

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/B/2015/1406710350

Faktory zvyšovania zamestnatel'nosti na trhu práce

Bakalárska práca

2015

Daniel Križov

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Faktory zvyšovania zamestnatel'nosti na trhu práce

Bakalárska práca

Študijný program: 6230707 Ľudské zdroje a sociálny manažment

Študijný odbor: 6230 Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: Ing. Tímea Kolláriková

Bratislava 2015

Daniel Križov

Čestné vyhlásenie

**Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracoval samostatne a že som uviedol
všetku použitú literatúru.**

Dátum:

.....

(podpis študenta)

Pod'akovanie

Chcel by som pod'akovať svojej vedúcej záverečnej práce Ing. Tímei Kollárikovej za rady a trpezlivosť, ktorými mi pri písaní tejto práce pomohla.

ABSTRAKT

KRIŽOV, Daniel: *Faktory zvyšovania zamestnatelnosti na trhu práce*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Tímea Kolláriková. – Bratislava: NHF EU, 2015, 55 strán.

Cieľom bakalárskej práce je analyzovať vývoj ukazovateľov trhu práce v SR, identifikovať faktory vplyvu na zamestnatelnosť osôb a posúdiť vplyv ľudského kapitálu a vzdelávania na zvyšovanie zamestnatelnosti na trhu práce.

Záverečná práca je rozdelená do troch kapitol a obsahuje 6 grafov, 2 schémy, 19 tabuliek a 1 prílohu. V prvej kapitole je práca zameraná na teoretické východiská trhu práce, zamestnanosti a zamestnatelnosti. Ďalšia kapitola je venovaná hlavnému cieľu práce a z neho odvodeným čiastkovým cieľom, použitej metodike a metódam skúmania. Tretia kapitola predstavuje analytickú časť bakalárskej práce a obsahuje výsledky práce a diskusiu. Zaoberá sa vymedzením faktorov zvyšovania zamestnatelnosti so zameraním na ľudský kapitál a vzdelávanie.

Výsledkom riešenia danej problematiky je zistenie, že vzdelávanie a ľudský kapitál sú kľúčovými faktormi, ktoré podporujú a zvyšujú zamestnatelnosť osôb na trhu práce, tzv. schopnosť zamestnať sa. Je potrebné neustále skvalitňovanie systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj ďalšieho vzdelávania osôb na trhu práce v kontexte neustálych zmien a požiadaviek na schopnosti, zručnosti a vedomosti týchto osôb.

Kľúčové slová:

zamestnanosť, nezamestnanosť, zamestnatelnosť, ľudský kapitál, vzdelávanie.

ABSTRACT

KRIŽOV, Daniel: *Factors increasing employability on the labor market*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labor. – Thesis supervisor: Ing. Tímea Kolláriková. – Bratislava: FNE UE, 2015, 55 pages.

The aim of this work is to analyze the development of labor market indicators in the Slovak Republic, to identify factors influencing the employability of people and assess the impact of human capital and education to enhance the employability of the labor market.

Bachelor thesis is divided into three chapters and contains 6 diagrams, 2 schemes, 19 tables and 1 appendix. In the first chapter the work is focused on the theoretical background of the labor market, employment and employability. The next chapter is devoted to a major objective of the work and its derivative targets, the methodology used and methods of investigation. The third chapter is an analytical part of the thesis contains the results of a work and discussion. It deals with the defining factors for increasing employment with a focus on human capital and education.

The result of the issue is the finding that education and human capital are key factors that support and enhance the employability of people in the labor market. It is necessary to ensure the continuous improvement of education and training as well as continuing education of people in the labor market in the context of continuous change and skills requirements, skills and knowledge of those persons.

Key words:

employment, unemployment, employability, human capital, education.

Obsah

Úvod.....	9
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	10
1.1 Trh práce a jeho charakteristiky	10
1.1.1 Ponuka a dopyt po práci.....	10
1.1.2 Rovnováha na trhu práce	11
1.2 Zamestnanosť a nezamestnanosť	11
1.3 Zamestnateľnosť a jej význam	13
1.3.1 História zamestnateľnosti	13
1.3.2 Charakteristika zamestnateľnosti.....	14
1.4 Faktory vplyvu na zamestnateľnosť.....	18
1.4.1 Ľudský kapitál, vzdelávanie, zručnosti a schopnosti.....	20
2 Ciele práce, metodika práce a metódy skúmania	22
3 Výsledky práce a diskusia.....	24
3.1 Analýza súčasnej situácie na slovenskom trhu práce v porovnaní s priemerom krajín EÚ 28	24
3.1.1 Nezamestnanosť.....	24
3.1.2 Ekonomická aktivita a zamestnanosť	28
3.2 Faktory vplyvu na zamestnateľnosť z pohľadu Európskej komisie.....	30
3.3 Vzdelávanie a ľudský kapitál.....	32
3.3.1 Vzdelávanie a odborná príprava 2010	33
3.3.2 Stratégia Európa 2020.....	33
3.3.3 Vzdelávanie a odborná príprava 2020	34
3.3.4 Modernizácia vysokoškolského vzdelávania v kontexte zvyšovania zamestnateľnosti.....	39

3.3.5	Indikátory vzdelávania a odbornej príprave	39
3.4	Sumarizácia kľúčových priorít zvyšovania zamestnatelnosti v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy	47
	Záver	49
	Zoznam použitej literatúry	51

Úvod

Právo na prácu patrí medzi najzákladnejšie prirodzené práva človeka v spoločnosti. Vďaka politike trhu práce môže štát do určitej miery zasahovať a ovplyvňovať vývoj zamestnanosti a zamestnateľnosti na trhu práce. Zamestnateľnosť ako ekonomická kategória je veľmi úzko prepojená so zamestnanosťou, avšak medzi týmito pojmami sú významné rozdiely. Otázka zvyšovania zamestnateľnosti jednotlivcov na trhu práce, zvlášť rizikových skupín uchádzačov o zamestnanie, vystupuje v dokumentoch Európskej únie ako jedna z hlavných priorít.

Predmetom bakalárskej práce je oboznámenie so zamestnateľnosťou, s jej faktormi, ako aj s jej stratégiou, vplyvom, významom, ktoré má pre ekonomiku SR, ale aj pre celú EÚ.

Nezamestnanosť mladých ľudí, či dlhodobá nezamestnanosť sú pretrvávajúcimi problémami na slovenskom trhu práce a zamestnateľnosť čiže schopnosť zamestnať sa je jedným z problémov spoločnosti. Tomuto problému nie je v súčasnosti dostatočne venovaná pozornosť. Preto sa sa identifikovať faktory, ktoré najviac zvyšujú zamestnateľnosť na trhu práce.

Práca pozostáva z troch kapitol, ktoré dokumentujú podstatu, základné vlastnosti špecifické charakteristiky jednotlivých tém. Prvá kapitola je zameraná na podstatu zamestnanosti, zamestnateľnosti a na faktory, ktoré ovplyvňujú zamestnateľnosť. Vymedzíme podstatný rozdiel medzi týmito dvoma pojmami. Osobitnú pozornosť venujeme hlavne zamestnateľnosti. Druhá kapitola je venovaná cieľom a metodike práce. Tretia kapitola je najrozsiahlejšia. Vzťahuje sa na jednotlivé faktory zvyšovania zamestnateľnosti na trhu práce zameraná na ľudský kapitál a vzdelávanie. Následne navrhujeme v tejto oblasti vlastné odporúčania na zvyšovanie zamestnateľnosti na trhu práce.

Pri spracovaní záverečnej práce budeme vychádzať predovšetkým z knižných zdrojov, odborných časopisov, dokumentov Európskej komisie, sekundárnych zdrojov dostupných na Európskom štatistickom úrade a ďalších internetových zdrojov.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Trh práce a jeho charakteristiky

Trh práce je: „priestor, v ktorom dochádza k interakcii medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.“¹ Vývoj na trhu práce závisí od vzájomnej interakcie týchto dvoch aktérov, v ktorej zamestnávatelia zabezpečujú domácnosti potrebnými prostriedkami na nákup tovaru a služieb, a to formou odmeny za prácu, a pracovníci, zabezpečujú firmy pracovnými silami. Tento trh funguje na základe ponuky a dopytu.² Medzi základné subjekty, ktoré vystupujú na trhu práce sú: štát, firmy, domácnosti a zahraničie. Predmetom výmeny na trhu je práca.

