

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁRSKÁ PRÁCA



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZOV BAKALÁRSKEJ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Dopady cezhraničných tokov pracovnej sily na trh práce – porovnanie Českej republiky a Slovenskej republiky/
An Impact of Cross-Border Workflows on the Labour Market - A Comparison of the Czech and the Slovak Republic

TERMÍN UKONČENIA ŠTÚDIA A OBHAJOBA (MESIAC/ROK)

06/2024

MENO A PRIEZVISKO ŠTUDENTA / ŠTUDIJNÁ SKUPINA

Tereza Labudová / PEMBC05

MENO VEDÚCEHO BAKALÁRSKEJ PRÁCE

Doc. Ing. Václav Rybáček, Ph.D.

PREHLÁSENIE ŠTUDENTA

Odovzdaním tejto práce pprehlasujem, že som zadanú bakalársku prácu na uvedenú tému vypracoval/a samostatne a že som k spracovaniu tejto bakalárskej práce použil/a len literárne pramene v práci uvedené.

Som si vedom/á skutočnosti, že táto práca bude v súlade s § 47b zák. o vysokých školách zverejnená, a súhlasím s tým, aby k takémuto zverejneniu bez ohľadu na výsledok obhajoby práce došlo.

Prehlasujem, že informácie, ktoré som v práci užil/a, pochádzajú z legálnych zdrojov, tj. že predovšetkým nejde o predmet štátneho, služobného či obchodného tajomstva či o iné dôverné informácie, k ich použitiu v práci, popr., ich následnej publikácii v súvislosti s predpokladanou verejnou prezentáciou práce, nemám potrebné oprávnenie.

Dátum a miesto: 01.05.2024, Praha

POĎAKOVANIE

Rád/a by som týmto poďakoval/-a vedúcemu bakalárskej práce za metodické vedenie a odborné konzultácie, ktoré mi poskytl/a pri spracovaní mojej bakalárskej práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SÚHRN

1. Cieľ práce:

Cieľom tejto práce je skúmať cezhraničné presuny pracovníkov na susedný trh práce, presuny medzi Českou republikou a Slovenskou republikou a analyzovať jednotlivé objemy migrácie, vplyvy na susedný trh práce. Hlavným cieľom práce bude odpovedať na otázku, ako sa vyvíjajú cezhraničné toky pracovnej sily medzi Českou a Slovenskou republikou, a aké dopady to má na trh práce v oboch krajinách.

K dosiahnutiu tohto cieľu budú preskúmané ďalšie menšie ciele ako je charakteristika trhu práce, demografické faktory ovplyvňujúce trh práce, nezamestnanosť, migrácia pracovnej sily, minimálna mzda.

2. Výskumné metódy:

K spracovaniu Teoreticko-metodologickej časti bola použitá metóda literárnej rešerše vhodných tlačených, tak aj internetových zdrojov. Z nich bolo prevedené systematické hľadanie a zhromažďovanie informácií, ktoré súviseli s danou témou. Dedukcia sa zamerala na podrobný popis ekonomických javov a faktov, ktoré poskytujú prehľad o správaní sa trhu práce, o jednotlivých aktéroch, ktorí na ňom vystupujú. Analýza skúma ich vzájomné vzťahy, rozkladá ich na jednotlivé komponenty a identifikuje hlavné determinanty. Získané poznatky z analýzy a teoretické poznatky boli následne metódou syntézy spojené, čo pomohlo vytvoriť komplexný obraz na skúmanú problematiku. Pri tvorbe záveru boli využité metóda dedukcie, ktorá podľa všeobecne platných pravidiel odvodila závery a predikcie.

3. Výsledky výskumu/práce:

V priebehu analýzy sa ukázalo, že ako Česko, tak aj Slovensko potrebuje na svojich trhoch práce zahraničných pracovníkov a vplyvom demografických faktorov sa bude tento trend ešte viac prehlbovať v oboch krajinách. Vývoj všeobecnej miery nezamestnanosti v skúmanom období vypovedá o tom, že pod vplyvom celosvetových faktorov, viedol vývoj k podobným trendom v oboch skúmaných krajinách. Za týmto výsledkom stojí aj fakt, že Česko a Slovensko sú si hospodárskym profilom podobné. Skúmanie migračných tokov ukázalo, že Česká republika je pre pracujúcich migrantov zaujímavejšou destináciou ako Slovensko napriek tomu, že obe krajiny sú členmi Európskej únie. To platí aj o vzájomnej migrácii pracovníkov, prevažuje migrácia pracovníkov v smere Slovensko – Česko, kedy objem cezhraničných pracovníkov je niekoľkonásobne väčší ako v opačnom smere. Slováci na českom trhu práce majú vysoké zastúpenie a tento počet stále narastá. Dôvodom môže byť vyššia priemerná mzda v Českej republike, vyššie HDP a tým pádom lepšie podmienky na život.

4. Závery a doporučenia:

Záver z jednotlivých zistení vedie k tomu, že migračné toky pracovnej sily medzi Českou a Slovenskou republikou budú naďalej narásť. Hlavne Slováci, vďaka otvorenosti pracovných trhov medzi členskými krajinami EÚ a vzájomnej blízkosti trhov Česka a Slovenska, budú hľadať uplatnenie na českom trhu práce. To bude mať negatívne dôsledky na slovenský trh práce, na ktorom bude chýbať pracovná sila a na českom trhu práce sa to prejaví zvýšenou konkurenciou.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

Trh práce, nezamestnanosť, migrácia, minimálna mzda, remitancia

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The purpose of this bachelor thesis is to examine cross-border movements of workers to the neighbouring labour market, flows between the Czech and Slovak Republic and analyse individual migration volumes, and impacts on the neighbouring labour market. The main purpose of this study will be to answer a research question, what are the developments of cross-border workflows of workforce between the Czech and Slovak Republic and what are the impacts this has on the labour market in both countries? To answer these questions, other smaller aims will be studied, such as characteristics of the labour market, demographic factors affecting the labour market, unemployment, labour migration, and minimum wage.

2. Research methods:

The method of literature research of appropriate print as well as online sources was used to elaborate the Theoretical-Methodological part of this bachelor thesis. Later, a systematic search and gathering of data relevant to the topic was conducted. The deduction was focused on a detailed description of the economic phenomena and facts which provide insights into the labour market's behaviour and individual actors that are part of the labour market. The analysis examines their interrelationships, breaks them down into individual components and identifies their main determinants. Afterwards, the gained knowledge from analysis and theoretical knowledge were combined by using a method of synthesis which assisted in creating a complex picture of the studied issue. The method of deduction was used to conclude, which according to generally applicable rules drew conclusions and made predictions.

3. Result of research:

The analysis showed that both, the Czech as well as the Slovak Republics, need foreign workers in their labour markets. Moreover, in the future, this trend is expected to deepen even more in both countries which is a result of demographic factors. The development of a general unemployment rate during the studied period suggested that under the influence of global factors, the development has led to similar trends in both studied countries. This is because the Slovak and Czech Republics have similar economic profiles. The examination of migration flows showed, that despite the fact that both countries are members of the European Union, the Czech Republic is a more interesting destination for working migrants than the Slovak Republic. This is also true for the intermigration of workers. Additionally, the migration in the direction of Slovakia-Czechia is predominant, when the volume of cross-border workers is multiple times higher than in the opposite direction. Slovaks are highly represented on the Czech labour market and this number is still growing. A higher average salary in the Czech Republic, higher GDP and thus better living conditions can be considered as one of the possible explanations.

4. Conclusions and recommendation:

The conclusion from individual findings suggests the migration flows of the workforce between the Czech and the Slovak Republic will continue to increase. This is true mainly in the case of Slovaks. As a result of the openness of labour markets between EU member states and the mutual proximity of markets of the Czech Republic and Slovakia. Slovaks will seek employment in the Czech labour market. This will have negative consequences for the Slovak labour market which will lack a workforce and on the other hand, the Czech labour market will experience increased competition.

KEYWORDS

Labour market, unemployment, migration, minimum wage, remittances

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

JEL CLASSIFICATION

J21	Labor Force and Employment, Size, and Structure
J62	Job, Occupational, and Intergenerational Mobility
F22	International Migration

ZADANIE BAKALÁRSKEJ PRÁCE

Meno a priezvisko:	Tereza Labudová
Študijný program:	Ekonomika a management (Bc.)
Študijná skupina:	PEMBC05
Téma BP:	Dopady cezhraničných tokov pracovnej sily na trh práce – porovnanie Českej republiky a Slovenskej republiky
Zásady pre vypracovanie (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoreticko-metodologická časť Trh práce a nezamestnanosť, príčiny odchodu pracovníkov na zahraničný trh práce, podmienky zamestnávania cudzincov, metodika práce3 Praktická časť Situácia na trhu práce pod vplyvom cezhraničných presunov pracovníkov na susedný trh práce, rozdiely v mzdách v daných štátoch4 Záver
Zoznam literatúry: (aspoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• DANĚK, M. et al. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.• DOUŠOVÁ, J. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Praha: C.H. Beck, 2021. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.• MAZZA, J. The Labour Market Consequences of COVID-19 for Migrant Workers. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-76-53310-8.• TOMŠEJ, J. et al. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 216 s. ISBN 978-80-7598-648-1.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Spracovanie cieľov a metodiky do 15.01.2024• Spracovanie teoretickej časti do 01.03.2024• Spracovanie výsledkov do 01.04.2024• Finálna verzia do 01.05.2024
Vedúci práce:	doc. Ing. Václav Rybáček, Ph.D.

V Prahe dňa 9.1.2024 (12.3.2024)

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola
ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA
- 10393535

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoreticko-metodologická časť práce	3
2.1	Trh práce	3
2.1.1	Teórie fungovania trhu práce	6
2.1.2	Ekonomicky aktívne a neaktívne obyvateľstvo	7
2.2	Nezamestnanosť	9
2.2.1	Ukazovatele vývoja trhu práce	9
2.2.2	Typy nezamestnanosti	10
2.2.3	Beveridgeova krivka	11
2.2.4	Hrubý domáci produkt	13
2.2.5	Úrad práce	13
2.3	Príčiny odchodu pracovníkov na zahraničný trh práce	14
2.3.1	Remitancia	15
2.4	Zamestnávanie cudzincov	16
2.5	Metodika práce	18
3	Analytická časť práce	20
3.1	Analýza trhu práce	20
3.1.1	Vplyvy demografických trendov na trh práce	20
3.1.2	Trh práce Českej republiky	22
3.1.3	Trh práce Slovenskej republiky	25
3.1.4	Beveridgeova krivka	27
3.2	Situácia na trhu práce pod vplyvom presunov cezhraničných pracovníkov	30
3.2.1	Pracovná migrácia v smere Slovensko – Česko	31
3.2.2	Pracovná migrácia v smere Česko – Slovensko	35
3.3	Minimálna mzda	36
3.3.1	Minimálna mzda, porovnanie ČR a SR	36
3.3.2	Hrubý domáci produkt	38
3.3.3	Peňažné transfery migrantov	39
4	Záver	41
	Literatúra	43
	Prílohy	I

Zoznam skratiek

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EÚ	Európska Únia
ILO	International Labour Organization
SR	Slovenská republika
ŠÚSR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
ÚPČR	Úřad práce České republiky
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VŠPS	Výberové šetrenie pracovných síl

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Počet cudzincov na území Českej republiky podľa štátneho občianstva	32
Tabuľka 2: Počet evidovaných Slovákov ÚPČR	33
Tabuľka 3: Počet evidovaných Čechov ÚPSVaR	35

Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Rovnováha na trhu práce	5
Obrázok 2: Beveridgeova krivka	12
Obrázok 3: Podiel nezamestnaných osôb podľa krajov ČR v roku 2023	24
Obrázok 4: Podiel nezamestnanosti v krajoch SR v roku 2023	27
Obrázok 5: Objem finančných prostriedkov poslaných Slovákami a Čechmi	40

Zoznam grafov

Graf 1: Vývoj počtu obyvateľov v rokoch 2004 - 2023	22
Graf 2: Všeobecná miera nezamestnanosti pre Slovensko a Česko v období od 2003-2023	26
Graf 3: Vývoj Beveridgeovej krivky pre Česko od roku 2014 do roku 2023	29
Graf 4: Vývoj Beveridgeovej krivky pre Slovensko od roku 2014 do roku 2023	30
Graf 5: Vývoj indexu zamestnaných Slovákov v ČR	34
Graf 6: Vývoj indexu zamestnaných Čechov v SR	36
Graf 7: Vývoj minimálnej mzdy v ČR a v SR od roku 2013 - 2024	38
Graf 8: HDP na obyvateľa pre ČR a SR v období 2012 - 2022	39

1 Úvod

V modernej spoločnosti sa globalizácia dotýka v určitom zmysle každého jedinca po celom svete. Je to proces, ktorý v sebe zahŕňa zvýšené prepojenie a integráciu svetového hospodárstva, kultúr a politík. Z ekonomického hľadiska globalizácia zahŕňa voľný pohyb tovarov, služieb, kapitálu a ľudí cez hranice a dochádza k integrácii svetových trhov, kedy štát získava prístup k zahraničným trhom a môže potom obchodovať na celosvetovej úrovni. Proces globalizácie sa zvýšil v posledných desaťročiach aj vďaka pokroku v oblastiach ako je komunikácia, doprava, technológia, čo umožnilo rýchlejšiu vzájomnú integráciu trhov. Globalizácia ovplyvňuje aj trh práce, ktorý sa neustále vyvíja, pričom kľúčovú rolu pri ovplyvňovaní jeho dynamiky zohrá aj migrácia. Ide o prirodzený pohyb obyvateľstva, ktorý v spoločnosti existuje už od počiatku spoločnosti a je to problematika obsahovo nesmierne rozsiahla. Človek sa rozhodne presťahovať do iných krajín za prácou, vzdelaním, rodinou alebo za lepšími životnými podmienkami. Migrácia ľudí ovplyvňuje ako trh práce domovskej krajiny migranta, tak aj trh práce cieľovej krajiny. Ekonomickým dôvodom migrácie môže byť motivácia vyššieho zárobku na inom trhu práce, poprípade ľudia môžu vyhľadávať lepšie podmienky k podnikaniu. Silné migračné toky prúdia hlavne z krajín, ktoré boli zasiahnuté politickými nepokojmi, vojnami alebo prírodnými nešťasťami. Okrem týchto dôvodov prúdia migračné toky aj z rozvojových krajín, ktoré nedokážu ponúknuť atraktívne podmienky pre budúcnosť obyvateľov. Migračné toky cudzincov ovplyvňujú aj trh práce Českej republiky, medzi jednu z najpočetnejších skupín cudzincov na trhu práce patria práve obyvatelia zo Slovenska, ktorí vďaka geografickej blízkosti, jazykovej podobnosti, historickej a kultúrnej minulosti sa vedia na českom trhu práce uplatniť a väzby medzi nimi sú omnoho silnejšie v porovnaní s inými krajinami. V menšom objeme môžeme pozorovať aj migračné toky cudzincov na Slovensku, ale tento objem je niekoľkokrát menší v porovnaní s Českou republikou, keďže Slovensko je pre migrantov častokrát len tranzitnou krajinou.

V prvej časti Teoreticko-metodologickej časti práce sa práca sústreďuje na definovanie pojmu trhu práce. Zaoberá sa determinantmi, ktoré ho ovplyvňujú, vysvetľuje ako trh práce funguje, a ako na ňom funguje ponuka a dopyt pracovnej sily. Na to nadväzuje vysvetlenie pojmu odmeny za prácu, ktoré zamestnanec dostáva od zamestnávateľa, určenie rozdielov medzi mzdou a platom, priblíženie pojmu minimálnej mzdy. Ďalším bodom štátnej politiky zamestnanosti je jej delenie na aktívnu a pasívnu. Toto delenie je vykonávané (okrem iných činností) Úradom práce Českej republiky a Úradom práce Slovenskej republiky. Podrobnejšie vysvetľuje pojem nezamestnanosti, metódy jej merania a výpočtu, delenie nezamestnanosti.

V ďalšom bode teoretickej časti bude vysvetlený nástroj, ktorý sa používa k zisteniu stavu ekonomiky štátu a to Beveridgeova krivka. Tá vyjadruje vzťah medzi počtom uchádzačov o prácu a počtom ponúkaných miest. V krátkosti je predstavený jeden z kľúčových ukazovateľov výkonnosti ekonomiky krajiny, hrubý domáci produkt.

Druhá časť Teoreticko-metodologickej časti sa venuje príčinám odchodov pracovníkov na zahraničný trh práce. Dôležitým pojmom spojeným s migračnými tokmi je aj remitancia odosielaná do domácej krajiny migranta. Práca sa zaoberá vstupom a podmienkami zamestnávania cudzincov na českom a slovenskom trhu práce. V prípade vzájomnej migrácie medzi danými susediacimi krajinami, vďaka členstvu oboch krajín v Európskej únii, tento cezhraničný pohyb pracovníkov nie je obmedzený a pracovníci majú na trhu práce postavenie ako domáci občania. V prípade migrantov pochádzajúcich z tretích krajín je nevyhnutné získať k práci príslušné povolenia. Upozorňuje, že navyše musia cudzinci pre výkon špecifického povolania požiadať o notifikáciu potrebných dokumentov na príslušných úradoch.

Praktická časť práce sa zameriava na analýzu situácie na trhu práce ako v Českej republike, tak aj na Slovensku. Skúma vplyv demografických trendov ako je nízka pôrodnosť, veková

štruktúra na trh práce. Ďalej práca skúma všeobecná miera nezamestnanosti, najskôr celorepublikovo a potom aj na regionálnej úrovni, a jej vývoj v priebehu rokov. Na regionálnej úrovni porovnáva a analyzuje kraje s najnižšou a najvyššou mierou nezamestnanosti, snaží sa zistiť príčiny, prečo je všeobecná miera nezamestnanosti práve v tom kraji na takej úrovni. Následne sú jednotlivé všeobecné miery nezamestnanosti porovnávané medzi Českou republikou a Slovenskou republikou. Medzi významné udalosti, ktoré ovplyvnili nezamestnanosť v krajinách bola Svetová hospodárska kríza v roku 2008 a pandémia Covid-19. Tieto udalosti mali dopad po celom svete a spôsobili nárast nezamestnanosti na trhu práce.

V nasledujúcej časti práce je vytvorená Beveridgeova krivka pre SR a ČR a jej využitím je prevedená analýza na zistenie, či sa daná ekonomika nachádza v období recesie alebo expanzie. Ďalšia časť práce sleduje situáciu na trhu práce pod vplyvom cezhraničných pracovníkov. Najskôr sleduje tok pracovnej sily v smere Česká republika – Slovenská republika, a následne v opačnom smere. Zaoberá sa aj jedným z problémov migrácie, a to odchod vzdelaných pracovníkov a kvalifikovaných odborníkov na zahraničný trh práce. Domáca krajina pracovníka investuje do jeho vzdelania, ten ale potom učiní rozhodnutie emigrovať do inej krajiny, kde ponúkne svoje poznatky a schopnosti na trhu práce.

Minimálna mzda ako nástroj hospodárskej politiky je skúmaná taktiež v analytickej časti práce, porovnáva sa jej vývoj medzi ČR a SR. V prípade Českej republiky je skúmaná aj zaručená mzda. Skúmajú sa aj rozdiely v mzdách v regionálnom ponímaní. Ďalej sa práca venuje analýze HDP na obyvateľa a jeho vplyvu na stanovenie minimálnej mzdy. Vzájomne porovnáva HDP medzi ČR a SR. V záverečnej časti práca skúma remitanciu, teda prostriedky (peňažného alebo hodnotového charakteru), ktoré posielajú pracujúci migranti do domovskej krajiny.

2 Teoreticko-metodologická časť práce

Trh práce, jeho fungovanie, formulácia jeho výstupov v podobe zamestnanosti a mzdovej sadzby popisuje a interpretuje ekonomika trhu práce. Súčasťou trhu práce je každý jedinec, ktorý si je po vstupe naň nútený vybrať na aký trh práce chce vstúpiť, za akú mzdu je ochotný pracovať a aké množstvo práce bude ňom ponúkať. Aj pri procese tvorby ponuky práce, aj pri vytváraní dopytu po práci bude hrať dôležitú úlohu mzda. Ekonomika trhu práce popisuje správanie zamestnávateľov a zamestnancov z pohľadu ich motivácií ako sú zisky, cena, mzdy, renty alebo pohľady nepeňažného charakteru ako sú pracovné podmienky, pracovný kolektív. Trh práce býva tvorený výrobnými faktormi s jedinečnými vlastnosťami, tie sa navzájom dotvárajú a doplňujú. Človek na trhu práce vystupuje so schopnosťou pracovať, pričom táto schopnosť je viazaná na človeka a nejde ju predať, len prenajať. Jedinec očakáva, že za svoju službu dostane odpovedajúcu satisfakciu v podobe mzdovej sadzby, poprípade získa nejaký zárobok. Jeho rozhodnutie býva ovplyvnené aj radou ďalších faktorov. Od pracovnej pozície, pracovného miesta, možnosti kariérneho rastu, ďalšieho vzdelania po spôsoby riadenia, spolupracovníkov až po riziko, ktoré môže nastať pri práci. Rovnako ako pracovník, tak aj firma má určité predstavy o vhodných adeptoch na pracovné miesta. Kým sa tieto dva smery stretnú, tak na trhu práce dochádza k frikcii, tá sa prejaví na trhu práce ako nezamestnanosť.

Migrácia obyvateľstva predstavovala a zastávala významnú úlohu v dejinách ľudstva a to už od dávnych čias. Či už to bol útek pred nebezpečenstvom, hľadanie nových možností alebo podmienok na život, osídľovanie anektovaných území, sťahovanie sa za štúdiom, či pracovná migrácia. V súčasnej spoločnosti zastáva významnú úlohu. Vo vzdelanej spoločnosti sa najviac dokážu uplatniť vzdelaní a kvalifikovaní pracovníci, o ktorých je na trhu práce mimoriadny záujem.

2.1 Trh práce

Trh práce je trhom vzácného ekonomického zdroja práce. Ide o špecifický druh trhu, ale aj na ňom rovnako ako aj na iných trhoch, platí istá logika. Ako uvádza Jurečka (2018, s.258) figurujú tu pojmy ako ponuka, dopyt, tržná rovnováha a rovnovážna cena. Obchoduje sa tu so špecifickým druhom tovaru a to s prácou, pričom v roli vyhľadávajúceho vystupujú zamestnávatelia a v roli ponúkajúceho zamestnanci. Zamestnanec, ako vlastník práce, dostáva za poskytnutie takejto služby firmám peňažnú odmenu v podobe mzdy alebo platu. Téma trhu práce sa dotýka miezd a zamestnanosti, čo sú dôležité prvky každého hospodárstva krajiny. Mzda alebo plat predstavujú prvotný zdroj príjmov pre väčšinu domácností, teda majú v novodobej spoločnosti pre domácnosti ekonomické, sociálne a politické súvislosti.

Trh práce je dôležitým determinantom, ktorý ovplyvňuje mnoho oblastí v ekonomike ako napr. národnú ekonomiku, firmy, mzdy zamestnancov. Brožová (2018, s.5) popisuje, že pri bližšom skúmaní ekonomík je možné vidieť, aký vysoký je stupeň nezamestnanosti, ktorá býva jedným z najväčších problémov ovplyvňujúci danú krajinu. Na trhu práce pôsobia subjekty s odlišnou tržnou silou. Zamestnávatelia majú obvykle dominantnú pozíciu, ktorú určuje hlavne väčšia tržná sila, vyššia miera informovanosti, ktorú uplatňujú predovšetkým pri vyjednávaní o mzde. Pracovníci majú oproti tomu tržnú silu menšiu, pokiaľ nemajú exkluzívnu schopnosť a o túto schopnosť je na trhu práce záujem a pracovníci taktiež majú nedokonalejšiu informovanosť. Tieto skutočnosti definujú nedokonalú konkurenciu na trhu práce.

Každý jedinec má iné vlohy, fyzické parametre, vzdelanie, schopnosti, preferencie a skúsenosti, ktorými vytvára ponuku práce. Primárne jeho rozhodnutie býva ovplyvnené peňažitým charakterom v podobe mzdy a platu, odmien za vykonanú prácu. Navyše v rozhodovaní jedinca figurujú aj nepeňažité aspekty ako možnosť kariérneho rastu, možnosť ďalšieho vzdelania

a rozvoja, pracovné prostredie, bezpečnosť pri práci, work-life balance (rovnováha medzi pracovným a osobným životom). Práca je výsledkom rozhodnutia ľudí, ktorí hľadajú zamestnanie, firmami, ktoré zamestnávajú pracovníkov a vlády, ktorá reguluje trh práce. Firmy zamestnávajú pracovníkov s motívom k maximalizácii zisku. Podľa Chew (2017, s.1) verejnou politikou vláda môže ovplyvniť tvorbu pracovných miest a aj akým spôsobom bude práca odmeňovaná.

Veľká časť ľudí ponúka väčšinu svojho času na trhu práce, aby získali prostriedky ku kúpe produktov a služieb. Ak by nepracovali, tak by si mohli užívať viac voľného času, ale neboli by si schopní kúpiť dané statky a služby. Preto sa musia rozhodnúť koľko práce na trhu práce budú ponúkať a koľko budú mať voľného času, aby získali maximálne uspokojenie. Podľa Brožová (2018, s.19) jedinci svojím rozhodnutím vytvárajú na trhu ponuku práce. Ako ukazuje vývoj medzných nákladov práce, ktorý je daný stúpajúcou krivkou, tak každá dodatočná hodina práce má vyššie náklady obetovanej príležitosti v podobe straty vzácnejšieho voľného času. Čím viac času venujeme práci, tým menej času nám zostáva k odpočinku, k zábave, k štúdiu. Práca má preto svoje náklady obetovanej príležitosti v podobe voľného času, ktorého sa pre prospech práce vzdávame. Podobne má svoje náklady obetovanej príležitosti aj voľný čas, lebo predstavuje stratu výrobkov a služieb, ktoré by si človek mohol kúpiť za mzdy, o ktoré príde dôsledkom toho, že si dopraje voľný čas. Aj keď je pre veľa ľudí práca potrebou, tak hlavným faktorom, ktorý podnecuje k práci je mzda. Človek je v tomto zmysle spotrebiteľom, ktorý kupuje svoj voľný čas a platí za neho cenu vo výške mzdy, o ktorú prichádza tým, že nepracuje. Jurečka (2018, s.263) dopĺňa, že veľkosť ponuky práce v celej ekonomike potom závisí na determinantoch ako je veľkosť populácie, veková štruktúra, individuálne preferencie.

