisku (ILO, 2019). Túto však Slovenská republika doposiaľ neratifikovala.

V súvislosti s násilím je potrebné citlivo vnímať rodovo podmienené násilie, ktoré je často prehliadané a jeho závažnosť je často bagatelizovaná (Dahl a kol., 2021). S rodovo podmieneným násilím je pre Slovensko dôležitá Stratégia EÚ v oblasti rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025, ktorá sa intenzívne zaoberá všetkými zdrojmi rodovej nerovnosti a násilia páchaného na ženách. Táto vyzýva na zvýšenie ochrany pracovníkov pred sexuálnym obťažovaním (EK, 2020), čo potvrdzuje aj Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu z 8.3.2022 (EP, 2022).

Napriek medzinárodnej legislatíve, stále neexistuje jednotný a všeobecne akceptovaný nástroj, prostredníctvom, ktorého by bola diskriminácie a násilie na pracovisku meraná.

S dobrými vzťahmi na pracovisku jednoznačne súvisí aj dôvera a sebadôvera, ktoré významne podmieňujú možnosti konať autonómne. Výsledky ESWC realizovaného v roku 2015 upozornili, že na Slovensku má možnosť si vybrať spôsob práce alebo ovplyvniť tempo práce 74,2percenta pracovníkov, čo je cca 6 percentuálnych bodov menej ako je hodnota vykazovaná na úrovni EÚ (Eurostat databáza QOE_EWCS_7B1, zdroj dát Eurofound). Na druhej strane, počet pracovníkov, ktorí sú vystavení vysokému tempu práce a krátkym termínom je podľa výsledkov rovnakého prieskumu na Slovensku nižší ako je hodnota vykazovaná na úrovni EÚ (31 percent na Slovensku oproti 43,1 percenta na úrovni EÚ). (Eurostat, databáza QOE_EWCS_7B4, zdroj dát Eurofound).

4.4. SOCIÁLNY DIALÓG

Dimenzia, ktorá sa objavuje vo väčšine skúmaných metodológií merania kvality práce a kvality pracovných podmienok je intenzita sociálneho dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, pričom táto do veľkej miery determinuje všetky ďalšie aspekty ktoré spoločne definujú kvalitné pracovné miesto a kvalitné pracovné prostredie.

Napríklad štúdie z Nemecka zistili pozitívne účinky kolektívnych zmlúv na intenzitu vzdelávania investície a kvalitu a na účasť na vzdelávaní dospelých (Mýtna-Kureková a kol., 2023). Tiež je však potrebné poznamenať, že účasť odborov v krajinách strednej a východnej Európy na témach súvisiacich s otázkami vzdelávania dospelých nie je vysoká, nakoľko dominantná orientácia sa stále sústreďuje na rokovania o „základných“ témach, ako sú mzdy a pracovné podmienky (Kahancová a Martišková, 2022).

Na Slovensku je sociálny dialóg regulovaný zákonom 103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite). Sociálny dialóg v zmysle vyjednávania medzi zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľov, teda vyjednávania kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je z

legislatívneho pohľadu ošetrovaný samostatnou časťou Zákonníka práce. Tento určuje kompetencie, spôsoby kolektívneho organizovania a formy vyjednávania.

Miera kolektívneho organizovania prostredníctvom odborov na Slovensku sa významne odlišuje medzi jednotlivými sektormi hospodárstva. Vyššia miera kolektívneho organizovania je na Slovensku tradične najviac spájaná s výrobnou sférou zatiaľ čo v iných sektoroch, napr. v IT sektore, sa význam kolektívneho vyjednávania začína rozpoznávať len postupne. Veľkou výzvou pre organizovanie sa v odboroch ako i odbory samotné je boj s predsudkami, ktoré najmä stredná generácia pracovníkov a zamestnávateľov voči odborom ako takým má, nakoľko táto ich vníma ako negatívne dedičstvo obdobia štátneho socializmu a táto, na rozdiel od mladých ľudí so skúsenosťou so zahraničím, nemala veľa príležitosti pochopiť význam, ktoré moderné odbory v súvislosti s mnohými témami v spoločnosti plnia.

Aj tento fakt ovplyvňuje záujem pracovníkov o členstvo v odborových organizáciách, ktorý je Slovensku pomerne nízky. Hustota odborov dosahuje 11,3 percenta, pričom pokrytie kolektívnymi zmluvami dosahuje 25 percent, pričom Slovenská republika v období rokov 2000-2017 zaznamenala dramatický pokles účasti v rozsahu 43,7 percent, ktorý je najvyšší v Európe. Pokles členstva nastal v 24 z 32 európskych krajín, pričom priemerná hodnota poklesu bola 13,9 percenta (Adámek a kol., 2022).

V rámci prieskumu, ktorý sledoval bariéry členstva v odboroch, medzi dôvodmi, prečo pracovníci na Slovensku nemajú záujem o vstup do odborov zaznieva: „*Nevidím žiadne výhody z toho, že som členom, Výhody z kolektívnej zmluvy mám aj ako nečlen, Odbory nie sú aktívne, Nemám dostatok informácií o odboroch, Odbory nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku, Nechcem sa organizovať v žiadnej organizácii*“ alebo „*Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov*“ (Adámek a kol., 2022: str.74-92).

4.5. ÚROVEŇ DEMOKRATIZÁCIE PRACOVISKA

Väčšina ľudí na svete trávi väčšiu časť svojho života v práci. Dôležitou otázkou sú preto právne regulácie a rôzne formy participácie pracujúcich na riadení podniku na podnikovej úrovni. Táto oblasť je stále pomerne zanedbávanou v rámci pracovno-právnych vzťahov, hoci participácia

zamestnancov je nevyhnutnou podmienkou pre demokratickú spoločnosť ako takú. Najmä po roku 1989 sme však svedkami opačného trendu a participatívna zamestnanecká demokracia čelí mnohým výzvam (Berger, Stefan a Pries, 2019: 2, 4).

Jednou zo základných koncepcií je štatút priemyselného občianstva. Podľa historika Franka Tannenbauma prišla séria programov *New Deal* v USA v rokoch s 1933 až 1937 s takým novým charakterom pracovno-právnych vzťahov (vrátanie postavenia odborov a inštitútu kolektívneho vyjednávania), že skončila pseudosloboda uzatvárania pracovných zmlúv, ktoré bolo v skutočnosti diktatúrou jednej triedy nad druhou. Priemyselné občianstvo tak predstavuje koncept, kde je pracujúci vnímaný ako „*nositeľ práv*“ na jednej strane a na druhej strane sa prijíma „*uznanie priemyslu a hospodárstva ako sféry verejného záujmu a demokratickej správy*“ (Dukes a Streck, 2023: 7-8). Tento status nemal len sociálny charakter, v zmysle pán a sluha, ale najmä politický, a to vo forme demokratického triedneho boja s cieľom regulovať pracovné vzťahy medzi kapitálom a prácou, čo je najdôležitejšia aréna konfliktu a zároveň aj spolupráce v kapitalistickej spoločnosti (Dukes a Streck, 2023: 8). Koncept priemyselného občianstva sa najčastejšie používalo v kontexte vývoja po druhej svetovej vojne, platí aj dnes. Uľahčuje totiž príslušnosť k určitému odvetviu, k spoločným hodnotám a k pocitu angažovanosti v prospech tohto príslušného odvetvia (Cecon a kol., 2023: 10). Najväčším úspechom koncepcie priemyselného občianstva, ktorý priamo súvisí s demokraciou na pracovisku, bolo narovnanie príjmových rozdielov medzi bohatými a chudobnými a zároveň zabezpečenie stability zamestnanosti, a teda aj príjmu (Dukes a Streck, 2023: 8-9). Avšak, dnes sme svedkami opačných tendencií. Z tohto dôvodu je nutné zaoberať sa demokraciou na pracovisku.

Čo sa týka Slovenska, základnou formou participácie pracujúcich je kolektívne vyjednanie. Okrem neho ešte existujú zamestnanecké rady, európske zamestnanecké rady v nadnárodných podnikoch, zamestnaneckí dôverníci, referáty BOZP (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci), dozorné alebo riadiace rady a zastúpenie na úrovni predstavenstva v spoločnostiach registrovaných ako európska spoločnosť. Realita slovenských pracovísk je však taká, že vo väčšine prípadov absentuje akákoľvek forma zastúpenia zamestnancov (Drahokoupil

a Kahancová, 2019: 301). Vplyv na to má aj servisno-legalistický model zamestnaneckých vzťahov, ktorý bol na Slovensku dlhé roky dominantný.

Podľa Drahekoupila a Kahancovej možno na Slovensku možno identifikovať tri zdroje inšpirácií pre participáciu pracujúcich na pracoviskách. Model štátneho socializmu a jeho formy participácie, vplyv priamych zahraničných investícií a nadnárodných spoločností a ich praktík, ktoré prišli na Slovensko v 90. rokoch minulého storočia a najnovšie smernicu Európskej únie z roku 2002 o Informovaní a konzultáciách so zamestnancami (Drahekoupil a Kahancová, 2019: 302). Z historickej perspektívy možno v tomto smere dodať skúsenosti a experimenty z 1. Československej republiky (1918-1938) alebo aj tzv. tretej Československej republiky (1945-1948).

V kontexte spomenutej európskej smernice došlo k našttrbeniu dominantnej pozície odborov ako zástupcov zamestnancov. Zavedením zamestnaneckých rád v roku 2002 vznikla duálna štruktúra zastupovania, pričom ich pôsobenie malo aj politický charakter. Zatiaľ čo ľavicové vlády tradične podporovali odbory, pravicové vlády, v záujme oslabenia pozícií odborov, mali tendenciu podporovať inštitút zamestnaneckej rady (Drahekoupil a Kahancová, 2019: 307-308). Tieto rady však niekedy slúžia ako akési žlté odbory, keď ich založenie iniciuje priamo zamestnávateľ a dosadí do nich lojálnych ľudí. Každopádne, zamestnanecké rady na Slovensku majú na pracoviskách len nízky vplyv. Podľa starších údajov za rok 2009 až 2013 boli zamestnanecké rady prítomné len v menej ako v 20 percentách spoločností.

Na Slovensku zostáva dominantnou formou zamestnaneckej participácie samotná prítomnosť odborov a prebiehajúce kolektívne vyjednávanie, pričom tento faktor vedie k vyšším mzdám v danom podniku. Avšak, až dve tretiny všetkých spoločností funguje bez akejkoľvek zamestnaneckej participácie a pokiaľ ide o zamestnanecké rady a obdobné formy participácie, ich dosah je vyslovene marginálny (Drahekoupil a Kahancová, 2019: 307-308, 315-316 a 319).

Európsky index účasti (EPI)

Európsky index účasti (EPI) hodnotí zamestnanecké práva a participáciu na troch úrovniach: predstavenstvo, úroveň podniku a kolektívne vyjednávanie.

Participácia na úrovni správnej rady je ukazovateľom, ktorý hodnotí silu zákonných práv týkajúcich sa zastúpenia zamestnancov v najvyššom riadiacom orgáne spoločností v rôznych krajinách. Túto hodnotiacu škálu vypracovala sieť ETUI SEEurope a krajiny sú v nej zaradené do troch kategórií: rozšírené práva na zastúpenie, obmedzené práva na zastúpenie a žiadne (alebo veľmi obmedzené) práva na zastúpenie.

Participácia na úrovni závodu sa hodnotí na základe prieskumu Eurofoundu, ktorý analyzuje európske podniky. Tento prieskum zahŕňa údaje o tom, či a aké existuje formálne zastúpenie zamestnancov v podnikoch.

Účasť na kolektívnom vyjednávaní sa meria podľa vplyvu odborov na podnikovú politiku v oblasti priemyselných vzťahov. To zahŕňa hodnotenie dvoch faktorov: i) Hustota odborov, čo je percentuálny podiel pracovnej sily, ktorá je členom odborov. ii) Pokrytie kolektívnym vyjednávaním, čo je percentuálny podiel pracovnej sily, ktorá je pokrytá kolektívnymi zmluvami. Tieto faktory slúžia na posúdenie, do akej miery majú odbory vplyv na pracovné vzťahy a podnikové rozhodnutia. Hodnotenie týchto ukazovateľov umožňuje analyzovať a porovnávať situáciu v rôznych spoločnostiach a odvetviach. (ETUI, European Participation Index)

Jedným z užitočných prístupov je pozrieť sa na jednotlivé krajiny EÚ a zistiť, aké druhy praxe existujú v krajinách, ktoré sú bližšie k dosiahnutiu cieľov, a porovnať ich s krajinami, ktoré sú od cieľa vzdialenejšie. Ak sú konkrétne inštitúcie silnejšie v krajinách, ktoré dosahujú lepšie výsledky, ako v krajinách, ktoré dosahujú horšie výsledky, naznačovalo by to, že tieto inštitúcie môžu zohrávať dôležitú úlohu pri vysvetľovaní týchto rozdielov. Tento prístup sa uplatnil už vo vydaní tejto správy Benchmarking Working Europe z roku 2009, kde sa ukázalo, že krajiny, ktoré dosiahli lepšie výsledky v ukazovateľoch Lisabonskej stratégie, mali výrazne silnejšie opatrenia pre účasť pracovníkov ako krajiny, ktoré dosiahli horšie výsledky (ETUC a ETUI, 2009). To naznačuje, že silná účasť pracovníkov by mohla podporiť Lisabonskú stratégiu prechodu na znalostnú ekonomiku, viac a lepších pracovných miest a zlepšenie environmentálneho správania. (ETUI, The European Participation Index: measuring worker participation...)