1.1.1 Ponuka a dopyt po práci

Ponuka práce je množstvo pracovníkov, ktorí sú k dispozícii na trhu práce za rôznych ekonomických podmienok. Predstavuje obyvateľstvo, ktoré je práceschopné a je ochotné poskytovať svoj pracovný potenciál zamestnávateľom.³ Ponuka práce má dve dimenzie a to:

- Kvantitatívnu dimenziu, ktorá ukazuje, koľko práce sa ponúka,
- Kvalitatívnu dimenziu, ktorá pozostáva z kvalifikácie a iných charakteristík, ktoré súvisia s tým, čo pracovník sám ponúka trhu.

Dopyt po práci predstavuje ako rozsah zamestnanosti tak aj rozsah ponúkaných pracovných miest. Dopyt po práci určujú faktory, ktoré súvisia s výkonnosťou ekonomiky, mierou otvorenosti ekonomiky, pôsobením sociálnej politiky. Prevažne ho determinujú firmy, podniky a iní výrobcovia, ako aj ďalšie ekonomické subjekty v štátnom a verejnom sektore. Závisí od ostatných výrobných faktorov, najmä od veľkosti kapitálu a od použitej technológie.⁴

¹ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2006. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. 9 s. ISBN 80-225-2263-5.

² STANEK, V. A kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2001 31 s. ISBN 80 – 225 – 1339 – 3.

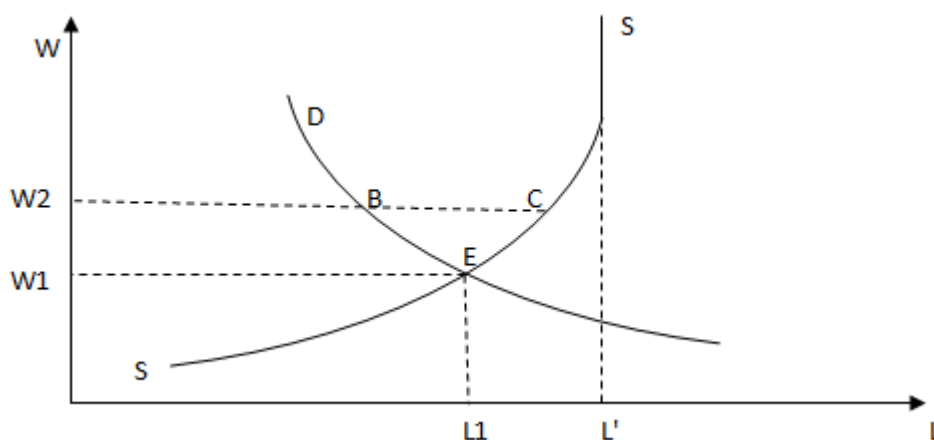
³ STANEK, V. A kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2001 34 s. ISBN 80 – 225 – 1339 – 3.

⁴ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2006. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. 22 s. ISBN 80-225-2263-5.

1.1.2 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce pôsobí ponuka a dopyt ako vyrovňavajúca sila, ktorá determinuje rovnovážnu cenu práce, t. j. mzdu. Rovnováha na trhu práce vzniká pri určitej výške rovnovážnej mzdy a pri určitom množstve práce. Je daná priesečníkom krivky dopytu po práci a ponuky práce.⁵ Fungovanie trhu práce zobrazuje graf 1.

Graf 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Rievajová, Trh práce a politika zamestnanosti, str. 28

Vodorovná os L znázorňuje množstvo práce a zvislá os W mzdové sadzby. Pri znižujúcej sa mzde môže podnikateľ zamestnať viac pracovníkov, je dopytová krivka D klesajúca. Ponuku práce zobrazuje krivka P. So zvyšujúcou sa mzdou ponuka pracovných síl stúpa až do bodu L', ktorý predstavuje bod plnej zamestnanosti. Priesečníkom obidvoch kriviek D a P je bod E, ktorý predstavuje rovnováhu na trhu práce pri mzdovej sadzbe W1 a množstvo pracovnej sily L1. Rovnovážna mzda W1 je hranicou, pod ktorou už nebudú mzdy klesať.

1.2 Zamestnanosť a nezamestnanosť

Zamestnanosť je jedným z najdôležitejších faktorov sociálneho a ekonomického rozvoja spoločnosti. Zamestnanosť zvyšuje rozvoj spoločnosti a úroveň každého občana. Práve preto patrí zvyšovanie zamestnanosti k najdôležitejším cieľom vo väčšine krajín.

⁵ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2006. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. 26 s. ISBN 80-225-2263-5.

Charakteristickou črtou väčšiny vyspelých spoločností je vysoký stupeň citlivosti na úroveň zamestnanosti. Spoločnosti vychádzajú z toho, že väčšina obyvateľstva, ktorá je schopná pracovať sa skladá zo zamestnancov, ktorí poberajú mzdu. Z toho vyplýva miera závislosti od stability zamestnanosti, ktorá umožňuje zabezpečiť pravidelný tok dôchodkov ⁶

Mieru zamestnanosti môžeme vyjadriť ako pomer počtu zamestnaných obyvateľov k počtu všetkých obyvateľov v pracovnom veku.⁷Väčšinou sa používa veková skupina 15 až 64 ročných, pričom Eurostat ponúka miery zamestnanosti aj v iných vekových kategóriách, pričom ide o porovnateľné dáta medzi krajinami Európy.

Zamestnaní podľa VZPS sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu práce za mzdu, plat, alebo prácu s cieľom dosiahnuť zisk vrátane osôb pracujúcich v zahraničí. Môže ísť o prácu na plný alebo skrátený úväzok, stálu, dočasnú, príležitostnú alebo sezónnu prácu.

Nezamestnanosť je: „stav na trhu práce, keď je ponuka práce nižšia ako dopyt po práci, čiže nerovnováha medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Znamená to, že určitý počet pracovných síl je ochotný a schopný pracovať, nenachádza alebo neakceptuje príležitosti na uplatnenie svojich schopností na trhu práce.“ ⁸

Nezamestnaní podľa VZPS sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni nemajú prácu, ktoré si v posledných štyroch týždňoch aktívne hľadajú prácu a ktoré sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. Tieto osoby môžu ale nemusia byť evidované na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnané. Za nezamestnané sa považujú aj nepracujúce osoby, ktoré si prácu našli a do zamestnania nastúpia v priebehu troch mesiacov.⁹

⁶ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2006. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. 186 s. ISBN 80-225-2263-5.

⁷ *Zamestnanosť, nezamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy*. [online] [citované 2015. 01. 12] Dostupné na internete: <<http://www.socialnapolitika.eu/index.php/2-zamestnanost-nezamestnanost-a-pracovnopravne-vztahy>>.

⁸ URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2005. 8-9 s. ISBN 80-8083-057-6.

⁹ Štatistický úrad SR. [online] [citované 2015. 01. 12] Dostupné na internete: <<http://www.statistics.sk/pls/elisw/utlData.htmlBodyWin?uic=80>>.

Mimopracovnú silu, tvoria osoby, ktoré sú súčasťou pracovnej sily. Ide o tú časť obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nepracujúcich invalidných a starobných dôchodcov, tzv. odrađených a ďalších.¹⁰

1.3 Zamestnateľnosť a jej význam

V nasledujúcom texte budeme analyzovať pojem, históriu a charakteristiky zamestnateľnosti. Zamestnateľnosť prešla šiestimi štádiami, a to od dichotomickej po iniciatívnu zamestnateľnosť.

1.3.1 História zamestnateľnosti¹¹

Pojem „zamestnateľnosť“ (*anglicky employability*) pochádza z roku 1909, kde ho ako prvý použil známy architekt britského sociálneho štátu, William Beveridge vo svojej knihe *Nezamestnanosť: Problém priemyslu*. Koncept zamestnateľnosti prešiel v minulom storočí šiestimi etapami:

1) Dichotomická zamestnateľnosť.

Tento prístup sa objavil na začiatku 20. storočia vo Veľkej Británii a v Amerike. Prístup poukazuje na rozdiel medzi tými, ktorí sú, resp. môžu byť zamestnaní a tými, ktorí nemôžu byť zamestnaní. Dôležitá tu je anglická dichotómia medzi nezaslúženými chudobnými, ktorí tvrdo a čestne pracujú a sú morálne spravodliví, ale v dôsledku napr. choroby alebo vdovstva upadnú do ťažkej recesie a zaslúženými chudobnými, ktorí sa vlastným pričinením a pracovnou pasivitou dostali do chudoby.