Mzda je peňažné plnenie, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za vykonanú prácu. V prípade zamestnancov štátneho sektoru sa tento príjem nazýva plat. Podľa MPaSV (2024) je minimálna mzda najnižšia možná prípustná výška odmeny za prácu v pracovnoprávnom vzťahu. Jej základná právna úprava je stanovená Zákonikom práce. Minimálna mzda bola zavedená v Československu v roku 1991, kedy mala hodnotu 2000 Kč. Jurečka (2018, s.258,272-273) zvädza, že v súčasnej dobe je minimálna mzda vnímaná ako hranica, ktorá zabraňuje v niektorých segmentoch trhu práce, aby mzdy klesli pod určitú úroveň. V Českom hospodárskom kontexte rozlišuje minimálnu mzdu a zaručenú mzdu. Ide o najnižšiu prípustnú čiastku, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi za prácu v pracovnom pomere. Vykonávaná práca je odstupňovaná podľa zložitosti, zodpovednosti do ôsmich skupín, pričom pre každú je stanovená najnižšia úroveň zaručenej mzdy. Minimálna mzda je hranicou, ktorá nemôže byť prekročená smerom dolu. Presah zaručenej mzdy nad minimálnou mzdou rastie v závislosti na náročnosti práce.

Mzdy sú pomerne vysoké na trhoch, kde je dopyt vysoký a ponuka nízka. Ide napríklad o pracovníkov, ktorých kvalifikácia sa v dôsledku štrukturálnych zmien stala vzácnou a žiadanou. Teória ľudského kapitálu predpokladá, že pracovník s vyššie vybaveným ľudským kapitálom produkuje vyšší medzný produkt, tým je lepšie ohodnotený.

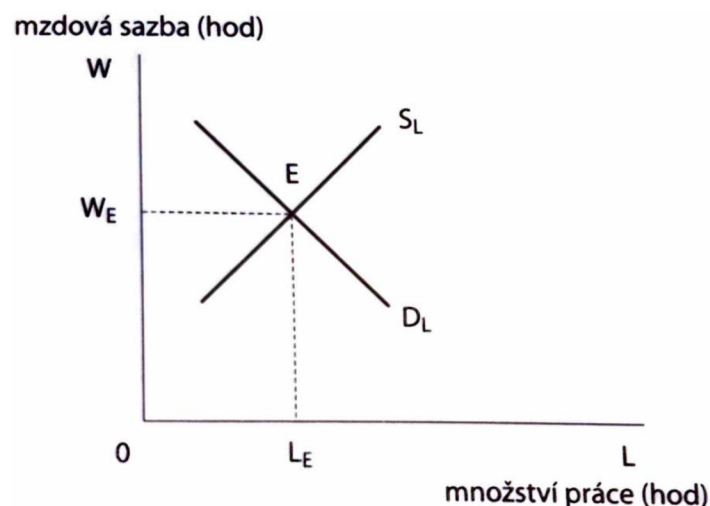
Podľa Jurečka (2018, s.263) pri raste miezd môžu existovať dva protismerne pôsobiace účinky na ponúkané množstvo práce. V tomto kontexte substitučný efekt rastúcich miezd podnecuje pracovníkov ku zvýšeniu množstva ponúkanej práce (voľný čas sa stáva drahším ku vzťahu k iným komoditám, ktoré si spotrebiteľ môže kúpiť). Dôchodkový efekt rastúcich miezd naopak podnecuje pracovníkov ku zníženiu ponúkanej práce. Brožová (2018, s.185) dopĺňa, že rozdiely vo výške mzdy vyplývajú aj z diverzifikácie trhu práce v jednotlivých odvetviach. Kde výška mzdovej sadzby sa odvíja od vzťahu ponuky a dopytu na konkrétnom profesijnom trhu práce. Po službe z expandujúcich odvetví ako je napr. matematika, informačné technológie, bankovníctvo je na trhu oveľa vyšší dopyt, pracovníci v týchto odvetviach majú tým pádom

vyššie mzdy ako pracovníci napr. z humanitných oborov. Odlišná mzda môže byť výsledkom subjektívneho rozhodnutia individuálnej voľby študijného oboru a následne profesie.

Ako uvádza Jurečka (2018, s.271) v reálnom hospodárskom živote pôsobí na trh práce rada faktorov, ako napríklad intervencia vlády, pôsobia odbory, existencia veľkých rozdielov v prácach a mzdách. Jedným z faktorov, ktoré tiež modifikujú trh práce je nedokonalá pružnosť trhu práce, teda množstvo ponúkanej práce sa nezväčšuje a nezmenšuje v súlade so zmenami dopytu po tejto práci. Adaptačné procesy na skutočnom trhu sú pomalšie. Ak hovoríme o nepružnosti ponuky práce v geografickom zmysle, tak k tej môže prispievať nedostatok bytov alebo ťažké daňové bremeno v danej oblasti, ktoré pohlcuje veľkú časť prírastku ku mzde, ku ktorému by došlo presťahovaním sa do danej oblasti. Účinok na nepružnosť trhu majú aj inštitucionálne faktory ako pracovnoprávne predpisy a časová náročnosť rekvalifikácie pracovníkov. Vláda ovplyvňuje trh práce mnohými spôsobmi, buď ako významný zamestnávateľ, ktorý zamestnáva veľa osôb vo verejnom sektore (armáda, polícia, veľká časť zdravotníctva a školstva). Trh práce ovplyvňuje aj zdaňovaním pracovných príjmov alebo sociálnymi platbami.

Na Obrázku 1 je zobrazená rovnováha na trhu práce. Podľa Jurečka (2018, s.269-270) krivka tržnej ponuky práce S_L má v sebe zahrnutú sumarizáciu všetkých jednotlivcov, ktorí sú ochotní pracovať na jednotlivých trhoch a ochota firiem zamestnávať pracovníkov je znázornená krivkou tržného dopytu po práci D_L . Táto krivka vyjadruje súčet jednotiek práce, ktoré sú firmy ochotné zamestnať pri jednotlivých úrovniach mzdy. Priesečník krivky S_L a D_L je bodom rovnováhy E . Vyjadruje skutočnosť, že pri mzde W_E sa množstvo ponúkanej práce rovná množstvu dopytu po práci L_E . Každý pracovník, ktorý je ochotný pracovať za mzdu W_E nájde na trhu pracovné miesto. Firmy získajú toľko práce, koľko sú v danej situácii ochotné a schopné zaplatiť pri mzde W_E . Tí pracovníci, ktorí požadujú mzdu prekračujúcu W_E , ale v tejto situácii zamestnaní nie sú, lebo pracovnú príležitosť nenájdu. Analogicky firmy, ktoré sú ochotné vyplácať nižšiu mzdu ako je rovnovážna nenájdu dostatok práce.

Obrázok 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jurečka (2018)

Autor Jurečka (2018, s.282) ďalej dopĺňa, že rozdiely v mzdách na trhoch sú pomerne vysoké, kde je dopyt veľký a ponuka malá. Je to dané tým, že pracovníci, ktorých kvalifikácia je v súčasnej dobe vzácna majú vyššie mzdy ako pracovníci s kvalifikáciou, ktorá sa dôsledkom štrukturálnych zmien stala menej vzácnou. Rozdiel v mzdách môže byť dynamický, je dočasný a jeho rýchlosť závisí na mobilite práce. Príkladom je situácia, kedy vyššie mzdy nalákajú

väčšie množstvo pracovnej sily a v dôsledku ich prílivu dôjde k následnému poklesu po týchto pracovných pozíciách. Ďalším z rozdielov je rozdiel kompenzačný. Ten je spojený s vyššie rizikovými povolaniami alebo s pretrvávajúcimi rozdielmi medzi regiónmi danej krajiny, alebo s prestížou (spoločensky oceňované rozdielne profesie a zamestnania).

Jurečka (2018) uvádza, že trh práce je segmentovaný, tzn. rozdelený na radu menších trhov, ktoré do značnej miery sú navzájom nekonkurenčné v zmysle substitúcie jednej práce inou. V reálnom hospodárstve funguje rada menších trhov práce, z nich každý má svoju ponuku, cenu a dopyt.

2.1.1 Teórie fungovania trhu práce

Jedným z kľúčových súčastí rozvoja modernej ekonomickej teórie, ktorá ovplyvnila ekonomické myslenie a politiku bola neoklasická teória. Jurečka (2017, s.20) uvádza, že klasická teória vychádza z práce ekonóma Adama Smitha (1723 – 1790). Predpokladá, že pri existencii voľného trhu, sa každý jednotlivec správa v súlade so svojimi ekonomickými záujmami, tak potom nezávislé ekonomické rozhodnutia týchto jednotlivcov budú viesť k prosperite vďaka „neviditeľnej ruke trhu“. Práve tú Smith popísal vo svojom diele *Pojednanie o podstate pôvodu bohatstva a národov*. Aby trh výrobkov a služieb bol voľný, nesmie vláda do neho zasahovať, ceny sa musia rýchlo prispôbovať (vrátane mzdy), aby sa na trhoch vytvárala rovnováha medzi ponúkaným a požadovaným množstvom. Klasický prístup je založený na dvoch predpokladoch: jedinec sleduje svoj ekonomický záujem a ceny (vrátane mzdy, úrokovej miery a renty) svojím pohybom zaisťujú neustálu rovnováhu na trhu. V teórii sa predpokladá minimálny zásah vlády do fungovania trhu, ale pri poskytovaní služieb, pri vytváraní právneho rámca tržnej ekonomiky a pri vynucovaní daných pravidiel sa počíta s úlohou štátu.

Medzi nedostatky teórie patrilo napríklad to, že klasická teória pracovala s predpokladom plnej zamestnanosti, nevenovala sa dostatočne analýze spotreby, nedokázala uspokojivo vysvetliť proces určovania cien produktov a služieb, homogenita spotrebiteľov a firiem (pracuje s predpokladom, že spotrebiteľia a firmy jednáajú podľa jednotného vzorca), podceňovanie role vlády v ekonomike (niekedy je nevyhnutné, aby vláda zasahovala do ekonomiky v podobe regulácií, daňovej politiky alebo v podobe verejných investícií) a mnoho ďalších.

Hlavnou myšlienkou marginalizmu je to, že jednotlivec sa rozhoduje o využití svojich zdrojov na základe toho, čo mu prináša dodatočný prínos (marginálny úžitok) v porovnaní s dodatočnými nákladmi (marginálne náklady). Zameriava sa prevažne na to ako dodatočná jednotka produktu alebo služby ovplyvňuje jeho pocit spokojnosti alebo celkový úžitok, a to v porovnaní s dodatočnými nákladmi potrebnými na ich dosiahnutie. Marginalizmus bol kľúčovou zložkou v marginalistickej revolúcii a položil základ mikroekonómii. Dosah má hlavne v oblastiach ako je rozhodovanie v obchode, spotreba, výroba a investície, jeho princípy sa častou používajú k analýze ekonomických problémov a na formulovanie politik.

Neoklasická teória vychádza z klasickej ekonomickej teórie a marginalistickej revolúcie a objavila sa v 19. storočí ako reakcia na nedostatky týchto dvoch teórií. Autori naviazali na poznatky klasickej školy, ale hodnoty statkov vnímali inak. Pracovnú teóriu hodnoty nahradili marginalistickou. Predpokladá sa, že tržná ekonomika má schopnosť samoregulácie, kladie dôraz na liberalizáciu ekonomiky v záujme konkurenčného prostredia. Podľa Jurečka (2017, s.21) neoklasická paradigma zdôrazňuje rolu individuálnych rozhodnutí, tržných mechanizmov a efektívnosť trhu. V teórii sa predpokladá, že človek je racionálny a dokáže maximalizovať svoj úžitok alebo zisk, pričom má svoje preferencie a voľby a snaží sa dosiahnuť čo najlepšieho výsledku v súlade s týmito preferenciami. Taktiež podporuje princíp komparatívnej výhody, ktorý hovorí o tom, že krajina by sa mala špecializovať na výrobu toho produktu alebo služby,

v ktorých výrobe má relatívnu výhodu a zároveň obchodovať s krajinami s produktami, v ktorých má relatívnu nevýhodu.

Brožová (2018, s.6-7) píše, že neoklasická teória po veľkej hospodárskej kríze v 30.rokoch poukázala na nedostatok ekonomickej teórie v široko vzatých inštitucionálnych pojednaniach o trhu práce. V nasledujúcich rokoch došlo k ďalšiemu posunu v smere k väčšej otvorenosti, zmenila sa metodológia a metódy skúmania. G.Becker vytvoril model správania sa racionálneho ekonomického subjektu, ktorý rozhoduje v svoj prospech a je aplikovateľný na všetky aspekty ľudského života. Moderná verzia neoklasickej teórie – teória voľby alebo choice theory predpokladá racionálny ekonomický subjekt, ktorý vďaka zdrojom, ku ktorým má prístup, dokáže vybrať tie, ktoré mu maximalizujú úžitok.

Ďalej Jurečka (2017, s.21) dopĺňa, že vysoká nezamestnanosť, nevyužitie výrobných kapacít, zrútenie medzinárodného obchodu, pokles životnej úrovne po Veľkej svetovej hospodárskej kríze, viedli ku vzniku Keynesanskej teórie a ku vzniku diela Johna Maynarda Keynesa *Všeobecná teória nezamestnanosti*. Po kríze ekonómovia vnímali, že „neviditeľná ruka“ zlyhala a klasická ekonomická teória nezodpovedá ekonomickej štruktúre. Práve Keynes položil základy pre teóriu a tržnú ekonomiku interpretoval inak. Vo svojej práci nepredpokladal pružnosť cien a v dôsledku toho ani samoreguláciu ekonomiky. Naopak vládne intervencie považoval za nevyhnutné pri zlyhávaní tržného mechanizmu. Keynesovský princíp patril k dominantným počas niekoľko desaťročí až od počiatku 70. rokov. V tomto období došlo k spomaleniu ekonomického rastu vyspelých krajín, k vysokej nezamestnanosti. Podobne ako hospodárska Veľká depresia v 30. rokoch, ekonomické ťažkosti v 70. rokoch zvýšili nedôveryhodnosť Keynesanskej teórie. Do popredia ekonomického myslenia sa dostáva modernizovaná verzia neoklasickej teórie, ktorá je v súčasnosti rozvíjaná v podobe niekoľkých teoretických koncepcií ako napr. monetarizmus, ekonómia strany ponuky a nová klasická ekonómia. Ale ani jedna z týchto koncepcií nemá dominantné miesto ako tomu bolo u Keynesanskej teórie v 40. a 60. rokoch.

2.1.2 Ekonomicky aktívne a neaktívne obyvateľstvo

Soukup et.al.(2018, s.34) uvádza, že celkovú populáciu môžeme rozdeliť do dvoch základných skupín a to ekonomicky aktívne obyvateľstvo, označované aj pracovná sila, a ekonomicky neaktívne obyvateľstvo. Do skupiny ekonomicky neaktívneho obyvateľstva zahrňujeme osoby, ktoré nie sú ekonomicky aktívne buď z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov. Ku objektívnym príčinám patrí vek. Ide o osoby v predproduktívnom veku, teda sú mladšie ako 15 rokov, študenti denného štúdia, dôchodcovia. Ak je osoba ekonomicky neaktívna zo subjektívnych dôvodov, tak sa rozhodla byť neaktívnou sama, nehľadá zamestnanie alebo je k neaktivite donútená určitými podmienkami. Soukup et.al. (2018, s.34) k tomu ďalej píše, že pri analýze trhu práce je dôležité analyzovať aj skupinu ekonomicky neaktívneho obyvateľstva, jednak môže ísť o študentov alebo deti, ktorí predstavujú potenciál budúcej pracovnej sily. Alebo môže ísť o dôchodcov, ktorí sa za určitých podmienok opätovne vrátia do skupiny ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Podľa Brožová (2018, s.19) sa ekonomicky aktívne obyvateľstvo niekedy označuje aj ako pracovná sila, ktorú členíme na dve zložky a to zamestnané osoby a nezamestnané osoby. Soukup et.al. (2018, s.35) dopĺňa, že podľa metodiky Medzinárodnej organizácie práce, aby bol jedinec zaradený do pracovnej sily, musí byť zamestnaný alebo nezamestnaný, a byť starší ako 15 rokov. Zamestnané osoby vyvíjajú nejakú pracovnú aktivitu za odmenu, pričom môžu byť v postavení zamestnanca alebo podnikateľ vo vybranom obore. Pracovať môžu buď na plný alebo čiastočný úväzok.

Za nezamestnané osoby sa považujú tie, ktoré spĺňajú tieto podmienky ILO Soukup et.al. (2018, s.36)

- nie sú zamestnané,
- aktívne hľadajú prácu (napr. cez úrad práce, súkromné sprostredkovateľne práce, prostredníctvom inzerátu a podobne),
- sú schopné do určitej doby (väčšinou do 14 dní) nastúpiť do práce.

Tieto podmienky potom využíva štatistický úrad pri tzv. Výberovom šetrení pracovných síl (VŠPS), ktoré sa prevádza na náhodnom vybranom vzorku domácnosti. ČSÚ (2024) potom dáta zverejňuje štvrťročne a sú medzinárodne porovnateľné.

Brožová (2018, s.129) tvrdí, že trh alokuje prácu do rôznych profesií a medzi rôznych zamestnávateľov. Na profesijnom trhu práce sa stretáva tržný dopyt po práci s tržnou ponukou práce. Každý pracovník prichádza na trh so svojim ľudským kapitálom, prináša si so sebou rôznu kombináciu schopností, vedomostí a vlastností. Aby sa ľudia stali zaujímavejšími pre zamestnávateľov na trhu práce, tým získali možnosť vyššieho zárobku a lepších pracovných pozícií, následne môžu urobiť rozhodnutie investovať do svojho vzdelávania a pracovnej prípravy. Pracovníci na trhu práce sú odlišní, figurujú na ňom s odlišne dosiahnutým vzdelaním a vedomosťami. Tí, ktorí majú nadobudnuté vyššie vzdelanie, absolvovali kurzy, špeciálne prípravy sú na trhu schopní ponúknuť vyššie produktívny potenciál než tí menej vzdelaní a menej preškolení. V priebehu pracovného života sa môže jedincov ľudský kapitál vyvíjať tým, že sa bude ďalej vzdelávať, rozvíjať a prispôbovať sa požiadavkám trhu práce.

Autorka Brožová (2018, s.24,178-184) ďalej dopĺňa, že diskriminácia je ekonomickou charakteristikou nedokonale konkurenčného trhu práce. Najčastejšie na českom a slovenskom trhu práce býva diskriminácia podľa pohlavia, ktoré vedú k rôznym platom u žien a mužov. Ďalej autorka pokračuje, že ženy preferujú profesie s humanitným zameraním, častejšie pracujú v školstve a zdravotníctve, v administratíve a to sú odvetia častokrát s nižšími mzdovými sadzbami. Ženy sú menej ochotné pracovať nadčasy. O mzdovej diskriminácii žien môžeme hovoriť, ak ženy majú rovnaké schopnosti, vzdelanie, pracovnú prípravu a rovnakú pracovnú prípravu ako muži, tým pádom aj rovnakú produktivitu práce, ale dostávajú rozličnú mzdu. Mzdová diskriminácia tým zakladá rozdiely v mzdách mužoch a žien na niečom inom ako je produktivita práce a vybavenie ľudského kapitálu. Napriek tomu sa postavenie žien na trhu práce za posledné storočie výrazne zmenilo. Získali nové možnosti a príležitosti, otvorila sa im cesta ku získaniu kvalitného vzdelania, čo ovplyvnilo ich možnosť uplatniť sa vo všetkých profesiách a pracovných pozíciách ako muži. Uplatniť sa ženám na trhu práce pomáha aj rastúca diverzifikácia zamestnaneckých kontraktov, ako je práca na čiastočný úväzok, práca z domu. Na trhu práce môže dochádzať aj k ďalším diskrimináciám. V prípade ak firmy dávajú prednosť pri najímaní mužovi ako žene, tak hovoríme o zamestnaneckej diskriminácii. Ak sú ženy vytláčané do iných profesií označovaných za „ženské“ profesie, tak ide o profesijnú diskrimináciu. Tieto spomínané diskriminácie spadajú do skupiny s názvom post-market discrimination, lebo človek sa s nimi stretáva až po vstupe na trh práce.

Podľa Doušová (2021, s.7) zásadu zákazu diskriminácie je možné nájsť v zákone o zamestnanosti a v §12. Jeho cieľom je regulovať ponuky zamestnania tak, aby nedosahovali diskriminačné požiadavky alebo neboli nevhodné, neodporovali dobrým mravom, neboli v rozpore s pracovnoprávnymi alebo služobnými predpismi. Zamestnávateľ je podľa zákona o zamestnanosti povinný pri výbere zamestnancov zaručiť rovnú príležitosť všetkým osobám, ktoré sa o miesto uchádzajú. Dané ustanovenia bývajú kontrolované Štátnym úradom inšpekcie práce a oblastnými inšpektorátmi práce. Pre slovenskú legislatívu v oblasti diskriminácie

a ochrany pred ňou sú hlavnými predpismi Ústava Slovenskej republiky, Antidiskriminačný zákon, Zákonník práce, Zákon o štátnej službe.

2.2 Nezamestnanosť

Medzi najvýznamnejšie makroekonomické problémy patrí nezamestnanosť. V ekonómii sa touto oblasťou zaoberá oblasť aplikovanej ekonómie, ktorá býva označovaná ako „ekonómia práce“ alebo Labour economics. Podľa Jurečka (2017, s.154) nejde iba o ekonomický problém, ale môžu tu byť problémy aj mimoekonomické, ako napríklad v oblasti psychosociálnej. Pričom v našej kultúre zohráva práca a zamestnanie kľúčovú rolu v živote ľudí, kedy ju považujeme za jeden z našich životných medzníkov.

Samotná nezamestnanosť, resp. miera nezamestnanosti nepodáva komplexný obraz o situácii na trhu, musíme sledovať aj iné charakteristiky.

Z makroekonomického hľadiska sa nezamestnanosť týka hlavne obyvateľstva v produktívnom veku, teda od veku od ukončenia povinnej školskej dochádzky do odchodu do penzie.

2.2.1 Ukazovatele vývoja trhu práce

Na základe kategorizácie obyvateľstva do vyššie uvedených skupín sme schopní zostaviť niekoľko ukazateľov, ktoré mapujú vývoj na trhu práce.

Najčastejšie používaným ukazovateľom je miera nezamestnanosti (rate of unemployment). Z dát VŠPS vieme určiť potom všeobecnú miernu nezamestnanosti (uvádzaná v percentách) a to podľa vzorca Soukup et.al. (2018, s.36)

$$u = \frac{U}{L+U} \times 100 \quad (1)$$

kde u je mierna nezamestnanosti, U počet nezamestnaných a L je počet zamestnaných.

Jurečka (2017, s.155) uvádza, že miera nezamestnanosti je kolísavá veličina v čase, ale aj v rámci skúmaného obdobia medzi rôznymi regiónmi tej istej krajiny. Teda sa vyказuje nie len ako priemerný údaj pre celú krajinu, ale aj pre jednotlivé regióny. Pri podrobnejšom skúmaní trhu práce sa určuje miera nezamestnanosti u jednotlivých skupín obyvateľstva, napr. muži, ženy, vekové skupiny, úroveň dosiahnutého vzdelania. V Českej republike zisťuje mieru nezamestnanosti Český štatistický úrad pomocou špeciálneho prieskumu na vybranom vzorku asi 25 000 domácností.

Podľa ŠÚSR (2024) na Slovensku ÚPSVaR pri sledovaní domácností vychádza z evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie. Na základe toho ako rýchlo vie jednotlivci nastúpiť do práce, rozdeľuje nezamestnaných na evidovaných a disponibilných. Následne mesačne zverejňuje registrovanú mieru nezamestnanosti a disponibilnú (evidovanú) mieru nezamestnanosti. Štatistický úrad SR zisťuje nezamestnanosť prostredníctvom VZPS, ktoré podobne ako v Českej republike, je monitorované priamym zisťovaním vo vybraných domácnostiach. Túto mieru nezamestnanosti Štatistický úrad zverejňuje štvrťročne.

S využitím národných databáz zisťujú nezamestnanosť medzinárodné inštitúcie ako Eurostat (Európsky štatistický úrad fungujúci v rámci EÚ) alebo OECD (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj). Eurostat zostavuje „harmonizovanú“ mieru nezamestnanosti pre členské štáty EÚ na základe odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce (ILO). Sú to „harmonizované“ hodnoty mikroekonomických dát, ktoré sa týkajú jednotlivcov a domácností, pričom sú používané pre celú EÚ, aby bola zaručená porovnateľnosť členských štátov.

Podľa Soukup et.al. (2018, s.36-37) pre štatistické účely sa potom používa aj registrovaná miera nezamestnanosti, ktorá ale do výpočtu zahrňa, len tých nezamestnaných, ktorí sú evidovaní úradom práce. Tým, že každá krajina môže mať iné podmienky pri registrácii osôb na úrade práce, tak registrovaná miera nezamestnanosti nie je vhodná pre medzinárodnú komparáciu. V Českej republike sa registrovaná miera používala do roku 2012, v súčasnosti Ministerstvo práce a sociálnych vecí publikuje ukazovateľ podiel nezamestnaných osôb, ktorý vyjadruje podiel uchádzačov vo veku 15 – 64 rokov zo všetkých obyvateľov rovnakého veku (tento údaj vychádza z údajov Úradu práce Českej republiky). Tieto dva ukazovatele sa líšia v tom, že všeobecná miera nezamestnanosti sa počíta z percenta nezamestnaných z pracovnej sily, ale podiel nezamestnaných započítava nezamestnané osoby z celkového počtu osôb v danom veku. Taktiež podľa metodiky sa do miery nezamestnanosti, že osoba sa nepovažuje za nezamestnanú ak v danom referenčnom týždni odpracovala aspoň jednu hodinu.