Ak krajiny, ktoré dosahujú lepšie výsledky v plnení týchto cieľov, majú vyššiu účasť pracovníkov ako tie, ktoré dosahujú slabšie výsledky, naznačuje to, že posilnenie účasti pracovníkov v celej Európe by mohlo byť prínosom pri plnení cieľov stratégie Európa 2020. To by bol ďalší argument v prospech politik podporujúcich silné práva na účasť pracovníkov. Ak zhrnieme výsledky ďalej uvedenej analýzy, krajiny so silnejšou účasťou pracovníkov už dosahujú lepšie výsledky ako krajiny so slabšími právami na účasť. To naznačuje, že silná participácia pracovníkov je podporným mechanizmom, ktorý by sa mohol posilniť, aby pomohol dosiahnuť ciele do roku 2020. V prípade stratégie Európa 2020 bolo do nej zahrnutých päť hlavných cieľov. Tie vymedzujú transparentné kritérium na meranie úspešnosti stratégie. (Tamže)

S témou súvisí i demokracia v rámci odborových združení, ich vnútorných procesov. V rámci autorského výstupu Bariéry členstva v odboroch 3: Stratégia budovania nových kapacít odborov v Slovenskej republike vypracovanom v rovnakej schéme, sa autori a autorky otázky vnútroodborovej demokracie už detailne venovali a navrhli rad odporúčení, preto len výberovo zopár hlavných bodov, ktoré by mohli prispieť k zlepšeniu demokratizácie samotných odborov: posilnenie vnútroodborovej diskusie; lepšie zapojenie radového členstva do rozhodovania a aktivít odborov; lepšie využívanie inovatívnych spôsobov na zapojenie činnosti odborov a na zisťovanie názorov svojho členstva v zmysle využívania moderných digitálnych nástrojov; spolupráca s akademickou obcou a so subjektami občianskej spoločnosti pri formovaní politik odborov ako predpoklad nachádzania vhodných odborných riešení a formovania širokej platformy spolupráce pri ich presadzovaní (Košč a kol., 2023: 122-127).

4.6. ZBER ÚDAJOV O KVALITE PRACOVNÉHO PROSTREDIA NA SLOVENSKU

Ako je uvedené vyššie, meranie kvality pracovného prostredia môže byť uskutočnené prostredníctvom viacerých dimenzií a pomocou dát rôzneho charakteru. Medzinárodná prax dokazuje, že viaceré dimenzie je možné hodnotiť prostredníctvom bežne dostupných dát administratívneho charakteru, v iných je vhodnejšie hodnotenie realizovať prostredníctvom nového zberu špecificky zameraných dát, tak ako to robí napr. Eurofound v súvislosti s EWCS.

Práve EWCS ponúka základnú bázu informácií o kvalite pracovného prostredia v medzinárodnom porovnaní a v časových radách. Dáta za jednotlivé krajiny, teda i Slovensko,

sú dostupné a je možné ich analyzovať na národnej úrovni a s ohľadom na medzinárodnú komparáciu. Avšak z pohľadu hodnotenia situácie na národnej úrovni, výrazným problémom medzinárodných prieskumov akým je aj EWCS sú práve univerzálne formulované otázky, čo na jednej strane zabezpečuje možnosť medzinárodného porovnania avšak na druhej limituje možnosti hlbšie reflektovať národné špecifiká.

V snahe reflektovať špecifickú situáciu slovenského trhu práce je možné uvažovať o doplnení už realizovaných výskumov o špecifické témy a otázky. V takomto prípade je však potrebné zachovať zloženie a veľkosť výskumnej vzorky použitej pri nosnom výskume, pričom je vhodné zachovať aj obdobie realizácie výskumu. Uplatnenie tohto prístupu v praxi by znamenalo, že v čase, kedy agentúra Eurofound realizuje na Slovensku zber dát pre EWCS, by bol realizovaný paralelný, doplňujúci výskum na identickej vzorke účastníkov zameraný na zber údajov v súvislosti s doplňujúcimi otázkami. V súvislosti s respondentami je potrebné poznamenať, že nemusí ísť nutne o rovnaké osoby, stačí zachovať identické zloženie a veľkosť vzorky.

O podobnom prístupe je možné uvažovať aj v súvislosti s inými zisťovaniami, ktoré nie sú špecificky zamerané na kvalitu pracovného prostredia, avšak tento aspekt by hypoteticky mohli zastrešiť. Príkladom takého zisťovania je napr. Výberové zisťovanie pracovných síl, ktoré by bolo hypoteticky možné doplniť o otázky sledujúce kvalitu pracovného prostredia.

Iným prístupom je realizácia vlastného zisťovania, čo ponúka príležitosť pre uplatnenie odlišného dizajnu, inej (častejšej) frekvencie realizácie alebo iného zloženia vzorky respondentov a hlbšieho skúmania problematiky.

Zvlášť relevantnou témou je práve zloženie a veľkosť výskumnej vzorky. Táto by mala byť dostatočne veľká, aby umožnila interpretáciu zistení v ďalšom členení, a to najmä v členení z pohľadu:

- Regiónu – vzhľadom na vysokú mieru regionálnych disparít je regionálny aspekt špecificky dôležitý, vhodná úroveň členenie je NUTS 2 alebo NUTS 3, v prípade nižšej úrovne je potrebné zásadne navyšovať veľkosť vzorky respondentov.

- Odvetvia - je možné uplatniť členenie v zmysle NACE, Štatistického úradu SR alebo členenie na 18 odvetví, tak ako uvedené v Novej priemyselnej stratégii pre Európu prijatej v roku 2020, prípadne v členení, ktoré uplatňuje EWCS.
- Pracovno-právnych vzťahov – na trhu práce existujú rôzne modely zapojenia, každý z nich má iné charakteristiky a ponúka rozličnú mieru istoty a flexibility, ktoré môžu vnímanie kvality pracovného prostredia významne ovplyvniť. Je potrebné zohľadniť, či ide respondenta s plným/čiastočným pracovným úväzkom, respondenta v dočasnom/trvalom pracovnom pomere, zamestnanca/živnostníka, zamestnanca agentúry dočasného zamestnávania atď.
- Typu vykonávanej práce – teda v členení zohľadňujúc typ a fyzickú/mentálnu náročnosť práce (práca v interiéri/exteriéri, kancelárska/kreatívna činnosť, výskumná činnosť, manažérska činnosť, odborné činnosti v zdravotníctve, vzdelávaní a sociálnej oblasti, pomocné činnosti atď.)
- Flexibility výkonu práce - najmä z ohľadom možností pre uplatňovanie flexibilných pracovno-právnych vzťahov, flexibilného pracovného času, práce s domu atď.
- Príslušnosti respondenta k menšine – príslušnosť k menšine pracovníka môže výrazne ovplyvniť postoje okolia a ovplyvniť situáciu respondenta, preto je sledovanie tejto charakteristiky dôležité.
- Vzdelanostného, vekového a rodového členenia – ide o členenie v zmysle základných charakteristík respondenta.

Zohľadnenie všetkých vyššie uvedených kategórií možného členenia v interpretácii zistení je z pohľadu výskumu ideálnou situáciou, ktorá však vyžaduje zapojenie výskumnej vzorky vo veľkosti 8 000+ respondentov, pričom vzorka respondentov musí byť postavená tak, aby boli zachovaná reprezentatívnosť všetkých skupín obyvateľstva v produktívnom veku, ktoré sú aktívne na trhu práce.

V snahe sledovať trendy v dlhodobom vývoji kvality pracovných miest na Slovensku je potrebné zber dát a ich vyhodnotenie opakovať v pravidelných intervaloch, ktorých frekvenciu je potrebné zvážiť. Napr. Európsky prieskum pracovných podmienok je realizovaný v

dvojročných intervaloch, čo vzhľadom na dynamiku trhu práce je možné považovať za optimálny scenár.

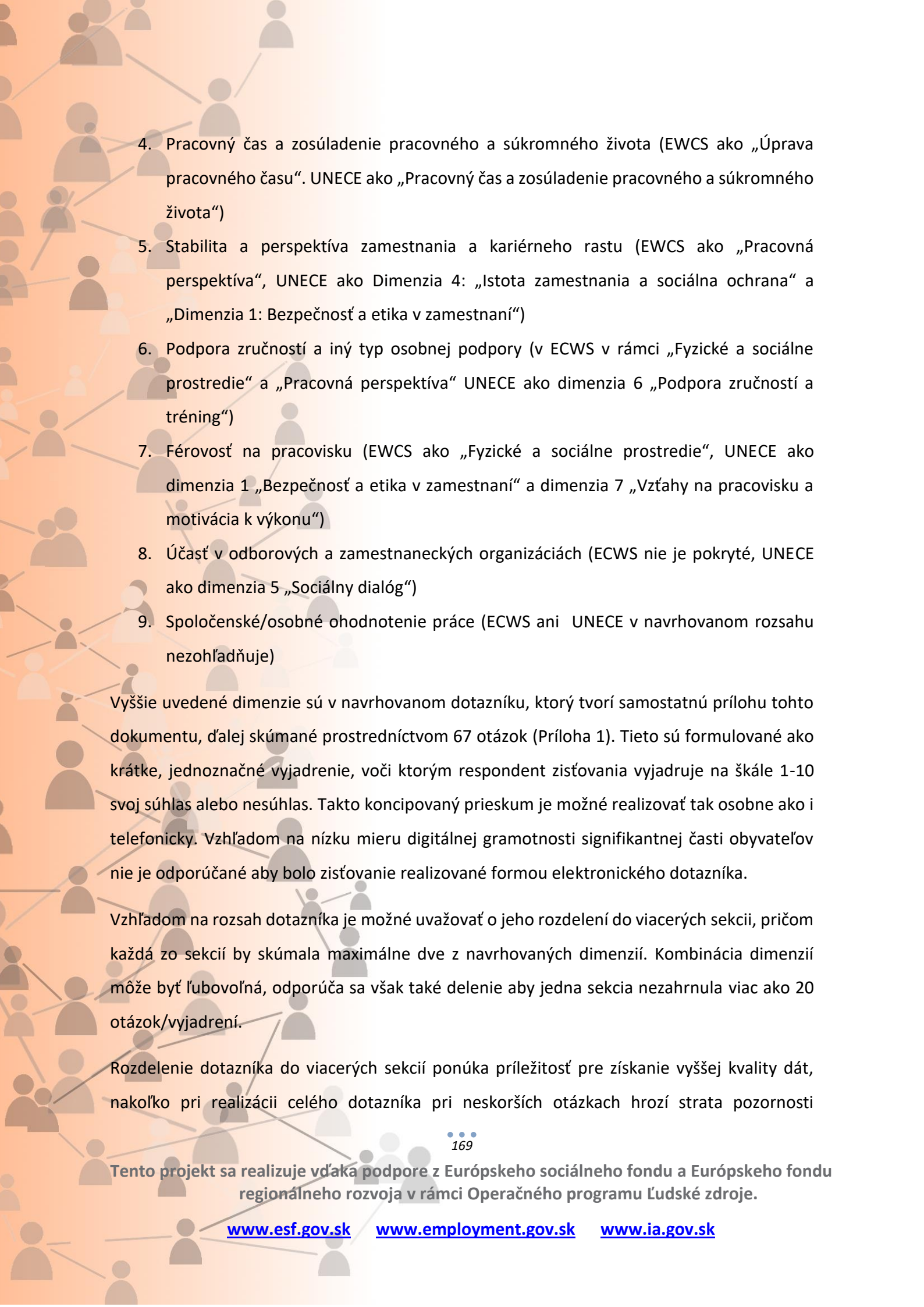
Avšak realizácia podobného zberu dát predstavuje signifikantnú investíciu, či v zmysle finančných alebo ľudských zdrojov, je preto možné uvažovať o a) znížení frekvencie na maximálne 5 ročné obdobia alebo b) zachovanie dvojročnej frekvencie avšak zúženie prieskumu na vybrané odvetvie/odvetvia hospodárstva, čo by umožnilo zmenšenie výskumnej vzorky respondentov a následne zníženie nákladov.