2) Sociálno-zdravotná zamestnateľnosť.

Táto téma sa objavila v čase okolo druhej svetovej vojny v USA, Veľkej Británii a zvlášť v Nemecku. Zameraná je najmä na sociálne, fyzické alebo duševné deficity jednotlivcov, ktoré spôsobili neschopnosť jednotlivcov zamestnať sa.

¹⁰ SAMUELSON, P. – NORDHAUS, W. 2000. *Ekonomía*. 16. anglické vydanie, Bratislava: Elita, 2000. 286 s. ISBN:80-804-4059-X.

¹¹ MCGRATH, S. *UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education, University of Nottingham*. [online] [citované 2015. 03. 13] Dostupné na internete: <https://www.nottingham.ac.uk/shared/shared_uccer/epa_docs/what_is_employability.pdf>.

3) Zamestnateľnosť, týkajúca sa politiky pracovnej sily.

Rozvíjala sa hlavne v USA v roku 1960, a rozšírila deficit sociálno – zdravotného prístupu k zamestnateľnosti. Trebalo sa sústrediť na rozdiel medzi vedomosťami, zručnosťami a postojmi, a ktoré si trh práce vyžaduje.

4) Plynulá zamestnateľnosť.

Ide tu predovšetkým o francúzsku správu, ktorá sa objavila v roku 1960. Bola radikálne odlišná od predchádzajúcich prístupov k zamestnateľnosti so zameraním predovšetkým na dopyt po práci a dostupnosť zamestnania v rámci miestnych a národných ekonomík, kde zamestnateľnosť definovali ako „objektívne očakávanie, alebo väčšia či menšia pravdepodobnosť, že človek, ktorý hľadá zamestnanie, bude zamestnaný.“

5) Zamestnateľnosť, týkajúca sa výkonnosti na trhu práce.

Zamestnateľnosť, ktorá sa týka výkonnosti na trhu práce sa objavila koncom 1970 roka. Koncept sa zameriava hlavne na merateľné výsledky na trhu práce a opatrenia zvyčajne zahŕňajú pracovno - činné obdobie, odpracované hodiny a mzdové sadzby.

6) Iniciatívna zamestnateľnosť.

Princíp iniciatívnej zamestnateľnosti spočíva v myšlienke, že úspešný kariérny rozvoj si vyžaduje rozvoj zručností a postojov, ktoré by mohli pomôcť zamestnancom v ich súčasnom zamestnaní a ktoré by im zvýšili schopnosť a motiváciu získať lepšiu prácu.

1.3.2 Charakteristika zamestnateľnosti

Na rozdiel od zamestnanosti, ktorú vieme ľahko kvantifikovať, zamestnateľnosť nie je exaktná veda, pričom nie sú možné číselné merania, t.j. kvantifikácia.¹²

Zamestnateľnosť je schopnosť jednotlivca nájsť si také zamestnanie, ktoré je v súlade s jeho individuálnymi charakteristikami, ako aj s objektívnymi požiadavkami trhu práce.

Niektorí autori ako Gallie, White, Cheng, Thomlinson spájajú tento pojem s charakteristikami, ako je kvalifikácia a jej rozvoj či pracovné skúsenosti, ktoré zaistujú lepšie možnosti pracovnej kariéry. Zamestnateľný človek je ten, ktorý je schopný byť

¹²Swansea University Students' Union.*Employability agenda*. [online] [citované 2015. 01. 12] Dostupné na internete: <<http://www.timeshighereducation.co.uk/comment/letters/employability-agenda/2002949.article>>.

zamestnaný, a to bez ohľadu na to, či v aktuálnom čase pracuje alebo nie, môže totiž vstúpiť do niektorého zo zmenených tokov pracovných síl. Pokiaľ túto schopnosť postráda, stáva sa nezamestnateľným.¹³

„Kategória zamestnateľnosti má svoje zreteľné sociologické konotácie. Ľudia, ktorí z rôznych dôvodov nie sú zamestnateľní, či sa nezamestnateľnými postupne stávajú, majú tendenciu uzavierať sa do špecifických sociálnych skupín s vlastnými systémami hodnôt a noriem. Prekážky návratu pritom ležia vo vnútri týchto skupín, ako aj vo vzťahu majoritnej populácie k nim. Dlhodobá nezamestnanosť sa pre časť z nich stáva životným štýlom, ktorý je však zamestnateľnou väčšinou odmietaný a sami nezamestnateľní a čiastočne aj nezamestnaní sú vnímaní ako spoločenská záťaž.“¹⁴

Zamestnateľnosť možno chápať ako súbor úspechov - zručností, vedomostí, schopností a osobných vlastností, ktoré tvoria mladí ľudia, absolventi, dlhodobo nezamestnaní s cieľom získať zamestnanie a byť úspešní vo vybraných povolaniach.

Fugate, Kinicki a Ashforth konštatujú, že „zamestnateľnosť napomáha pohybu medzi zamestnaniami, a to medzi organizáciami, ako aj v rámci jednej organizácie. Hoci zamestnateľnosť nezaistuje skutočné zamestnanie, zvyšuje podľa nich individuálnu pravdepodobnosť jeho získania.“ Taktiež zamestnateľnosť podľa nich je „konceptualizovaná ako forma špecifickej aktívnej adaptability, ktorá umožňuje pracovníkom identifikovať a využívať kariérne príležitosti.“ Na základe tejto definície, autori špecifikujú tri základné zložky, ktorých kombinácia vytvára zamestnateľnosť, a to kariérnu identitu, osobnú adaptabilitu a sociálny a ľudský kapitál.¹⁵

Kariérna identita je podľa Fugateho, Kinickeho a Ashforthu „viac či menej koherentná reprezentácia rozličných a rozptýlených kariérnych očakávaní a aspirácií.“ Adaptabilita je „ochota a schopnosť ľudí zmeniť svoje osobnostné faktory, ako sú znalosti, schopnosti, zručnosti a iné charakteristiky, dispozície, správanie atď., aby vyhověli nárokom aktuálnej situácie“. Osobná adaptabilita pracovníkov prispieva k úspešnosti daného jednotlivca, výkonu

¹³ KUCHAR, P. *Trh práce*, Praha: Karolinum, 2007. 113 s. ISBN 978 – 80 – 246 – 1383 – 3.

¹⁴ KUCHAR, P. *Trh práce*, Praha: Karolinum, 2007. 115 s. ISBN 978 – 80 – 246 – 1383 – 3.

¹⁵ FUGATE, M., KINICKI, A. J., ASHFORTH, B. E. *Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications*. Journal of Vocational Behaviour, 2004. 17 s.

organizácie, tak že umožňuje, aby zostal produktívny pre zamestnávateľov v meniacich sa pracovných podmienkach.¹⁶

Odlišnú definíciu zamestnatel'nosti poskytujú Hillage a Pollard, ktorí tvrdia, že zamestnatel'nosť je súborom štyroch komponentov:

1. schopnosti získať zamestnanie - hlavnú úlohu zohráva vzdelávací systém, poskytujúci kľúčové schopnosti, kariérne poradenstvo a pochopenie sveta práce,
2. schopnosti udržať si zamestnanie - schopnosť „prestupovať“ medzi rolami a pracovnými miestami v rámci danej organizácie a plniť nové požiadavky spojené s pracovným miestom,
3. schopnosti získať nové zamestnanie - schopnosť zvládnuť prechod medzi zamestnaniami v rámci viacerých organizácií,
4. kvality pracovného miesta či zamestnania.¹⁷

Podľa Forriera, Selsa, Hootegea, Witte-a a Steene-a je „koncept zamestnatel'nosti reakciou na súčasné zmeny, kedy už pracovník na rozdiel od minulosti nemôže očakávať, že stráví celý pracovný život u jedného zamestnávateľa“. V súčasnosti naberá na význame koncept celoživotného učenia sa, ktorý je kľúčový pre flexibilitu na trhu práce. Reálne však problém v skutočnosti nastáva pri krátkodobom/dočasnom zamestnaní, napríklad na dobu určitú, kde dochádza k znižovaniu záujmu, resp. neprejavu záujmu zamestnávateľa na poskytovaní tréningu”.¹⁸

Brown, Hesketh a Williams majú na koncept zamestnatel'nosti radikálnejší pohľad, pričom tvrdia, že zamestnatel'nosť je predovšetkým situáciou na trhu práce, a nie schopnosťami jednotlivca. Koncept zamestnatel'nosti má duálny charakter: relatívny, ktorý kladie dôraz na kvalifikáciu jednotlivcov ako ich povinnosť nutnú pre to, aby boli zamestnatel'ní a absolútny berie do úvahy ponuku a dopyt na pracovnom trhu. Zamestnatel'nosť podľa nich jednotlivcovi nezaručuje pracovné miesto, ale umožňuje mu udržať sa v súťaži. Ponúkajú preto inú definíciu

¹⁶KUCHAŘ, P. *Trh práce*, Praha: Karolinum, 2007. 21-23 s. ISBN 978 – 80 – 246 – 1383 – 3. s. 21-23.