Miera nezamestnanosti býva obvykle vyššia u mládeže (chýbajú im praktické skúsenosti) a u osôb v pred dôchodkovom veku alebo u osôb etnických skupín. Okrem miery nezamestnanosti medzi ďalšie ukazovatele trhu patria miera ekonomickej aktivity (miera participácie) a miera zamestnanosti.

Podľa Soukup et.al. (2018, s.38) miera participácie (MAE) vyjadruje percentuálny podiel pracovnej sily (zamestnaný a nezamestnaný) na celkovom obyvateľstve staršom ako 15 rokov. Táto miera sa neskôr využíva pri výpočte potencionálneho produktu. Vypočítame ju podľa ŠÚSR (2024)

$$MAE = \frac{EAO}{PPV+PPoV} \times 100 \quad (2)$$

pričom PPV označuje populáciu v produktívnom veku, PPOV populácia v poproduktívnom veku a EOA vyjadruje ekonomicky aktívne obyvateľstvo.

Autor Soukup et.al. (2018, s.38) ďalej uvádza, že miera zamestnanosti vyjadruje percentuálny podiel zamestnaných osôb na celkovom počte osôb v rovnakom veku (napr. vo veku 15 – 64 rokov).

Jurečka (2017, s.156) dopĺňa, nezamestnanosť je spájaná s negatívnymi dopadmi, či už pre jednotlivca alebo z pohľadu celého hospodárstva. Tie sa prehľbujú s dĺžkou trvania nezamestnanosti, rozlišujeme

- a. krátkodobá nezamestnanosť: jej rozmedzie sa pohybuje v dĺžke niekoľkých týždňov,
- b. dlhodobú nezamestnanosť: trvá dlhšie ako 12 mesiacov,
- c. veľmi dlhodobú nezamestnanosť: trvá dlhšie ako 24 mesiacov.

Autor ďalej dopĺňa, že dlhodobá nezamestnanosť nesie so sebou okrem finančnej stránky aj ďalšie negatívne dôsledky, ktoré nepriaznivo ovplyvňujú kvalifikáciu nezamestnaných osôb, sociálnu pozíciu, negatívne pôsobia na psychiku alebo ovplyvňujú aj rodiny nezamestnaných. Často aj potencionálny zamestnávateľ vníma dlhodobú nezamestnanosť ako určitý signál, že určitý uchádzač o zamestnanie je pre daného zamestnávateľa nevhodný.

2.2.2 Typy nezamestnanosti

Pri hľadaní dôvodov nezamestnanosti, podľa prejavu v ekonomike rozdeľujeme nezamestnanosť na 3 druhy: frikčná, štrukturálna, cyklická a skrytá nezamestnanosť.

Jurečka (2017, s.159) uvádza, že so životným cyklom obyvateľstva sa spája frikčná nezamestnanosť. Vzniká pohybom obyvateľstva z jedného regiónu do iného, hľadanie prvého zamestnania, etapa v živote, zmena pracovnej pozície, návrat žien z materskej dovolenky

a podobne. Táto nezamestnanosť má krátkodobý charakter, pre ekonomiku je skôr prospešná, keďže jednotlivec si v krátkom časovom intervale nájde novú pracovnú pozíciu. Svojím spôsobom je výrazom pružnosti na trhu práce. Soukup et.al. (2018) dopĺňa, dôsledkom toho, že ľudia opustia svoje pôvodné zamestnanie a hľadajú novú pozíciu, ale to určitý čas trvá, pokiaľ človek nájde prácu, ktorá vyhovuje jeho kvalifikácií. V prípade frikčnej nezamestnanosti sa počet voľných miest zhoduje s počtom osôb, ktorí hľadajú prácu. Odvíja sa od ročného obdobia a prejavuje sa pravidelnými výkyvmi v priebehu roka. Zasahuje do odvetví, ktoré sa odvíjajú od počasia, ročného obdobia ako napríklad poľnohospodárstvo, turizmus, stavebníctvo.

V prípade nesúladu medzi kvalifikačnou štruktúrou ponúkanej práce a vyhľadávanej práce hovoríme o štruktúrálnej nezamestnanosti. Podľa Jurečka (2017) býva pre ekonomiku a sociálnu sféru z hľadiska dopadu najzávažnejší druh nezamestnanosti. Vzniká dopadom zmien v štruktúre ekonomiky, buď celoplošne alebo len v určitých regiónoch, kedy v ekonomike dochádza k nízkemu dopytu po výrobe určitého statku, teda dôjde k útlmu určitého odvetvia (baníctvo, textilný priemysel, sklársky priemysel). Inou príčinou môže byť technický pokrok, vznik novej technológie, kedy sú často zrušené pracovné miesta. Štruktúralna nezamestnanosť býva v regiónoch odlišná a má dlhodobú tendenciu. Soukup et.al. (2018) dopĺňa, že hlavným dôvodom existencie regionálnych rozdielov v miere nezamestnanosti. Zhoduje sa v jej prípade počet voľných pracovných miest s počtom osôb, ktoré hľadajú prácu. Preto aj štruktúralna aj frikčná nezamestnanosť sú považované za súčasť prirodzenej miery nezamestnanosti.

Podľa Rojíček et.al. (2016) sa s ekonomickými fázami hospodárstva spája cyklická nezamestnanosť, ktorá je spojená s krátkodobými fluktuáciami, kedy na trhu produktov a služieb dochádza ku kolísaniu rovnovážneho objemu produkcie a cien. Cyklická nezamestnanosť sa v období recesie zvyšuje, vo fáze expanzie naopak klesá. Negatívne ekonomiku ovplyvňuje celoplošne, naprieč všetkými sektormi a považuje sa za nedobrovoľnú nezamestnanosť. Odráža situáciu, kedy je celkovo na trhu menej voľných miest než záujemcov o prácu. Ponuka práce je vyššia ako dopyt po nej. Nezamestnanosť, ktorá sa odvíja od ročného obdobia sa nazýva sezónna nezamestnanosť a prejavuje sa pravidelnými výkyvmi v priebehu roka. Zasahuje do odvetví, ktoré sa odvíjajú od počasia, ročného obdobia ako napríklad poľnohospodárstvo, turizmus, stavebníctvo.

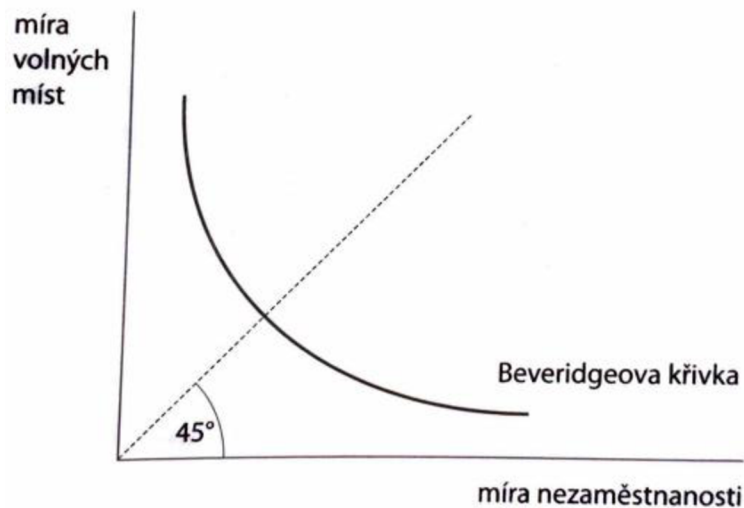
Z rôznych dôvodov sa môže nezamestnanosť vyhybať štatistickým šetreniam, vtedy hovoríme o skrytej nezamestnanosti. Patria sem nezamestnaní, ktorí sa v dôsledku straty schopnosti prispôbovať sa požiadavkám, ktoré vyplývajú zo zamestnania, neuchádzajú o zamestnanie. Ide o ľudí, ktorí prácu hľadajú bez registrácie na pracovnom úrade, mladiství, vydaté ženy. Takéto osoby bývajú častokrát umiestňované v rôznych programoch pre nezamestnané napr. rekvalifikácia alebo verejnoprospešné práce.

2.2.3 Beveridgeova krivka

Soukup et.al. (2017, s.254) uvádza Beveridgeovu krivku ako jeden z makroekonomických nástrojov, ktorý charakterizuje súlad medzi počtom uchádzačov o prácu a počtom ponúkaných pracovných miest je Beveridgeova krivka. William Beveridge ako prvý na tomto modeli popísal negatívny vzťah medzi počtom nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest a to v prvej polovici minulého storočia. Krivka má klesajúci tvar, pri vyššej miere voľných pracovných miest je obvykle v ekonomike nízka miera nezamestnanosti. Vzťah medzi mierou voľných miest a mierou nezamestnanosti sa popisuje pomocou Beveridgeovej krivky, ktorá je zobrazená na Obrázku 2. Jurečka (2017, s.156-159) dopĺňa, že pozícia bodov na Beveridgeovej krivke udáva, v ktorom štádiu hospodárskeho cyklu sa krajina nachádza. Na Obrázku 2

prerušovanou čiarou je popísaná situácia, kedy je miera voľných miest a miera nezamestnanosti v rovnováhe. Situáciu na trhu práce vyjadruje určitý bod na Beveridgeovej krivke, ktorá popisuje ekonomiku v rámci ekonomického cyklu. Obdobie recesie, ktoré sa vyznačuje vyššou nezamestnanosťou a nižšou mierou voľných pracovných miest, indikuje body pod osou 45° . Body nad prerušovanou čiarou naopak predstavujú obdobie ekonomickej expanzie, kedy počet voľných pracovných miest rastie a miera nezamestnanosti klesá. Na krivke ide o pohyb smerom doľava hore.

Obrázok 2 Beveridgeova krivka



Zdroj: Jurečka (2017)

Častejšie sa sleduje poloha Beveridgeovej krivky voči počiatku a jej sklon. V polohe a posunoch krivky sa premietajú toky pracovníkov do jednotlivých skupín (zamestnaný, nezamestnaný, ekonomicky aktívny, ekonomicky neaktívny) spojených s tokmi pracovných miest a párovacím procesom. Tieto väzby potom nesú informácie o dôsledkoch ekonomických zmien na trhu práce.

Podľa Mazza (2022) pandémia Covid – 19 mala vo väčšine štátov EÚ klesajúci vplyv na ich hospodárstvo. V tejto súvislosti sa integrácia pracujúci cudzinci z krajín mimo EÚ na trhoch práce krajín EÚ, v porovnaní s domácou pracovnou silou, zhoršila. Podobne ako v minulosti pri ekonomických krízach, tak aj pri pandémii Covid – 19, neboli všetky skupiny cudzincov rovnomerne ohrozené. Najviac ohrozenou skupinou boli práve ženy a mladí pracovníci. Títo pracovníci pracujú na pozíciách, ktoré nie sú vhodné na prácu na diaľku, sú zamestnaní na dobu určitú, pracujú na pozíciách, ktoré boli ovplyvnené obmedzeniami mobility a osobných kontaktov. Autor ďalej pokračuje, že v odvetviach ekonomiky, kde pracuje najviac migrantov, boli zaznamenané najvyššie straty pracovných pozícií. V štatistikách sa ale neodrážajú ďalšie faktory, ako je psychická neistota zo straty zamestnania, neistota z právneho pohľadu, kedy zamestnanie je pre mnohých cudzincov z tretích krajín predpokladom k obnoveniu povolenia na pobyt. Členské štáty sa snažili cudzincom pomôcť, a tak poskytli migrantom rovnaký prístup k opatreniam, ktoré boli zamerané na zachovanie pracovných miest a ochranu pracovníkov pred stratou príjmu, ako aj k dávkam v nezamestnanosti. Napriek tomu prístup k opatreniam jednotlivých členských krajín EÚ sa líšil rozsahom a trvaním.

2.2.4 Hrubý domáci produkt

Hrubý domáci produkt (HDP) je jedným z kľúčových ukazateľov, ktorý zachytáva výkonnosť danej ekonomiky krajiny. Jurečka (2017, s.27) uvádza, že HDP vyjadruje tržnú hodnotu všetkých finálnych (konečných) statkov a služieb vyprodukovaných výrobnými faktormi v danej ekonomike (bez ohľadu na to, kto tie faktory vlastní) za dané obdobie. Medzi metódy zisťovania HDP patria:

- a) výdajová: počíta sa ako súčet výdajov domácnosti na spotrebu, hrubých súkromných investícií, vládnych nákupov statkov a služieb a čistého exportu. V rámci národných účtov je táto metóda vykazovaná v trochu odlišnom členení a to výdaja na konečnú spotrebu, tvorba hrubého domáceho kapitálu a saldo zahraničného obchodu. V ekonomike ČR a SR tvoria výdaje na domácnosť najväčšiu položku HDP.
- b) výrobná (produkčná): získame HDP tak, že sčítame hrubú pridanú hodnotu (vrátane odpisov) a pričítame nepriame dane zmenšené o dotácie. Hrubú pridanú hodnotu získame ak od hodnoty celkovej produkcie odčítame medzispotrebu (medziprodukt).
- c) dôchodová (príjmová) : vyjadruje sa ako súčet dôchodkov z vlastných výrobných faktorov ako sú mzdy (vrátane nákladov na prácu), rent, čisté úroky a zisky, nepriame dane zmenšené o dotácie.

Soukup et.al. (2018, s.24-25) dopĺňa, že štatistické úrady pri zisťovaní HDP používajú tzv. systém národného účtovníctva, ktorého cieľom je poskytovať komplexné informácie o vývoji ekonomiky. Okrem samotnej výroby tieto účty zachytávajú aj rozdeľovanie dôchodkov, ich využitie a akumuláciu. V súčasnosti sú národné účty Českej republiky a Slovenskej republiky zostavované podľa európskeho štandardu ESA 2010. HDP sa vyjadruje v tržných cenách, teda v cenách zahrňujúce aj nepríjmy HDP (DPH, spotrebné dane). Ak ho vyjadríme vždy pre daný rok v kúpnych cenách toho istého roku, tak hovoríme o tzv. nominálnom HDP.

2.2.5 Úrad práce

Podľa Úradu práce Českej republiky (2024) ide verejnú inštitúciu, ktorá bola zriadená dňom 1.4.2011 zákonom č. 73/2011 Sb., o Úrade práce Českej republiky a o zmene súvisiacich zákonov. Patrí medzi správny úrad s celoštátnou pôsobnosťou a zriaďovateľom je Ministerstvo práce a sociálnych vecí. Tvorený je generálnym riaditeľstvom, krajskými pobočkami, ktorých súčasťou sú kontaktné pracoviská a pobočkou pre hlavné mesto Praha. Medzi jeho hlavné oblasti činnosti patrí: zamestnanosť, ochrana zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa, štátne sociálne podpory, dávky pre osoby so zdravotným postihnutím, príspevky na starostlivosť, pomoc v hmotnej núdzi, dávky v pestúnskej starostlivosti a zaopatrovací príspevok, náhrada výživného pre nezaopatrené deti a mnoho ďalších. Pre zamestnávateľov, ktorí hľadajú pracovnú silu, poskytuje podporu pri jej hľadaní, či už v podobe sprostredkovania pracovných príležitostí, poradenstvo ohľadne náborov pracovníkov, informácie o rôznych programoch a dotáciách. Pre nezamestnaných ponuka programy a služby, ktoré im majú pomôcť pri hľadaní nového zamestnania, či už v podobe kariérneho poradenstva, kurzov a školení, aby zlepšili svoje schopnosti a stali sa úspešnejšími na pracovnom trhu. Taktiež Úrad práce ČR zabezpečuje elektronickú komunikáciu v oblasti sociálneho zabezpečenia a zamestnanosti medzi členskými štátmi Európskej únie. Vykonáva aj analytickú činnosť v podobe rôznych analýz a výskumov týkajúcich sa trhu práce, skúma ekonomické trendy a sociálne otázky súvisiace so zamestnanosťou. To sa neskôr môže využiť k zostaveniu stratégie k zlepšeniu situácie na pracovnom trhu.

Na Slovensku je verejnou inštitúciou s rovnakými činnosťami ako mal v ČR Úrad práce, inštitúcia s názvom Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Medzi jeho činnosti patrí okrem

vyššie zmieňovaných aj podpora cudzincov žijúcich na území Slovenskej republiky, vrátane hľadania zamestnania, integrácie do spoločnosti a pomoc získavania potrebných povolení a dokumentov.

2.3 Príčiny odchodu pracovníkov na zahraničný trh práce

Migrácia znamená pohyb, premiestňovanie, sťahovanie jednotlivcov z jedného miesta na druhé za účelom dlhšieho pobytu. Delí sa na interregionálnu, ak prebieha medzi regiónmi v rámci jednej krajiny, internacionálnu (medzištátna), intrakontinentálna, ak prebieha medzi krajinami toho istého kontinentu a interkontinentálnu ak prebieha medzi kontinentami.

Migrácia je jav, ktorý skúma niekoľko vedných disciplín ako demografia, geografia, sociológia a aj ekonómia. V ekonómii je ekonómia migrácie súčasťou oblasti labour economics. Podľa Brožová (2018) sa mikroekonomická analýza zameriava na individuálne rozhodovanie jedinca, ktorý sa snaží zlepšiť svoj osobný blahobyť. Mezoekonomická teória sa zameriava na kolektívy (domácnosti, rodiny), sociálne väzby a siete. Makroekonomická teória vychádza zo štrukturálnych zmien v ekonomike, kedy sa odlišujú faktory, ktoré sú spúšťačom migrácie, a faktory ktoré sú spúšťačom v chodu.

Človek môže mať k migrácii rôzne dôvody, či už ekonomické (chudoba, nedostatok pracovných príležitostí, snaha o zlepšenie kvality života), politické (nestabilita v krajine, vojna), demografické (rast populácie, urbanizácia, starnutie populácie), kultúrne, sociálne, environmentálne (prírodné katastrofy, zmeny klímy, nedostatok vody a degradácia pôdy), psychologické, osobné a pod.

Migrácia môže mať výrazné dôsledky na krajinu pôvodu, tak aj na cieľovú krajinu. Môže ovplyvniť demografickú štruktúru populácie, ekonomický rast, sociálnu stabilitu a kultúru. Súčasne môže obohatiť spoločnosť novými myšlienkami, kultúrou alebo zručnosťami. Z pracovnej migrácie plynú jednotlivcovi výnosy v podobe väčšieho zárobku, lepšie pracovné podmienky, vyššia spoločenská prestíž povolania, možnosť kariérneho rastu, znalosť cudzieho jazyka. Ako výnos môžeme chápať dosiahnutie vyššej životnej úrovne.

Autorka Brožová (2018, s. 228-229) dopĺňa, že nová ekonómia migrácie vychádza z toho, že trh je rôznorodý a domácnosť rozhoduje ako celok. Jej rozhodnutie o migrácii je na základe maximalizácie príjmu a minimalizácie rizík, ktorá je následkom neistoty udržania si pracovného miesta v domácej krajine. Ich cieľom sa stane zaistiť si príjem na zahraničnom trhu. Domácnosť sa snaží alokovať prácu jednotlivých členov na rôzne trhy práce, tým pádom sa môže stať, že niektorí členovia zostanú na domacom trhu práce a iní migrujú na zahraničné trhy. Teória svetového systému rozumie migráciu ako dôsledok globalizácie a vzájomnej previazanosti trhov vo forme napr. prenikania zahraničného kapitálu do menej rozvinutých krajín. Teória duálneho pracovného trhu delí krajiny na vyspelé, práve tie potrebujú pracovnú silu, sú pripravené si za ňu zaplatiť a bývajú cieľovou krajinou práve pre migrantov a na ostatné krajiny, ktoré pracovnú silu poskytujú. Autorka ďalej pokrčuje o tom, že vyspelé štáty sú pre migrantov atraktívne, existuje v nich stabilný dopyt po pracovnej sile z vyspelých krajín, lebo domáci pracovníci v určitých oboroch a profesiách pracovať nechcú. Väčšinou ide o profesie s nízkou kvalifikáciou alebo profesie s nízkymi mzdami. Pracujúci migranti mzdu a status môžu vnímať inak, lebo to porovnávajú s podmienkami v domácej krajine. Teória migračných sietí má základ v medziľudských vzťahoch a väzbách, ktoré spájajú migrantov s cieľovou krajinou. Vďaka týmto väzbám sú schopní získať potrebné znalosti a informácie o cieľovej krajine, tie im potom uľahčia cestu a aj náklady na migráciu. Príchody nových migrantov potom rozširujú migračnú sieť, čo potom vedie k rastu pravdepodobnosti migrácie. Následne sa združujú v komunitách, kde udržiavajú zvyky a tradície a komunikujú v rodnom jazyku. To môže mať negatívny dopad na začlenenie sa do spoločnosti, nemajú motiváciu naučiť sa jazyk

cieľovej krajiny. Jednou z foriem migrácie je tzv. únik mozgov. Cieľová krajina má viac informácií o úrovni kvalifikácie pracovníkov, je ochotná zaplatiť vyššie mzdy za jej schopnosti než krajina pôvodu.

Hlavnou príčinou pracovnej migrácie je rozdiel v mzdách v jednotlivých krajinách. Ľudia prirodzene smerujú do krajiny, kde za svoj ľudský kapitál dostanú vyššiu mzdu. Pohľad na migráciu neoklasickou teóriou je ako investícia do kapitálu, kde sa jednotlivci snažia maximalizovať svoj úžitok. Podľa Brožová (2018, s. 229-230) táto teória predpokladá v svojich modeloch efektívne fungovanie trhu, kde migrácia je motivovaná rozdielmi medzi ponukou práce a dopytom po nej, a následne mzdovými diferenciálmi medzi krajinami. Migrácia v neoklasickej teórii vzniká ako dôsledok ekonomickej nerovnováhy, ako rozdiely v mzdách, nezamestnanosť, nerovnomerné rozloženie pracovných príležitostí alebo nerovnováha ponuky a dopytu na trhu práce. Krajiny s veľkou ponukou pracovnej sily vygenerujú nízke rovnovážne mzdy, naopak krajiny s menším množstvom pracovnej sily majú rovnovážnu mzdu vyššiu. Tento rozdiel je potom motiváciou pre pracovníkov s nízkou mzdou k migrácií na trh s vyššou rovnovážnou mzdou. Migranti pre seba vyhľadávajú najlepšiu príležitosť.

S migráciou sú spájané aj náklady. Medzi hlavné náklady spojené s migráciou patria ekonomické náklady, teda finančne spojené s nákladmi na cestovanie, ubytovanie, potraviny a iné základné potreby. Migranti čelia strate príjmu, kým sa v cieľovej krajine neusadia a nenájdu zamestnanie. Okrem explicitných, presun ľudí a majetku, sú to aj náklady na informácie. Teda informácie o cieľovej krajine – výška daní, legislatívne bariéry, pracovné zákonodarstvo, miera nezamestnanosti, politická situácia. Musíme do toho započítať aj náklady obetovanej príležitosti, do ktorých môžeme zaradiť zárobky doma, strata zárobku v období transferu, strata špecifických znalostí (napr. konkrétna znalosť firmy, zvyklosť zákazníkov, preferencie). Medzi náklady zaraďujeme aj psychické náklady spojené so stratou domova, okruhu priateľov, širšej rodiny. Psychické náklady bývajú vyššie hlavne u starších osôb.

2.3.1 Remitancia

Podľa Migration data portal (2024) prostriedkami, ktoré posielajú pracujúci migranti zo zahraničia do krajiny pôvodu sa nazývajú remitancia. Patria medzi dôležitý aspekt globálnej migrácie a výrazne ovplyvňujú hospodársky, sociálny a finančný vývoj domovských krajín migrantov. Môže ísť o finančné prostriedky alebo o materiálne veci, ktoré posielajú zahraniční pracovníci na podporu svojich rodín. Majú pomôcť rodine migranta znížiť chudobu a zvýšiť životnú úroveň. V chudobnejších rodinách často remitancia slúži k nákupu tovarov základnej spotreby, na bývanie alebo vzdelanie, na zdravotnú starostlivosť pre deti. V bohatších domácnostiach môžu poskytnúť kapitál pre malé podniky alebo iné podnikateľské aktivity. V krajinách zasiahnutých politickým konfliktom sú často ekonomickým záchranným lanom pre chudobných. V posledných rokoch remitancia zaznamenáva nárast a v súčasnosti predstavuje najväčší zdroj zahraničných príjmov pre mnohé rozvojové ekonomiky. Je ťažké odhadnúť presnú veľkosť týchto tokov, keďže mnohokrát toky prebiehajú neoficiálne. Remitancia je dôležitá hlavne pre rozvojové krajiny, kde sa podieľa aj na HDP. Typická transakcia prebieha v troch krokoch: Migration data portal (2024)

1. odosielateľ (migrant) zaplatí remitanciu v hotovosti, šekom, kartou alebo peňažnou poukážkou agentovi, väčšinou ide o banku.
2. agent dá pokyn svojmu zástupcovi v krajine príjemcu, aby doručil prevod,
3. platobný agent vykoná platbu príjemcovi.

Odoslanie remitancie v sebe zahrňuje aj poplatok, ktorý zvyčajne platí odosielateľ, je v nej zahrnutý kurzový poplatok, do meny príjemcu. Agenti remitancií (banky) môžu získať nepriamy poplatok vo forme úroku.

Krajiny, ktoré dostávajú remitencie od migrantov, pociťujú nedostatok týchto pracovníkov na pracovnom trhu, ak ide o vysokokvalifikovaných pracovníkov alebo im to spôsobí nedostatok pracovnej sily na trhu práce. Medzi negatívne dôsledky patrí odlúčenie migranta od rodiny. Ten musí urobiť rozhodnutie a riskovať, že si nájde prácu v cieľovej krajine. Pováčšine v nej okrem práce, musí ušetriť časť mzdy, ktorú neskôr pošle domov vo forme remitancie.