Z pohľadu obsahu a zamerania realizovaného zisťovania, štruktúru výskumného dotazníka je vhodné koncipovať tak, aby súčasne reflektovala zameranie etablovaných, medzinárodne realizovaných výskumov a poskytla dostatočný priestor pre zohľadnenie národného kontextu a špecifik.

Reflexia medzinárodných výskumov v štruktúre výskumného dotazníka poskytne príležitosti pre ukotvenie zistení do medzinárodného kontextu a čiastočnú komparáciu výsledkov. Vzhľadom na prehľad v medzinárodných výskumov kvality pracovného miesta je možné odporúčať zohľadnenie dimenzií skúmaných v rámci Európskeho prieskumu pracovných podmienok realizovaného agentúrou Eurofound a dimenzií skúmaných v rámci zisťovania kvality práce realizovaného agentúrou UNECE.

Konkrétne je možné navrhnúť zohľadnenie nasledujúcich dimenzií:

1. Bezpečnosť pracovného prostredia a bezpečnosť pri práci (EWCS ako „Fyzické a sociálne prostredie“, UNECE ako dimenzia 1 „Bezpečnosť a etika v zamestnaní“)
2. Účasť na rozhodovaní ohľadom organizácie práce (EWCS ako „Organizácia práce a účasť na rozhodnutiach týkajúcich sa práce“ a „Pracovné úlohy“, UNECE ako dimenzia 7 „Vzťahy na pracovisku a motivácia k výkonu“)
3. Autonómnosť rozhodnutí pri výkone práce (LEN PRE FYZICKÉ OSOBY PODNIKATEĽOV) (EWCS ako „Organizácia práce a účasť na rozhodnutiach týkajúcich sa práce“ a „Pracovné úlohy“, UNECE situáciu tejto skupiny pracovníkov nezohľadňuje)

- 
4. Pracovný čas a zosúladenie pracovného a súkromného života (EWCS ako „Úprava pracovného času“. UNECE ako „Pracovný čas a zosúladenie pracovného a súkromného života“)
 5. Stabilita a perspektíva zamestnania a kariérneho rastu (EWCS ako „Pracovná perspektíva“, UNECE ako Dimenzia 4: „Istota zamestnania a sociálna ochrana“ a „Dimenzia 1: Bezpečnosť a etika v zamestnaní“)
 6. Podpora zručností a iný typ osobnej podpory (v ECWS v rámci „Fyzické a sociálne prostredie“ a „Pracovná perspektíva“ UNECE ako dimenzia 6 „Podpora zručností a tréning“)
 7. Férovosť na pracovisku (EWCS ako „Fyzické a sociálne prostredie“, UNECE ako dimenzia 1 „Bezpečnosť a etika v zamestnaní“ a dimenzia 7 „Vzťahy na pracovisku a motivácia k výkonu“)
 8. Účasť v odborových a zamestnaneckých organizáciách (ECWS nie je pokryté, UNECE ako dimenzia 5 „Sociálny dialóg“)
 9. Spoločenské/osobné ohodnotenie práce (ECWS ani UNECE v navrhovanom rozsahu nezohľadňuje)

Vyššie uvedené dimenzie sú v navrhovanom dotazníku, ktorý tvorí samostatnú prílohu tohto dokumentu, ďalej skúmané prostredníctvom 67 otázok (Príloha 1). Tieto sú formulované ako krátke, jednoznačné vyjadrenie, voči ktorým respondent zisťovania vyjadruje na škále 1-10 svoj súhlas alebo nesúhlas. Takto koncipovaný prieskum je možné realizovať tak osobne ako i telefonicky. Vzhľadom na nízku mieru digitálnej gramotnosti signifikantnej časti obyvateľov nie je odporúčané aby bolo zisťovanie realizované formou elektronického dotazníka.

Vzhľadom na rozsah dotazníka je možné uvažovať o jeho rozdelení do viacerých sekcií, pričom každá zo sekcií by skúmala maximálne dve z navrhovaných dimenzií. Kombinácia dimenzií môže byť ľubovoľná, odporúča sa však také delenie aby jedna sekcia nezahrnula viac ako 20 otázok/vyjadrení.

Rozdelenie dotazníka do viacerých sekcií ponúka príležitosť pre získanie vyššej kvality dát, nakoľko pri realizácii celého dotazníka pri neskorších otázkach hrozí strata pozornosti

respondenta. Rozdelenie dotazníka do jednotlivých sekcií, z ktorých žiadna by neobsahovala viac ako 20 otázok, sa toto riziko minimalizuje.

Zisťovanie ohľadom jednotlivých sekcií dotazníka môže byť realizované v niekoľkých mesačných odstupoch, avšak opakovanie zisťovania si stále môže zachovať svoju pravidelnosť, čím by nebola ohrozená možnosť vytvárať časové rady dát a sledovať dlhodobé trendy. Sekvencovanie zisťovania ponúka tiež plynulejšie spracovávanie výsledkov, nakoľko rozsah získaných dát bude úmerný veľkosti práve skúmanej sekcie dotazníka.

Zistenia realizovaného zisťovania je pri ich spracovaní vhodné následne triangulovať a interpretovať v kontexte dát administratívneho charakteru, ktoré sú zbierané prostredníctvom výberového zisťovania pracovných síl, rezortného štatistického výkazníctva Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny (najmä Ročný výkaz o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku) ako i európskej štatistiky o príjmoch a životných podmienkach známej ako EU_SILC.

Z hľadiska organizácie je do výkonu zisťovania možné pozvať Štatistický úrad SR, ktorý prostredníctvom svojich kapacít často zabezpečuje aj samotný zber dát, alebo je možné vytvoriť partnerstvo s niektorou z verejných výskumných inštitúcií, ktorá by zabezpečovala metodiku zberu a interpretáciu dát, avšak samotný zber dát by bol s vysokou mierou pravdepodobnosti zabezpečený prostredníctvom niektorého zo subjektov aktívnych na trhu a špecializovaných na zber a spracovanie dát.

Bez ohľadu na organizačné zabezpečenie je potrebné na realizáciu zberu dát a ich interpretáciu vyčleniť dostatočné finančné zdroje, zabezpečiť možnosť opakovania zberu a vytváranie časových radov spracovaných informácií a zabezpečiť možnosti pre transparentné zverejňovanie dát, ktoré by rešpektovalo princípy medzinárodnej iniciatívy Open Data.

5. KVALITA PRACOVÍSK – PLATFORMOVÁ PRÁCA

K zjavnej transformácii práce dochádza v globálnej ekonomike z rôznych dôvodov. Po nástupu neoliberalizmu začalo v „západnej“ časti sveta dochádzať k štrukturálnym zmenám: prehĺbovanie globalizačných trendov, liberalizácia trhu práce, deindustrializácia, privatizácia, flexibilizácia. Značná časť výrobnjej sféry skončila v ostatných častiach sveta, najmä v Ázii. Z hľadiska počtu členstva sa najsilnejším odbormi stali tie v sektore služieb a verejnej správe. Už niekoľko rokov opäť dochádza k zmenám, a to pod vplyvom Priemyslu 4.0, digitalizácie a automatizácie. Vznikol fenomén tzv. platformovej práce a dochádza k redefinícii pracovného vzťahu.

Môžeme sa pýtať, či gig ekonomika (práca založená na úlohách, krátkodobého charakteru; výmena práce a mzdy medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi je sprostredkovaná prostredníctvom digitálnej platformy) je jednoducho novým spôsobom zvyšovania ekonomického potenciálu ľudí prostredníctvom samozamestnávania (nové príležitosti pre nezamestnaných alebo podzamestnaných), alebo je novou formou vykorisťovania práce, ktorú charakterizuje kapitalizmus dohľadu a algoritmické riadenie (narušanie dlhodobých pracovných práv zamestnancov). (Montgomery a Baglioni, 2023: 261-3)

Možno konštatovať, že gig ekonomika na základe skúseností zo Spojeného kráľovstva: a) prispieva k dualizácii trhu práce; b) nastavenie pracovného pomeru v gig ekonomike môže prehĺbovať asymetriu moci, prenášať bremeno rizika zamestnania na pracovníka; c) v rozpore so sľubovanou autonómiou pracovník stráca kontrolu nad svojou prácou (Montgomery a Baglioni, 2023: 265).

Evidujeme nebyvalú úroveň neštandardnej práce. Na rozdiel od tradičného zamestnania sa v dobe, keď v práci dominujú platformy, zamestnanec stáva takmer jediným nositeľom rizík a zodpovednosti za svoju prácu (Montgomery-Baglioni, 2023: 261). Prekérna práca tak nezabezpečuje dôstojné ekonomické a sociálne práva, kariérne príležitosti ani prístup k výhodám a zákonným nárokom v porovnaní so zamestnaním na plný úväzok (Holubová a Kahancová, 2022: 196).

Tieto štrukturálne zmeny tak prinášajú kvalitatívne nové kontexty, pokiaľ sa bavíme o meraní kvality pracovísk, keďže pracoviská v tomto prípade v klasickom zmysle neexistujú.

5.1. JEDNOTLIVÉ OBLASTI TÝKAJÚCE SA KVALITY PRÁCE

Zmluva na nultý pracovný čas: jedná sa o typ pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi minimálny počet pracovných hodín. V zahraničí poznáme viacero príkladov kampaní a aktivít, ktoré donútili zamestnávateľov upustiť od zmlúv s nulovou pracovnou dobou pre svojich zamestnancov a nahradiť ich zmluvami s minimálnou pracovnou dobou (Hardy, 2022: 232) Existujú totiž až také absurdné príklady ako sklad Sports Direct v Anglicku, kde len 200 zamestnancov pracuje na trvalý pracovný pomer, pričom v zálohe čaká armáda 4 000 pracovníkov zamestnaná cez dve pracovné agentúry na zmluvy s nulovou pracovnou dobou.

Pracovný čas: neistota garancie pracovného času rastie s nepredvídateľným pracovným časom a celkovým týždenným pracovným časom, ktorý často zahŕňa mimoriadne a/alebo neplatené nadčasy. V kontexte epidémie Covid-19 a telepráce dochádzalo k tlaku na udržiavanie kontaktu, dosiahnuteľnosť mimo pravidelného pracovného času (z čoho vznikli diskusie o práve na odpojenie). Telepráca počas pandémie odhalila rast a normalizáciu kultúry práce 24/7 a mazanie hraníc medzi pracovným a rodinným životom.

Plat: v neistej práci evidujeme omnoho vyšší výskyt nízkych miezd.

Stabilita práce: neistá práca spojená s nižšou istotou pracovného pomeru, flexibilné pracovné podmienky, sezónne výkyvy. Pracovné miesta nespádajú pod štandardný pomer chránený príslušnými pracovnoprávnymi predpismi.

Absentujúca alebo obmedzené sociálne zaistenie: napr. obmedzené nároky na kolektívne dávky či platenú dovolenku.

Výhody nad rámec zmluvného pomeru: chýbajúci prístup k odbornej príprave, rozvoju zručností a kariérnym príležitostiam a postupu. (Holubová a Kahancová 2022: 196)

Nedostatok záujmu o kolektívne zastupovanie: tradičným odborovým zväzom často chýbajú kapacity potrebné na organizovanie prekérnych pracovníkov alebo pracovníci samotní nie sú spôsobilí požadovať záujmové združovanie. (Holubová a Kahancová 2022: 196)

Zraniteľnosť: samotný pojem prekérnosť odkazuje na asymetrický a nevyvážený vzťah a zraniteľnosť a neistotu jednej strany (ktorý je fakticky permanentný), v tomto prípade zamestnaneckého. (Barata a Carmo, 2022: 51)

Neplatená práca: ide o špecifický fenomén pre niektoré druhy práce v niektorých odvetviach (napr. opatrovateľská práca). Ďalším aspektom je, že digitálne pracovné platformy znižujú transakčné náklady spojené so zosúladením ponuky a dopytu po práci. V skutočnosti však len prenášajú transakčné náklady (a riziká) na pracovníkov. Zmyslom je vyhnúť sa pracovnému pomeru a ochrane pracovníkov, navyše presun nákladov je priamo citeľný v príjmoch z práce na platforme. Je to špecifické pre sektory služieb (maloobchod; sektor starostlivosti), kde sa náklady na prácu znižujú tým, že sa počet zamestnancov úzko prispôbuje výkyvom v dopyte. Pracovníci sú tak rozvrhnutí na prácu len v čase špičky, zatiaľ čo akýkoľvek voľný čas, keď je dopyt nízky, je odstránený z plateného pracovného času. Vďaka využívaniu digitálnych technológií a umelej inteligencie na pridelovanie úloh pracovníkom môžu pracovné platformy dosiahnuť ešte užší súlad medzi dopytom po pracovnej sile a ponukou, čím sa platený pracovný čas skráti na minimum a akákoľvek neefektívnosť vo využívaní času sa plne presunie na pracovníkov. (Piasna, 2022: 136)

Duševné a fyzické zdravie: súvisiace najmä s mladými, ktorí majú skúsenosti s narušením štandardného postupu získania pracovného pomeru: problémy s nezamestnanosťou, dočasnou (nedosiahnutie stabilného zamestnania), ťažkosti pri vstupe na trh práce. Existuje súvislosť s dočasnou a tiež vylúčením z trhu práce s vnímaním zdravia, životnej spokojnosti a užívaním drog, frustráciou a neschopnosťou kontrolovať vlastný život. (Bolibar a kol., 2022: 175-176)

5.2. SAMOSTATNÁ ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ

Moderný systém pracovného práva zásadne rozlišuje medzi zamestnaním a samostatnou zárobkovou činnosťou. Na človeka v zamestnaní, zamestnanca, sa vzťahujú solidárne kolektivistické práva a možnosť vstúpenia do odborov. So samostatne zárobkovo činnou osobou (SZČO) sa spája organizačná a ekonomická nezávislosť, slobodne kontraktuje prácu alebo služby výmenou za peniaze (Dukes a Streeck, 2023: 11-12). V tomto duchu býva samostatná zárobková činnosť prezentovaná ako úžasná možnosť seberealizácie. V skutočnosti sme často svedkami nútených živností pri závislej práci. Mnohí po skúsenostiach s týmto pomerom prešli najskôr ako to bolo možné do štandardného pracovného pomeru, pretože živnosť vnímali ako pascu. (Montgomery a Baglioni, 2023: 266-267). V zásade ide o dlhotrvajúci, zámerne vytváraný trend, trend, niekedy nazývaný aj dualizácia trhu práce, najnovšie aj legálna puklina (*legal fissure*), ktorý znamená, že zamestnávajúca organizácia a tí, ktorí pre ňu pracujú, už nie sú viazaní pracovnou zmluvou alebo v niektorých prípadoch vôbec žiadny kontraktom (Dukes a Streeck, 2023: 73).