¹⁷HILLAGE, J., POLLARD, E. *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, 1998, 84 s. ISBN 085 – 52 – 288 – 9 - X.

¹⁸FORRIER, A., SELS, L., HOOTEGEM, G., W., WITTE, H., D., STEEN, T., W., 2002. *European Journal of Training and Development*, 189 s. ISSN 0309 – 0590.

zamestnateľnosti, chápajúc ju ako „relatívne šance získať a udržať si rôzne druhy zamestnaní“¹⁹

Nevytváranie podmienok pre dlhodobý rast produktívnych pracovných príležitostí vplýva na obmedzenú zamestnateľnosť a následne aj zamestnanosť. Limitovaná miera zamestnateľnosti v značnej miere závisí od disponovania súhrnom vlastností (vedomostí, zručností, návykov a postojov) pracovnej sily, ktoré umožňujú úspešné dlhodobé uplatnenie sa na trhu práce. Postupne sa zvyšuje nestabilita zamestnania. Na pracovné sily sa tým vytvára tlak na zvyšovanie ich schopnosti prispôbovať sa požiadavkám trhu práce.

Zamestnávatelia očakávajú od zamestnancov stále viac a pred úzkou špecializáciou uprednostňujú skôr pružnosť a ochotu sa učiť. Značná časť obyvateľov však v tomto procese zlyháva. Nie je schopná alebo ochotná aktívne sa prispôbiť meniacim sa podmienkam a nie je ochotná nieť osobnú zodpovednosť. Časť pracovnej sily nechápe svoju zamestnateľnosť ako funkciu svojho celoživotného prispôbovania sa podmienkam a inováciám. Nedostatočná prispôsobivosť, minimálna aktivita a nesplňanie kritérií trhu práce na kvalitu (najmä na kvalifikačne a na vzdelanie náročnejších pracovných miestach) sú však charakteristické pre prevažujúcu časť populácie v ekonomicky aktívnom veku.

Obmedzením zamestnateľnosti a vyššej celkovej zamestnanosti je v podmienkach SR aj nízka mobilita pracovnej sily. Zamestnateľnosť je v každej krajine ovplyvnená predovšetkým celkovou situáciou ekonomiky a trhu. Nejde však len o to, či si vysokoškolskí absolventi, maldí ľudia, zdravotne postihnutí, nájdu nejakú prácu, ale aj o to, nakoľko je táto práca kvalifikovaná. Kvalifikovanosť práce prezentuje nároky, ktoré sa na jednotlivé pracovné miesta kladú z hľadiska požiadaviek na vzdelanie, odbornú kvalifikáciu, zložitosť práce. Získanie kvalifikovanej práce a jej výkon v značnej miere ovplyvňuje, ktoré povolania sú na trhu práce k dispozícii a koľko je záujemcov.²⁰

Na základe hore uvedených definícií podľa dostupnej literatúry identifikujeme pojem zamestnateľnosť ako súbor zručností, vedomostí, schopností a osobných vlastností jednotlivca, prostredníctvom ktorého vzniká určitá úroveň schopnosti zamestnať sa, udržať si dané

¹⁹BROWN, P., HESKETH, A., WILLIAMS, S. 2003 Employability in a Knowledge Economy, *Journal of Education and Work*, Spring, s. 54.

²⁰ Vláda Slovenskej Republiky. *Trh práce, zamestnateľnosť a zamestnanosť*. [online] [citované 2015. 02. 23] Dostupné na internete: <archiv.vlada.gov.sk/old.uv/data/files/1216.doc>.

zamestnanie a získať nové zamestnanie, prejavujúca sa v osobnej adaptabilite uchádzača o zamestnanie na trhu práce.

1.4 Faktory vplyvu na zamestnatel'nosť

Schéma 1 zobrazuje štruktúru faktorov, ktoré ovplyvňujú zamestnatel'nosť na trhu práce. Vymedzené sú štyri hlavné skupiny faktorov.

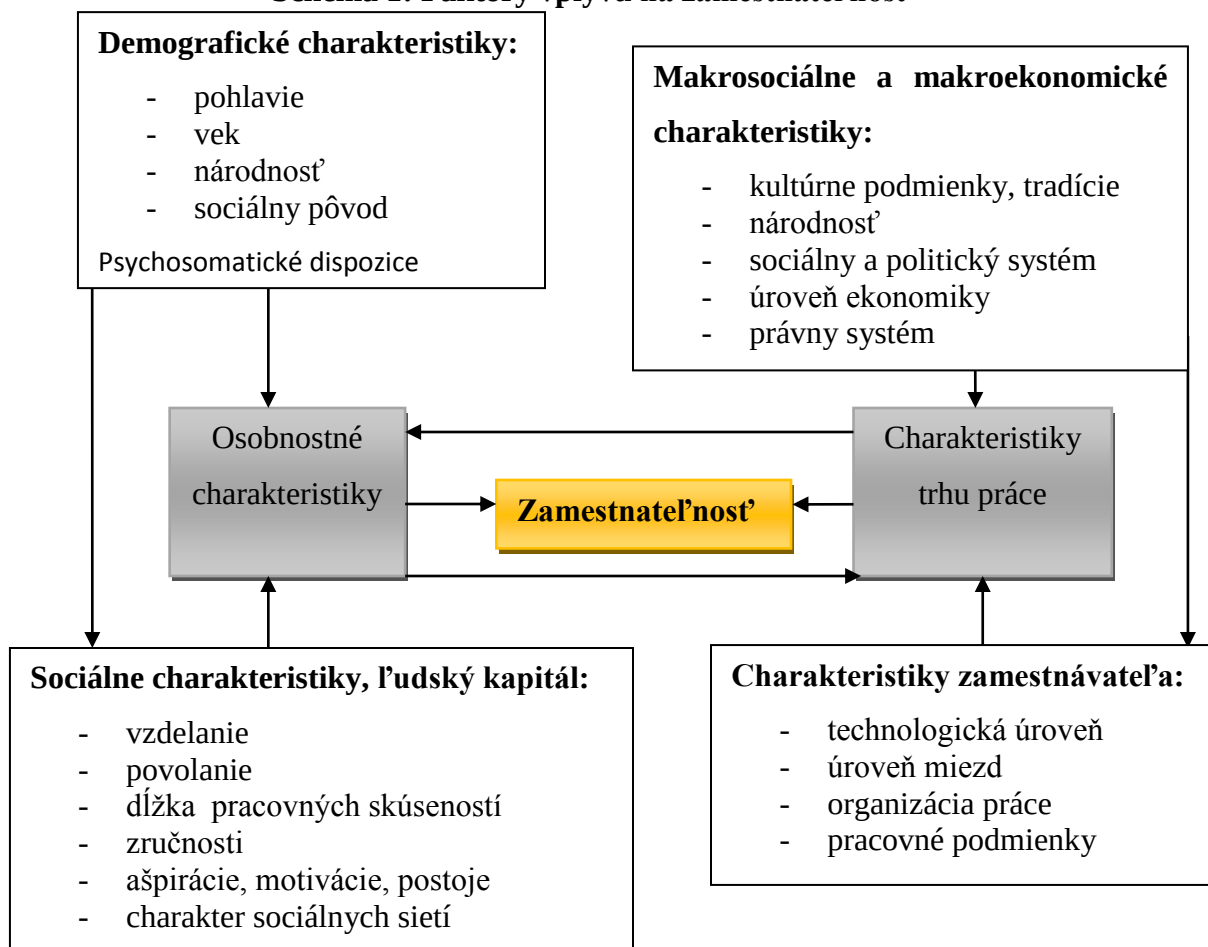
V rámci vertikálneho rozdelenia schémy jej ľavá strana predstavuje faktory viažuce sa k osobnostným charakteristikám uchádzačov o zamestnanie. Pravá strana predstavuje zasa faktory súvisiace s charakteristikami trhu práce.