2.4 Zamestnávanie cudzincov

Podľa Tomšej et.al. (2020) česká právna úprava vychádza z predpokladu, že za domáceho zamestnanca sa považuje len český občan. Zákon o pobyte cudzincov v §1 odst. 2 definuje cudzinca ako každú fyzickú osobu, ktorá nie je štátnym občanom Českej republiky, a to vrátane Európskej únie. Právo pracovníka na prístup k zamestnaniu je upravené nariadením č. 1612/68 o voľnom pohybe pracovníkov, z ktorého vyplýva, že občania EÚ majú právo vykonávať činnosť v inom členskom štáte za rovnakých podmienok, aké platia pre občanov tohto štátu.

Autorka Vyšková (2020) uvádza, že problematiku zamestnávania cudzincov na území ČR rieši v rámci českého právneho rádu dva zákony, zákon o pobyte cudzincov a zákon o zamestnanosti. Tieto predpisy dokopy vytvárajú ucelený rámec podmienok, za ktorých môžu zamestnanci zo zahraničia vykonávať zamestnanie na území Česka.

V dôsledku platnosti zásady voľného pohybu, tak občania Európskej únie, krajiny EHP (Island, Lichtenštajnsko, Nórsko) a Švajčiarsko majú od väčšiny obmedzení platných pre cudzincov z ostatných krajín podobné postavenie ako český občan. Žiadne podmienky pre vstup do Českej republiky nemajú občania Európskej únie. Vyplýva to zo smernice Európskeho Parlamentu a Rady 2004/38/ES v článku 1, ktorý hovorí o tom, že každý občan Európskej únie jeho občianstvo priznáva právo slobodne sa pohybovať a zdržiavať sa na území členského štátu, ak nie je v Zmluve, a v prijatých opatreniach stanovené inak.

Podľa Tomšej et.al. (2020) Zákon o zamestnanosti stanovuje základné podmienky, za ktorých môže cudzinec byť zamestnaný a vykonávať pracovnú činnosť na území Českej republiky. Pri nesplnení podmienok, ako sú výkon práce bez oprávnenia alebo v rozpore s vydaným oprávnením, podľa zákona ide o nelegálnu prácu s príslušnými sankciami. Ako občan iného členského štátu EU ako je Česko, tak aj jeho rodinný príslušník má právo pracovať na území Českej republiky bez ďalších povolení. V prípade občana EU stačí, ak zamestnávateľovi doloží občiansky preukaz alebo iný doklad totožnosti, z ktorého vyplýva jeho štátna príslušnosť. V prípade cudzincov z tretích krajín je proces zamestnávania na pracovnom trhu komplikovanejší. Právna úprava spočíva na nasledujúcich zásadách

- cudzinci tretích krajín nemajú na trhu práce rovnaké postavenie. Prípadný domáci uchádzač (aj občan EU/EHP) má vo väčšine prípadov (cudzinec disponuje voľným vstupom na trh práce) prednosť pred mimoeurópskym uchádzačom.
- zamestnanie je podmienené povolením k pobytu na území ČR a povolením k výkonu práce. To býva vydané k výkonu konkrétnej práce pre konkrétneho zamestnávateľa

Ako uvádza Vyšková (2020), cudzinec je následne zamestnaný na základe povolení ako je duálna zamestnanecká karta, udelenie modrej karty, karta vnútropodnikového prevedeného zamestnanca (v rámci medzinárodného holdingu), problematika sezónneho zamestnania.

Podľa Tomšej et.al. (2020) pokiaľ je cieľom cudzinca vykonávať na území ČR samostatne zárobkovú činnosť, je nutné, aby získal príslušné živnostenské oprávnenie. Pri krátkodobej

práce (výkon nepresiahne 7 po sebe idúcich kalendárnych dní alebo celkom 30 dní v pracovnom roku) platí voľný vstup na trh aj pre profesie ako je

- výkonný umelec (herec, spevák, hudobník, tanečník a pod.),
- pedagogický pracovník alebo akademický pracovník vysokej školy,
- vedecký, výskumný alebo vývojový pracovník, ktorý je účastníkom vedeckého stretnutia,
- žiak alebo študent do 26 rokov,
- športovec,
- osoba, ktorá v ČR zaisťuje dodávku služieb alebo produktov, alebo prevádza montáž na základe obchodnej zmluvy, opravárske práce.

Uznanie zahraničného vzdelania a kvalifikácie v ČR je nevyhnutné pre cudzinca ak chce využiť svoje získané znalosti. Hlavným orgánom, ktorý vyhodnocuje zahraničné vzdelanie a kvalifikáciu je Národní centrum pro vyhodnocování vzdělávání (NUOV), ktoré spadá pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Jeho úlohou je poskytovať odborné stanoviská a rozhodnutia o ekvivalencii zahraničných vzdelávacích a kvalifikačných dokumentov voči českému systému.

Podobne ako Česká republika, aj Slovenská republika je súčasťou Schengenského priestoru, v ktorom platí voľný pohyb osôb, tovarov, služieb a kapitálu. Zamestnávanie cudzincov upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Vďaka členstvu v EÚ aj na Slovensku platí, že člen štátu EÚ a EHP môže zamestnávateľ zamestnať za rovnakých podmienok ako slovenského občana. V prípade, že cudzinec chce vykonávať povolanie, ktoré je podmienené odbornou kvalifikáciou (učiteľ, zdravotná sestra, lekár a pod.), ktorú získal v zahraničí, je nutné aby si ju nechal uznať v SR. Uznávanie kvalifikácií a vzdelania patrí pod kompetenciu Ministerstva školstva SR, Stredisko na uznávanie dokladov a o vzdelávaní.

Pracovníci, ktorí sa rozhodnú vycestovať za prácou do zahraničia, musia počítať s odlišnou kultúrou a zvykmi cieľovej krajiny. Tento proces adaptácie môže byť pre niektorých náročný a prispôbiť sa novému životnému štýlu. Jednou z bariér, ktoré musia prekonať, je naučenie sa cudzieho jazyka. Nedostatočná znalosť cudzieho jazyka je u občanov Česka a Slovenska stále jednou z najväčších prekážok pre vycestovanie za prácou do zahraničia. V prípade vzájomnej migrácie medzi Českom a Slovenskom je jazyková bariéra minimálna. Medzi sociálne bariéry migrácie patria chýbajúce rodinné a priateľské vzťahy, pričom tieto faktory sa prejavujú hlavne pri dlhodobej migrácii a postupne môžu ovplyvniť aj psychiku migrantov.

2.5 Metodika práce

Metodológia tejto práce sa opiera o rôzne prístupy a techniky, ktoré pomáhajú analyzovať a pochopiť ekonomické javy. Literárna reserš bola prevedená systematickým hľadaním, zhromažďovaním z literatúry a internetových zdrojov. Cieľom literárnej reserše bolo získanie relevantných poznatkov, informácií a dát, ktoré pomôžu pochopiť skúmanú tému. Pre potreby tejto práce bola využitá deskripcia, analýza, dedukcia a syntéza. Analýza a deskripcia poskytujú dátový základ pre deduktívne odvodzovanie a syntéza spája teoretické a empirické poznatky do širšieho rámca. Zber dát bol ukončený ku 31.03.2024.

Deskripcia sa zameriava na podrobný popis a analýzu ekonomických javov, procesov, trendov pomocou objektívnych dát a faktov. Zahŕňa zbier dát a prezentáciu faktov, kvantitatívnych dát. Ďalej popisuje štruktúru pracovného trhu, správanie sa jednotlivcov, firiem a vládnych inštitúcií. Poskytuje obraz o stave ekonomiky, pomocou makroekonomických ukazateľov ako je HDP a nezamestnanosť. Identifikuje kľúčové faktory a ukazatele, ktorými je ovplyvnený trh práce, poskytuje deskriptívne informácie o ekonomickej situácii v rôznych regiónoch. Ide o prvý krok, ktorý je potrebný k skúmaniu a porozumeniu danej problematiky. Umožní nám získať informácie o skúmanej problematike a vytvoriť si o nej obraz. K analýze bol použitý program Microsoft Excel 2016. V práci bude bližšie predstavený trh práce Českej republiky a Slovenskej republiky, aké demografické trendy ho ovplyvňujú, a určí sa všeobecná miera nezamestnanosti. Následne práca porovná jej hodnoty v jednotlivých štátoch v danom období na celoštátnej úrovni a potom regionálne. Následne sa prevedie vzájomná komparácia všeobecnej miery nezamestnanosti susediacich štátov, Slovensko a Česko. Na začiatku praktickej časti bude definovaný počet obyvateľov ČR a SR, pozorované demografické trendy, ktoré ovplyvňujú zloženie obyvateľstva (pôrodnosť, priemerný vek). Ďalším bodom práca definuje počet cudzincov na území Česka a Slovenska, ich vývoj a vzájomné migračné toky medzi jednotlivými krajinami. Skúmaným bodom bude aj porovnanie minimálnej mzdy v ČR a SR, jej vývoj v daných krajinách, porovnanie HDP na obyvateľa medzi danými štátmi. Posledným bodom práce bude určenie remitancie, ktorú posielajú jednotliví pracujúci Slováci a Česi zo zahraničia do domovskej krajiny.

Analýza sa zameriava na rozklad ekonomických javov, procesov na jednotlivé menšie časti, s cieľom porozumieť lepšie ich podstate, príčinám, súvislostiam a aké majú dôsledky k potrebnej identifikácii hlavných determinantov, odhaduje vzory správania, predpovedá možné dôsledky rôznych rozhodnutí. V práci boli použité prevažne sekundárne dáta, dáta z Českého statistického úradu, Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR, Úrad práce České republiky, Eurostat, Štatistický úrad SR, Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Získané dáta boli vykreslené do grafov a zobrazené do tabuliek pre ich možnú komparáciu a lepšiu prehľadnosť. Autorka bude v práci skúmať migračné toky cezhraničnej pracovnej sily medzi susediacimi dvoma štátmi, ako sa menili tieto toky v priebehu rokov. Kľúčovými otázkami bude vývoj všeobecnej miery nezamestnanosti v daných krajinách v skúmanom období, vzájomná regionálna komparácia a porovnanie všeobecnej miery nezamestnanosti v daných krajinách a aké dopady má na trh práce. Ďalšou otázkou bude, ako sú jednotlivé trhy práce ovplyvnené prítomnosťou cezhraničných pracovníkov, či vzájomná prítomnosť buď slovenských občanov na českom trhu práce alebo českých občanov na trhu práce má výrazný vplyv na pracovnú silu na trhu práce. V rámci práce bude analyzovaná Beveridgeova krivka pre ČR a SR. Kľúčovou otázkou, ktorú práca skúma je vývoj minimálnej mzdy v ČR a SR, ich medzinárodné porovnanie, komparácia vývoja HDP na obyvateľa za sledované obdobie a následne bude skúmaná remitancia občanov Česka a Slovenska posielaná zo zahraničia do domovskej krajiny. Analýza týchto otázok poskytne

ucelený pohľad na výzvu, prínosy a dopad tokov, ktoré sú spojené s presunom cezhraničných pracovných tokov pracovnej sily medzi susediacimi krajinami.

Dedukcia vychádza zo všeobecných logických princípov a teórií, ktoré sú potrebné k odvodeniu konkrétnych záverov alebo predpovedí. Deduktívna metóda sa opiera o predpoklad, že ak sú všeobecné pravidlá alebo princípy pravdivé, tak potom musia byť pravdivé aj závery, ktoré z týchto pravidiel vyplývajú. Tento prístup sa snaží aplikovať znalosti získané zo všeobecne platných pravidiel na konkrétnu situáciu. V práci budú skúmané veľkosti pracovných tokov medzi susediacimi krajinami, ktoré potom poskytnú ucelený pohľad na výzvy a prínosy spojené s migráciou pracovníkov.

Syntéza sa sústreďuje na skladanie rôznych prvkov a aspektov do konkrétneho celku. Zahrňuje integráciu teoretických a empirických poznatkov k vytvoreniu komplexnejšieho pohľadu na danú situáciu. V práci budú porovnávané cezhraničné toky pracovnej sily v smere Česká republika – Slovenská republika a opačne. Tým získame komplexný obraz o aké veľké toky ide, ich postavenie na cudzom pracovnom trhu.

3 Analytická časť práce

Praktická časť práce je zameraná na analýzu situácie na trhu práce pod vplyvom cezhraničných presunov pracovníkov na susedný trh práce a určenie minimálnej mzdy v Čechách a na Slovensku. Práca rozoberá demografické trendy ovplyvňujúce jednotlivé krajiny, analyzuje trh práce a pracovnú silu pôsobiacu na ňom jednak v Čechách a potom aj na Slovensku. Ďalej analyzuje trh práce ČR a SR, toky pracovnej sily medzi jednotlivými krajinami, určuje Beveridgeovu krivku pre obe krajiny. V poslednej časti skúma vývoj minimálnej mzdy v krajinách, porovnáva ich medzi sebou a zaoberá sa aj remittanciou.

3.1 Analýza trhu práce

Trh práce je rozmanitý a jedinečný pre danú krajinu. Je závislý od rôznych faktoroch, či už hospodárskych, sociálnych, politických, demografických alebo kultúrnych podmienok. Ekonomická politika krajiny je vo vyspelých krajinách využívaná k dosiahnutiu určitej hospodárskej úrovne makroekonomických nástrojov (fiškálna politika, monetárna politika, ekonomika vonkajších ekonomických vzťahov).

3.1.1 Vplyvy demografických trendov na trh práce

Veková štruktúra obyvateľstva určuje potenciálnu pracovnú silu, ktorá môže byť potom na trhu práce využitá. Táto demografická štruktúra závisí od počtu živonarodených, úmrtí, prisťahovaných a vystávaných obyvateľov na danom území za sledované obdobie.

Česko a Slovensko ako stredoeurópske krajiny zaznamenali v posledných desaťročiach výrazné demografické zmeny, medzi ktoré patrí nižšia pôrodnosť, nárast počtu seniorov, nárast dĺžky života alebo menší počet členov v domácnosti. Tieto demografické trendy ovplyvňujú jednak hospodárstvo krajiny ako celok, tak aj trh práce. Kedy dochádza k tomu, že počet obyvateľov v produktívnom veku sa znižuje, je nutné, aby sme na trh práce priviedli viacej pracovníkov alebo zvýšili produktivitu technologického pokroku. Vplyv to má aj na zamestnanosť, kedy ľudia žijú dlhšie a zdravšie, tým pádom pracujú dlhšie, aj keď nie nevyhnutne na rovnakej pracovnej pozícii.

Česká republika mala v roku 2023 podľa dát ČSÚ (2024) 10 878 042 obyvateľov. Slovensko malo v roku 2023 podľa Štatistického úradu SR (2024) 5 424 687 obyvateľov.

Najvýraznejší dopad na vekovú štruktúru majú zmeny v počte živonarodených detí. Podľa toho, koľko sa narodí detí, môžeme približne odhadovať ako bude v budúcnosti vyzerat' potencionalna pracovná sila v danom štáte. Nizka pôrodnosť je jedným z demografických trendov, ktorý ovplyvňuje Česko a Slovensko. Podľa European Commission (2021) ide o trend, ktorý môžeme pozorovať u väčšiny krajín Európskej únie, kedy sa rodí menej detí ako je potrebné k udržateľnému stabilnému tempu rastu obyvateľstva. Zasahuje do oblastí ekonomiky, verejnej politiky a ovplyvňuje aj spoločnosť ako celok. Klesajúca miera pôrodnosti súvisí hlavne so zmenou role ženy v spoločnosti, zvyšujúce sa náklady na starostlivosť o dieťa. Čoraz viacej žien uprednostňuje vzdelanie a prácu pred druhým dieťaťom, vyberá si rodičovstvo vo vyššom veku. Od 60. rokov minulého storočia postupne začala natalita v krajinách Európy postupne klesať, až do začiatku 21. storočia, kedy hodnota mierne stúpila na 1,43 živonarodených detí na ženu, potom postupne klesala. Mierny nárast bol zaznamenaný v období pandémie Covid-19, kedy hodnota v roku 2020 stúpila na 1,51. Najaktuálnejší údaj je z roku 2022 s hodnotou 1,49 a je z neho vidieť, že trend opätovne začal klesať. Jeden z hlavných dôsledkov nízkej pôrodnosti je starnutie populácie. Podľa dát Eurostat (2024) sa ľudia v Európskej únii dožívajú vyššieho veku ako v minulosti. Toto demografické starnutie ma za následok, že podiel ľudí v produktívnom veku klesá, zatiaľ čo počet starších

(postproduktívny vek) sa zvyšuje. Predpokladá sa, že tento model bude pokračovať aj v nasledujúcich desaťročiach, kedy takzvaná povojnová generácia baby-boom odíde do dôchodku. Vývoj ovplyvní nielen jednotlivcov, ale aj vládu a spoločnosť. Zasiahne aj trh práce, systém zdravotnej starostlivosti, ovplyvní aj verejné financovanie. Ekonomickým dopadom pre krajinu môže byť menší počet pracovníkov na trhu práce, čo má za následok menší objem príjmov do systému sociálneho zabezpečenia a vedie k nedostatku pracovnej sily. S rastúcim podielom staršej populácie môžu byť zaťažené verejné služby ako je sociálna pomoc a zdravotná starostlivosť. Potreby starších občanov môžu byť náročnejšie a nákladnejšie. Menej mladých ľudí môže znamenať menej inovácií a pokrokov v rôznych odvetviach, pretože mladšia populácia je častokrát považovaná za inovátorov s novými myšlienkami a energiou.

Obyvateľstvo sa dožíva vyššieho veku, čo je spôsobené skvalitnením spôsobu života ako je zlepšená zdravotná starostlivosť, dbaním na zdravý životný štýl, pokrok v medicíne. Podľa dát ŠÚSR (2024) sa v roku 2002 na Slovensku dožíval priemerný občan 36,50 roku života a v súčasnosti je to v roku 2022 41,62 roku, ide teda o rast za posledných 20 rokov o 5,12 roka života. V Čechách bol podľa ČSÚ (2024) v roku 2022 priemerný vek obyvateľa 42,6 roka, v porovnaní s rokom 2002 to bolo 39,3 roka. Ide teda o nárast o 3,3 roka života.

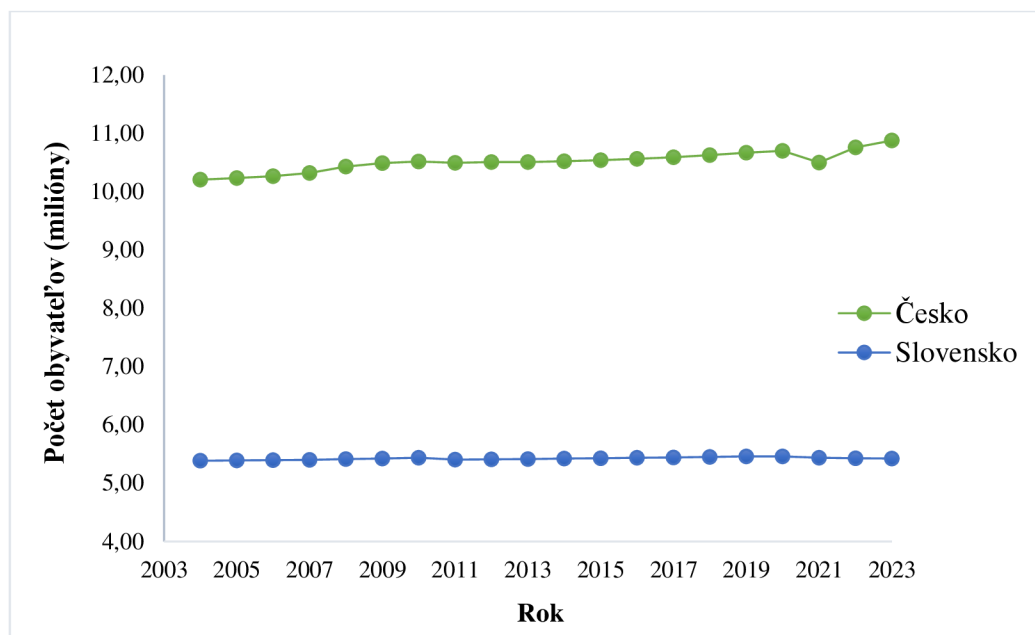
Česko, rovnako ako iné európske krajiny sa stretáva s nepriaznivým demografickým vývojom, ktorý je spôsobený nízkou pôrodnosťou. Aj keď migrácia cudzincov do Česka nedokáže tento záporný prírastok obyvateľov zvrátiť, tempo úbytku obyvateľov dokáže čiastočne kompenzovať.

Vlády v oboch krajinách sa snažia nízku pôrodnosť ovplyvniť rôznymi politickými opatreniami, ktoré sa zameriavajú na podporu rodín a zlepšenie podmienok pre rodičov. Medzi finančné podpory zo strany vlád patria rôzne formy rodinných dávok, ako je materská a rodičovské príspevky, daňové úľavy pre rodiny s deťmi. Vlády sa snažia skvalitniť služby so starostlivosťou o deti ako sú škôlky a jasle, ktoré umožňujú rodičom návrat do práce. V pracovnom prostredí sa snažia firmy pomocou firemných programov pre rodičov nájsť balans medzi prácou a rodinným životom.

V Grafe 1 je zobrazený vývoj počtu obyvateľov na základe dát z ČSÚ (2024) a ŠÚSR (2024) v Česku a na Slovensku medzi rokmi 2004 – 2023. V SR v roku 2004 žilo 5 384 822 obyvateľov, v porovnaní s rokom 2023, kedy SR mala 5 424 687 obyvateľov, ide o mierny nárast počtu v sledovanom období. Napriek tomu, rovnako ako v krajinách EÚ, aj SR čelí nižšej natalite ako mortalite, čo v budúcnosti bude mať za následok starnutie populácie, ktoré bude mať dôsledky v rôznych oblastiach.

Na konci sledovaného obdobia mala Česká republika 10 878 042 obyvateľov, ide o nárast počtu o 671 119 obyvateľov v porovnaní s rokom 2004. Pri sledovaní trendu v Grafe 1 pozorujeme, že v roku 2021 došlo k zmene rastúceho trendu v náraste počtu obyvateľov, kedy počet obyvateľov medzi rokmi 2020 a 2021 klesol o 199 305 obyvateľov. V týchto rokoch došlo celosvetovo k zvýšeniu počtu úmrtí v dôsledku pandémie Covid-19.

Graf 1 Vývoj počtu obyvateľov v rokoch 2004 - 2023



Zdroj: ČSÚ (2024) a ŠÚSR (2024), vlastné spracovanie

3.1.2 Trh práce Českej republiky

Česká republika má jednu z najnižších mier nezamestnaností z krajín Európskej únie. Trh práce ČR je dynamický a ovplyvnený radou faktorov ako sú ekonomické podmienky, demografické trendy, legislatívy a vládne politiky. Významnú časť priemyslu ČR tvorí automobilový priemysel - výroba áut a automobilových súčiastok. Výrobcovia ako Škoda Auto (súčasť skupiny Volkswagen), TPCA (Toyota Peugeot Citroën Automobile) majú v Čechách postavené fabriky. Okrem neho tvorí priemysel Česka aj strojársky priemysel, elektrotechnický priemysel, chemický a potravinársky priemysel.

Česko je krajinou, ktorá priťahuje zahraničnú pracovnú silu, tá hľadá uplatnenie hlavne v oblastiach ako je priemysel, stavebníctvo, zdravotníctvo a informačné technológie. České vysoké školy sú dlhodobo považované za kvalitné a spoločne s technickými inštitúciami vychovávajú odborníkov, ktorí sú konkurencieschopní na trhu práce prevažne v oblasti IT, inžinierstva a zdravotníctva.

V roku 2023 tvorila pracovná sila podľa ČSÚ (2024) v ČR 8 665 200 osôb, z toho bolo ekonomicky aktívnych 5 220 700 obyvateľov. Podľa vzťahu (1) pre výpočet obecnej miery nezamestnanosti z Teoreticko-metodologickej časti boli tieto hodnoty následne dopočítané. (viz Príloha 1)

V rokoch 2004 – 2008 miera nezamestnanosti v ČR mala klesajúci trend. Postupne od roku 2004, kedy Česká republika vstúpila do Európskej únie, až do roku 2008 všeobecná miera nezamestnanosti klesala. V roku 2008 dosiahla svojho minima v tej dobe. Medzi rokmi 2008 a 2009 vzrástol počet nezamestnaných o 122,36 tisíc. Tento nárast bol spôsobený vypuknutím svetovej hospodárskej krízy, ktorá vypukla v roku 2008, ale na miere nezamestnanosti sa odrazila až v roku 2009, kedy medziročne vzrástla o 2,3%. Dôsledky hospodárskej krízy sa v údajoch prejavili až v nasledujúcich rokoch 2009 a 2010, kedy niekoľko stotisíc ľudí prišlo v jej dôsledku o zamestnanie. Malí podnikatelia boli nútení uzavrieť svoje podniky a živnosti. Noví absolventi škôl nevedeli nájsť uplatnenie, znižovali sa platy aj štátnym zamestnancom (viz Príloha 1).

Ďalší väčší nárast nezamestnanosti nastal medzi rokmi 2019 a 2020, kedy pribudlo 27,94 tisíc nezamestnaných. Negatívne ovplyvnenie ekonomiky bolo spôsobené pandemiou Covid – 19, kedy vplyvom obmedzení v podnikateľskej činnosti a v poklese spotrebiteľského dopytu zo strany zákazníkov, boli nútení zamestnávateľia znižovať náklady, prepúšťať zamestnancov. V tomto období rástol predovšetkým bankrot firiem, hlavne z oblastí služieb ako je ubytovanie, stravovanie a turizmus. Všeobecná miera nezamestnanosti mala od roku 2020 – 2022 opäť klesajúci trend. Medzi rokmi 2022 a 2023, ale vzrástla miera nezamestnanosti o 0,4%. (viz Príloha 1)

V súčasnosti nestačí zamestnávateľom pri hľadaní budúcich zamestnancov ponúkať len istotu pracovnej pozície. Budúci zamestnanci sú v pozícii, kedy si častokrát môžu medzi zamestnávateľmi vybrať a zaujímajú sa navyše aj o kvalitu pracovného života (atmosféra na pracovisku, work-life balance), či im pracovná pozícia ponúka rozvoj (kariérny rast vo firme, rôzne odborné školenia, workshopy, mentorstvo) a dosahovanie osobných cieľov. Zaujímajú ich aj aká je vízia a poslanie firmy, akým spôsobom firma prispieva do komunity, ich etické a sociálne zásady. Okrem platových podmienok, budúcich zamestnancov pri výbere zaujímajú aj benefity, stravenky, flexibilná pracovná doba, možnosť homeoffice. Mnoho ľudí vyhľadáva zamestnávateľa, ktorý je inovatívny a zameriava sa na neustály technický pokrok.