5.3. VNÍMANIE MOŽNOSTI ODBOROVÉHO ORGANIZOVANIA

Pokiaľ ide o organizačné modely, evidencia ukazuje, že mobilizácia pracovníkov platforiem sa opiera o organizácie hnutia zdola (grassroots), ktoré sú často nezávislé od odborov, ktoré sa môžu stať relevantnými spojencami, keď sa mobilizácia zvýši.

V prípade pracovníkov platforiem repertoár sporov zahŕňal tradičné aj inovatívne formy protestu. Okrem tradičných piketov sa pracovníci Deliveroo v Londýne v roku 2016 odhlasovali z aplikácie a útočili na spoločnosť na sociálnych sieťach prostredníctvom kampaní na pomenovanie a zahanbenie s využitím digitálnych technológií. (Mattoni, 2022: 220-221)

Štyri možné prístupy odborov k prekérnym pracovníkom: tzv. komunitný unionizmus (organizovanie v rámci komunit, nie na pracoviskách, spoliehanie sa viac na kampane ako na organizovanie na pracovisku); organizačný model (aktívne členstvo kontra profesionalizmus, žiadne dohody za zatvorenými dverami, zapájanie radových členov: a) je potrebné identifikovať organických lídrov, b) zapojenie komunity, c) štrukturálne testy o „vysoko



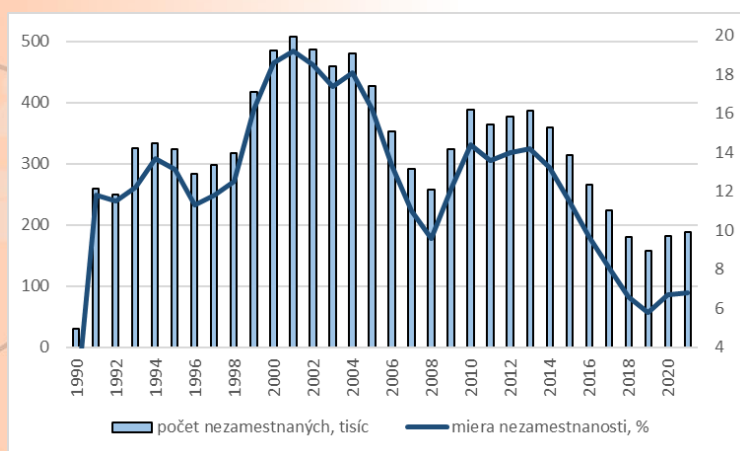
rizikových akciách“ + kampane a podnikanie akcií sú pri budovaní odborov účinnejšie ako nábor vo vákuu); zameranie na migrujúcich pracovníkov; zakladanie nových odborových zväzov (s orientáciou na prekérne pracovné miesta, vo Veľkej Británii pomerne úspešné). (Hardy, 2022: 227 a 236)

6. ALTERNATÍVNE A SÚVISIACE UKAZOVATELE KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA A ŽIVOTNEJ ÚROVNE

Hodnotenie zamestnaneckého prostredia a z neho plynúcej životnej úrovne je zložité aj preto, že na zamestnanecké prostredie okrem iného vplýva aj životná realita obyvateľov/zamestnancov. Ak ľudia žijú pod tlakom životných okolností v strese, tak sa ich stres prenáša aj do pracovného prostredia, kde nielen ovplyvňuje každého osobne, ale prenáša sa aj do atmosféry na pracoviskách a do medziľudských vzťahov.

Transformácia hospodárstva z centrálne plánovaného na trhové bola samozrejým zdrojom obrovského stresu na strane zamestnancov aj zamestnávateľov. Minulé desaťročia sa preto na Slovensku zdôrazňovala potreba samostatnej tvorby pracovných miest. Je to do veľkej miery vysvetliteľné pretrvávajúcim obrovskou nerovnováhou na trhu práce, keď počet nezamestnaných sa v roku 1991 medziročne zvýšil takmer deväťnásobne na 260 tisíc osôb a v rokoch 2000 až 2005 presahoval úroveň 400 tisíc osôb, ku ktorej sa vrátil v rokoch 2010 až 2014. Len nedávno, od roku 2018 sa počet nezamestnaných znížil pod úroveň 200 tisíc (Graf 60). Miera nezamestnanosti sa skokovito zvýšila v roku 1991 na 11,8 percenta (Lubyová, 2000: 176) a v rokoch 1999 až 2005 sa pohybovala medzi 16,2 až 19,2 percentami. Len v roku 2008 a potom od roku 2016 klesla miera nezamestnanosti pod 10 percent a len od roku 2017 pod 7 percent. Pri snahe o znižovanie nezamestnanosti sa však nekládol dostatočný dôraz na udržateľnosť - kvalitu pracovných miest či ich geografické rozloženie.

Graf 60 - Vysoká miera nezamestnanosti na Slovensku



Zdroj: Počet nezamestnaných 1990-1993 Lubyová (2000) z údajov úradov práce, 1994-2021 ŠÚ SR VZPS. Miera nezamestnanosti 1990 a 1992 odhad, 1991 Juričková a Košta (1995), 1993 databáza IMF, 1994-2021 ŠÚ SR VZPS. V roku 2021 metodická zmena, do úvahy sa berie len populácia vo veku 15-89 rokov, predtým 15+, Eurostat.

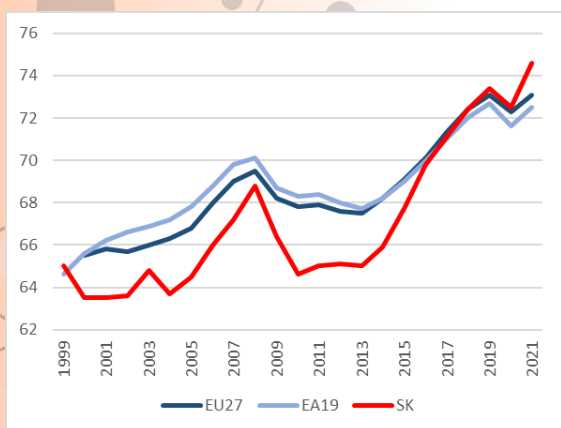
Pozitívny vývoj na trhu práce tak nastal až v roku 2018, keď sa všetky ukazovatele dostali na „európsku“ úroveň (Graf 61 a Graf 62). Niektoré vážne problémy však ostali nevyriešené:

- nízka odolnosť hospodárstva a trhu práce: odvetvová štruktúra hospodárstva ako riziko udržateľnosti existujúcich pracovných miest, prílišná závislosť na automobilovom priemysle,
- otáznny dopyt po vysokokvalifikovanej pracovnej sile: štruktúra dopytu po pracovnej sily z pohľadu vzdelania a kvalifikácie, dopyt zahraničných firiem skôr po menej kvalifikovanej pracovnej sile, keďže ich výskumné kapacity sú umiestnené mimo Slovenska,
- nedostatočné využívanie pracovnej sily: nízka miera zamestnanosti, špeciálne žien vo veku 20 až 34 rokov kvôli existujúcej rodinnej politike,
- budúci nedostatok pracovnej sily: nepriaznivý demografický vývoj a prebiehajúca emigrácia pracovnej sily do zahraničia, s nízkou pravdepodobnosťou návratu,
- nedostatočná adaptabilita na budúce nároky trhu práce: nízka podpora vzdelanosti, od základných škôl až po celoživotné vzdelávanie vytvára riziko pomalej a nedostatočnej

adaptácie pracovnej sily na technologické a organizačné zmeny súvisiace s digitalizáciou, adaptáciou na klimatické zmeny a novým priemyslom,

- zamrznuté ostrovy chudoby, ktoré na jednej strane majú vyššiu úhrnnú plodnosť, na druhej však nízku mieru uplatnenia, čo generuje potenciálne sociálne napätie a investičné riziká pre súkromných investorov,
- zamrznutá reštrukturalizácia verejných inštitúcií, ich kapacít komunikovať so sociálno-ekonomickými partnermi, monitorovať vývoj a prijímať fundované rozhodnutia podložené argumentami.

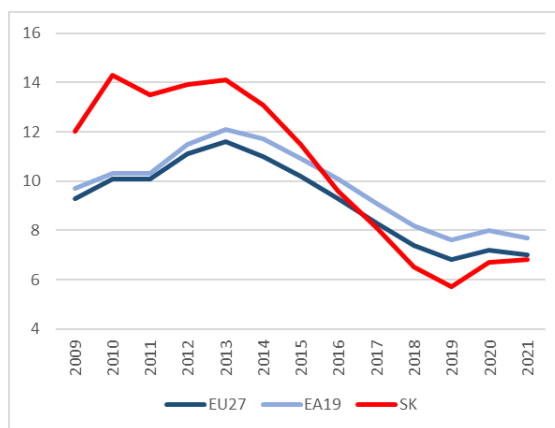
Graf 61 - Výrazné zvýšenie miery zamestnanosti



Pozn.: 20-64 rokov, percento populácie.

Zdroj: Eurostat, VZPS.

Graf 62 - Pokles nezamestnanosti



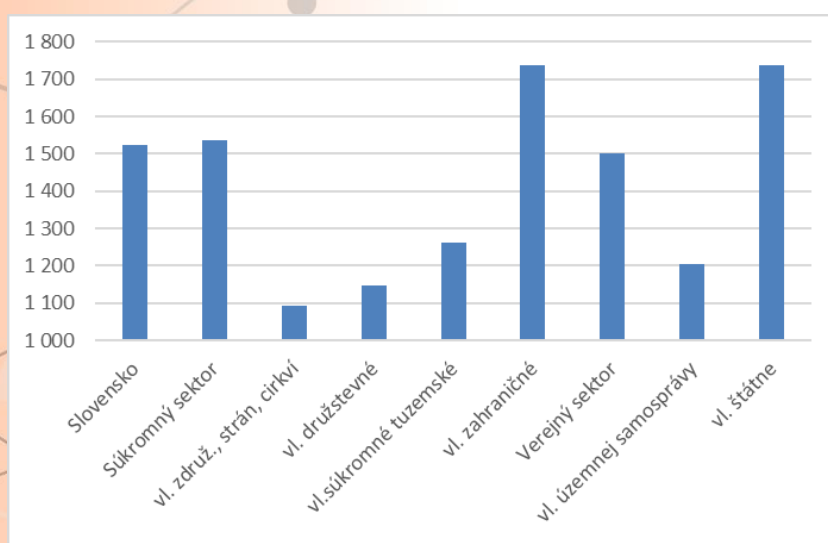
Pozn.: 15-74 rokov, percento populácie v pracovnej sile

Zdroj: Eurostat, VZPS

Cesta z tohto nastavenia je zložitá a predstavuje strednodobý až dlhodobý proces. Jedným z pohľadom na „spomalený“ vývoj slovenského hospodárstva je argument neexistencie veľkých spoločenských cieľov, ktoré by mobilizovali spoločnosť. Takým cieľom mal byť naposledy vstup do Európskej únie v máji 2004, ktorý v decembri 2007 umožnil následný vstup do Schengenského priestoru. Tvorba dobrých pracovných miest by však mohla byť takýmto potrebným, ambicióznym a pritom reálnym cieľom. Preto je dôležité merať a pravidelne publikovať index kvality zamestnaneckého prostredia.