Na základe horizontálneho rozdelenia schémy vrchná časť predstavuje faktory, ktoré nie je možné meniť, resp. ktoré by bolo možné v krátkom a v stredne dlhom období ovplyvniť len veľmi ťažko.

Jednotlivec nemá možnosť ovplyvniť svoje základné demografické charakteristiky ako pohlavie, vek, národnosť, ani si nemôže vybrať v akom rodinnom prostredí sa narodí. Rovnako tak aj zamestnávateľ nemôže ovplyvniť kultúrny, sociálny, politický či právny system a ani celkovú úroveň ekonomiky.

Jednotlivec a zamestnávateľ sa musia uvedeným objektívne pôsobiacim faktorom vo svojom praktickom jednaní podriaďiť.

Schéma 1: Faktory vplyvu na zamestnatel'nosť



Zdroj: Kuchař, Trh práce, str.114

Spodnú časť schémy, tvoria faktory, ktoré naopak závisia na viac či menej slobodnom rozhodovaní jednotlivca, zamestnávateľa. Stupeň voľnosti tohoto rozhodovania je do istej miery závislý na charakte sociálneho systému, v ktorom sa pohybuje, má v demokratickej spoločnosti možnosť voľby. Jednotlivec si volí svoje vzdelanie a povolanie, vytvára si svoj vlastný systém hodnôt, postojov, aspirácií, motivácií, buduje si svoje vlastné sociálne siete. Tak aj zamestnávateľ sám rozhoduje o technologickej úrovni svojej produkcie, pracovných podmienkach, stanovuje úroveň miezd a spôsob organizácie práce.²¹

Skupina faktorov zahŕňajúca ľudský kapitál a sociálne charakteristiky je jedinou cestou, ako jednotlivec môže zvýšiť svoju zamestnatel'nosť na trhu práce.

²¹ KUCHAR, P. *Trh práce*, Praha: Karolinum, 2007. s. 113-114. ISBN 978 – 80 – 246 – 1383 – 3.

1.4.1 Ľudský kapitál, vzdelávanie, zručnosti a schopnosti

Nakoľko ľudský kapitál a vzdelávanie významne pôsobia na zamestnateľnosť, v rámci aplikačnej časti sa budeme venovať jeho analýze a posúdeniu tohto vplyvu. V nasledovnom texte budeme definovať jeho základné charakteristiky.

Z rôznych dôvodov sa nepodarí každému okamžite si nájsť nové miesto a tým pádom sa jeho dĺžka nezamestnanosti predlžuje. Čím dlhšie je človek nezamestnaný, tým je ťažšie a zložitejšie pre neho nájsť si novú prácu. Je to dôsledkom toho, že nepracuje, jeho znalosti, zručnosti, schopnosti a pracovné návyky oslabujú a zastarávajú.

Ľudský kapitál môžeme definovať ako: „súhrn znalostí a schopností človeka, vytváraných školským vzdelaním, ďalším vzdelávaním v priebehu života a praxou užitočnou pri produkcii tovaru a služieb.“²²

Filipová definuje ľudský kapitál ako súhrn schopností a znalostí človeka, vytváraných školským vzdelaním, vzdelávaním v priebehu života a praxou užitočnou pri produkcii tovaru a služieb.²³

Táto koncepcia sa pozerá na získavanie zručností, znalostí ako na investíciu, ktorá si vyžaduje vstupné náklady, o ktorej jednotlivec, podnik alebo spoločnosť dúfa, že sa v budúcnosti vráti. Okrem toho, zdôrazňuje dôležitosť investícií do ľudí pre celkový rast bohatstva spoločnosti.

Becker rozlišuje ľudský kapitál na všeobecný a špecifický. Všeobecným ľudským kapitálom chápeme univerzálne schopnosti, zručnosti, ktoré sú upotrebitel'né takmer v každej oblasti ľudskej činnosti. Špecifický ľudský kapitál zahŕňa špeciálne vedomosti a zručnosti, ktoré sú upotrebitel'né v konkrétnom odbore alebo type činnosti.²⁴

²²FILIPOVÁ, L. 2008. *Ľudský kapitál a jeho efektívny využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 95 s. ISBN 80-86729-38-9.

²³FILIPOVÁ, L. 2008. *Ľudský kapitál a jeho efektívny využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 98 s. ISBN 80-86729-38-9.

²⁴BECKER, G. S. 1993: *Human capital*. The University of Chicago Press. 115 s. ISBN 978 – 02 – 260 – 4120 – 9.

Ak jednotlivec prechádza k novému zamestnávateľovi, na výšku jeho počiatočného platu pozitívne vplývajú získané všeobecné znalosti, manažérsky tréning a preto autori štúdie jednotlivcom a úradom práce odporúčajú, aby sa orientovali hlavne na získavanie všeobecných znalostí, ktoré sú prenositeľné aj k iným zamestnávateľom a zlepšujú pozíciu na trhu práce.

Mateides chápe vzdelávanie zamestnancov ako: „nepretržitý proces, v ktorom nastáva prispôsobovanie a zmena pracovného správania, úrovne vedomostí, zručností a motivácie zamestnancov firmy tým, že sa učia na základe využitia rôznych metód. Vzdelávanie je procesom uvedomelého a cieľavedomého sprostredkovania, utvárania a osvojovania si určitých vedeckých a technických vedomostí, intelektuálnych a praktických zručností a ľudských skúseností, vytváranie morálnych rysov a osobitných záujmov. Výsledkom tohto procesu je zníženie rozdielu medzi aktuálnymi kompetenciami zamestnancov a požiadavkami, ktoré sú na nich kladené.“²⁵

Hlavným cieľom vzdelávania zamestnancov je prostredníctvom neustáleho formovania ich pracovného potenciálu vytvoriť podmienky na efektívne plnenie úloh organizácie a na zvyšovanie zamestnatel'nosti.

Konkrétne ciele vzdelávania:²⁶

- rozvinúť vedomosti a schopnosti pracovníkov a zlepšiť ich výkon,
- pomôcť ľuďom, aby v organizácii rástli a rozvíjali sa tak, aby mohla byť budúca potreba ľudí v maximálnej miere uspokojovaná z vnútorných zdrojov,
- znížiť množstvo času potrebného k zaškoleniu a adaptácii pracovníkov, ktorí začínajú pracovať na nových pracovných miestach alebo pracovníkov dávajúcich na iné pracovné miesto. Teda potrebné je zabezpečiť, aby vykonávali novú prácu rýchlo a s nízkymi nákladmi.

²⁵ MATEIDES, A. a kol. *Manažérstvo kvality*. Bratislava: Epos, 2006. 752 s. ISBN 80 – 8057 – 656 - 4.

²⁶ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80 – 247 – 0469 - 2.

2 Ciele práce, metodika práce a metódy skúmania

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo analyzovať vývoj ukazovateľov trhu práce v SR, identifikovať faktory vplyvu na zamestnateľnosť osôb a posúdiť vplyv ľudského kapitálu a vzdelávania na zvyšovanie zamestnateľnosti na trhu práce.

Na dosiahnutie hlavného cieľa bolo potrebné splniť nasledovné čiastkové ciele, ktoré môžeme rozdeliť do dvoch skupín:

1. Teoretické ciele:

- Teoretické vymedzenie pojmov súvisiacich s riešenou problematikou, ako sú: pojem trh práce, ponuka a dopyt po práci, rovnováha na trhu práce.
- Definovať samotný pojem zamestnateľnosť a vymedziť faktory jej vplyvu z pohľadu dostupnej literatúry.
- Popísať históriu a charakteristiky zamestnateľnosti.
- Charakterizovať pojem ľudský kapitál a vzdelanie.