Na Obrázku 3 je zobrazená všeobecná miera nezamestnanosti pre jednotlivé kraje ČR v roku 2023. Najnižšiu nezamestnanosť zo 14 krajov Českej republiky mal kraj Hlavní město Praha a to 2,80%. Za ním nasleduje Zlínsky kraj (2,88%) a Plzeňský kraj (2,90%). Celkový počet uchádzačov evidovaných úradom práce v hlavnom meste bol 27 425 osôb, z toho nadpolovičná väčšina (56,5%) boli ženy. Praha ako hlavné mesto ČR je centrom ekonomickej aktivity, vďaka týmto príležitostiam ju vyhľadáujú firmy a inštitúcie, ktoré so sebou prinášajú rôzne pracovné príležitosti. Výhodou Prahy je aj dobrá dopravná a infraštruktúrna dostupnosť. Atraktívna je aj pre investorov, ktorí zo sebou prinášajú investície a inovácie, čo vedie k rastu nových firiem a pracovných príležitostí. Sídlia tu rôzne diverzifikačné odvetia ako finančný sektor, služby, cestovný ruch, výskum a vývoj. Pre ľudí je atraktívna z dôvodu mnohých pracovných príležitostí, vyšších platov, lepších podmienok pre život, rôzne možnosti kultúrneho a spoločenského života. Čo vytvára príležitosti v odvetviach ako je gastronómia, hotelierstvo, zábava a služby. V Prahe je vysoký podiel ľudí s vysokoškolským vzdelaním, kvalifikovaní pracovníci, čo priťahuje podniky. Vďaka kvalitným vysokým školám, Praha láka mnoho mladých ľudí z Českej republiky, ale aj zo zahraničia, čo zvyšuje konkurenciu na trhu práce a podporuje rast a inovácie.

ČSÚ (2024) uvádza, že jednu z najnižších mier nezamestnanosti v danom sledovanom roku mal Kraj Vysočina 1,1%. Nízka miera nezamestnanosti v kraji je ovplyvnená kvalitnou infraštruktúrou a dobrou dostupnosťou k väčším mestám ako je Praha a Brno, čo poskytuje obyvateľom viacej možností v uplatnení. Priemysel vo Vysočine sa zaraduje k odvetviám s najväčšou dynamikou, čo ovplyvňuje hospodársku sféru celého kraja. Rozmanitá priemyselná diverzifikácia prispieva v kraji k nízkej miere nezamestnanosti. Významné zastúpenie tu má automobilový priemysel, sídlia tu závody spoločnosti TPCA (Toyota Peugeot Citroën Automobile) v obci Kolín. Zastúpenie tu má aj strojársky priemysel s najdynamickejším sa rozvíjajúcim sa podnikom v kraji Bosch Diesel v Jihlavě, ďalej strojársky podnik Motorpal Jihlava (vyrábajúci striekacie systémy pre Dieselové motory) a ŽĎAS v Žďáre nad Sázavou a mnoho ďalších. V kraji hrá dôležitú úlohu aj poľnohospodárstvo, potravinársky priemysel (firmy zaoberajúce sa spracovaním mäsa, mliečnych výrobkov, pečiva), energetický priemysel s jadrovou elektrárnou Dukovany a služby vrátane turizmu.

Naopak najvyššiu mieru nezamestnanosti mal podľa ČSÚ (2024) v roku 2023 Ústecký kraj, Karlovarský kraj, a Moravskoslezský kraj. Ústecký kraj evidoval podiel nezamestnaných 5,66%, Úradom práce bolo evidovaných 31 846 neumiestnených uchádzačov o zamestnanie,

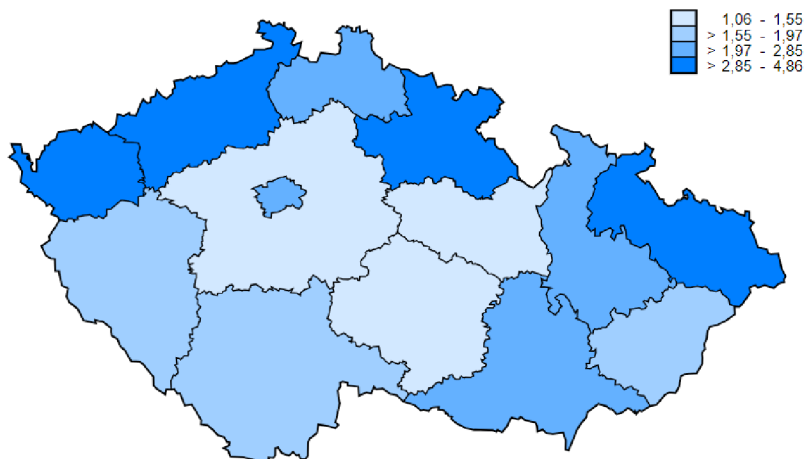
uchádzačov vo veku 15 – 64 rokov, ktorí by hneď mohli nastúpiť pri ponuke vhodného pracovného miesta bolo z toho 92%. Na jedno voľné pracovné miesto v kraji pripadalo 2,81 uchádzačov o zamestnanie. Najhoršia situácia v kraji bola v okresoch Děčín a Most, kde pripadalo na jedno pracovné miesto 4,21 uchádzačov. Najviac uchádzačov o zamestnanie tvorili uchádzači so stredným odborným vzdelaním s výučným listom. Ústecký kraj patrí k oblastiam s vysoko rozvinutou priemyselnou výrobou. Prevažuje tu hlavne ťažký priemysel – energetika, chemický priemysel, strojársky, hutnícky, sklársky a výroba textilu. Medzi hlavné faktory, ktoré ovplyvňujú nezamestnanosť v kraji môže byť útlm ťažobného priemyslu, či už uhlia alebo nerastných surovín, čo môže viesť k prepúšťaniu a k rastúcej nezamestnanosti v kraji. Ďalším problém je vo vzdelanostnej štruktúre obyvateľov kraja, kedy obyvatelia s vyšším vzdelaním hľadajú prácu v Stredných Čechách a v Prahe.

Podľa zozbieraných údajov ČSÚ (2024) mal Moravskoslezský kraj podiel nezamestnaných v roku 2023 dosiahnuť 5,23%, čo po Ústeckom kraji je druhá najvyššia hodnota v republike. Oproti roku 2022 sa zvýšil počet uchádzačov o zamestnanie o 2,4% (1010 osôb). Počet uchádzačov pripadajúcich na 1 pracovné miesto bol 3,8 uchádzačov. Podobne ako Ústecký kraj je priemysel Moravskoslezského kraja orientovaný na ťažký priemysel – uhoľný a hutnícky priemysel. V dôsledku poklesu dopytu po uhlí a štrukturálnymi zmenami v globálnej ekonomike dochádza k úbytku pracovných miest v tomto odvetví. Nedostatok investícií do regiónu, do vzdelávania obyvateľov má za následok nedostatočnú konkurencieschopnosť regiónu a nie je lákavým prostredím pre podnikateľov.

Karlovarský kraj vykazoval tretí najvyšší podiel nezamestnaných 4,38% v rámci Českej republiky, kedy na 1 voľné pracovné miesto pripadalo 1,52 uchádzačov o zamestnanie. Podľa ČSÚ (2024) pri zameraní sa na vzdelanostnú štruktúru uchádzačov o zamestnanie z tohto kraja, bolo na Úradoch práce v sledovanom období, zaevidovaných 45,7% uchádzačov s ukončeným základným alebo so žiadnym vzdelaním, stredné odborné vzdelanie s výučným listom absolvovalo 26% zaevidovaných uchádzačov. Vysoká nezamestnanosť v kraji môže byť spôsobená niekoľkými faktormi. Ekonomika kraja sa tradične zameriava na sklárstvo, priemysel spojený s ťažbou a spracovaním nerastných surovín, kúpeľníctvo.

Pre porovnanie všeobecná miera nezamestnanosti v roku 2023 pre Európsku úniu podľa Eurostat (2024) bola vyčíslená na hodnotu 5,9%. Oproti tomu Česko s hodnotou 2,8% patrí medzi krajiny s najnižšou mierou nezamestnanosti v EÚ. Najnižšiu mieru nezamestnanosti mala Malta (2,4%), za ňou nasleduje Poľsko (2,7%) a najvyššiu mieru nezamestnanosti malo Španielsko (11,7%).

Obrázok 3 Podiel nezamestnaných osôb podľa krajov ČR v roku 2023



Zdroj: Český statistický úřad (2024)

3.1.3 Trh práce Slovenskej republiky

Slovenská ekonomika je závislá hlavne od automobilového priemyslu a jemu pridruženým odvetviám, čo dokazuje aj prítomnosť zahraničných automobilových výrobcov ako Volkswagen, Kia Motors, PSA Group, ktoré vytvárajú na Slovensku tisíce pracovných miest. Zahraničné firmy prichádzajú na Slovensko za nižšími nákladmi na pracovnú silu, čo vytvára pracovné príležitosti a prispieva k ekonomickému rastu krajiny. Ďalším dôležitým priemyslom ovplyvňujúci krajinu je elektrotechnický priemysel, medzi popredné firmy patrí Siemens, Samsung Electronics a Foxconn, ďalej chemický priemysel a potravinársky priemysel.

Vstup Slovenska do Európskej únie v roku 2004 výrazne ovplyvnilo oblasť ekonomiky. Vstupom získala prístup k jednotnému trhu EÚ, čo umožnilo voľný pohyb služieb, kapitálu a pracovnej sily. Tým sa zvýšil rast investícií, k rastu medzinárodného obchodu a došlo k ekonomickému rozvoju krajiny. Členstvo umožnilo Slovensku slobodný pohyb pracovnej sily medzi SR a ďalšími členskými štátmi EÚ. Čo viedlo k migrácii slovenských pracovníkov za pracovnými príležitosťami do iných krajín EÚ a zároveň sa zvýšil príliv pracovníkov na slovenský trh práce.

V niektorých odvetviach sa ale SR stretáva s problémami, ako je nedostatok kvalifikovaných pracovníkov. Možnou príčinou môže byť nedostatočný vzdelávací systém, migrácia pracovnej sily do iných krajín, odliv mozgov. Ide o termín, ktorý sa používa k popisu situácie, kedy vysoko kvalifikovaní a vzdelaní jedinci opúšťajú krajinu v prospech zahraničných destinácií. Trh práce SR je nerovnomerne rozložený, kde západné kraje majú nižšiu mieru nezamestnanosti v porovnaní s východným Slovenskom.

Dáta k skúmaniu miery nezamestnanosti v období 2004 – 2023 sú získané zo ŠÚSR (2024). Miera nezamestnanosti od začiatku sledovaného obdobia v roku 2004 až do roku 2008 mala klesajúci trend. Aj slovenský trh práce ovplyvnila v roku 2008 globálna hospodárska kríza, kedy medzi rokmi 2008 – 2009 pribudlo 66 700 nezamestnaných. Rast počtu nezamestnaných v dôsledku krízy sledujeme aj v roku 2010. Hospodárska kríza, podobne ako vo svete, viedla k rastu nezamestnanosti na Slovensku. Veľa firiem bolo ovplyvnených poklesom dopytu po ich produktoch a službách, čoho následkom bolo prepúšťanie pracovníkov a znižovanie pracovných miest, poprípade ich zánik. Niektoré firmy boli nútené znižovať mzdy a zavádzať úsporné opatrenia, čo ovplyvnilo jednak životný štandard pracovníkov, tak aj ich pracovné podmienky. Zhoršením podmienok na trhu práce viedlo ľudí k hľadaniu pracovných príležitostí v zahraničí, čím z trhu práce odišla kvalifikovaná pracovná sila. (viz Príloha 2)

Po roku 2010 začala miera nezamestnanosti klesať až do roku 2019, kedy dosiahla svoje minimum v danom období. Pandémia Covid – 19, ovplyvnila aj trh práce SR. Z dát v Tabuľke 2 vyplýva, že v priebehu roka pribudlo 23 700 nezamestnaných a rastúci trend pokračoval aj v roku 2021. V dôsledku pandémie boli niektoré firmy nútené zatvárať alebo obmedziť svoju činnosť kvôli vládnym opatreniam. Mnoho ľudí stratilo prácu alebo boli presunutí na čiastočný úväzok. Hlavne v odvetviach ako cestovný ruch, gastronómia, maloobchod došlo k obrovským stratám pracovných miest. Od roku 2021 pozorujeme klesajúci trend všeobecnej miery nezamestnanosti. (viz Príloha 2)

Podľa ŠÚSR (2024) bolo v roku 2023 bolo na Slovensku ekonomicky aktívnych 2771,9 tisíc osôb a všeobecná miera nezamestnanosti bola na hodnote 5,8%. Ide o pokles miery nezamestnanosti s predchádzajúcim rokom 2022 o 0,3%. Nezamestnaní v roku 2023 tvorili 4,55% z celkového počtu obyvateľov v produktívnom veku. V roku 2004 bolo nezamestnaných 12,56% z celkového počtu produktívneho obyvateľstva, pričom medzi počiatkom sledovaného obdobia a koncom vzrástol počet obyvateľov produktívnom veku na trhu práce o 243 800 osôb. (viz Príloha 2)

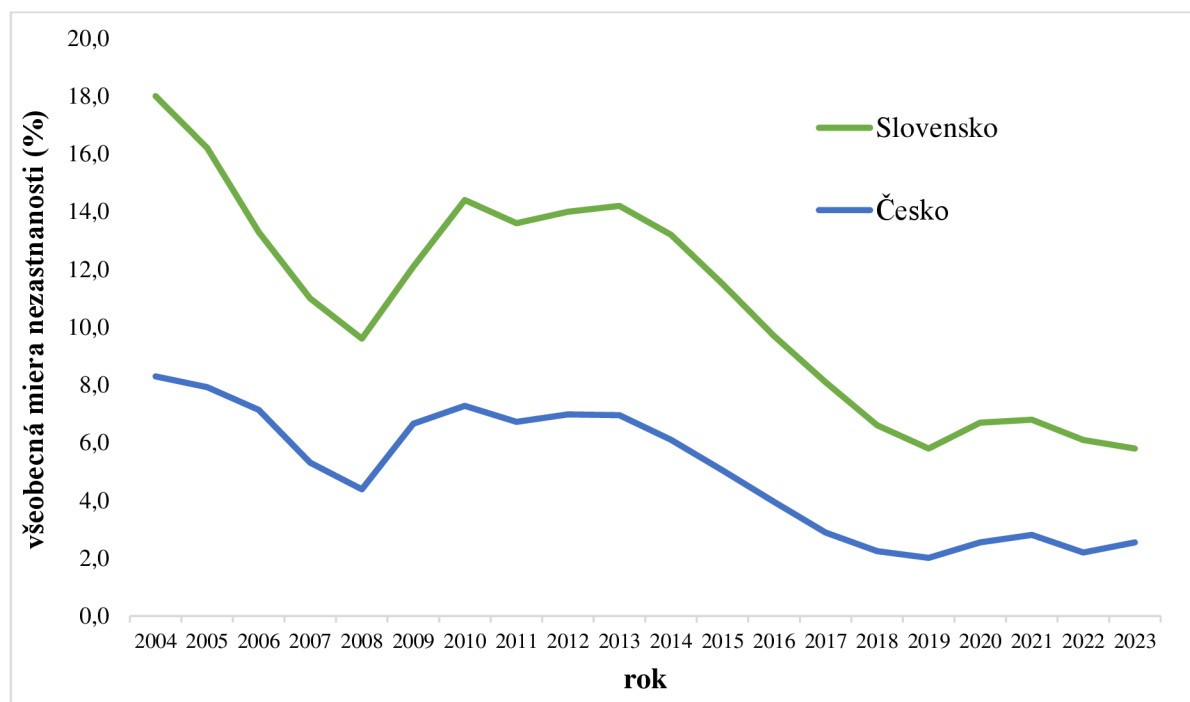
V porovnaní s priemerom EÚ v roku 2023 podľa Eurostat (2024), Slovensko sa s hodnotou 5,8% nachádzalo mierne pod priemerom EÚ (5,9%). Eurozóna vykazovala hodnotu na konci roku 2023 6,4%. Podľa Ružičková (2024) pokles miery nezamestnanosti patrí k historickému minimu a eurozóna tomu vďaka zlepšeniu situácie v Grécku a populačne silnému Španielsku. Ešte pred 10. rokmi v týchto ekonomikách dosahovala nezamestnanosť hodnotu 25%, teda každý štvrtý občan v produktívnom veku chcel byť zamestnaný, ale prácu nenašiel. Od tohto obdobia už potom nezamestnanosť v týchto krajinách klesala. Za posledných 10 rokov došlo medzi členskými štátmi ku konvergencii v mierach nezamestnanosti.

ŠÚSR (2024) uvádza počet nezamestnaných v SR v roku 2023 bol 161 900 osôb, z čoho 52,19% tvorili muži. Najviac nezamestnaných bolo vo veku 35-49 ročných (38,67%).

V porovnaní s Českom bola nezamestnanosť na Slovensku v roku 2023 2,2-krát vyššia a táto miera býva v priebehu rokov v porovnaní ČR a SR, obvykle nižšia u Česka.

Mieru nezamestnanosti v oboch krajinách v období 2004 – 2023 môžeme sledovať v Grafe 2, kde boli použité údaje z ČSÚ (2024) a ŠÚSR (2024). Nezamestnanosť na Slovensku je v celom sledovanom období vyššia, ale obe krivky popisujú podobný tvar a majú podobný priebeh. Nezamestnanosť klesala v oboch krajinách do hospodárskej krízy v roku 2008, kedy dosiahla minimum v oboch krajinách na tú dobu. Od roku 2010 opäť nezamestnanosť klesá až do roku 2019, kedy v dôsledku pandémie nezamestnanosť stúpila celosvetovo. Medzi rokmi 2022 a 2023 na Slovensku klesla všeobecná miera nezamestnanosti o 0,3%, v Čechách naopak stúpila o 0,4%.

Graf 2 Všeobecná miera nezamestnanosti pre Slovensko a Česko v období od 2003 – 2023



Zdroj: ČSÚ (2024) a ŠÚSR (2024), vlastné spracovanie

Na Obrázku 5 je zobrazený podiel nezamestnanosti v jednotlivých krajoch Slovenska v roku 2023 podľa dát ŠÚSR (2024). Najnižší podiel nezamestnanosti dosahoval Bratislavský kraj a to 2,6% a najvyššiu hodnotu Prešovský kraj 7,8%. Aj tu sa ukazujú dlhodobé rozdiely medzi regiónmi Slovenska či už v ekonomickej produkčnej činnosti, v infraštruktúre, geografických podmienkach, vzdelanostnej štruktúre obyvateľstva, ale aj v mzdových rozdieloch. Medzi

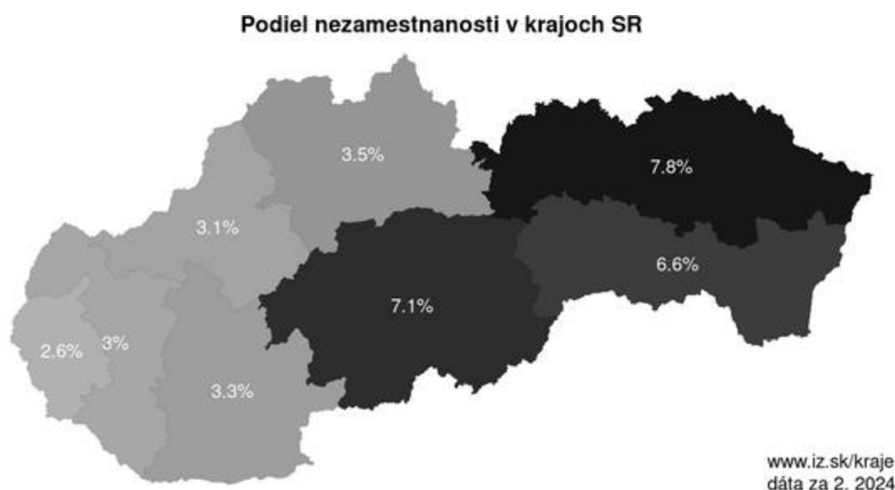
regióny postihnuté dlhodobou nezamestnanosťou patria okresy na Východnom Slovensku a na juhu Slovenska.

Bratislavský kraj s najnižším podielom nezamestnaných (2,6%) sa považuje za hospodárske centrum krajiny a ľuďom ponúka omnoho viac pracovných príležitostí ako východné regióny Slovenska. Jedným z hýbateľov ekonomiky kraja je automobilový priemysel, ktorý poskytuje prácu tisíckam pracovníkom. Jedným z automobilových výrobcov sídliačich v Bratislavskom kraji je automobilka Volkswagen AG a švédka automobilka Volvo, spoločne s rôznymi firmami, ktoré vyrábajú automobilové komponenty. Okrem automobilového priemyslu je ďalším odvetvím tohto kraja elektrotechnický priemysel, ktorý zahŕňa výrobu elektroniky, elektrospotrebičov a komponentov. Medzi popredné firmy patrí napríklad Samsung Electronics Slovakia a Volkswagen Elektro. Vďaka svojej polohe, infraštruktúre je Bratislava spoločne s priemyslom v kraji je atraktívnym miestom pre prilákanie investorov. V roku 2023 podľa Inštitútu zamestnanosti (2024) bolo evidovaných úradom práce v kraji 12 451 nezamestnaných, pričom najviac nezamestnaných bolo vo veku 25 až 39 rokov a to 38,23%.

Obrázok 4 ukazuje rozdiely v miere nezamestnanosti v krajoch. Najnižšiu nezamestnanosť vykazuje kraj Bratislavský, Trnavský, Nitriansky, Trenčiansky a Žilinský, kedy nezamestnanosť nepresahuje 4%. Regióny západného Slovenska, ako Trnavský kraj, majú nižšiu nezamestnanosť aj vďaka svojej blízkosti k Bratislave. Úroveň infraštruktúry v daných regiónoch je jedným z hlavných lákadiel pre investorov.

Výrazné rozdiely v nezamestnanosti vo východnej časti SR sú spôsobené jednak s polohou k západnej Európe a Bratislave, nedostatočné dopravné spojenie, malá firemná hustota a nedostatok investícií v regiónoch. Občania z východného Slovenska sú tak nútení migrovať za prácou v rámci okresov, krajov alebo do zahraničia. Medzi kraje s najvyššou nezamestnanosťou v roku 2023, ale aj dlhodobo, patrili Prešovský kraj, Košický kraj a Banskobystrický kraj. Z dôvodu nedostatku pracovných príležitostí obyvatelia často migrujú do iných regiónov alebo do zahraničia.

Obrázok 4 Podiel nezamestnanosti v krajoch SR v roku 2023



Zdroj: Inštitút zamestnanosti (2024)

3.1.4 Beveridgeova krivka

Grafické znázornenie medzi mierou voľných pracovných miest a mierou nezamestnanosti je možné vyjadriť pomocou Beveridgeovej krivky. Miera voľných pracovných miest je získaná na základe časových rad a potom dopočítaná. Voľné pracovné miesta sú pracovné príležitosti

pre nezamestnaných. Pre ich obsadzovanie je nutná ich evidencia, ktorú vykonáva Úrad práce. Pre nezamestnaných môže byť motiváciou k registrácii na úrade to, že pokiaľ sú prihlásení na úrade práce, tak sú im štátom hradené zdravotné a sociálne dávky. Pre firmy by mal úrad práce slúžiť k hľadaniu zamestnancov a ich povinnosť ho využívať je upravená zákonom. K vypočítaniu ukazateľa voľnej miery pracovných miest sme použili vzťah podľa ŠÚSR (2023)

$$\text{miera voľných pracovných miest} = \frac{\text{voľné pracovné miesta}}{\text{pracovná sila}} \times 100\% \quad (3)$$

kde voľné pracovné miesta sa vzťahujú na ekonomicky aktívne obyvateľstvo v danom roku.

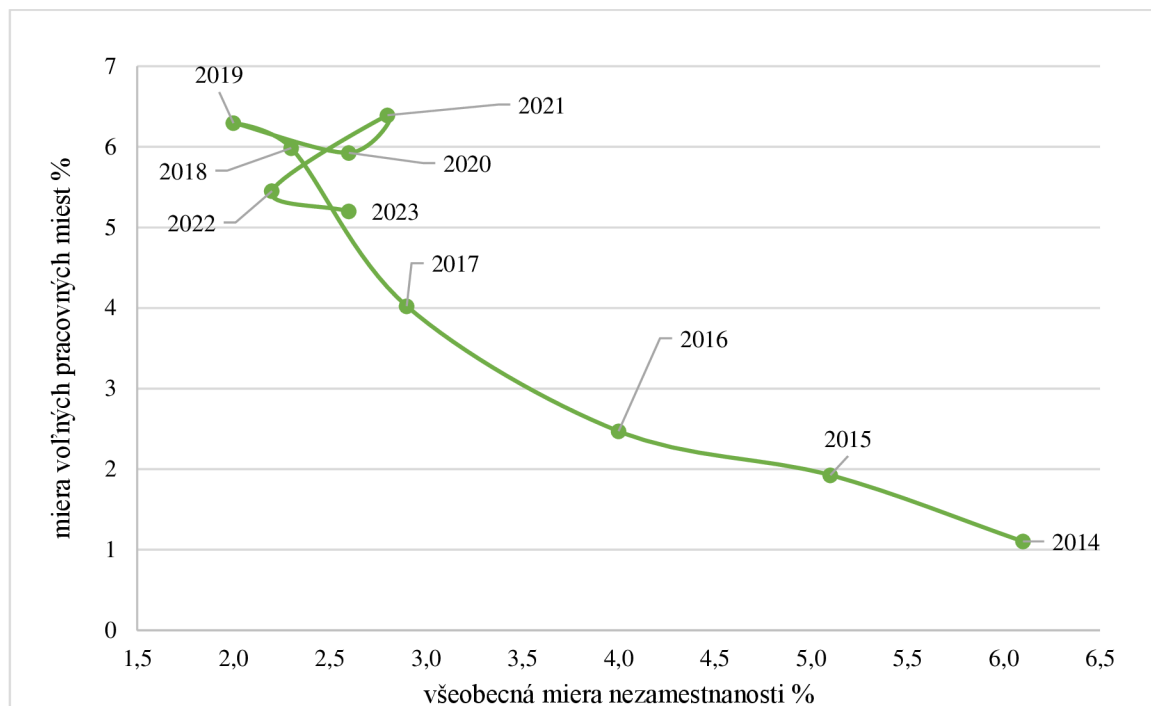
Na vodorovnej osi je znázornená miera nezamestnanosti a na zvislej osi je miera voľných pracovných miest. Miera voľných pracovných miest klesá so zvyšujúcou sa mierou nezamestnanosti. Poloha na krivke naznačuje zdravie trhu práce, nízka miera nezamestnanosti a vysoká miera voľných pracovných miest naznačujú „napätý“ pracovný trh a rastúcu ekonomiku. Pohyb pozdĺž Beveridgeovej krivky naznačuje, že ekonomika prechádza z recesie do expanzie a naopak. Ak sa pohybujú veličiny smerom od počiatku os smerom hore, v takom prípade existuje viac voľných miest a vyššia miera nezamestnanosti. Samotná krivka predovšetkým zobrazuje tendencie, ku ktorým dochádza, teda aj pohyb krivky smerom hore ešte nemusí naznačovať zhoršenie efektívnosti trhu práce.