Jednoducho dostupné sú údaje o mzdách podľa vlastníctva a geografického umiestnenia podniku, ktoré publikuje štatistický úrad (podrobnejšie viď kapitolu 2). Úroveň miezd bola všeobecne nízka, ale výrazne odlišná podľa sektorov aj krajov. Najvyššie mzdy boli v štátnych a v zahraničných podnikoch, zhodne 1 740 eur (Graf 63). Naopak, mzdy združení, strán, cirkví, podnikov v družstevnom vlastníctve, vo vlastníctve územnej samosprávy a v súkromných domácych podnikoch sa v priemere pohybovali medzi 1 090 eur a 1 260 eur.

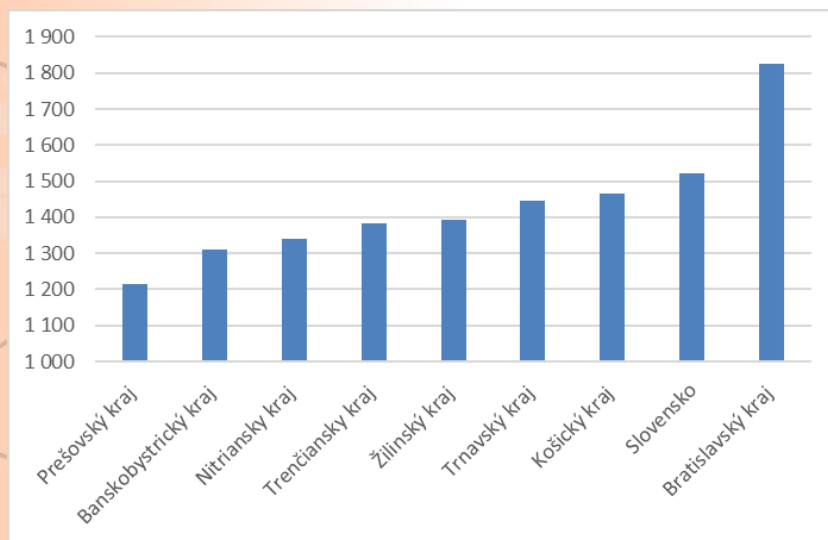
Graf 63 - Nominálne mzdy v roku 2022 podľa druhu vlastníctva



Zdroj: ŠÚ SR (2023), údajová príloha, tabuľka T4: Z114, výpočty autora.

Medzi krajinami bol vo výške miezd zásadný rozdiel – na jednej strane medzi siedmimi krajinami a Bratislavským krajom a na druhej strane medzi Prešovským a Bratislavským krajom (Graf 64). Priemerná mzda siedmich krajov v roku 2022 bola 1 370 eur, ale po zarátaní mzdy Bratislavského kraja vo výške 1 820 eur bola slovenská priemerná mzda 1 520 eur. Prešovský kraj dosahoval priemernú mzdu len 1 220 eur. Na úrovni okresov bola najnižšia mzda v Stropkove, 940 eur a vo Veľkom Krtíši, Poltári a v Snine, od 1 000 eur do 1 010 eur.

Graf 64 - Podniky v Bratislavskom kraji výrazne zvyšujú hodnotu priemernej mzdy na Slovensku



Údaje za rok 2022. Zdroj: ŠÚ SR (2023), údajová príloha, tabuľka T6: Z117, výpočty autora.

Vysoké zadlženie slovenských domácností (odporúčané štatistiky v Tabuľke 13), ktoré sa zvykne vo verejnej debате vysvetľovať nízkou finančnou gramotnosťou. Na relatívne vysoké zadlženie slovenských domácností však vplýva omnoho viac faktorov, napríklad mzdová úroveň, podiel základných výdavkov na bývanie (odporúčané štatistiky v Tabuľke 14), potraviny, doprava) na celkových disponibilných príjmoch domácností, prístupnosť nájomného bývania, atď. Dominik Želinský (2021), sociológ pôsobiaci na Kodanskej Univerzite, tvrdí, že okrem finančnej gramotnosti by sme mali hovoriť aj o sociálnej gramotnosti a k tejto téme dodal nasledovné: „Bohatší sa zväčša nemajú lepšie preto, že by lepšie zaobchádzali s peniazmi. Jednoducho zarábajú viac, viac im zostane a viac si odložia – a nedostanú sa tak napríklad do úžerníckych špirál, do ktorých sa v núdzi môžu chytiť tí, ktorí žijú v ohrození chudobou.“ (Želinský, 2021)

Tabuľka 13 – Zadlženie slovenských domácností

Zadlženie slovenských domácností	
Allianz Global Wealth report	Čisté finančné aktíva
	Dlhý
	Podiel dlhu na hrubých finančných aktívach

OECD Household debt	Podiel dlhu na disponibilnom príjme
Eurostat Financial balance sheets, nasa_10_f_bs	Aktíva
	Dlhý

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

Tabuľka 14 – Bývanie

Bývanie	
Dostupnosť bývania, podiel disponibilného príjmu po odrátaní výdavkov na bývanie, %	OECD Household spending
Preplnenosť obydľí, podiel populácie žijúcej v preplnených obydľiach, %	Eurostat, [ilc_lvho05a]
Vysoké výdavky na bývanie, podiel chudobnej populácie v domácnostiach s výdavkami na bývanie nad 40 % disponibilného príjmu, %	Eurostat, [ilc_lvho07a]
Podiel chudobnej populácie v obydľiach bez vlastného splachovacieho záchoda, %	Eurostat, [ilc_mdho03]
Počet bytov na 1000 obyv.	OECD Housing
Podiel mladých vo veku 18-34 žijúcich s rodičmi v tej istej domácnosti, %	Eurostat, [ilc_lvps08]
Podiel populácie žijúcej v súkromne vlastnených obydľiach, %	Eurostat, ilc_lvho02
Podiel populácie žijúcej v súkromne vlastnených obydľiach s hypotékou, %	Eurostat, ilc_lvho02
Podiel populácie žijúcej v nájme s regulovaným nájomným alebo zdarma, %	Eurostat, ilc_lvho02

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

Nepreskúmaným problémom slovenského pracovného prostredia je vplyv rekordného uplatňovania neštandardných pracovných hodín na Slovensku na zdravie obyvateľov (odporúčané štatistiky v Tabuľke 15). Nemáme na Slovensku dostatok dát, aby sme mohli povedať, že vysoké podiely nočnej práce, práce cez víkendy, práce v poobedňajších hodinách, alebo nadčasových hodín majú priamy súvis s negatívnym postavením Slovenska v štatistikách sledujúcich kardiovaskulárne a onkologické ochorenia. Rovnako je málo zmapovaný problém znečisťovania ovzdušia i hluku a respiračných ochorení z nich prameniacych. V kontexte cieľov tejto štúdie odporúčame tieto dáta starostlivo sledovať a pozrieť sa v budúcnosti aj na prípadné potvrdenie, respektíve vyvrátenie kauzálneho vzťahu. (k tejto problematike odporúčame pozrieť aj Tabuľku 3 a Graf 57)

Tabuľka 15 – Práca verzus zdravie

Práca verzus zdravie	
Práca poobede	Eurostat, lfsa_ewpeve
Práca v sobotu	Eurostat, lfsa_ewpsat
Práca v nedeľu	Eurostat, lfsa_ewpsun
Práca v noci	Eurostat, lfsa_ewpnig
Práca na zmeny	Eurostat, lfsa_ewpshi
Dožítie v zdraví	Eurostat, hlth_hlye, hlth_silc_17
Kardiovaskulárne a onkologické ochorenia	Eurostat, hlth_cd_aro, hlth_cd_asdr2
Úmrtia na onkologické ochorenia	OECD, Death from cancer
Zdravotné dopady znečistenia ovzdušia	Eurostat, hlth_cd_iap
Vystavenie znečistenému ovzdušiu	Eurostat, sdg_11_50
Hluk a vystavenie hluku	Eurostat, hlth_dhc110, sdg_11_20
Vek dožitia	Eurostat, demo_mlexpec
Vek dožitia v zdraví	Eurostat, hlth_hlye
Odvratiteľné úmrtia	Eurostat, sdg_03_42, hlth_cd_apr; OECD, Avoidable mortality

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

Vážnymi faktormi ovplyvňujúcimi pracovné prostredie sú aj problémy so vzdelávacím systémom, vysokou mierou prekvalifikácie, odchodom študentov i zamestnancov do zahraničia, ale neschopnosť zapojiť do pracovného procesu nízkokvalifikovaných, dlhodobo nezamestnaných a obyvateľov marginalizovaných komunit. Zo Slovenska z rôznych dôvodov odchádza významná časť zamestnancov a študentov, ktorí chýbajú na domácom trhu práce. Najčastejším zdôvodnením u zamestnancov bývajú platové a pracovné podmienky a u študentov kvalita vysokých škôl a uplatniteľnosť absolventov. Zároveň pri avizovanom nedostatku zamestnancov na Slovensku nedokážeme využiť potenciál, ktorý máme na Slovensku. Celoživotné vzdelávanie patrilo v minulom období na Slovensku medzi najslabšie v EÚ, rovnako ako zapojenie nízkokvalifikovaných do trhu práce. Zároveň dlhodobo patríme medzi krajiny, kde sa na trhu práce ukazuje vysoký podiel prekvalifikácie (odporúčané štatistiky v Tabuľke 16).

Tabuľka 16 – Vzdelávanie

Vzdelávanie	
Odchod študentov do zahraničia	OECD, Education at a glance
Celoživotné vzdelávanie	Eurostat, trng_lfse_01_

Podiel nízqualifikovaných zamestnancov	Eurostat, lfsi_educ_a
Neobsadené pracovné miesta	Eurostat, jvs_q_nace2
Prekvalifikácia	Eurostat, lfsa_eoqgan

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

Slovenská spoločnosť je podľa viacerých výskumov fragmentovaná, uzavretá do bublín a vyvíjajúca len málo spoločenských aktivít. Podľa Európskej štúdie hodnôt menej ako štvrtina obyvateľov je členom nejakej záujmovej organizácie (politické strany, odbory, zberateľské kluby zväz záhradkárov, atď.), odborová organizovanosť je na Slovensku jedna z najnižších EÚ a aj pokrytie kolektívnymi zmluvami je nízke. Na Slovensku sa veľmi nenosí ani taký pojem, ako je aktívne občianstvo (odporúčané štatistiky v Tabuľke 17).

Tabuľka 17 – Aktivita obyvateľstva

Aktivita obyvateľstva	
Aktívne občianstvo	Eurostat, ILC_SCP22
Členstvo v záujmových združeniach	European value study
Odborová organizovanosť	ILO, Trade union density rate
Pokrytie kolektívnymi zmluvami	ILO, Collective bargaining coverage rate

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

Slovensko podľa medzinárodných hodnotení patrí medzi krajiny s priaznivými podmienkami, čo sa týka pracovnej legislatívy, no v tomto prípade narážame na dva limity. Jedným je vymožitelnosť práva a druhým síce mierne, no zhoršovanie v tejto oblasti, ktoré zachytila aj štatistika Global Right index 2021. Rovnako dôležitými údajmi sú podiely sociálnych výdavkov na HDP, ktoré v prípade Slovenska patria medzi najnižšie v OECD/EÚ a zároveň aj relatívne nízka združená daňová kvóta (odporúčané štatistiky v Tabuľke 18).

Tabuľka 18 – Sociálna a právna ochrana zamestnancov

Sociálna a právna ochrana zamestnancov	
Práva zamestnancov	ITUC, Global right index
Podiel sociálnych výdavkov na HDP	Eurostat, TPS00098 (spr_exp_sum); OECD, Social Expenditure
Sociálne výdavky na hlavu (nominál)	MPSVaR, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR
Sociálne výdavky na hlavu (PPS)	
Kvalita sociálneho systému	Bertelsmann stiftung, Social justice index

Dôležitým faktorom je aj vnímanie šťastia, pričom je potrebné povedať, že hoci z finančného hľadiska (HDP na hlavu) patrí Slovensko k najbohatším štátom sveta, tak pocity obyvateľov sú odlišné. V rebríčkoch šťastia obyvateľov sa neumiestňujeme na špičkách rebríčkov (odporúčané štatistiky v Tabuľke 19).

Tabuľka 19 – Životná úroveň / Šťastie obyvateľov

Životná úroveň / Šťastie obyvateľov	
United nation development programme	Human development index (HDI)
Sustainable Development Solutions Network	World Happiness report (WHR)

Zdroj: uvedené databázy, zostavil autor.