2. Aplikačné ciele:

- Posúdiť vývoj vybraných ukazovateľov trhu práce v SR a porovnať ich s priemerom krajín EÚ 28.
- Vymedziť jednotlivé faktory vplyvu na zamestnateľnosť v rámci skupiny osobnostných charakteristík a charakteristík trhu práce.
- Vymedziť kľúčové ciele, priority a indikátory vzdelávania v rámci stratégie EÚ v tejto oblasti.
- Identifikovať a posúdiť faktory zvyšovania zamestnateľnosti na trhu práce so zameraním na ľudský kapitál a vzdelávanie.

V bakalárskej práci sme použil nasledovnú metodiku práce: a) vyhľadávanie a štúdium dostupných domácich aj zahraničných literárnych prameňov k danej problematike, b) analyzovali sme vybrané ukazovatele trhu práce v SR a porovnali sme ich so situáciou za priemer krajín EÚ 28, pričom sme použili dátovú základňu z Európskeho štatistického úradu – Eurostat, za obdobie rokov 2008 až 2014, c) na základe analýzy zozbieraných údajoch o faktoroch vplyvu na zamestnateľnosť sme ich prostredníctvom syntézy zosumarizovali do prehľadnej matice, d) pozornosť sme venovali podrobnejšiemu posúdeniu ľudského kapitálu a vzdelávania ako dôležitých faktorov vplyvu na zamestateľnosť osôb.

Pri spracovaní bakalárskej práce sme použili viaceré vedecké aj logické metódy skúmania. V teoretickej časti práce sme použili **teoretickú analýzu**. Taktiež v tejto časti práce boli použitá **logicko-historická metóda** pri vymedzení jednotlivých etáp konceptu zamestnatel'nosti.

V aplikačnej časti práce bola použitá **metóda sekundárnej analýzy**, prostredníctvom ktorej sme analyzovali údaje získané z Eurostatu v rámci vybraných ukazovateľov trhu práce v SR a EÚ.

Pri porovnaní hodnôt ukazovateľov trhu práce v SR a za priemer krajín EÚ 28 bola použitá **metóda komparácie**. Táto metóda bola taktiež použitá pri porovnávaní rôznych faktorov zamestnatel'nosti.

Prostredníctvom syntézy sme zosumarizovali jednotlivé faktory a vytvorili prehľadnú maticu faktorov vplyvu na zamestnatel'nosť. **Metódu syntézy** sme využili aj pri zistených výsledkoch v oblasti zvyšovania zamestnatel'nosti prostredníctvom ľudského kapitálu a vzdelávania.

V celej práci boli priebežne využívané **logické metódy skúmania**, t.j. analýza - syntéza a indukcia – dedukcia. Analýza znamená myšlienkové rozčlenenie zložitej ekonomickej skutočnosti na jednotlivé časti, čím sa vytvárajú podmienky na poznanie ich jednotlivých stránok. Syntéza je v porovnaní s analýzou opačný process a ako metodologický princíp má analýzu vždy dopĺňať. Predstavuje myšlienkové zjednotenie jednotlivých častí. Indukcia je postupom od osobitého k všeobecnému, a teda zovšeobecňovaním. Dedukcia je opakom indukcie. Je to taký myšlienkový postup, keď sa zo všeobecnejšieho poznatku vyvodzuje poznatok konkrétnejší.

3 Výsledky práce a diskusia

V aplikačnej časti práce vymedzíme faktory vplyvu na zamestnatel'nosť z pohľadu Európskej komisie a urobíme analýzu súčasnej situácie na slovenskom trhu práce v porovnaní s priemerom EÚ-28. Zmapujeme situáciu na Slovensku, týkajúcu sa nezamestnanosti, ekonomickej aktivity a zamestnanosti. Následne sa venujeme vymedzeniu faktorov vplyvu na zamestnatel'nosť a osobitne venujeme pozornosť vzdelávaniu a ľudskému kapitálu ako dôležitejším faktorom, ktoré pomáhajú zvyšovať zamestnatel'nosť na trhu práce.

3.1 Analýza súčasnej situácie na slovenskom trhu práce v porovnaní s priemerom krajín EÚ 28

Ako sme už spomínali v podkapitole 1.3.2., zamestnatel'nosť je obtiažne merať na základe kvantifikovateľných a dostupných údajov, ktoré by zahŕňali rôzne faktory jej vplyvu. Preto najskôr analyzujeme situáciu na trhu práce prostredníctvom nasledovných indikátorov, ktoré majú prepojenie so samotnou zamestnatel'nosťou. Pre komparáciu sme zvolili situáciu v SR v porovnaní s priemerom krajín EÚ-28 za časové obdobie rokov 2008 do 2014.

3.1.1 Nezamestnanosť

Na základe danej tabuľky, môžeme vidieť mieru nezamestnanosti mužov v SR v porovnaní s priemerom EÚ. Údaje sú znázornené v percentách. V rámci SR, nezamestnanosť mužov z roka na rok kolíše, čo nie je prípad za priemer krajín EÚ-28, kde sa ten počet zväčšuje. Miera nezamestnanosti mužov v EÚ je nižšia približne o 3% v porovnaní s mierou nezamestnanosti SR.

Tabuľka 1: Miera nezamestnanosti mužov

Rok	EÚ	SR
2008	6,6	8,4
2009	9	11,5
2010	9,7	14,3
2011	9,6	13,7
2012	10,4	13,5
2013	10,8	14
2014	10,1	12,8

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu

Podobne ako pri mužoch sme sledovali mieru nezamestnanosti žien, ktorá je nasledovná:

Tabuľka 2: Miera nezamestnanosti žien

Rok	EÚ	SR
2008	7,5	8,9
2009	11	12,9
2010	9,6	14,7
2011	9,8	13,7
2012	10,5	14,5
2013	10,9	14,5
2014	10,3	13,6

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu

V rámci SR, nezamestnanosť žien je v každom z daných rokov približne rovnaká, pohybujúca sa okolo 14%. Čo sa týka EÚ miera nezamestnanosti žien je stále okolo 10%.

Tabuľka 3: Miera nezamestnanosti mladých ľudí

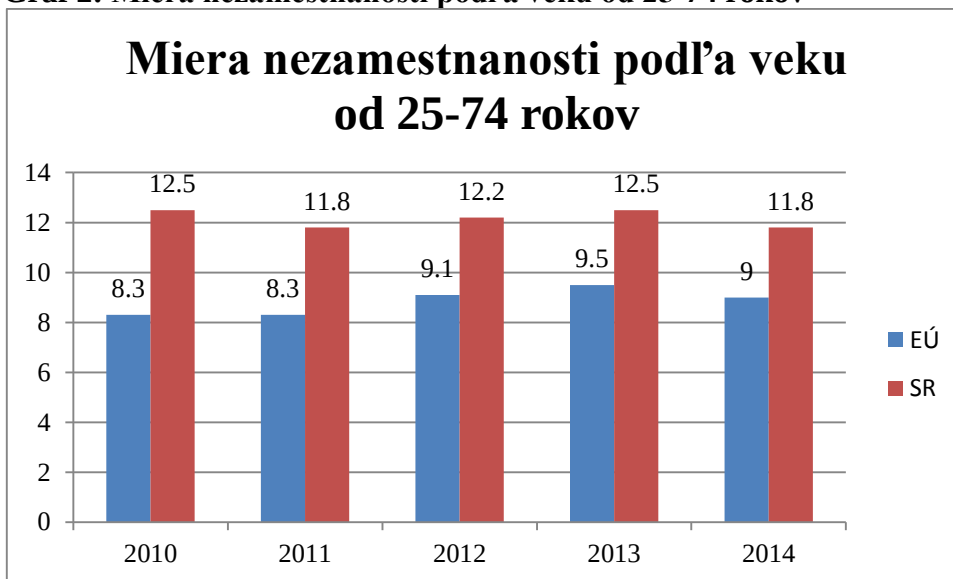
Rok	Slovensko	EÚ
2008	14,6	14,1
2009	22	18,3
2010	26,9	18,6
2011	26,9	18,8
2012	27,7	20,3
2013	25,8	20,2

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu

Tabuľka 5 znázorňuje mieru nezamestnanosti mladých ľudí podľa dosiahnutého vzdelania, veku od 15-34 rokov. Počet rokov od ukončenia najvyššieho stupňa je od 1-3 rokov. Sledovali sme roky od 2008-2013. Porovnali sme mieru nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku s EÚ. Údaje sú znázornené v percentách.