Podľa správy Eurostatu (2024) sa česká ekonomika vyznačuje najnižšou úrovňou efektivity spájania uchádzača o zamestnanie a voľnými pracovnými miestami zo všetkých členských krajín EÚ. Pre analýzu trhu práce je použitá Beveridgeova krivka pre Českú republiku v období od roku 2014 do roku 2023, ktorá je zobrazená v Grafe 3. Pozorovaný vzťah je v súlade s tradičnou ekonomickou teóriou, ktorá predpokladá, že s klesajúcou mierou nezamestnanosti by mala miera voľných pracovných miest rásť a analogicky opačne. Vysoká miera voľných pracovných miest a nízkej nezamestnanosti svedčí o ekonomickej expanzii. To, ale nie je prípad v sledovanom období v prípade Českej republiky.

Ünal et.al. (2023) uvádza, že príčinou nesúladu medzi počtom uchádzačov o zamestnanie a voľných pracovných miest na trhu môže viesť k predĺženiu obdobia nezamestnanosti pre určité skupiny pracovnej sily. Aj napriek tomu, že je miera nezamestnanosti stabilná a na nízkej úrovni. Aj vplyvom pandémie Covid-19 mohlo dôjsť k tomuto nesúladu, kedy náhle vypuknutie pandémie mal za následok, že v niektorých odvetviach došlo k rýchlym zmenám vo výrobných postupoch. To zdvihlo dopyt po určitých znalostiach a zručnostiach, poprípade aj profesií.

Dlhodobý nesúlad medzi dostupnými pracovnými miestami a kvalifikáciou pracovnej sily môže viesť v krajine k zabrzdzeniu jej hospodárskeho rastu. Z Grafu 3 vidíme, že miera nezamestnanosti klesala najrýchlejšie v období od 2014 – 2017. Najväčší pokles medzi pomerom nezamestnanosti a mierou voľných pracovných miest pozorujeme medzi rokom 2015 – 2016.

Graf 3 Vývoj Beveridgeovej krivky pre Česko od roku 2014 do roku 2023

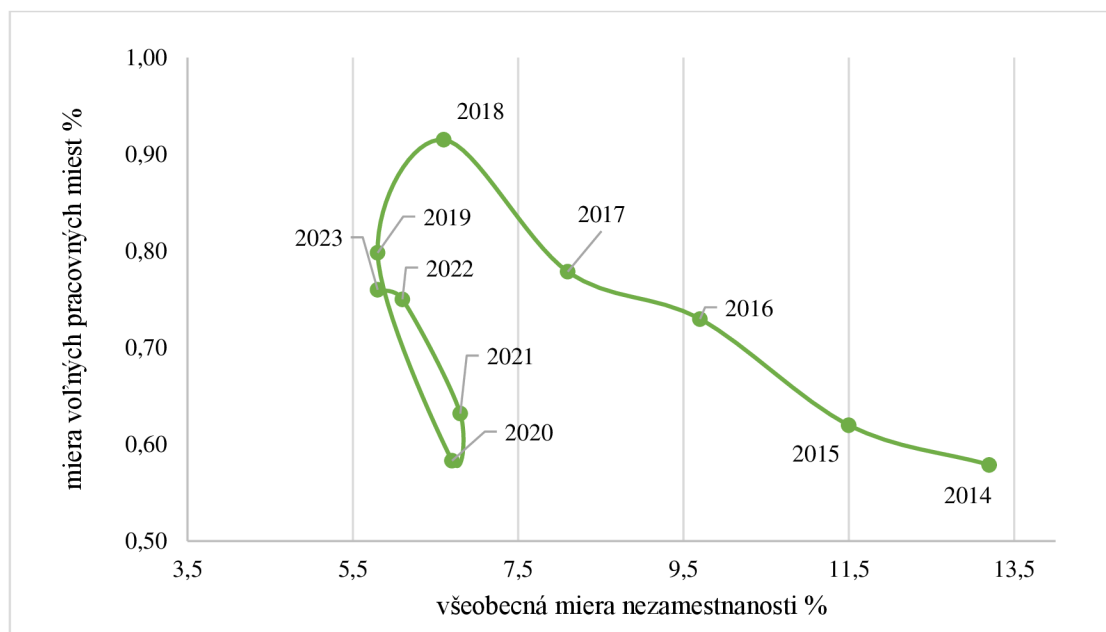


Zdroj: ČSÚ (2024), vlastné spracovanie

Problémy českého trhu práce sú skôr štrukturálnej povahy, na českom trhu teda prevláda výrazný regionálny a kvalifikačný nesúlad. Trh práce by mal smerovať ku kvalitatívnemu pokroku na úkor menej produktívnych a zastaraných odvetví. Ale je nutná existencia systému, ktorý by ponúkal stabilitu v sociálnom zabezpečení a chránil tých, ktorí sú zraniteľní voči takýmto prechodom.

Podobne k analýze trhu pre Slovenskú republiku v období od roku 2014 do roku 2023 bola použitá Beveridgeova krivka, ktorá je zobrazená v Grafe 4 z dát SÚSR (2024). Počiatočná hodnota udáva 13,2% mieru nezamestnanosti súčasne s 0,58% mierou voľných pracovných miest. Dochádza k rastu agregátneho dopytu podporovaného vyššou spotrebou domácností. Dané obdobie charakterizuje klesajúci trend vývoja nezamestnanosti, čo viedlo k rastu podielu štrukturálnej nezamestnanosti z celkovej evidovanej nezamestnanosti a k poklesu podielu cyklickej nezamestnanosti. Firmy na trhu práce vykazovali vyššiu aktivitu, ktoré kvôli zvýšenému dopytu po produktoch reagovali zvýšenou produkciou. Rastúca výroba viedla k ekonomickej aktivite a viedla firmy k najímaniu nových pracovníkov. Posledné obdobie klesala miera nezamestnanosti pomalším tempom ako v rokoch 2014 – 2016 a aj počet pracovných miest rástol pomalšie. Obdobie pandémie Covid – 19 ovplyvnilo trh práce, poklesol počet voľných pracovných miest a došlo k zvýšeniu miery nezamestnanosti. V súčasnosti pozorujeme ekonomický rast, stúpa počet voľných pracovných miest a klesá miera nezamestnanosti, ale pomalším tempom ako to bolo v rokoch 2014 – 2016.

Graf 4 Vývoj Beveridgovej krivky pre Slovensko od roku 2014 do roku 2023



Zdroj: ŠÚSR (2024), vlastné spracovanie

3.2 Situácia na trhu práce pod vplyvom presunov cezhraničných pracovníkov

Pracovná migrácia je pohyb ľudí za prácou z jedného miesta na druhé. Jednak môže ísť o vnútroštátnu migráciu (pohyb v rámci jednej krajiny) alebo o medzinárodnú migráciu (pohyb medzi rôznymi krajinami). Medzi hlavné faktory, ktoré pôsobia na migrácie cudzincov do iných krajín, či už v rámci Európskej únie alebo z menej rozvinutých krajín do rozvinutejších, sú mzdové rozdiely, bytové podmienky, zlepšenie životných podmienok, lepšie uplatnenie, rozdiely v miere nezamestnanosti a mnoho ďalších. Pracovnou migráciou rozumieme to, keď napríklad občan ČR zmení trvalé bydlisko, poprípade pri občianovi cudzieho štátu dôjde k zmene obvyklého pobytu.

Znakom vyspelých ekonomík je pomerne vysoký počet zahraničných pracovníkov na trhu práce. V krajinách dochádza k ich ekonomickému rastu a dochádza k zvyšovaniu počtu zamestnaných cudzincov. Jedným z dôsledkov je vplyv cudzincov na demografiu krajiny, hlavne v oblasti vekovej štruktúry. Pracujúci migranti sú väčšinou z mladších ekonomických skupín obyvateľstva.

Slovenská republika a Česká republika tvorili s prestávkami, spoločný štát Československú republiku od roku 1918 – 1993. Počas tohto obdobia medzi krajinami sa vytvorili silné vzťahy, ktoré pretrvávajú aj dodnes, vyše 30 rokov po rozdelení.

Aj po rozdelení bola snaha o zachovanie pracovných vzťahov medzi krajinami, a tak 29.10.1992 bola uzatvorená Zmluva medzi Českom a Slovenskou republikou o vzájomnom zamestnávaní občanov na dobu neurčitú. Podľa nej Čech alebo Slovák pracujúci na území druhého štátu nepotreboval pracovné povolenie k zamestnaniu, tak ako to bolo u ostatných pracujúcich cudzincov, stačila registrácia na príslušnom úrade práce.

Začiatkom 90. rokov 20. storočia došlo v Strednej a Východnej Európe k postupnému uvoľňovaniu medzinárodného obchodu a k politickým zmenám. V krajinách, ktoré sa považovali za tranzitné, tak vzrástla migrácia ako medzinárodná, tak aj vnútorná v ČR a SR a stali sa pre pracovných migrantov cieľovými krajinami. Postupne po upravení ekonomických

podmienok začali do krajín prinášať zahraniční investori kapitál, tým sa vytvorili jednak nové pracovné miesta pre domácich občanov, ale aj nalákali zahraničných pracovníkov na trh práce. Ďalším významným krokom pre ČR a SR bol vstup krajín v roku 2004 do Európskej únie. Pracovné trhy krajín sa otvorili pre občanov členských štátov EÚ a došlo k umožneniu voľného pohybu pracovníkov. Predovšetkým Česká republika sa stala atraktívnou destináciou pre pracovníkov z iných členských krajín, hlavne z o Strednej a Východnej Európy, ktoré oproti ČR mali nižšie mzdy a horšie pracovné podmienky. Príliv pracovníkov bol zaznamenaný hlavne v odvetviach s nízkou kvalifikáciou ako je stavebníctvo, priemysel a služby. V niektorých prípadoch, ale mohlo dôjsť ku konkurencii medzi domácimi a zahraničnými pracovníkmi, ktorí boli ochotní pracovať za nižšie mzdy, čo malo za následok stagnáciu a pokles miezd. Zároveň ale príliv nových pracovníkov pomohol naplniť nedostatok pracovnej sily v určitých odvetviach a stimulovať tak ekonomický rast.

V súčasnosti mnoho Slovákov študuje na českých univerzitách, pričom štáty majú medzi sebou podpísaný protokol o spolupráci v oblasti vzdelávania, mládeže, telesnej výchovy a športu, ktorý prideluje slovenským študentom rovnaké podmienky pre štúdium na štátnych vysokých školách ako českým a to bez obmedzenia ich počtu. Títo vysokoškolskí vzdelaní študenti sa stávajú kvalifikovanou pracovnou silou pre český trh práce, o svojom návrate neuvažujú, pretože budovanie kariéry v ČR im ponúka väčšie možnosti. Tento dlhodobý jav sa výraznejšie prejavil po rozpade Československa v roku 1993. Pre slovenských študentov sú české univerzity lákavé jednak vďaka jazykovej podobnosti, kvalite vzdelávania – české univerzity sú v medzinárodných rebríčkoch hodnotia za kvalitné s kvalitným vzdelávaním a akademickými skúsenosťami, geografická blízkosť, náklady na štúdium, kultúrne a historické väzby. Slovenskí študenti častokrát po dokončení českých vysokých škôl sa už nevrátia na Slovensko a uplatnia sa na trhu práce ČR.

O sťahovaní medzi Českom a Slovenskom môžeme povedať, že v porovnaní s inými susediacimi krajinami vďaka ekonomickej previazanosti, spoločným hraniciam a minimálnej jazykovej bariére, kultúrnym a historickým väzbám je migrácia medzi nimi veľmi špecifická. Slovensko a Česko sú susedné krajiny s dobrou dopravnou infraštruktúrou a dostupnosťou. Výhodou je, že obe krajiny sú súčasťou EÚ, vďaka čomu obyvatelia oboch krajín majú právo sa voľne pohybovať a pracovať v iných krajinách Európskej únie, čo podporuje pracovnú migráciu medzi oboma krajinami.

Vzájomnú pracovnú migráciu týchto dvoch krajín je možné sledovať v smere Slovensko – Česko, ktorá prebieha vo väčšom množstve alebo v smere Česko – Slovensko.

3.2.1 Pracovná migrácia v smere Slovensko – Česko

Údaje o zamestnávaní cudzincov na území Českej republiky vychádzajú z evidencie Ministerstva práce a sociálnych vecí (MPSV).

Jedným z dôvodov, prečo je migrácia v tomto smere častejšia je to, že ČR má dlhodobú nízku mieru nezamestnanosti oproti Slovensku. Podľa IRS CZECH (2023) pracujúci Slováci tu nachádzajú viacej pracovných príležitostí, či už vo veľkých mestách alebo na hlavných dopravných ťahoch ako Praha, Brno, Ostrava – mesto a Mladá Boleslav. Zdrojom pracovnej sily sa stali cudzinci hlavne pre Prahu, ktorá má okrem kariérnych príležitostí aj dobrú kvalitu života.

V dobách existencie spoločnej republiky bol dominantný hlavne migračný prúd Slovákov, ktorí hľadali pracovné uplatnenie v Čechách. Išlo hlavne o obyvateľov zo severnej časti Slovenska – okres Čadca, Žilina, Poprad a Senica. Viac ako pätina pracujúcich bola zamestnaná v Prahe a to hlavne v odvetí stavebníctvo a vo federálnych orgánoch. Z hľadiska územnej koncentrácie

najviac aktívnych Slovákov (35%) pracovalo v ostravskej aglomerácii v ťažbe čierneho uhlia a v hutníckom priemysle. Väčšinou Slováci hľadajú zamestnanie v hlavnom meste Prahe, potom v Stredočeskom kraji (vďaka automobilke Škoda Auto a.s) a Jihomoravskom kraji.

Podľa dát ČSÚ (2024) bolo k 31.12.2023 na území ČR 1 113 698 registrovaných cudzincov. Z tohto počtu bolo cudzincov z krajín EÚ 226 426 osôb. Prehľad troch najpočetnejších národnostných skupín nachádzajúcich sa na území ČR je uvedených v Tabuľke 1. Zo získaných dát je možné vidieť, že Slováci zastávajú druhé miesto, hneď po obyvateľoch Ukrajiny, pričom Slováci tvorili v roku 2023 10,53% cudzincov na území ČR. Ďalšou početnou skupinou sú Vietnamci. Zo štátov Európskej únie sú významné menšiny Poliáci, Bulhari, Rumuni a Nemci. Slovenskí občania sa zamestnávajú hlavne odvetviach a sektoroch ekonomiky ako sú stavebníctvo, priemysel (automobilový, strojársky, elektrotechnický, chemický), služby (obchod, reštaurácie, hotelierstvo, zdravotníctvo, IT a mnoho ďalších), administratíva a kancelárske práce.

Tabuľka 1 Počet cudzincov na území Českej republiky podľa štátneho občianstva

krajina	Ukrajina	Slovensko	Vietnam
počet osôb	635 857	117 265	66 297

Zdroj: Český statistický úřad (2024)

Podľa Rady Európskej únie (2024) ruská invázia na Ukrajinu prinútila milióny obyvateľov hľadať útočisko v EÚ a susedných krajinách. Česko patrí medzi jednu z vyhľadávaných krajín, pre nich spoločne s Nemeckom a Poľskom. Podľa získaných dát ČSÚ z roku 2022 saldo migrácie tvorili a prevládali ženy a najvyššie zisky získala veková skupina 15 – 16 rokov a 35 – 39 rokov. Okrem toho sa občania Ukrajiny dokážu efektívne adaptovať na český trh práce, na ktorom majú silné zastúpenie. Dôvody môžu byť rôzne, ale dá sa predpokladať, že jedným z hlavných dôvodov sú slabšie domáce ekonomiky pri porovnaní s ČR. Pre firmy a podniky sú takéto pracovníci výhodní z dôvodu nižších nákladov.

IRS CZECH (2023) uvádza, že český pracovný trh častejšie začína siahť po pracovníkoch aj zo vzdialenejších krajín ako je India, Nepál, Filipíny, Bulharsko, Rumunsko. Uplatňujú sa hlavne vo výrobe – zvarači, lakýrnici, elektromontéri a v logistike. Uplatnenie nájdu aj v odvetví ako je stavebníctvo, zdravotníctvo, podnikové služby.

V Tabuľke 2 je uvedený prehľad evidovaných Slovákov na Úrade práce na základe dát Ministerstva práce a sociálnych vecí (2024) v období 2015 – 2023. Medzi rokmi 2015 – 2017 dáta predstavujú kvalifikovaný odhad vykonaný Ministerstvom práce a sociálnych vecí. Z uvedených dát v Tabuľke 4 vyplýva, že väčšie zastúpenie v sledovanom období majú muži. V roku 2023 činil podiel žien 39,34%. Ide o mierny nárast oproti roku 2015, kedy podiel žien predstavoval 36,81%. V celom sledovanom období muži – cudzinci predstavovali početnejšiu skupinu. Jedným z dôvodov môže byť, že Slováci odchádzajú do Česka kvôli pracovným príležitostiam v priemyselných odvetviach ako je stavebníctvo, priemysel a doprava. Z historického kontextu sú tieto odvetvia vnímané ako mužské odvetvia, taktiež aj zaužívané stereotypy o profesiách, že technické odvetvia a fyzicky náročné odvetvia sú určené pre mužov. Muži sú považovaní za mobilnejšiu skupinu ako ženy, teda sú ochotnejší migrovať za prácou do zahraničia. Dôvodom môže byť aj vnímanie tradičnej a sociálnej role muža ako hlavného živiteľa rodiny. Ten je potom ako živiteľ rodiny viacej motivovanejší si hľadať prácu v zahraničí za účelom podpory rodiny a ženy zostávajú doma, kde sa starajú sa o deti a rodinu. Od roku 2015 počet Slovákov evidovaných úradom práce v ČR až do roku 2023 má stúpajúci trend. Počet narástol o 65 922 osôb.

Tabuľka 2 Počet evidovaných Slovákov ÚPČR

rok	celkom	ženy	muži
2023	216 239	85 058	131 181
2022	213 447	83 323	130 124
2021	209 273	81 234	128 039
2020	204 294	78 766	125 528
2019	201 952	77 806	124 146
2018	191 818	72 743	119 075
2017	177 059	65 832	111 227
2016	161 559	59 180	102 379
2015	150 317	55 326	94 991

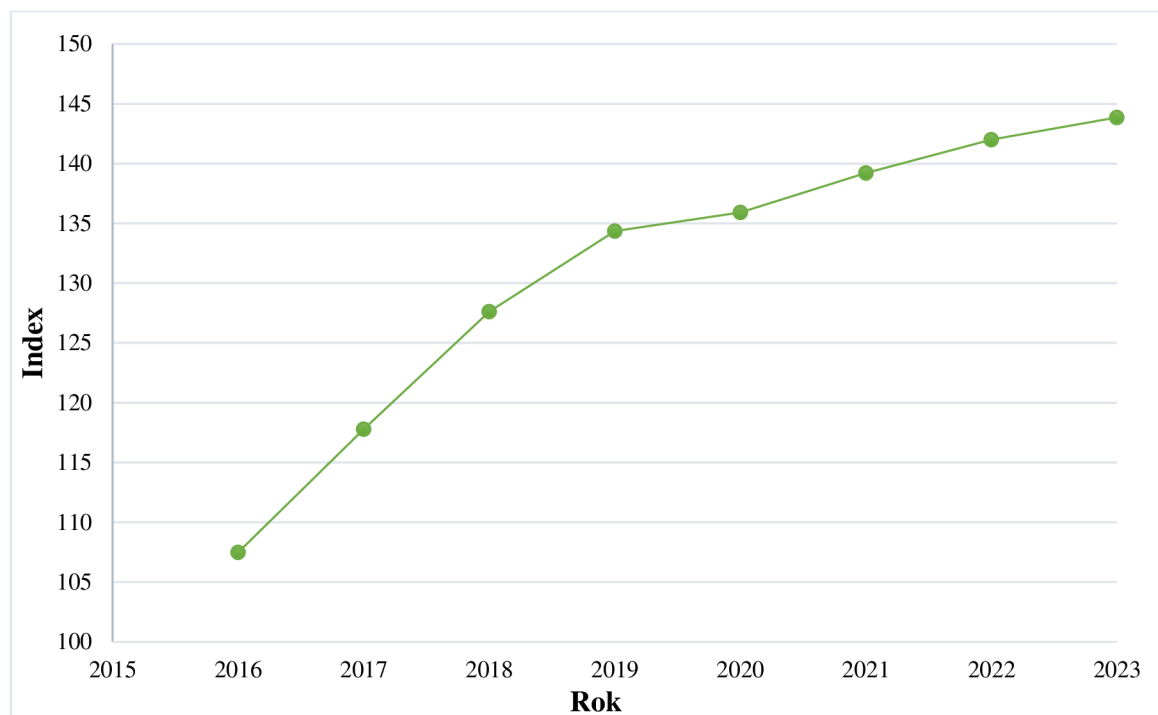
Zdroj: Dáta Ministerstvo práce a sociálnych vecí (2024), vlastné spracovanie

V Grafe 5 vidíme vývoj indexu zamestnaných Slovákov v ČR v období od roku 2015 – 2023, kde za bazálny rok sme považovali rok 2015. Najväčší nárast evidovaných Slovákov úradom práce môžeme pozorovať medzi rokmi 2016 a 2017, kedy sa počet pracujúcich zvýšil o 15 500. Z grafu vidíme, že od roku 2019 došlo k miernemu ustáleniu v náraste migrantov zo Slovenska a pribudlo ich v nasledujúcich rokoch pomerne rovnaké množstvo.

Okrem zamestnaných Slovákov evidovaných úradom práce, ČSÚ zverejňuje aj informácie o Slovákoch, ktorí majú v ČR platné živnostenské oprávnenie. Občania členského štátu Európskej únie alebo iného zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo občania Švajčiarskej konfederácie môžu v ČR podnikáť za rovnakých podmienok ako českí občania. V roku 2022 tak celkový počet zamestnaných Slovákov tvoril počet 236 430 osôb.

Najväčší nárast počtu Slovákov vlastníacich živnostenské oprávnenie nastal v roku 2009, kedy sa tento počet oproti predošlému roku zvýšil o 10 595. Išlo o zmenu o 13,73%. Percentuálna zmena od roku 2004 do roku 2022 bola 71,25%, pričom počet Slovákov vlastníacich živnostenské oprávnenie stúpol od roku 2004 o 46 474 osôb.

Graf 5 Vývoj indexu zamestnaných Slovákov v ČR



Zdroj: Dáta Ministerstvo práce a sociálních věcí (2024), vlastné spracovanie

Za posledných 10 rokov sa zvýšil počet zahraničných študentov. Získané dáta z ČSÚ (2024) sú vykreslené v Prílohe 3, zobrazené sú tri najpočetnejších národností študujúcich na českých vysokých školách (verejné aj súkromné). Najpočetnejšou skupinou v sledovanom období sú Slováci, za nimi niekoľkokrát menšie zastúpenie Rusov a Ukrajincov. V posledných rokoch sledovaného obdobia, aj v dôsledku ruskej invázie na Ukrajinu, je vidieť, že počet študujúcich Ukrajincov stúpol, ale tento počet je oproti slovenským študentom niekoľkonásobne menší. (viz Príloha 3)

Pre väčšinu slovenských študentov študujúcich na českých vysokých školách je hlavným dôvodom vyššia úroveň českých škôl, kvalitnejšie vzdelávanie a lepšie vyhliadky na uplatnení po skončení vysokej školy, minimálna jazyková bariéra a postavenie slovenských študentov na rovnakú úroveň ako český študenti. Po skončení veľa Slovákov zostane v Čechách aj po promócií. V školskom roku 2013/2014 študovalo na českých vysokých školách 40 324 cudzincov, z toho 58% tvorili slovenskí študenti. V školskom roku 2022/2023 študovalo v ČR 54 770 zahraničných študentov, Slováci z toho tvorili 38,20%. Síce počet zahraničných študentov študujúcich v ČR stúpol, počet študujúcich Slovákov klesol. Podľa ČSÚ najväčší záujem je o obory zdravotnej a sociálnej starostlivosti, administratíva a právo, prírodné vedy, informačné a telekomunikačné technológie. Najväčšia časť zahraničných študentov navštevuje vysoké školy v Prahe, potom v Brne, Olomouci, v Ostrave, v Plzni a v Hradci Králové.

3.2.2 Pracovná migrácia v smere Česko – Slovensko

Objem sťahovania českých občanov za prácou na Slovensko je v porovnaní s objemom v opačnom smere veľmi malý. Dôvodom je jednak vyššia miera nezamestnanosti v SR ako v Čechách, nižšie finančné ohodnotenie, nižšia životná úroveň. Slovensko nie je z pracovnej stránky pre Čechov lákavou krajinou, tí radšej za prácou migrujú do susedného Nemecka alebo potom do západných krajín EÚ. Oproti susednému Česku nie je Slovensko pre pracujúcich migrantov cieľovou krajinou, ale zostáva tranzitnou krajinou.