ZÁVER A ODPORÚČANIA

Viaceré medzinárodné organizácie upozorňujú na potrebu merania kvality práce (pracovných miest). Na tento účel sú k dispozícii metodiky a databázy ILO, OECD, Európskej únie a ďalšie, ktoré vyhodnocujú kvalitu zamestnanosti z kvantitatívneho, kvalitatívneho a inkluzívneho hľadiska. Pre kvalitatívny vývoj slovenskej spoločnosti je dôležité, aby komplexné ukazovatele kvality práce získali náležitú publicitu, aby sa využívali ako súčasť argumentácie v rámci tripartity a pri tvorbe politík založených na dôkazoch a aby sa ich analýzam venovala akademická obec.

Cieľom tejto štúdie je analýza dostupných metodík a databáz a návrh východísk pre výpočet a pravidelné zverejňovanie ukazovateľov kvality práce, vrátane komplementárnych údajov. Hlavnou inšpiráciou bol dôraz na jednoduchú prezentáciu akú nájdeme v Správe o globálnej konkurencieschopnosti WEF. Prvým zistením tejto analýzy je, že vzhľadom na komplexnosť charakteristík pracovného miesta nemá význam snažiť sa o vytvorenie jedného kompozitného ukazovateľa, ale je potrebné zamerať sa na niekoľko základných ukazovateľov.

Na meranie ukazovateľa zárobok v súlade s medzinárodnými organizáciami navrhujeme využiť tieto indikátory:

Zárobok zo zamestnania:

- priemerný zárobok, zamestnanci s nízkou mzdou, príjmové rozdelenie zárobku, distribúcia príjmov pracujúcich, príjem samostatne zárobkovo činnnej osoby, príjmové rozdelenie, spokojnosť pracujúceho s mzdou (Eurofound), rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (Eurostat), v štruktúre foriem zamestnania, rodovej, vekovej a vzdelania, podľa kontextu v nominálnom, reálnom, PPS, dynamickom alebo statickom, a ročnom, mesačnom alebo hodinovom vyjadrení.
- komplementárne indikátory: dynamika trhu práce, vývoj indexu spotrebiteľských cien, PPS, vývoj miery chudoby a miery pracujúcej chudoby, rovnosť: príjem S80/S20, výška minimálna mzdy v porovnaní s 60 percent mediánovej a 50 percent minimálnej mzdy, výška daní a sociálnych odvodov, podiel práce na tvorbe hrubej pridanej hodnoty,

výška a rast produktivity práce, výška HDP na osobu, konvergencia príjmu, výška agregátnych miezd, výška hospodárskeho rastu.

Nemzdové finančné požitky:

- nárok na platenú dovolenku, počet dní nároku na platenú dovolenku, skutočné dni platenej dovolenky, nárok na nemocenské, počet dní nároku na nemocenské, skutočné dni práceneschopnosti.
- komplementárne indikátory: počet sviatkov, ustanovenia o dĺžke a pokrytí dovolenkou legislatívou alebo kolektívnou zmluvou, ustanovenia týkajúce sa nemocenskej dovolenky.

Na analýzu vývoja zárobkov je k dispozícii niekoľko zdrojov štatistík. Pripomíname, že súčasné nedostatky výpočtu indexu PPS pre Slovensko v zásade neumožňujú medzinárodné porovnanie zárobkov na Slovensku v parite kúpnej sily.

Pre meranie kvality zárobkov preto navrhujeme zvážiť tieto odporúčania:

- 1) Z analyzovanej množiny vybrať rozumný počet indikátorov Príjmu zo zamestnania a komplementárnych údajov a ich štruktúru,
- 2) Navrhnuť zoznam indikátorov pre mesačnú, štvrťročnú a ročnú správu,
- 3) Zvážiť využitie zloženého indikátora.

Index kvality istoty pracovných miest je založený na metodológii OECD a využíva všeobecne dostupné zdrojové údaje za niekoľko desiatok krajín sveta. Index vyjadruje očakávanú stratu príjmu počas obdobia nezamestnanosti po zohľadnení príjmu z poistenia z nezamestnanosti, sociálnych dávok a dávok na bývanie. Index má dve základné zložky:

- Prvou zložkou je **index celkového rizika nezamestnanosti**. Na základe analýzy v tomto materiáli môžeme povedať, že index celkového rizika nezamestnanosti sa dá s vysokou mierou spoľahlivosti stotožniť s jednoduchým a ľahko dostupným ukazovateľom miery nezamestnanosti.

- Druhou zložkou je **efektívne poistenie v nezamestnanosti**. Ukazovateľ hovorí, o akú časť čistého príjmu z práce príde nezamestnaný a jeho rodina po zohľadnení dávok v nezamestnanosti a sociálnych dávok. Údaje pre tento ukazovateľ sú dostupné v databáze OECD (2023) od roku 2001.

Výsledný ukazovateľ má nasledovnú podobu:

Kvalita istoty pracovných miest = celkové riziko nezamestnanosti * (1 - náhrada čistého pracovného príjmu)

Pre účely medzinárodného porovnania navrhujeme, aby ako modelovou rodinou bol pracujúci pár s dvoma deťmi, kde obaja partneri zarábajú 67 percent priemernej mzdy. Špecifickým problémom SR je prudký pokles výšky dávok po šiestich mesiacoch nezamestnanosti, kým v iných krajinách OECD je to až po 12 mesiacoch. Preto navrhujeme, aby sa index počítal v dvoch podobách: do 6 mesiacov a 12 mesiacov.

Pre meranie **kvality pracovného prostredia** navrhujeme v súlade s medzinárodnými metodológiami sledovať tieto dimenzie i) diskriminácia a neférové zaobchádzanie; ii) vzdelávania a tréning; iii) sociálny dialóg a iv) vzťahy na pracovisku. Viaceré metodiky sa tiež zameriavajú na otázky bezpečnosti pri práci a istoty pracovného miesta. Navrhujeme aj zvážiť **realizáciu vlastného výberového zisťovania**, ktoré by umožnilo zaradenie špecifických otázok, častejšiu frekvenciu zberu údajov a cielenie na rôzne skupiny respondentov.

Problémom vyhodnocovania **kvality pracovného prostredia platformovej práce** je všeobecný nedostatok relevantných údajov. Preto navrhujeme zaradiť túto oblasť do vyššie uvedeného výberového zisťovania a povzbudiť akadémiu, aby tejto téme venovala viac empirických štúdií.

Nakoniec, navrhujeme využiť aj niektoré alternatívne ukazovatele kvality pracovného prostredia ako ukazovatele hospodárskej politiky štátu, zadlženia domácnosti a bývania. Pritom je zmysluplné doplniť zber tvrdých údajov o mäkké údaje – cielené rozhovory s ľuďmi práce na Slovensku o ich prežívaní, tvrdeniach a pocitoch. Takýto komplexný prístup potom umožní lepšiu formuláciu relevantných výskumných hypotéz a tvorbu užitočných odporúčaní.



V tomto dokumente, kolektív autorov zhrnul rôzne možné pohľady na meranie, hodnotenie a komparáciu dát o zamestnaneckom prostredí na Slovensku, pričom už bude na prípadnom realizátorovi konkrétneho hodnotenia zamestnaneckého prostredia, aké konkrétne metodiky, ukazovatele, dáta, frekvenciu a ich kombinácie si zvolí. Ako ďalší krok navrhujeme:

- v diskusii so zainteresovanými inštitúciami a skupinami na základe tejto analýzy vytvoriť zoznam ukazovateľov kvality práce a frekvenciu a formu ich prezentácie,
- realizovať pravidelný zber dát o individuálnom vnímaní kvality práce medzi rôznymi skupinami účastníkov trhu práce
- vytvoriť odbornú skupinu spolupracujúcu s akadémiou a zainteresovanými inštitúciami a skupinami, ktorá by prezentovala ukazovatele aj s analytickým výkladom a podporovala by výskum v tejto oblasti,
- zadať tejto odbornej skupine úlohu vytvoriť mechanizmus prenosu výsledkov výskumu o kvalite pracovných miest do obhajoby a tvorby verejných politík.

POUŽITÁ LITERATÚRA

- ADÁMEK, P., M. BENEDEKOVÁ, J. ŠLAUKA, A. ŠUMICHRASŤ a I. VRKOČOVÁ (2022) Bariéry členstva v odboroch 1: Analýza súčasného stavu členskej základne odborových zväzov združených v KOZ SR a príčiny úbytku členstva, KOZ SR, Bratislava, dostupné [online](#).
- AMECO, Annual Macro-Economic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs, Dostupné [online](#).
- BAGALINI, A. (2020) 5 ways intersectionality affects diversity and inclusion at work, World Economic Forum, dostupné [online](#).
- BAKKER, A. B. a E. DEMEROUTI (2008) Towards a model of work engagement, Career Development International, Vol. 13, No. 3, pp. 209–223.
- BARATA, A. a R. M. CARMO (2022) The Experience of Precariousness as Vulnerable Time. In CHOONARA, J., A. MURGIA a R. M. CARMO (eds) Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles. Bristol University Press.
- BEDNÁRIK, R. (2013) Práca na Slovensku (Indikátory kvality práce), Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. ISBN 978-80-7138-137-2.
- BOEHM, J. K., a S. LYUBOMIRSKY (2008) Does Happiness Promote Career Success? Journal of Career Assessment, 16(1), 101–116. Dostupné [online](#).
- BOLDEN-BARRETT, V. (2019) Most job candidates seek employers who value diversity, inclusion and equity, in HRDIVE, 27.11.2019, dostupné [online](#).
- BOLÍBAR, M., F. X. BELVIS a M. GUTIÉRREZ-ZAMORA(2022) The Embodiment of Insecurity: How Precarious Labour Market Trajectories Affect Young Workers' Health and Wellbeing in Catalonia (Spain). In CHOONARA, J., A. MURGIA a R. M. CARMO (eds) Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles. Bristol University Press.
- CASSINO, D. a Y. BESEN-CASSINO (2019) Race, threat and workplace sexual harassment: The dynamics of harassment in the United States, 1997–2016, in Gender, Work and Organisation, Vol. 26, Issue 9, str.1221-1240.

CAZES, S., A. HIJZEN a A. SAINT-MARTIN (2015) "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris, dostupné [online](#).

CAZES, S., A. HIJZEN and A. SAINT-MARTIN (2015) "Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris, dostupné [online](#).

CECCON, D., M. KAHANCOVÁ, M. MARTIŠKOVÁ, G. MEDAS a A. ŠUMICHRASŤ (2015) LEVEL UP! Support and develop collective bargaining coverage, dostupné [online](#).

CORTES, G. M., a E. FORSYTHE (2023) Heterogeneous labor market impacts of the COVID-19 Pandemic. ILR Review, 76(1), 30-55.

CRUMP, R. K., S. EUSEPI, M. GIANNONI a A. E. ŞAHİN (2019) A unified approach to measuring u^* (Working Paper No. w25930). National Bureau of Economic Research.

DAHL, G.B. a M. KNEPPER (2021) Why Is Workplace Sexual Harassment Underreported? The Value of outside Options amid the Threat of Retaliation, IZA, IZA – Institute of Labor Economics DP No. 14740, Bonn, dostupné [online](#).

DONOVAN, K., W. J., LU a T. SCHOELLMAN (2020) Labor market dynamics and development (No. 596). Federal Reserve Bank of Minneapolis.

DRAHOKOUPIL, J. a M. KAHANCOVÁ (2019) Workers' Participation in Czechia and Slovakia. In Berger, Stefan, Pries, Ludger, Wannoffel, Manfred. The Palgrave handbook of workers' participation at plant level. Palgrave Macmillan, London.

DUCTOR, L., a D. GRECHYNA (2020) Determinants of ins and outs of unemployment. Applied Economics Letters, 27(11), 892-898.

DUJAVA, D. a B. ŽÚDEL (2023) O parite. Komentár ku konvergencii slovenskej ekonomiky k EÚ. Komentár 2023/6, Inštitút finančnej politiky, Ministerstvo financií SR. Dostupné [online](#).

DUKES, R. a W. STREECK (2023) Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice. Cambridge: Polity Press; Hoboken.

EK (2020) Stratégia EÚ v oblasti rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025, Brusel, dostupné [online](#).

ELSBY, M. W. L., R. MICHAELS a G. SOLON (2009) The ins and outs of cyclical unemployment. American Economic Journal: Macroeconomics, 1(1), 84-110.

ELSBY, M., B. HOBIJN, F. KARAHAN, G. KOŞAR A. E.ŞAHIN. (2019) Flow origins of labor force participation fluctuations. In AEA Papers and Proceedings (Vol. 109, pp. 461-464). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.

EMCO (2010) Quality in Work – Thematic Review 2010, Brussels, dostupné [online](#).

EMCO (2010) Quality in Work – Thematic Review 2010, EU Employment Committee, Brussels.

EP (2022) Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 COM/2020/152 final, dostupné [online](#).