Najnižšia miera nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku je v roku 2008 a dosiahla 14,6% . V rokoch od 2009-2012 môžeme vidieť rast nezamestnanosti, pričom v každom roku je miera nezamestnanosti mladých vyššia ako je priemer EÚ-28. Ako na Slovensku, tak aj v rámci priemeru krajín EÚ-28 je zjavný neustály rast miery nezamestnanosti mladých.

Graf 2: Miera nezamestnanosti podľa veku od 25-74 rokov



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu

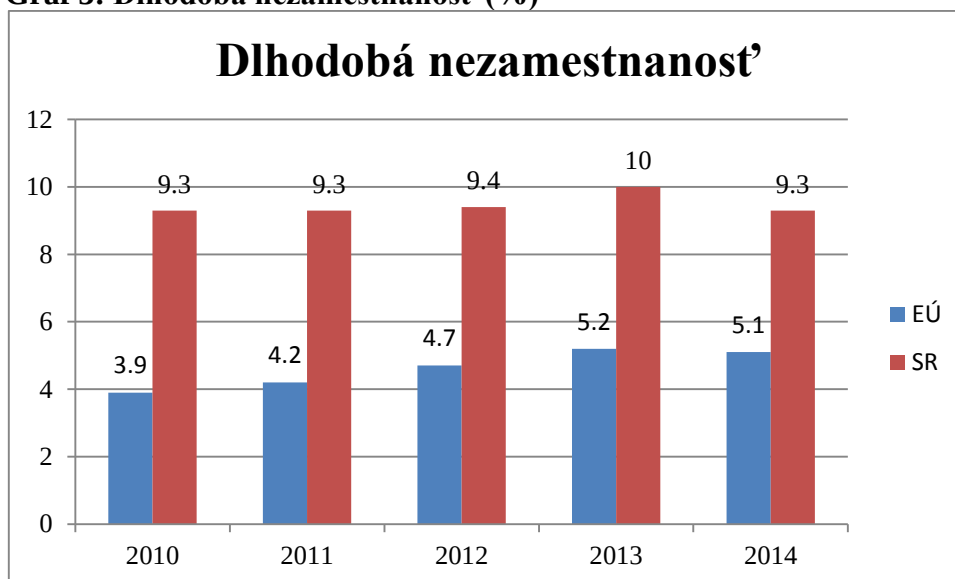
Na základe grafu, môžeme vidieť mieru nezamestnanosti podľa veku od 25 do 74 rokov. Údaje sú znázornené v percentách. V SR miera nezamestnanosti sa kolíše okolo 12% a v EÚ okolo 9%.

Dôležitým zistením je, že starší zamestnanci obsadzujú aj zamestnania, o ktoré mladší nemajú záujem.

Starnutie pracovných síl, ktoré sa v budúcnosti prejavovať čoraz výraznejšie, môže spôsobiť vážny nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v mnohých zamestnaniach a na zmeny by mal adekvátne reagovať aj systém vzdelávania s cieľom podniknúť v dostatočnom predstihu kroky k tomu, aby absolventi škôl vstupujúci na trh práce boli uspokojivou, priamou alebo nepriamou náhradou odchádzajúcich pracovných síl v počtoch a štruktúre zodpovedajúcej predovšetkým kvalifikačným a profesijným požiadavkám zamestnávateľských organizácií z jednotlivých odvetví hospodárstva.

Dlhodobá nezamestnanosť je jeden z dôležitých problémov SR, ktorý je potrebné riešiť. Konkrétnu situáciu ukážeme v grafe 3.

Graf 3: Dlhodobá nezamestnanosť (%)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu

Na základe grafu, môžeme vidieť znázornenú dlhodobú nezamestnanosť. Porovnali sme občanov SR a celkovo občanov EÚ, ktorí sú dlhodobo na úrade práce. Celkovo je na Slovensku okolo 250 tisíc ľudí dlhodobo bez práce a tvoria viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti. Je to vysoké percento a mali by sa použiť opatrenia na zníženie tohto problému ako priama podpora pre zamestnávateľov, opatrenia zamerané na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, podpora podnikania a rôzne príspevky pre jednotlivcov.

Čím je človek dlhšie bez práce, tým sa viac znižujú jeho šance zamestnať sa, čiže jeho zamestnateľnosť je nižšia. V dôsledku toho, ľudia strácajú svoje pracovné návyky.

Evidovaných slovenských občanov na úrade práce podľa veku a pohlavia, znázorníme v tabuľke 6.

Tabuľka 4: Slováci evidovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny podľa veku a pohlavia

Kategória	Priemerná doba evidencie (mesiace)
15 až 19 rokov	
- muži	17,8
- ženy	24,5
20 až 24 rokov	
- muži	28,9
- ženy	24,9
25 až 54 rokov	
- muži	32,3
- ženy	30,7
55 a viac rokov	
- muži	32,3
- ženy	33,6

Zdroj: OECD

Zaujímavo vyznieva fakt, že slovenskí muži sú v priemere na úradoch práce evidovaní o mesiac dlhšie než ženy. Väčšie rozdiely sú ale badateľné v porovnaní trvania nezamestnanosti medzi jednotlivými vekovými kategóriami a to predovšetkým medzi mladšími ročníkmi.

Spomedzi nezamestnaných Slovákov sú na úradoch práce najdlhšie, až cca 33 mesiacov, evidovaní ľudia nad 55 rokov. To nie je až tak prekvapujúce vzhľadom na fakt, že v prípade takýchto nezamestnaných sa objavujú hneď dva znevýhodňujúce faktory – dlhý čas bez práce a preddôchodkový vek.

Naopak, najrýchlejšie si prácu dokážu nájsť nezamestnaní Slováci vo veku do 19 rokov. Trvanie hľadania práce však trvá až takmer jeden a pol roka. Práve v tejto vekovej kategórii ale svieti najväčší rozdiel v súboji pohlaví. Mladé nezamestnané Slovenky vo veku do 19 rokov sú totiž bez práce v priemere až celé dva roky.

3.1.2 Ekonomická aktivita a zamestnanosť

Na základe tabuľky 5 môžeme vidieť ekonomickú aktivitu obyvateľstva SR a EÚ podľa veku od 15-64 rokov. Miera ekonomickej aktivity je vyjadrená v percentách. V roku

2014 v EÚ bolo 241 752 900 obyvateľov ekonomicky aktívnych, čo je v porovnaní s rokom 2013 o 643 500 viac. V SR ich bolo 2 721 800, čo je v porovnaní s rokom 2013 o 6300 viac.

Tak aj miera ekonomickej aktivity, ktorá sa vypočíta ako podiel počtu ekonomicky aktívnych a počtu obyvateľov v rovnakej vekovej skupine sa zvyšuje z roka na rok. V roku 2014 bola v EÚ 72.3% a v SR 70.3%.

Tabuľka 5: Počet ekonomicky aktívnych a miera ekonomickej aktivity

Počet ekonomicky aktívnych			Miera ekonomickej aktivity	
	EÚ	SR	EÚ	SR
2008	239,435.4	2,687.5	70,7	68,8
2009	240,276.9	2,687.3	70,8	68,4
2010	239,796.9	2,704.0	71	68,7
2011	239,406.3	2,678.6	71,1	68,7
2012	241,109.4	2,707.0	71,7	69,4
2013	241,752.9	2,715.5	72	69,9
2014	242,557.6	2,721.8	72,3	70,3

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Tabuľka 6: Počet zamestnaných a miera zamestnanosti

Počet zamestnaných			Miera zamestnanosti	
	EÚ	SR	EÚ	SR
2008	222,677.9	2,433.7	65,7	62,3
2009	218,911.4	2,366.3	64,4	60,2
2010	216,802.9	2,317.5	64,1	58,8
2011	216,287.8	2,315.3	64,2	59,3
2012	215,835.2	2,329.0	64,1	59,7
2013	215,463.9	2,329.2	64,1	59,9
2014	217,768.1	2,363.1	64,9	61

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

V tabuľky 6 môžeme vidieť počet zamestnaných a mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov. Miera zamestnanosti je vyjadrená v percentách a vypočítaná je ako podiel počtu zamestnaných a počtu obyvateľov v danom veku. Najlepšia situácia bola v roku 2008 kedy bolo zamestnaných 222 677 900 obyvateľov v EÚ a 2 433 700 obyvateľov SR z celkového počtu ekonomicky aktívnych.