Ministerstvo vnútra SR (2024) uvádza, že na Slovensku mali českí občania v roku 2023 najväčšie zastúpenie v počte platných pobytov a to 12 684. Za nimi nasledujú občania Maďarska, Rumunska a Poľska. V porovnaní s predošlým rokom ide o pokles českých občanov na území SR o 71 osôb. Podľa šetrenia ÚPSVaR z dát o občanoch krajín EÚ/EHP vyplýva, že českí pracovníci sa na slovenskom trhu práce uplatňujú ako špecialisti, zákonodarcovia a riadiaci pracovníci, pracovníci v službách a obchode, operátori a montéri strojov a zariadení, technici a odborní pracovníci, administratívni pracovníci.

Tabuľka 3 zobrazuje prehľad počtu zamestnaných Čechov evidovaných ÚPSVaR (2024) v období od roku 2015 – 2023. Úrad práce v celom období nezverejnil rozdelenie cudzincov podľa pohlavia od roku 2015 – 2021, preto toto rozdelenie nie je zahrnuté v tabuľke. Zo zverejnených dát vidíme, že oproti roku 2015 počet pracujúcich Čechov v SR sa zvýšil o 3335 osôb. V roku 2023 počet žien českého občianstva pracujúcich na Slovensku bol 2439, čo je 37,35% z celkového počtu zamestnaných Čechov. V roku 2022 tento počet bol 36,78%. Podobne ako pri analýze zahraničných pracovníkov v ČR aj tu zastávajú muži väčšiu časť v celom sledovanom období.

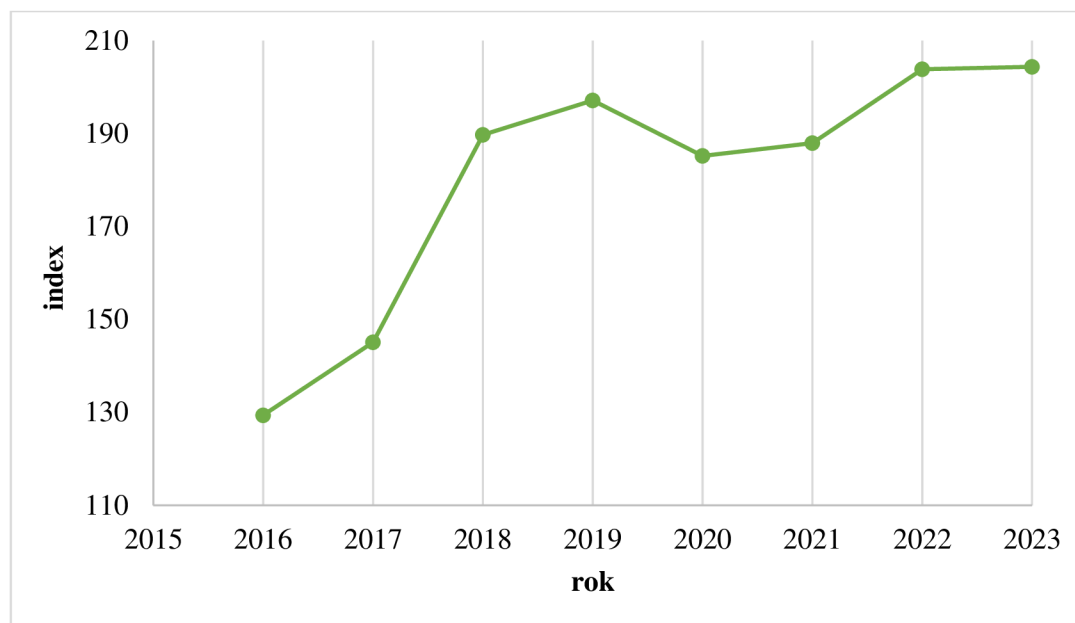
Tabuľka 3 Počet evidovaných Čechov ÚPSVaR

rok	zamestnaní
2015	3195
2016	4134
2017	4635
2018	6062
2019	5979
2020	5917
2021	6006
2022	6 514
2023	6530

Zdroj: Dáta ÚPSVaR (2024), vlastné spracovanie

Graf 6 znázorňuje vývoj indexu zamestnaných Slovákov v ČR v období od roku 2015 do 2023, kde za bazálny rok sme považovali rok 2015. Najväčší nárast evidovaných zamestnaných Čechov bol v roku 2018, kedy sa počet pracujúcich zvýšil o 1427, čo oproti predošlému roku bolo zvýšenie o 30,79%. Aj vládne protiepidemiologické opatrenia na zamedzenie šírenia v období pandémie Covid-19 sa prejavili v roku 2019, kedy v roku 2020 poklesol počet pracujúcich Čechov v SR oproti predošlému roku.

Graf 6 Vývoj indexu zamestnaných Čechov v SR



Zdroj: Dáta ÚPSVaR (2024), vlastné spracovanie

3.3 Minimálna mzda

Minimálna mzda je nástrojom hospodárskej politiky krajiny, ktorý slúži k tomu, aby zamestnanci s najnižšími mzdami nespádli pod hranicu chudoby. Ministerstvo práce a sociálnych vecí (2024) uvádza, že v takej podobe ako ju poznáme dnes bola stanovená Československou vládou 1.2.1991 s nariadením vlády č.99/1991 Sb. o stanovení minimálnej mzdy, vtedy bola na hodnote 2000kč alebo 10,80 kč za hodinu. V období Českej republiky môžeme pozorovať diferenciaciu tempa zvyšovania minimálnej mzdy, ktorá sa vzťahovala na ekonomickú situáciu a na politické zloženie vlády. Z historického hľadiska v období ľavicových vlád bol jej vývoj v ČR dynamickejší ako počas vlády pravicových vlád.

Zvyšovanie minimálnej mzdy nie je možné bez toho, aby sme nebrali ohľad na vývoj ekonomiky a s ňou súvisiacu situáciu na trhu práce. Nájsť optimálnu výšku mzdy nie je jednoduché, príliš vysoká mzda sťažuje tvorbu a udržiavanie pracovných miest, nízka mzda oslabuje sociálnu situáciu zraniteľných zamestnancov.

3.3.1 Minimálna mzda, porovnanie ČR a SR

Výšky odmeny za prácu – mzda a plat závisí v krajine od rôznych faktoroch ako sú úroveň kvalifikácie, odvetvie, pracovné skúsenosti od regiónu. Podľa Ministerstvo práce a sociálnych vecí (2024) sa vzťahuje na všetkých zamestnancov bez ohľadu na to o aký typ pracovného pomeru ide alebo o aký právny vzťah ide (DPP alebo DPČ). Taktiež sa nerozlišuje, či má zamestnanec podpísanú zmluvu na dobu určitú alebo neurčitú, alebo o súbežné pracovné pomery. V ČR a SR je minimálna mzda stanovená na základe rozhodnutia vlády.

V Českej republike ju stanovuje vláda nariadením, ide o nariadenie vlády 567/2006 Sb., v platnom znení - od 1.1.2024 v znení nariadenie č. 396/2023 Sb. Základná sadzba minimálnej mzdy pre stanovenú týždennú pracovnú dobu 40 hodín podľa MPSV (2024) činí 18 900 kč za mesiac alebo 112,50 kč za hodinu. Podľa zákona § 79 zákonníku práce môžu mať zamestnanci stanovenú aj inú pracovnú dobu. Napríklad zamestnanci pracujúci v podzemí alebo zamestnanci pracujúci v nepretržitom alebo viaczmenovom režime majú pracovnú dobu

stanovenú na 37,5 hodín týždenne U zamestnancov s dvojmenným pracovným režimom činí pracovná doba 38,75 hodín týždenne. Vo všetkých takýchto prípadoch sa minimálna mzda za hodinu zvýši úmerne k skrátenej pracovnej dobe. Tým je zaistený nárok zamestnanca pri odpracovaní stanovenej doby, na rovnakú výšku minimálnej mzdy za mesiac.

Ďalej Ministerstvo práce a sociálnych vecí (2024) uvádza, že nariadenie vlády neupravuje len minimálnu mzdu, ale aj zaručenú mzdu. Ide o čiastku, ktorá je stanovená ako najnižšia možná pre jednotlivé profesie. Tie sú rozdelené do 8 pracovných skupín a sú zoradené podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti. Zaručená mzda je platná pre zamestnanca, kde nebola mzda zjednaná kolektívnou zmluvou. Od výšky minimálnej mzdy sa potom odvodzuje napr. aj platba poisťného na zdravotnom poistení bez zdaniteľných príjmov (tá v roku 2024 činila čiastku 2 552 Kč). Z daňového hľadiska minimálna mzda ovplyvňuje napr. maximálnu výšku zľav za umiestnené dieťa (od roku 2024 je zľava na dieťa zrušená, ale v roku 2023 táto čiastka bola na hodnote 17 300 Kč), ovplyvňuje podmienky pre nárok na daňový bonus na dieťa (nutnosť dosiahnuť príjmy aspoň v šesťnásobku minimálnej mzdy za rok 2023 – 103 800 Kč a pre rok 2024 113 400 Kč), nárok na mesačný daňový bonus.

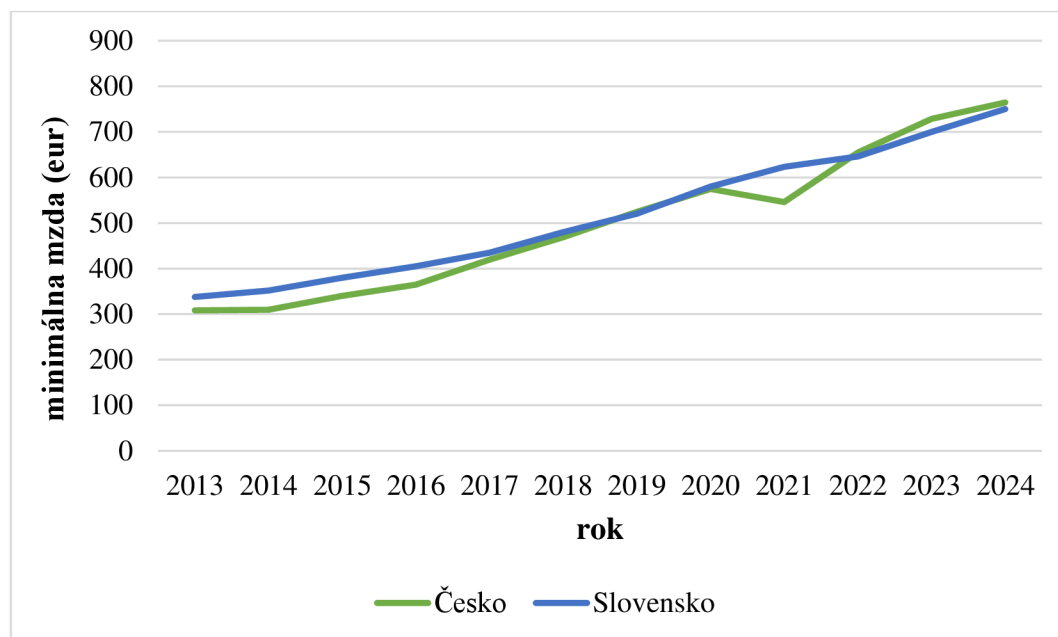
V Slovenskej republike minimálnu mzdu upravuje §7 a §8 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Pre rok 2024 bola podľa Národného inšpektorátu práce (2024) táto čiastka stanovená na hodnotu 750eur/hod, čo predstavuje hodinovú sadzbu 4,31 eur/hod. Podobne ako v ČR aj na Slovensku je stanovený 40-hodinový pracovný čas. Ide o sumu, na ktorej sa dohodli zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov a ide o sumu, ktorá je nad rámec sumy, ktorú stanovil zákon automat. Pokiaľ by nedošlo k dohode zástupcov, tak by sa minimálna mzda určila ako 57% priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve za rok 2022. V porovnaní s rokom 2023 ide o nárast minimálnej mzdy o 50€ (a o nárast hodinovej sadzby o 0,287€). Od roku 2021 neboli príplatky pre zamestnancov viazané na výšku hodinovej minimálnej mzdy, ale stanovoval ich Zákonník pevnou sumou. od 1.6.2023 sa príplatky opäť naviazali na výšku minimálnej mzdy. Medzi príplatky k práci patrí napr. zvýhodnenie za prácu v noci rizikový/nerizikový typ, zvýhodnenie za prácu v sobotu/ v nedeľu, náhrada mzdy za sviatok, zvýhodnenie za prácu nadčas a pod.

V Grafe 7 je zobrazený vývoj hodnôt minimálnej mzdy podľa dát v ČR a SR počas sledovaného obdobia 2013 – 2024, pričom k objektívnemu porovnaniu minimálna mzda v ČR je prepočítaná na rovnakú menu – euro. Minimálna mzda v ČR zrástla od začiatku pozorovaného obdobia o 456,14€a na SR o 412,3€.

Podobne aj v členských štátoch Európskej únie sa minimálna mzda líši od ekonomickej vyspelosti krajiny. V krajinách s vyššou minimálnou mzdou je pravdepodobnejšia vyššia životná úroveň a menej chudoby, ale môže to sťažiť náklady na podnikanie. Výška minimálnej mzdy je častokrát dôvodom, prečo sa pracovníci rozhodnú migrovať za prácou do inej krajiny.

Slovensko každoročne zvyšuje minimálnu mzdu, ale aj tak v jej výške zaostáva za vyspelými západnými krajinami. V SR táto hodnota bola 750€/mesačne a v ČR 764,77€/mesačne. Aktuálna minimálna mzda je porovnateľná s Českou alebo Maďarskou (697 eur), už výrazne vyššiu minimálnu mzdu má susedné Poľsko (978 eur). Rakúsko nemá zákonom stanovenú minimálnu mzdu, ale podobne ako v Taliansku a v severských štátoch je stanovená výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi odbormi a zamestnávateľmi. Podľa štatistik Eurostat, v januári 2024 najvyššiu minimálnu mzdu spomedzi krajín EÚ malo s hodnotou 2571€/mesačne Luxembursko. Štáty ako Holandsko, Nemecko a Belgicko, Francúzsko dosahovali hodnotu nad 1500€/mesačne. Najnižšiu minimálnu mzdu malo Bulharsko a to 477€/mesačne. Rozdiely v minimálnych mzdách môžu byť značné, ale nutné brať do úvahy, že každý štát má inú výšku daní, odvodov a cien spotrebiteľského tovaru.

Graf 7 Vývoj minimálnej mzdy v ČR a SR od 2013 - 2024



Zdroj: Eurostat (2024), vlastné spracovanie

Podľa šetrenia ISPV v roku 2023 najvyšší medián mzdy/platu v kraji mal Hlavní město Praha (45 251 Kč), za ním nasleduje Středočeský kraj (39 852 Kč) a najnižší medián mzdy/platu v rámci ČR mal Karlovarský kraj (33 699 Kč). Priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2023 bola 41 282 Kč, ide o nárast o 7,38% oproti predošlému roku.

Z dát SÚSR (2024) vyplýva, že priemerná mesačná mzda v roku 2023 v celorepublikovom priemere bola na hodnote 1 430 eur. Ide o nárast oproti predošlému roku o 9,66%. Najvyššiu mzdu zarábali sektory ako je Informácie a komunikácie (2 405 eur) a Finančné a poisťovacie sektory (2 428 eur). Najmenšiu mzdu naopak zarábali pracovníci v sektore Ubytovanie a stravovacie služby (835 eur). Podľa jednotného kurzu pre rok 2023 (23,97 Kč/eur) bola pre ČR stanovená hrubá priemerná mzda na hodnote 1722,24 eur. Táto vyššia priemerná mzda môže byť pre Slovákov prítlačivá a ovplyvniť ich rozhodnutie k pracovnej migrácii do ČR.

3.3.2 Hrubý domáci produkt

HDP a zamestnanosť sú dva ukazatele ekonomickej výkonnosti, ktoré sú navzájom úzko prepojené. Platí, čím je vyššie HDP, tak s tým súvisí väčší dopyt po tovaroch a službách, čo môže v ekonomike viesť k tvorbe pracovných miest. Ak ekonomika rastie, podniky prosperujú a tým majú tendenciu zvyšovať svoju výrobu a expandovať, čo vyžaduje viac zamestnancov. Rast HDP môže podporovať investície do podnikania v odvetiach, čo vedie k tvorbe pracovných miest na trhu práce.

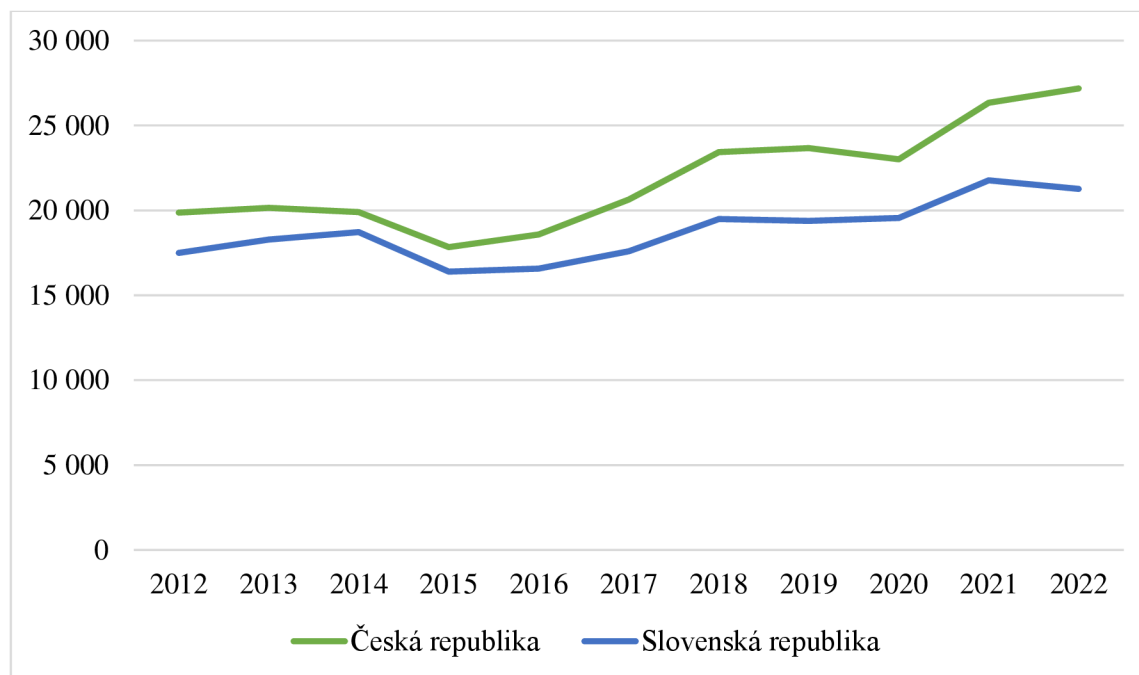
HDP je jedným z makroekonomických ukazateľov, ktorý slúži k vyjadreniu výkonnosti ekonomiky. Je to peňažité vyjadrenie celkovej hodnoty statkov a služieb, ktoré sú novo vytvorené v danom období na určitom území. Môže byť spočítaný tromi spôsobmi: produkčnou metódou, výdajovou metódou, príjmovou metódou.

Hrubý domáci produkt môže mať vplyv na stanovenie minimálnej mzdy jednak tým, že vysoké HDP naznačuje silnú ekonomiku krajiny a tým vyššiu úroveň produktivity. V dobe hospodárskeho rastu môžu byť zamestnávatelia schopní platiť pracovníkom vyššie mzdy, čo následne vedie k rastu minimálnej mzdy. HDP môže ovplyvniť mieru inflácie, teda ako rýchlo rastú ceny v ekonomike. Ak je HDP vysoké, tak dochádza k inflácií. Dochádza k rastu

nákladom životnej úrovne, to tlačí na zvýšenie minimálnej mzdy, aby pracujúci si vedeli zaistiť primeranú životnú úroveň. Niektoré krajiny od HDP stanovujú minimálnu mzdu ako určitý percentuálny podiel priemernej mzdy v ekonomike. Ak rastie priemerná mzda, tak v dôsledku zvyšujúceho sa HDP, vedie k tlaku na zvýšenie minimálnej mzdy.

Pre porovnanie HDP Slovenska a Česka je nutné používať prepočtové koeficienty, keďže sa v oboch krajinách neplatí rovnakou menou. V Grafe 8 je zobrazený vývoj HDP z dát Eurostat (2024) po prepočte na obyvateľa počas rokov 2012 – 2022 v Českej a Slovenskej republike. Aby sme jednotlivé HDP vyjadrili pre obe krajiny v rovnakej mene, tak sme použili medzinárodný dolár, ktorý je používaný Svetovou bankou alebo Medzinárodným menovým fondom. HDP prepočítaného na jedného obyvateľa je istým ukazovateľom životnej úrovne pri medzinárodnom porovnaní. Vyššie hodnoty HDP v porovnaní, predpokladajú vyššiu životnú úroveň v Česku. Tieto nerovnosti môžu mať sociálne a ekonomické dôsledky a ovplyvniť príjmy a štandard života. Môže to viesť k zvýšenej migrácii ľudí do krajiny s vyššou životnou úrovňou. Slovenský trh práce to môže ovplyvniť v podobe nedostatku pracovnej sily a naopak v na trhu práce v Česku to môže viesť k vyššej konkurencii.

Graf 8 HDP na obyvateľa pre ČR a SR v období 2012 - 2022



Zdroj: Vlastné spracovanie z dát ČSÚ a ŠÚSR (2024)

3.3.3 Peňažné transfery migrantov

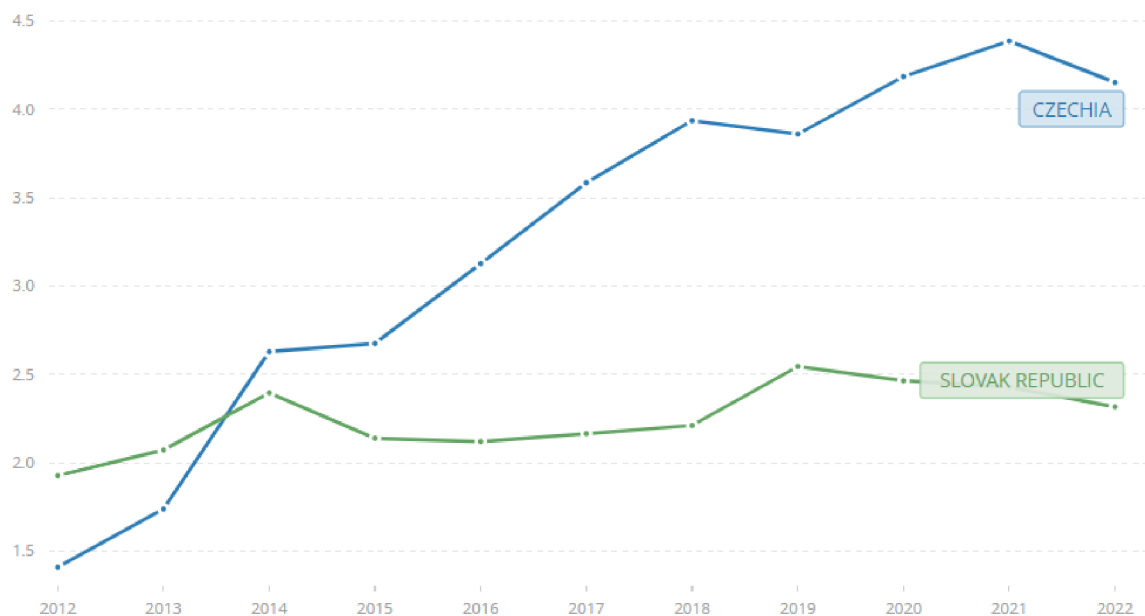
Remitancia je termín, ktorý sa používa k označeniu peňažných a iných hodnotových prevodov, ktorý posielajú pracujúci migranti v zahraničí svojim rodinám alebo iným osobám v domovskej krajine. V menších a rozvíjajúcich sa štátoch má remittance v ekonomike význam. Služí k podpore a k zvýšeniu príjmu rodiny, čo zostala v domovine migranta. Peniaze môžu byť použité k pokrytiu základných životných nákladov, k financovaniu vzdelania, zdravotnej starostlivosti a ďalším potrebám rodiny. Môže mať podobu bankových prevodov, peňažných prevodov prostredníctvom služieb ako je Western Union, MoneyGram alebo môže byť vo forme materiálnych predmetov alebo darov. Svetová banka (2023) uvádza, že v roku 2015 poslali Mexičania pracujúci v zahraničí späť domov vyše 24 miliárd dolárov, čo je väčší objem ako vygenerovala krajina predajom ropy. V roku 2021 patrila India medzi krajinu, ktorá

získavala najväčší objem remittance (89 miliárd dolárov), za ňou nasleduje Mexiko (54 miliárd) a Čína (53 miliárd).

Pandémia Covid-19 mala dopad aj na pracujúcich migrantov v zahraničí a ich rodiny. Podľa Svetovej Banky remittance klesla v roku 2020 o 14%, predpovedala rast nezamestnanosti medzi migrantami, spomalenie novej migrácie a zvýšenie návratu migrantov do ich domovských krajín.

Na Obrázku 5 je znázornený objem finančných prostriedkov, ktoré poslali pracujúci Česi a Slováci zo zahraničia, v miliónoch USD v rokoch 2012 – 2022 na základe dát World Bank (2024). Na začiatku sledovaného obdobia Česi posielali domov menší objem peňazí ako Slováci, na konci obdobia to už bolo naopak o 1,7-krát viac. Slováci poslali domov v roku 2022 2,32 miliárd USD, pričom ide o nárast oproti roku 2012 (1,93 miliárd USD) o 20,21%. Pracujúci Česi v roku 2022 poslali obnos 4,15 miliárd USD, ide tiež o nárast oproti roku 2012 (1,41 miliárd USD) o 2,74 miliárd dolárov.