ETUI a ETUC (2021) Benchmarking Working Europe 2021. Unequal Europe. Brussels, The European Trade Union Institute a InstituteThe European Trade Union Confederation. Dostupné [online](#).

ETUI, European Participation Index, dostupné [online](#).

ETUI, The European Participation Index: measuring worker participation and Europe 2020 targets. Dostupné [online](#).

EUROBAROMETER (2019) Special Eurobarometer # 493: Discrimination in European Union, dostupné [online](#).

EUROFOUND (2015) Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2017) Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostupné [online](#).

EUROFOUND (2020) Dotazník pre 7. vlnu zisťovania European Working Conditions Survey. Dostupné [online](#).

EUROFOUND (2021) Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné [online](#).

EUROFOUND (2022) Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2022) Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné [online](#).

EUROFOUND (2022) Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostupné [online](#).

EUROFOUND a ILO (2019) Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. Dostupné [online](#).

EUROFOUND, European Working Conditions Surveys (EWCS). Dostupné [online](#).

EUROFOUND, rôzne publikácie týkajúce sa výšky zárobkov. Dostupné [online](#).

EUROPEAN COMMISSION (2001) Employment and social policy: A framework for investing in quality. Communication from the Commission to the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313. Dostupné [online](#).

EUROSTAT (2023) Unemployment by sex, age and duration of unemployment (1 000).

EUROSTAT, Consumption expenditure of private households, HBS, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Čisté zárobky a daňové sadzby, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Databáza trhu práce. Dostupné [online](#).

EUROSTAT, EU Labour Force Survey - new methodology from 2021 onwards, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Income and living conditions, ILC, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Index pracovných nákladov, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#), referenčné metaúdaje ŠÚ SR, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Minimálne mzdy, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Quality of employment, Data. Internetová stránka Eurostatu. Dostupné [online](#).

EUROSTAT, Quality of employment. Internetová stránka Eurostatu. Dostupné [online](#).

EUROSTAT, Ročné údaje o pracovných nákladoch, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Rodový rozdiel v odmeňovaní v neupravenej forme, referenčné údaje Eurostatu, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, databáza. Dostupné [online](#).

EUROSTAT, Zisťovania pracovných nákladov, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#), referenčné metaúdaje ŠÚ SR, dostupné [online](#).

EUROSTAT, Zisťovanie štruktúry zárobkov – hlavné ukazovatele, referenčné metaúdaje Eurostatu, dostupné [online](#).

GALLIE, D. (2009) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press, Oxford.

GREEN, F. a kol. (2013) "Is job quality becoming more unequal?", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 66, pp. 753-784.

HABODÁSZOVÁ, Ľ. a I. STUDENÁ (2021) Marečku, podejte mi pero! Formálne vzdelávanie dospelých na Slovensku, Komentár 16/2021, Inštitút finančnej politiky, Bratislava 2021, dostupné [online](#).

HARDY, J. (2022) Organizing and Self-organized Precarious Workers: The Experience of Britain. In CHOONARA, J., A. MURGIA a R. M. CARMO (eds) *Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles*. Bristol University Press.

HIJZEN, A. a B. MENYHERT (2016) *Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 175, OECD: Paris, s. 11.

HOLUBOVÁ, B. a M. KAHANCOVÁ (2022) Revisiting the Concept of Precarious Work in Times of COVID-19. In CHOONARA, J., A. MURGIA a R. M. CARMO, R (eds) *Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles*. Bristol University Press.

HOLUBOVÁ, B., M. KAHANCOVÁ, L. KOVÁČOVÁ, L. KUREKOVÁ-MÝTNA, M. SEDLÁKOVÁ, A. ŠUMICHRASŤ a S. TORP (2021) Chcem pracovať, kto mi pomôže? Posilnenie spolupráce

- medzi tvorcami politík a neziskovým sektorom pri integrácii ľudí so zdravotným postihnutím na trh práce. Central European Labour Studies Institute (CELSI) Slovak Governance Institute (SGI) University of South-Eastern Norway (USN), dostupné [online](#).
- HOOKS, B. (2013) Feminizmus do vrecka O zanietých politikách, Aspekt, Bratislava, dostupné [online](#).
- ILO (2013) Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. Dostupné [online](#).
- ILO (2013) Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. Geneva. ISBN: 9789221280187; 9789221280194 (web pdf). Dostupné [online](#).
- ILO (Medzinárodná organizácia práce) (2012) Decent Work Indicators: Concepts and Definitions, ILO Manual, First edition, Geneva, dostupné [online](#).
- ILO (Medzinárodná organizácia práce) (2019) C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), dostupné [online](#).
- IMF Data, Access to Macroeconomic and Financial Data, Slovak Republic. Dostupné [online](#).
- ITUC (2021) 2021 ITUC Global Rights Index: COVID-19 pandemic puts spotlight on workers' rights. Brusel: ITUC. Dostupné [online](#).
- IVPR (2022) Dnes si pripomíname Deň rovnosti v odmeňovaní žien a mužov – hoci dáta naznačujú zlepšenie, ide skôr o stagnáciu (Tlačová správa), Inštitút pre výskum práce a rodiny, dostupné [online](#).
- JURÍČKOVÁ, V. a J. KOŠTA (1995) Dlhodobá nezamestnanosť a jej sociálne dôsledky v Slovenskej republike. Sociológia 27 (1-2). Citované v BREZOVSKÝ, J., Jozef (2011) Slovenská republika a dlhodobá nezamestnanosť. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálnych štúdií, Katedra sociologie. Dostupné [online](#).
- KAHANCOVÁ, M. a M. MARTIŠKOVÁ (2022) 'Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia', European Journal of Industrial Relations, Vol. 29, No 1, pp. 63-81, dostupné [online](#).
- KALLEBERG, A. (2011) Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the *United States, 1970s to 2000s*, Russell Sage Foundation, NewYork.

KATZ, B., W. CONGDON a J. SHAKESPERE (2022) „Measuring Job Quality, Current Measures, Gaps, and New Approaches, Research report, Urban Institute, dostupné [online](#).

KOŠČ, J., A. ŠUMICHRASŤ, M. BENEDEKOVÁ, M. BUČKO, A. KUKA a I. Vrkočová (2023) Bariéry členstva v odboroch 3: stratégia budovania nových kapacít odborov v slovenskej republike, KOZ SR, Bratislava, dostupné [online](#).

LESCHKE, J. a A. WATT (2008) Job quality in Europe, Working Paper 2008.07, ETUI-REHS, dostupné [online](#).

LUBYOVÁ, M. (2000) Trh práce. In MARCINČIN, A. a M. BEBLAVÝ (eds.) Hospodárska politika na Slovensku 1990-1999, Kapitola 7, 161-201. Bratislava: CSMA and SFPA.

MACHLICA, G., B. ŽUDEL a S. HIDAS (2014) Bez práce nie sú koláče, Komentár k analýze Unemployment in Slovakia, IFP Policy paper 30, IFP, Bratislava, dostupné [online](#).

MARKOVIČ, F. a Ľ. PLACHÁ (2021) Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC_MRK 2020, Úrad vlády SR, Bratislava, dostupné [online](#).

MATTONI, A. (2022) Precarious Workers and Precarity through the Lens of Social Movement Studies. In CHOONARA, J., A. MURGIA a R. M. CARMO (eds) Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles. Bristol University Press.

MONTGOMERY, T. a S. BAGLIONI (2023) Transformations of work in the era of the gig economy. Towards a new paradigm of worker autonomy or exploitation? In NESS, I. (ed.) The Routledge Handbook of the Gig Economy. London, New York: Routledge.

MUÑOZ DE BUSTILLO, R. a kol. (2011) *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar, Cheltenham.

MÝTNA KUREKOVÁ, L., K. LENAERTS, I. STUDENÁ, M. ŠTEFÁNIK, I., TOBBACK a N. VANGEEL (2022) Working Paper on the Role of Industrial Relations and Social Dialogue in Improving Adult Learning Outcomes and Equity, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Bratislava, dostupné [online](#).

OECD (2014) OECD Employment Outlook 2014. How good is your job? Measuring and assessing job quality. Dostupné [online](#).

OECD (2016) How good is your job? Measuring and assessing job quality. OECD, Paris 2016.

- OECD (2016a) How good is your job? Measuring and assessing job quality. Dostupné [online](#).
- OECD (2016b) Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Dostupné [online](#).
- OECD (2017) OECD guidelines on measuring the quality of the working environment, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017) OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment, OECD Publishing, Paris. Dostupné [online](#).
- OECD (2018a) Good Jobs for All in a Changing World of Work. The OECD Jobs Strategy. Dostupné [online](#).
- OECD (2018b) The new OECD Jobs Strategy. Good jobs for all in a changing world of work. How does the Slovak Republic compare? Dostupné [online](#).
- OECD (2019) OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, dostupné [online](#).
- OECD (2020) How is Life 2020, OECD: Paris.
- OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, dostupné [online](#).
- OECD (2023) Benefits in unemployment, share of previous income (indicator). doi: 10.1787/0cc0d0e5-en.
- OECD (2023b) Unemployment by duration. Dostupné [online](#).
- OECD Inventory of Survey Questions on the Quality of Working Environment, štatistická DATABÁZA DOSTUPNÁ [online](#).
- OECD Statistics, dataset Job quality, dostupné [online](#).
- PIASNA, A. (2017) 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015. European Trade Union Institute, Working Paper 2017.06. Dostupné [online](#).
- PIASNA, A. (2022) Precariousness in the Platform Economy. In CHOONARA, J., A. MURGIA a R. M. CARMO (eds) Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles. Bristol University Press.
- PIZZINELLI, C., a I. SHIBATA (2023) Has covid-19 induced labor market mismatch? Evidence from the UK and the UK. Labour Economics, 102329.

POLAČKOVÁ, Z. (2018) Disability and the labour market in Slovakia, in Labour market in Slovakia 2019+, ed. STEFANIK.M., CSPV SAV, EÚ SAV, UK, Bratislava, dostupné [online](#).

PRACUJÚCA CHUDOBA (2019) Koniec nízkym mzdám. OZ Pracujúca chudoba. Dostupné [online](#).

PRACUJÚCA CHUDOBA (2023) Koniec nízkym mzdám 2022. OZ Pracujúca chudoba. Dostupné [online](#).

SHIMER, R. (2012) Reassessing the ins and outs of unemployment. Review of Economic Dynamics, 15(2), 127-148.

STIGLITZ, J.E., A. SEN a J.-P. FITOUSSI (2009) Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Dostupné [online](#).

ŠTEFANIDES, Z. a M. LEHUTA (2023) Záhľadná parita kúpnej sily. Porovnávanie cenových hladín medzi krajinami je aj o prestíži. VÚB banka, Finančné správy a analýzy, apríl. Dostupné [online](#).

ŠÚ SR (2022) EU SILC 2021 - Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia. Dostupné [online](#).

ŠÚ SR (2023) Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy v SR v roku 2022. Údaje o zamestnancoch a mzdách zo štvrtročného výkazníctva. Dostupné [online](#).

ŠÚ SR, Náklady práce – publikácie. Dostupné [online](#).

ŠÚ SR, Náklady práce. Vybrané ukazovatele - metodické vysvetlivky. Dostupné [online](#).

ŠÚ SR, Príjmy, výdavky a životné podmienky. Vybrané ukazovatele - metodické vysvetlivky. Dostupné [online](#).

ŠÚSR (2023): DataCube - Domácnosti a osoby v domácnostiach podľa počtu závislých detí [ps1803rs]

TREXIMA (2021) Informačný systém o priemerných zárobkoch v 1Q/2021.

TREXIMA (2022) Informačný systém o pracovných podmienkach v roku 2022.

UNECE (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment – A Statistical Framework, United Nations, New York and Geneva, dostupné [online](#).

UNECE (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment – A Statistical Framework, United Nations, New York and Geneva, Dostupné [online](#).

UNECE (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment. Dostupné [online](#).

UNECE (2019) Handbook on Measuring Quality of Employment. Addendum 1 – January 2019.

Dostupné [online](#).

UNECE (2022) Handbook on Forms of Employment. Dostupné [online](#).

UNICE (2001) *UNICE Position Paper* on the Commission communication “Employment and social policies: A framework for investing in quality”, dostupné [online](#).

ÚPSVaR (2023) Nezamestnanosť – mesačné štatistiky. Dostupné [online](#).

VRKOČOVÁ, I., M. BENEDEKOVÁ, A. KUKA, a A. ŠUMICHRAS (2022) Bariéry členstva v odboroch 2: Analýza kľúčových príčin úbytku členov a “hustoty” odborov vo vybraných krajinách EÚ a techniky náboru nových členov, KOZ SR, Bratislava, dostupné [online](#).

WADDINGTON, J., T. MÜLLER a K. VANDAELE (eds.) (2023) Trade unions in the European Union, Picking up the pieces of the neoliberal challenge, Peter Lang Group AG, Brussels. ISSN 1376-0955.