Obrázok 5 Objem finančných prostriedkov poslaných Slovákmi a Čechmi



Zdroj: Svetová banka (2024)

4 Záver

Česko a Slovensko, podobne ako mnohé Európske krajiny, čelia globálnemu problému, ktoré spôsobujú demografické trendy. V posledných desaťročiach obe krajiny zaznamenali výrazné demografické zmeny ako nízka pôrodnosť, veková štruktúra obyvateľstva, kedy len za posledných 10 rokov priemerný vek občana ČR vzrástol o 3,3 roka života a v SR o 5,12 roku života. Tieto trendy ovplyvňujú hospodárstvo krajiny, ale aj trh práce. Vplyv to má hlavne na zamestnanosť, kedy podiel pracovníkov v produktívnom veku sa znižuje, zvyšuje sa počet osôb v postproduktívnom veku a na trhu práce dochádza k nedostatku pracovnej sily. Tento trend bude podľa prognóz pokračovať aj v budúcnosti. Vlády v oboch krajinách sa snažia ovplyvniť trend politika a opatreniami zameranými na podporu rodím. ČR je v porovnaní so SR pre migrujúcich cudzincov zaujímavejšia krajina, ale ani tu nie je objem cudzincov tak veľký, aby dokázal tento záporný prírastok zvrátiť, dokáže ho aspoň čiastočne kompenzovať. Nepriaznivo sa na trhu práce ČR podpísala aj pandémia Covid-19, kedy došlo k poklesu obyvateľov o 199 305 medzi rokmi 2020 a 2021.

Česká republika je krajinou, ktorá má dlhodobo v rámci Európskej únie, najnižšiu všeobecnú mieru nezamestnanosti, za rok táto hodnota bola 2,6%. Pracovná sila na trhu práce ČR v roku 2023 tvorilo 8 665 200 osôb, pričom ekonomicky aktívnych z toho bolo 5 220 700. Pri sledovaní vývoja všeobecnej miery nezamestnanosti v období 2004 – 2023 je zrejmé, že od vstupu Česka do EÚ mala miera klesajúci trend až do Hospodárskej krízy, ktorá ovplyvnila väčšinu ekonomík sveta. Jej dôsledkom bolo, že na českom trhu práce vzrástla nezamestnanosť medzi rokmi 2008 a 2009 a na trhu pribudlo 122,36 tisíc nezamestnaných. Po roku 2010 začala miera nezamestnanosti mať opäť klesajúci trend, až kým pandémia Covid-19 negatívne neovplyvnila ekonomiku ČR, kedy medziročne vzrástla miera nezamestnanosti o 0,4%. Klesajúci trend všeobecnej miery nezamestnanosti pokračuje v roku 2020 až 2022. Podľa najnovších údajov, ale v roku 2023 miera nezamestnanosti vzrástla oproti predchádzajúcemu roku o 0,4%. Aj v rámci krajov Česka môžeme pozorovať rozdiely v nezamestnanosti. Medzi krajinami najnižší podiel nezamestnaných v roku mal kraj Hlavní město Praha 2,80% a najvyššiu nezamestnanosť mal Ústecký kraj s 5,66% evidovaným podielom nezamestnaných.

Od roku 2004, kedy Slovensko podobne ako Česko vstúpilo do Európskej únie, pozoruje klesajúci trend vo vývoji všeobecnej miery nezamestnanosti až do roku 2008, kedy dosiahla svoje minimum na to obdobie. Podobne aj slovenská ekonomika bola ovplyvnená Hospodárskou krízou a medziročne pribudlo na trhu práce 66 700 nezamestnaných. Po roku 2010 až do roku 2019 všeobecná miera opäť klesá až do pandémie Covid-19. V súčasnosti má všeobecná miera nezamestnanosti opäť klesajúci priebeh a podľa najaktuálnejších údajov dosahovala v roku 2023 hodnotu 5,8%, ktorá sa pohybuje v okolí priemeru EÚ. V medzikrajovom porovnaní dosahoval Bratislavský kraj v rámci SR najnižší podiel nezamestnaných 2,6%, najhoršie je na tom kraj Východného Slovenska – Prešovský kraj s 7,8% podielom nezamestnaných, kde sa prejavujú rozdiely medzi Západnou a Východnou časťou Slovenska. V porovnaní všeobecných mier nezamestnanosti medzi ČR a SR, je Česko krajinou, ktorá v celom sledovanom období 2003-2024 dosahovala nižších hodnôt.

Česko sa vyznačuje nízkou mierou efektivity spájania uchádzača o zamestnanie s voľnými pracovnými miestami. Z Beveridgeovej krivky určenej pre ČR vidíme, že vysoká miera voľných pracovných miest a nízka nezamestnanosť svedčia o ekonomickej expanzii krajiny. Nesúlad medzi počtom uchádzačov o zamestnanie a voľných pracovných miest môže spôsobiť dlhšie obdobie nezamestnanosti pre určité skupiny pracovnej sily, aj napriek tomu že všeobecná miera nezamestnanosti je relatívne nízka. Nesúlad mohol byť spôsobený dôsledkom pandémie Covid-19, ktorá spôsobila zmeny v niektorých odvetviach. Analýza Beveridgeovej krivky pre SR ukazuje, že v sledovanom období 2014 – 2023 rástla ekonomická aktivita firiem na

slovenskom trhu práce, čo viedlo k najímaniu nových pracovných síl. Najrýchlejším tempom klesala nezamestnanosť v období od 2014 – 2016.

Českú republiku a Slovenskú republiku spája okrem blízkych vzťahov, aj spoločná minulosť, blízky jazyk a blízka kultúra. Po vstupe oboch krajín do EÚ v roku 2004 došlo k otvoreniu pracovných trhov a k voľnému pohybu pracovníkov. Predovšetkým Česko sa stalo atraktívnou krajinou pre migrantov zo strednej a východnej Európy hlavne do odvetví, ktoré vyžadujú nižšiu kvalifikáciu. Jedným z dôvodov je nižšia nezamestnanosť v Čechách ako na Slovensku. Pracovná migrácia v smere Slovensko – Česko je častejším javom ako v opačnom prípade. Slováci patria na druhé miesto v počte registrovaných cudzincov v ČR. V roku 2023 tvorili 10,53% zo všetkých cudzincov na území ČR. Väčšie zastúpenie v evidovanom počte pracujúcich Slovákov mali muži oproti ženám s podielom 39,34%. Dôvodom vyššieho zastúpenia mužov Slovákov na trhu práce ČR môže byť uplatnenie týchto pracovníkov v odvetviach ako je stavebníctvo, doprava a priemysel. Od roku 2015 Úrad práce v ČR eviduje nárast počtu Slovákov o 65 922 osôb. Evidovaní sú aj Slováci s platným živnostenským oprávnením, v roku 2022 to bolo 236 430 osôb. Mnoho mladých Slovákov sa rozhodne pre štúdium na českej vysokej škole, ktoré považuje za kvalitnejšie, predpokladajú lepšie vyhliadky do budúcnosti. Veľa Slovákov po skončení školy rovno nastúpi na český trh práce. Z najaktuálnejších údajov v školskom roku 2022/2023 slovenskí študenti tvorili 38,20% zo všetkých zahraničných študentov na českých vysokých školách a prevažne navštevujú školy v Prahe, v Brne a Olomouci.

Pracovná migrácia v smere Česko – Slovensko je menej častá, v porovnaní s objemom toku v opačnom smere veľmi malá, ale napriek tomu českí občania tvoria najväčšiu skupinu cudzincov evidovaných na Slovensku. V roku 2023 mali českí občania mali v SR 12 684 platných pobytov. Úradom práce bolo v roku 2023 evidovaných 6530 osôb, oproti roku 2015 ide o nárast o 3335 osôb. Najväčší nárast v počte evidovaných Čechov na slovenskom trhu práce bol v roku 2018, kedy sa tento počet zvýšil o 1427 osôb. Podobne ako v opačnom smere, aj pracujúcich Čechov na slovenskom trhu práce bol menší počet ako mužov.

Minimálna mzda slúži ako nástroj hospodárskej politiky k tomu, aby zamestnanci s najnižšími mzdami nespádli pod hranicu chudoby. Zavedená bola aj v ČR, aj v SR ešte počas Československej republiky v roku 1991. Minimálna mzda ČR od 1.1.2024 je na hodnote 18 900 Kč za mesiac pre klasický 40 hodinový pracovný týždeň. Priemerná hrubá mesačná mzda v ČR v roku 2023 bola 41 282 Kč. Minimálna mzda v SR od 1.1.2024 je na čiastke 750 eur/hod. pre rovnaký týždenný pracovný čas. Priemerná mesačná mzda v SR bola za rok 2023 na hodnote 1 430 eur. Práve táto vyššia priemerná mzda v Čechách môže byť jedným z faktorov, prečo sa Slováci rozhodnú migrovať za prácou do Česka. Pre porovnanie vývoja minimálnej mzdy v oboch krajinách je nutné použiť rovnakú menu – euro. Od roku 2013 vzrástla minimálna mzda v ČR o 456,14 eur a na SR o 412,3 eur.

Vyššie hodnoty HDP na obyvateľa Českej republiky v komparácii so Slovenskou republikou predpokladajú vyššiu životnú úroveň. To môže mať ekonomické a sociálne dôsledky, ovplyvniť príjem a štandard života človeka. Môže to viesť k zvýšeniu počtu Slovákov v ČR, čo ovplyvní slovenský trh práce v podobe nedostatku pracovnej sily, ale na českom trhu môže dochádzať k zvýšeniu konkurencie.

Objem remitancie, ktorú poslali Česi a Slováci pracujúci v zahraničí domov vzrástol v priebehu sledovaného obdobia 2012-2022. V roku 2022 to bolo u Slovákov 2,32 miliárd USD, ide o nárast od počiatku sledovaného obdobia o 20,21%. V prípade Čechov, v roku 2022 poslali domov 4,15 miliárd USD a oproti roku 2012 ide o nárast o 2,74 miliárd USD.

Literatúra

Monografia

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha. C.H.Beck, 2018. 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.

DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C.H. Beck, 2021. 192 s. ISBN 978–80-7400-810-8.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing., 2017. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing., 2018. 398 s. ISBN 978-80-271-0146-7.

SOON, B. CH. *Labour Economics and Public Policy: Managing the Labour Markets for Competitiveness.*, World Scientific., 2017. 259 s. ISBN 978-981-3149-80-9

Odborné knihy a časopisy

DANĚK, M. et al. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.

MAZZA, J. *The Labour Market Consequences of COVID-19 for Migrant Workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-76-53310-8.

ROJÍČEK, M. et al. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. 544 s. ISBN 978-80-247-5858-9.

SOUKUP, J. et al. *Makroekonomie*. Praha: MANAGEMENT PRESS., 2018. 536 s. ISBN 978-80-7261-537-7.

TOMŠEJ, J. et al. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 216 s. ISBN 978-80-7598-648-1.

Internetové zdroje

Český statistický úřad: *Aktuální populační vývoj v kostce [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce> >.

Český statistický úřad: *Cizinci evidováni úřady práce [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-evidovani-urady-prace>>.

Český statistický úřad: *Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr >.

Český statistický úřad: *Data – počet cizinců [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr >.

Český statistický úřad: *Mzdy a náklady práce [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvokc=&katalog=30852&pvo=MZDD01-G&z=T> >.

Český statistický úřad: *Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 31. 12. 2023 podle MPSV [online]*. Karlové Vary: Krajská správa ČSÚ, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-31-12-2023-podle-mpsv#:~:text=Ve%20v%C5%A1ech%20t%C5%99ech%20okresech%20Karlovarsk%C3%A9ho,pro%20osoby%20se%20zdravotn%C3%ADm%20posti%C5%BEen%C3%ADm.> >.

Český statistický úřad: *Nezaměstnanost v Kraji Vysočina ke konci roku 2023 výrazně pod republikovým průměrem [online]*. Jihlava: Krajská správa ČSÚ, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.czso.cz/csu/xj/nezamestnanost-v-kraji-vysocina-ke-konci-roku-2023-vyrazne-pod-republikovym-prumerem#:~:text=pod%20republikov%C3%BDm%20pr%C5%AFm%C4%9Brem,Nezam%C4%9Bstnanost%20v%20Kraji%20Vyso%C4%8Dina%20ke%20konci%20roku%202023%20v%C3%BDrazn%C4%9B%20pod,pod%C3%ADlu%20o%20o%20C03%20bodou.> >.

Český statistický úřad: *Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji k 31. 12. 2023 [online]*. Ostrava: Krajská správa ČSÚ, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.czso.cz/csu/xt/nezamestnanost-v-moravskoslezskem-kraji-k-31-12-2023> >.

Český statistický úřad: *Výběrové šetření pracovních sil [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove-setreni-pracovnich-sil> >.

Český statistický úřad: *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~6_RP2023QP2 >.

Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]*. Praha: Český statistický úřad, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace >.

European Commission: *Additional figures, maps and tables on the key aspects of demographic change and its impact [online]*. Brusel: European Commission, 2021 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://www.commission.europa.eu/document/download/37476c85-0553-4a2f-985d-fe4e49c6d8af_en?filename=commission-staff-working-document-impact-demographic-change-17june2020_en.pdf&prefLang=sk >.

Eurostat: *Euro area unemployment at 6.4% [online]*. Eurostat database, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/18278350/3-09012024-AP-EN.pdf/616998cd-5675-cd0d-8fb2-180a16c9af53#:~:text=The%20EU%20unemployment%20rate%20was,office%20of%20the%20European%20Union.> >.

Eurostat: *How many children were born in the EU in 2022? [online]*. Eurostat database, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <

Inštitút zamestnanosti: *Kraje Slovenska [online]*. Inštitút zamestnanosti, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.iz.sk/sk/projekty/regiony-eu/SK0> >.

IRS CZECH: *V jakých pracovních odvětvích v ČR najdete nejčastěji cizince?* [online]. IRS CZECH, 2023 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://irszech.com/v-jakych-pracovnich-odvetvich-v-cr-najdete-nejcasteji-cizince> >.

Migration data portal: *Remittances* [online]. neuvědno: Migration data portal, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.migrationdataportal.org/themes/remittances> >.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy> >.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Minimální mzda* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda> >.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Zaměstnávání cizích státních příslušníků* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9?mesic=1&rok=2024&typPohledu=STATY> >.

Ministerstvo vnútra SR: *Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike* [online]. Bratislava: Ministerstvo vnútra SR, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <

https://www.minv.sk/?rocnky&fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAAR2ykBzQi9FoQgrytAHy7iiJOq5R4jAmauq_LAK2J1WcZFkMEA_PA_8tddM_aem_ARB1x45TXOzsCVFwwPBhQgg8DHPHn-dJQQfNYSW33TDhg8MHiIc_0XBhrqFT5erACq1HakcHkJPb1_uR66y0h7u8 >.

Národný inšpektorát práce: *Minimálna mzda* [online]. Bratislava: Národný inšpektorát práce, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.ip.gov.sk/minimalna-mzda/> >.

Rada Európskej únie: *Uprchlici z Ukrajiny v EU* [online]. Rada Európskej únie, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/ukraine-refugees-eu/#0> >.

Ünal, U et.al.: *RILSA Policy Briefs č. 1* [online]. Praha: ČNB, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PB_01-2024_CZE.pdf >.

Ružičková, A.: *Nezaměstnanost v eurozóně: Proč je tak nízká a kdy začne růst?* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2023 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Nezamestnanost-v-eurozone-Proc-je-tak-nizka-a-kdy-zacne-rust/ >.

Svetová banka: *Remittance Flows Continue to Grow in 2023 Albeit at Slower Pace* [online]. Washington: The World Bank, 2023 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/ukraine-refugees-eu/#0> >.

Štatistický úrad Slovenskej republiky: *DATAcube* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/vbd_dem/om7010rr/v_om7010rr_00_00_00_sk >.

Štatistický úrad Slovenskej republiky: *Demografia: Vývoj počtu obyvateľov SR v roku 2023* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: <

https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/c32baab7-0239-4fff-9a56-d51baf992374!/ut/p/z1/tVJLc5swGPw1PoI-JBDQGY1JsZpbZdg65IRhFdtHgEVkn9f0cmhnWmwe6gukmZ2v8fuIoaOiNV8KHMuyqbMf_kMfq0M31rudQcgGVAwL_fHB7W7gp7oYGixwDXc9a6GQBYgWeA76zDvb0jBBY_C2O98a_mIwTcf9tpmt_M2mv7Ohw-

[OA7fxV4ev2LF1z73bf1mB_83F1iGgGDx6G38GwOb3f0QMsaQWrSjQqY17Xij9WSnrTOFnsQD5aLpKqjnUqdK3HR_eFjD0qTjLOyE45jw2FcDEVvQsyxSbG1R5NrSYZ7aNialP5dukfEanm9DRNb_YvNrR1G9GUNDeAXOOX2vCZk0JzSszSFPvESvjSh2TSgWVUGJgSqmpmxaltjWF1qIjYuWIdWmWdmmn_uhklgsh2v7TAhYwjgOaN01-SdWkqRbwN0rR9AId_0Sik9TX_FBfzUTRUKYjCuvJ9Qs6_KN9a5hWm3dQjlp-f3lhjxsdU4v0VU75P4In--Bu626lJC0XxVS6QcebqG0VylNZ5E057z9nW2HERI493QVp5PwECoahsw!!/dz/d5/L2dBIS_EvZ0FBIS9nQSEh/](https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT) >.

Štatistický úrad Slovenskej republiky: Miera voľných pracovných miest [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2023 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://slovak.statistics.sk/PACVPEM/vocabPagesDetails.html?id=5060&lang=sk> >.

Štatistický úrad Slovenskej republiky: Vybrané ukazovatele - metodické vysvetlivky [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/labour/metadata!/ut/p/z/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziA809LZycDB0NDIycXQw8nXyDAk18A4wMfM31C7IdFQHLnoFx/ >.

Úřadu práce České republiky: *O Úřadu práce České republiky* [online]. Praha: Úřadu práce České republiky, 2024 [cit. 2024-04-30]. 4 s. Dostupné z WWW: < <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace> >.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: *Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky za rok 2023* [online]. Praha: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2024 [cit. 2024-04-30]. 4 s. Dostupné z WWW: < https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2023.html?page_id=1247176 >.

World Bank: Personal remittances, received (current US\$) [online]. Washington: World Bank, 2024 [cit. 2024-04-30]. Dostupné z WWW: < <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT> >.

Prílohy

Príloha I Ekonomická aktivita obyvateľstva Českej republiky v rokoch 2003 - 2023

rok	obyvateľstvo vo veku 15 a viacej rokov (tisíc)	ekonomicky aktívne obyvateľstvo (tisíc)	zamestnaní (tisíc)	nezamestnaní (tisíc)	všeobecná miera nezamestnanosti (%)
2023	8665,19	5220,68	5087,44	133,24	2,6
2022	8832,09	5291,12	5173,48	117,64	2,2
2021	8974,56	5363,86	5213,37	150,49	2,8
2020	8985,84	5371,95	5234,94	137,01	2,6
2019	8963,47	5412,17	5303,10	109,07	2,0
2018	8941,82	5415,41	5293,79	121,62	2,3
2017	8929,15	5377,14	5221,60	155,54	2,9
2016	8928,69	5350,02	5138,58	211,44	4,0
2015	8935,66	5309,95	5041,90	268,05	5,1
2014	8932,59	5297,89	4974,29	323,59	6,1
2013	8951,47	5306,02	4937,08	368,94	7,0
2012	8964,59	5256,95	4890,05	366,89	7,0
2011	8964,71	5222,97	4872,41	350,56	6,7
2010	9015,40	5268,89	4885,24	383,65	7,3
2009	9009,35	5286,46	4934,27	352,19	6,7
2008	8943,77	5232,33	5002,50	229,83	4,4
2007	8845,05	5198,33	4921,99	276,33	5,3
2006	8773,39	5199,36	4828,06	371,29	7,1
2005	8715,99	5174,17	4764,02	410,15	7,9
2004	8673,29	5132,50	4706,63	425,88	8,3

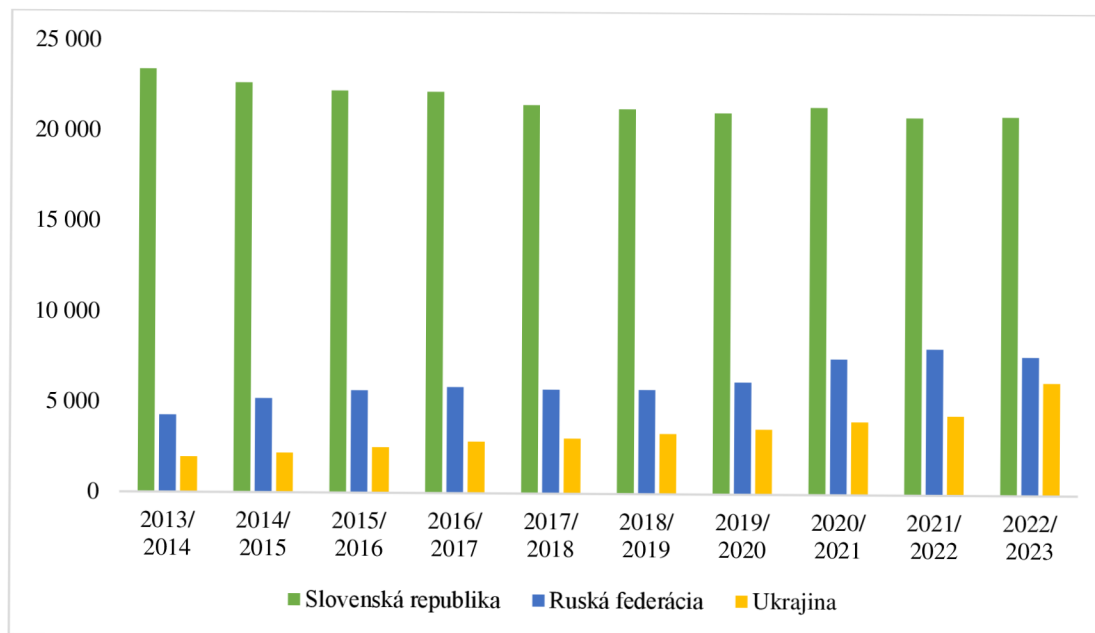
Zdroj: ČSÚ (2024), vlastné spracovanie

Príloha 2 Ekonomická aktivita obyvateľstva Slovenskej republiky v rokoch 2004 - 2023

rok	obyvateľstvo v produktívno m veku (tisíc)	ekonomicky aktívne obyvateľstvo (tisíc)	zamestnaní (tisíc)	nezamestnaní (tisíc)	všeobecná miera nezamestnanosti (%)
2023	3557,80	2771,90	2610,00	161,90	5,8
2022	3588,90	2774,30	2603,90	170,40	6,1
2021	3631,50	2748,20	2560,60	187,60	6,8
2020	3689,00	2712,70	2531,30	181,40	6,7
2019	3718,10	2741,40	2583,70	157,70	5,8
2018	3748,60	2746,30	2566,70	179,50	6,6
2017	3780,50	2754,70	2530,70	224,00	8,1
2016	3810,30	2758,10	2492,10	266,00	9,7
2015	3834,30	2738,30	2424,00	314,30	11,5
2014	3852,90	2721,80	2 363,00	358,70	13,2
2013	3870,00	2715,30	2329,30	386,00	14,2
2012	3881,10	2706,50	2329,00	377,50	14,0
2011	3882,40	2680,00	2315,30	364,60	13,6
2010	3926,90	2706,50	2317,50	389,00	14,4
2009	3917,20	2690,00	2365,80	324,20	12,1
2008	3893,30	2691,20	2433,80	257,50	9,6
2007	3872,80	2649,20	2357,30	291,90	11,0
2006	3862,20	2654,80	2301,40	353,40	13,3
2005	3827,70	2645,70	2216,20	427,50	16,2
2004	3801,60	2658,60	2170,40	480,70	18,0

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2024), vlastné spracovanie

Príloha 3 Najpočetnejšie národnosti študentov na českých vysokých školách



Zdroj: Dáta ČSÚ (2024), vlastné spracovanie



Dopady cezhraničných tokov pracovnej sily na trh práce – porovnanie Českej republiky a Slovenskej republiky

Tereza Labudová, PEMBC05

Riešená problematika

úvod

Cieľom práce je skúmať cezhraničné presuny pracovníkov na susedný trh práce a analyzovať jednotlivé objemy migrácie.

problém

Vývoj cezhraničných tokov pracovnej sily medzi ČR a SR, a aké dopady to má na trh práce v oboch krajinách.

přístup

Skúmanie všeobecnej miery nezamestnanosti, skúmanie vplyvu tokov pracovnej sily na susedný trh práce, remitancia.

Postup řešení

zdroj

V práci boli použité sekundárne dáta z ČSÚ, ŠÚSR, Eurostat, Úradu práce SR, Úrad práce ČR.

získavání

Literárna rešerš tlačенých a internetových zdrojov.

zpracování

Získané dáta boli kvôli prehľadnosti spracované do tabuliek a grafov. Použité metódy: deskripčia, analýza, dedukcia a syntéza.

Výsledky práce

Z výsledkov práce vyplynulo, že k 31.12.2023 bolo v ČR zamestnaných 216 239 Slovákov, v SR bolo evidovaných 6530 osob.

- Z dôvodu dopadu demografických trendov na obe ekonomiky sa bude počet cudzincov na trhu práce zvyšovať.
- **Z dát je možné vyčítať fakta:**
 - Zamestnanosť Slovákov na českom trhu práce stúpa.
 - Česká republika má dlhodobu nízku všeobecnú mieru nezamestnanosti.

Všeobecná miera nezamestnanosti pre Slovensko a Česko v období od 2003 – 2023



Zdroj: ČSÚ(2024), ŠÚSR (2024), vlastné spracovanie

Záver



Práce priniesla ucelený pohľad na problematiku migrácie pracovníkov na susedný trh práce.



Z dát vyplynulo, že migrácia obyvateľov za prácou je väčšia v smere Slovensko – Česko.



Problematika bola posunutá vďaka analýze trhu práce oboch krajín, skúmanie príčin migrácie na susedný trh práce.

VŠEM VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

**ĎAKUJEM ZA
POZORNOST**