WEF (2020) The Global Competitiveness Report. Special Edition 2020. How Countries are Performing on the Road to Recovery. World Economic Forum. Dostupné [online](#).

WEF (2020), The Global Competitiveness Report. How Countries are Performing on the Road to Recovery. Dostupné [online](#).

ŽELINSKÝ, D. (2021) Spoločnosť nie je polarizovaná, len ľudí nič nespája. Bratislava: Petit press. Dostupné [online](#).

Príloha 1 NÁVRH ŠTRUKTÚRY A OBSAHU DOTAZNÍKA ZISŤOVANIE KVALITY PRACOVNÉHO PROSTREDIA

Časť 1: Identifikácia respondenta

1. Pozícia na trhu práce

(v prípade ak má respondent viacero pozícií, označí tú, ktorú považuje za dominantnú a s ohľadom na ňu označujete aj ďalšie odpovede)

- Zamestnanec na trvalý pracovný pomer
 - zamestnanec na plný úväzok s pracovnou zmluvou na dobu určitú
 - zamestnanec na plný úväzok s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú
 - zamestnanec na čiastočný úväzok s pracovnou zmluvou na dobu určitú
 - zamestnanec na čiastočný úväzok s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú
- Dohodár (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študenta)
- Fyzická osoba – podnikateľ (zahŕňa ja SZČO)
- Iné

2. Zamestnanec agentúry dočasného zamestnávania

- Áno/nie

3. Výkon práce

- Respondent označí jeden z okresov

4. Odvetvie

- Sektorové zameranie práce – možné použiť delenie podľa NACE, Štatistického úradu SR, delenie použité v EWCS, delenie v zmysle sektorov tak ako ich definuje Nová priemyselná stratégia pre Európu

5. Typ práce

- Fyzická práca v exteriéroch
- Fyzická práca v interiéroch
- Kancelárska činnosť
- Kreatívna činnosť
- Výskumná a vývojová činnosť
- Manažérska/koordinačná činnosť
- Obchodná činnosť
- Odborné činnosti v zdravotníctve, vzdelávaní a sociálnej oblasti
- Práca v službách
- iné

6. Možnosť flexibilného pracovného času

- áno/nie

7. Pohlavie respondenta

8. Vek respondenta

9. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondenta

10. Respondent sa cíti byť súčasťou menšiny

- áno /nie

Ak áno, tak z dôvodu

- príslušnosti k národnosti
- príslušnosti k etnicite
- príslušnosti k náboženstvu
- sexuálnej orientácie
- zdravotného stavu

Časť 2: Hodnotenie jednotlivých dimenzií určujúcich kvalitu pracovného prostredia

Hodnotenie na škále 1-10, pričom 10 znamená absolútny súhlas.

1. Bezpečnosť pracovného prostredia a bezpečnosť pri práci (EWCS ako „Fyzické a sociálne prostredie“, UNECE ako „dimenzia 1 Bezpečnosť a etika v zamestnaní“)

- Pri výkone svojej práce sa cítim ohrozovaná/ý možným fyzickým úrazom.
- Pri výkone svojej práce som vystavovaná/ý nadmernému hluku
- Pri výkone svojej práce som vystavovaná/ý nadmernému teplu alebo chladu
- Pri výkone svojej práce som vystavovaná/ý nadmerným vibráciám
- Pri výkone svojej práce som vystavovaná/ý psychickému tlaku
- V prípade potreby mám prístup ku potrebným ochranným prostriedkom potrebným pre výkon svojej práce
- Výraznú časť svojho pracovného času vykonám prácu, ktorá je pre mňa fyzicky náročná
- Výraznú časť svojho pracovného času vykonám prácu, ktorá vyžaduje fyzické zaťaženie rúk a ramien
- Výraznú časť svojho pracovného času vykonám prácu, ktorá vyžaduje mechanické opakovanie úkonov

2. Účasť na rozhodovaní ohľadom organizácie práce (EWCS ako „Organizácia práce a účasť na rozhodnutiach týkajúcich sa práce“ a „Pracovné úlohy“, UNECE ako dimenzia 7 Vzťahy na pracovisku a motivácia k výkonu)

- Pri výkone svojej práce mám možnosť ovplyvniť náplň svojej práce
- Pri výkone svojej práce mám možnosť ovplyvniť postupnosť výkonu pracovných úloh
- Pri výkone svojej práce mám možnosť ovplyvniť rozsah pracovných úloh, ktoré sú mi pridelené
- Pri výkone svojej práce mám možnosť ovplyvniť tempo výkonu pracovných úloh, ktoré sú mi pridelené
- Pri výkone svojej práce mám možnosť ovplyvniť termíny ukončenia pridelených pracovných úloh

3. Autonómnosť rozhodnutí pri výkone práce (LEN PRE FYZICKÉ OSOBY PODNIKATEĽOV) (EWCS ako „Organizácia práce a účasť na rozhodnutiach týkajúcich sa práce“ a „Pracovné úlohy“, UNECE situáciu tejto skupiny pracovníkov nezohľadňuje)

- Som závislá/y na jednom zákazníkovi, v snahe tohto nestratiť nemám veľa možností ovplyvňovať termíny a ďalšie podmienky spolupráce.
- Rozhodnutie vystupovať v pozícii fyzickej osoby – podnikateľa (SZČO) bolo reakciou na nedostatok iných vhodných príležitostí na trhu práce, ideálne v pozícii zamestnanca.
- Moja situácia nedovoľuje zákazníkov odmietajú, často musím vykonávať aj zákazky, ktoré sú platené zle, sú vykonávané v zlých podmienkach, a pri ktorých som tlačenený/á do nereálnych termínov
- Zamestnávam aspoň jedného zamestnanca v rozsahu aspoň 50% bežného pracovného času.
- Minimálne 30% príjmov zabezpečujem prostredníctvom platformovej práce (napr. ide o situáciu, kedy ma moji zákazníci kontaktujú prostredníctvom nejakej on-line platformy)

4. Pracovný čas a zosúladenie pracovného a súkromného života (EWCS ako „Úprava pracovného času“. UNECE ako „Pracovný čas a zosúladenie pracovného a súkromného života“)

- Počet hodín, ktoré týždenne venujem práci pravidelne prekračuje hranicu 40 hodín za týždeň
- Rozsah mojich pracovných úloh vyžaduje, že často musím pracovať viac hodín denne ako je rozsah môjho stanoveného pracovného času
- Rozdelenie týždenného pracovného času zodpovedá mojim potrebám
- Často musím pracovať v noci
- Často musím pracovať na zmeny
- Často musím pracovať cez víkendy
- Myslím si, že svoj čas môžem efektívne rozdeľovať medzi pracovným a osobným životom, pričom ani jedna z dimenzií netrpí

- Rád by som pracoval/a viac hodín, avšak môj zamestnávateľ mi nechce/nemôže zvýšiť rozsah pracovného úväzku
- Aby som dokázal/a zabezpečiť všetky svoje mesačné výdavky musím pracovať vo viacerých zamestnaniach
- Aby som mohol/mohla pracovať, musím za prácou dochádzať vzdialenosť, ktorú považujem za príliš dlhú
- Dovolenku môžem čerpať vždy, keď to potrebujem
- Môj zamestnávateľ je podporný v prípade potreby riešenie osobných alebo rodinných záležitostí
- Prácu môžem, vykonávať z domu
- Zamestnávateľ realizuje programy, ktoré mi pomáhajú so starostlivosťou o deti (napr. umožňuje flexibilitu v pracovnom čase, umožňuje čiastočné pracovné úväzky, prevádzkuje zariadenie predškolskej starostlivosti...)

5. Stabilita a perspektíva zamestnania a kariérneho rastu (EWCS ako „Pracovná perspektíva“, UNECE ako Dimenzia 4: „Istota zamestnania a sociálna ochrana“ a „Dimenzia 1: Bezpečnosť a etika v zamestnaní“)

- Svoju pozíciu na trhu práce aktuálne vnímam ako stabilnú (v prípade, ak by som aj aktuálne pracovné miesto stratil/a, verím, že nové, rovnako dobré, zamestnanie si nájdem rýchlo)
- Svoje pracovné miesto aktuálne vnímam ako stabilné (nebojím sa straty mojej aktuálnej práce)
- Myslím si, že moje pracovné miesto je ohrozené automatmi a digitalizáciou
- Počas obdobia pandémie COVID 19 som sa cítil/a v súvislosti s mojou pozíciou na trhu práce ohrozený/a
- Vo svojej aktuálnej práci by som rád/a kariérne postupovala
- V prípade dobrých výsledkov mám možnosť kariérneho rastu
- Myslím si, že kariérny postup je na mojom pracovisku realizovaný na základe transparentných kritérií

6. Podpora zručností a iný typ osobnej podpory (v ECWS v rámci „Fyzické a sociálne prostredie“ a „Pracovná perspektíva“ UNECE ako „Dimenzia 6: Podpora zručností a tréning“)

- Zamestnávateľ mi poskytuje príležitosti pre ďalšie vzdelávanie v rozsahu aspoň štyroch pracovných dní v roku
- Svoju možnú účasť na programoch vzdelávania a tréningu si musím odpracovať, alebo na programoch ďalšieho vzdelávania a tréningu sa môžem zúčastňovať len v čase pracovného voľna
- Myslím si, že kvalitný výkon mojej práce vyžaduje neustále dopĺňanie si vedomostí a/alebo zručností
- Účasť na programoch ďalšieho vzdelávania a budovania si kapacít považujem za dôležitú
- V prípade, ak nezvládam nejakú pracovnú úlohu, mám možnosť získať podporu a absolvovať tréning priamo na pracovisku
- V prípade, ak nezvládam nejakú pracovnú úlohu, tak sa nebojím požiadať o pomoc a podporu
- V prípade, ak prechádzam nejakou osobnou krízou alebo čelím osobným problémom, ktoré mi nedovoľujú sa plnohodnotne sústrediť na prácu, tak môj zamestnávateľ koná podporne
- Myslím si, že moja aktuálna práca mi poskytuje viac benefitov ako nevýhod

7. Férovosť na pracovisku (EWCS ako „Fyzické a sociálne prostredie“, UNECE ako „Dimenzia 1: Bezpečnosť a etika v zamestnaní“ a „Dimenzia 7: Vzťahy na pracovisku a motivácia k výkonu“)

- So svojimi kolegami/spolupracovníkmi mám dobré a korektné vzťahy a v prípade potreby ich môžem požiadať o pomoc
- So svojimi nadriadenými mám dobré a korektné vzťahy a v prípade potreby ich môžem požiadať o pomoc
- S ľuďmi z môjho pracoviska sa rád/a stretnem aj mimo pracovného času a pracovného prostredia
- S mojim platovým ohodnotením som spokojný/á

- V prípade dobrých výsledkov moje platové ohodnotenie rastie
- Pracujem v prostredí, kde sú zabezpečené férové podmienky pre všetkých (napr. všetky skupiny bez ohľadu na ich pohlavie, etnicitu, národnosť atď. majú rovnaký prístup ku kariérenmu postupu alebo sú rovnako hodnotené)
- V období ostatného roka som bol/a obeťou diskriminácie alebo neférového zaobchádzania a viem popísať konkrétny príklad takeého zaobchádzania
- V období ostatného roka som bol/a na pracovisku vystavená fyzickému násiliu a viem popísať konkrétny príklad takejto situácie
- V období ostatného roka som bol/a na pracovisku vystavená psychického násiliu a viem popísať konkrétny príklad takejto situácie
- V období ostatného roka som bol/a na pracovisku vystavená sexuálnemu násiliu a viem popísať konkrétny príklad takejto situácie

8. Účasť v odborových a zamestnaneckých organizáciách (ECWS nie je pokryté, UNEDE ako „Dimenzia 5: Sociálny dialóg“)

- Na mojom pracovisku aktívne pôsobí odborová organizácia alebo iná organizácia zastupujúca záujmy pracovníkov
- členstvo v odborovej organizácii alebo inej organizácii zastupujúcej záujmy pracovníkov mám záujem
- Myslím si, že činnosť odborových organizácii alebo iných organizácii zastupujúcich záujmy pracovníkov je dôležitá
- Mám možnosť osobne užívať výhody, ktoré zabezpečila činnosť odborovej organizácie alebo inej organizácii zastupujúcej záujmy pracovníkov (napr. dni voľna nad rámec zákonom stanoveného rozsahu, vyšší príspevok na stravovanie atď.)

9. Spoločenské/osobné ohodnotenie práce (EWCS ani UNECE nezohľadňuje v navrhovanom rozsahu)

- Svoju prácu vykonávam rád/a.
- Moja práca mi ponúka dostatok príležitosti pre moju pracovnú seberealizáciu

- 
- Verím, že moja práca je dôležitá aj pre ostatných
 - Myslím si, že moja práca je adekvátne spoločensky ohodnotená a rozpoznaná
 - Moja práca je adekvátne finančne ohodnotená