3.2 Faktory vplyvu na zamestnatel'nosť z pohľadu Európskej komisie

Európska komisia vo svojom pracovnom dokumente zameranom na rozvoj ukazovateľov v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy v kontexte zamestnatel'nosti a mobility vo vzdelávaní vytýčila faktory z pohľadu mikro a makro perspektívy.²⁷

Ako vyplýva zo schémy 2, mikro perspektíva sa vzťahuje na jednotlivca a rozdeľuje faktory vplyvu na zamestnatel'nosť do dvoch skupín, ktoré sa navzájom dopĺňajú. Do prvej skupiny, zahŕňa sociálno-ekonomické a demografické faktory. Druhá skupina faktorov sa týka osobnosti jednotlivca. Tieto faktory jednotlivec môže a snaží sa ich ovplyvniť čo najviac. Pokúša sa zlepšiť svoje schopnosti, osobné a spoločenské vzťahy a zvýšiť motiváciu.

Na druhej strane, makro perspektíva, týkajúca sa ekonomických podmienok, demografických a technologických zmien, Európska komisia rozdeľuje do nasledovných faktorov:

- a) Ľudský kapitál
- b) Proces vyhľadávania
- c) Faktory dopytu po práci
- d) Flexikurita a regulácia trhu práce

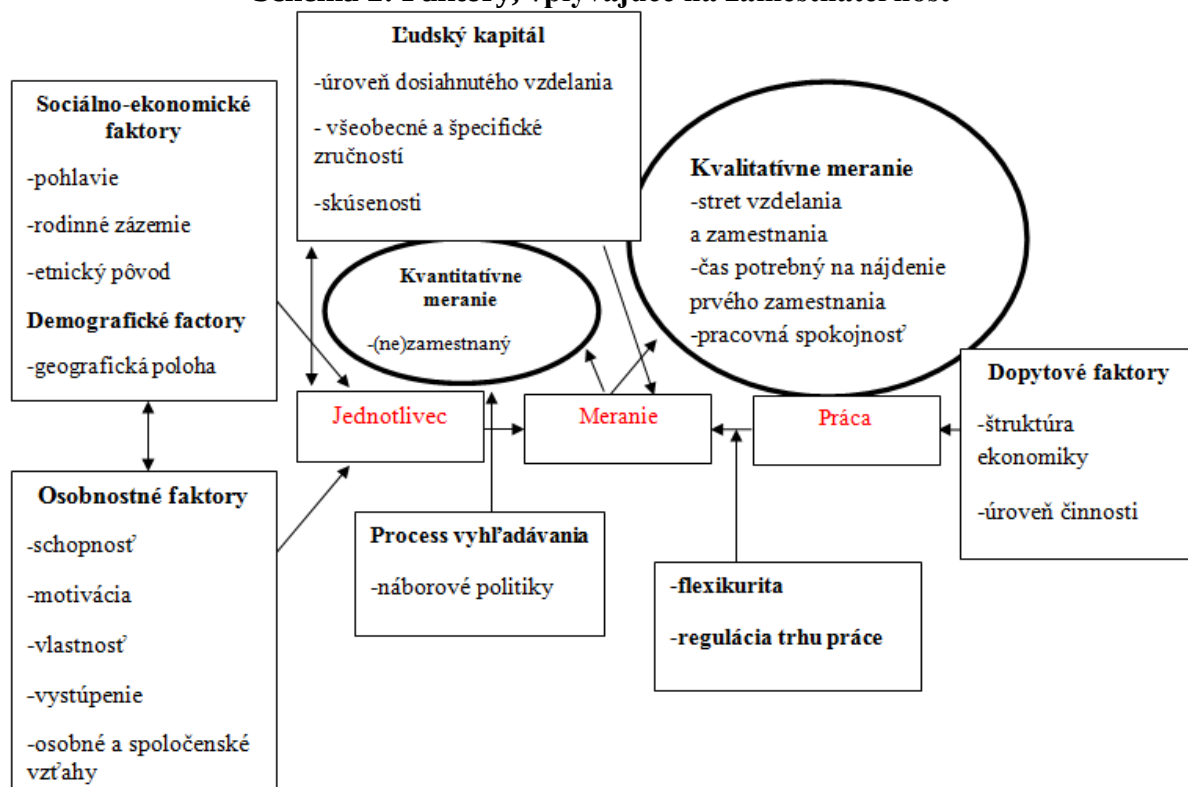
Ľudský kapitál považujeme za zmiešaný faktor vplyvu na zamestnatel'nosť z hľadiska makroekonomického a mikroekonomického rozdelenia. Je súčasťou osobnostných charakteristík jednotlivca, pričom prostredníctvom vzdelávania je možné ho skvalitňovať a zlepšovať, čo spôsobuje zvyšovanie zamestnatel'nosti danej osoby. Takéto chápanie ľudského kapitálu sa spája s mikroekonomickým pohľadom. Ako sme už spomínali v podkapitole 1.4 personálne atribúty sú jedinou cestou, ako môže jedinec ovplyvňovať zvyšovanie schopnosti zamestnať sa, resp. zmeniť zamestnanie. Ľudský kapitál sa člení na všeobecný a špecifický, pričom zvlášť všeobecný ľudský kapitál prispieva a podporuje mobilitu medzi zamestnaniami na trhu práce.

²⁷Európska komisia. 2011. *Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility*. [online] [citované 2015. 03. 13] Dostupné na internete: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2010697%202011%20INIT>>.

Následne z makroekonomického hľadiska akumulácia štruktúry skladby všeobecných a špecifických schopností a zručností obyvateľstva významne prispieva k ekonomickej reštrukturalizácii a zmenám v rôznych sektoroch.

Zo schémy 2 je zjavná aj možnosť vyjadrenia spájania a prispôbovania jednotlivca s prácou, ktorú reprezentuje určité zamestnanie, alebo pracovné uplatnenie, prostredníctvom kvantitatívneho i kvalitatívneho merania.

Schéma 2: Faktory, vplyvajúce na zamestnateľnosť



Zdroj: Európska komisia, Commission Staff Working Paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility, str. 4

Tieto faktory sa taktiež dajú vyjadriť aj vo vzťahu k možnosti ich ovplyvniteľnosti samotným uchádzačom o zamestnanie.

Všetky uvedené faktory sú prepojené a navzájom súvisia. Pre úplnú syntézu všetkých faktorov budeme vychádzať z predchádzajúcej schémy faktorov podľa Európskej komisie a taktiež podľa rozdelenia faktorov vzťahujúcich sa k schéme 1 uvedenej v podkapitole 1.4.

Tabuľka 8: Rozdelenie faktorov zamestnateľnosti

	Osobnostné charakteristiky	Charakteristiky trhu práce
Faktory, ktoré vie jednotlivec/zamestnávateľ ovplyvniť	Sociálne charakteristiky a ľudský kapitál – vzdelávanie, zručnosti, schopnosti, aspirácie, motivácia, sociálny kapitál • Adaptabilita	Charakteristiky zamestnávateľa – úroveň technológií, úroveň miezd, organizácia práce, pracovné podmienky • Náborový proces – metódy výberu pracovníkov
Faktory, ktoré nevie jednotlivec/zamestnávateľ ovplyvniť	Demografické/socio-ekonomické – vek, pohlavie, etnický pôvod, národnosť, geografická poloha	Makroekonomické a makrosociálne • Dopytové faktory – štruktúra ekonomiky, ekonomický cyklus • Kultúra • Právny systém • Regulácia trhu práce • Flexibilita

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.3 Vzdelávanie a ľudský kapitál

V tejto podkapitole sa zameriame na ľudský kapitál, dosiahnuté vzdelanie a vzdelávanie. Jeden z najdôležitejších faktorov je vzdelanie a jeho analýzu uskutočníme prostredníctvom priorít vo vzdelávaní v kontexte Stratégie „Európa 2020“ a strategického rámca pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy ET 2020: „Vzdelávanie a odborná príprava 2020“.

3.3.1 Vzdelávanie a odborná príprava 2010

Politiky v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy tvoria dôležitú časť Lisabonskej stratégie EÚ. Hlavy štátov a vlád žiadali modernizáciu systémov sociálneho zabezpečenia a vzdelávania.

V Barcelone v marci 2002 Európska rada schválila pracovný program²⁸, a zároveň deklarovala výzvu členským krajinám usilovať o to, aby sa európske vzdelávanie a odborná príprava stali do roku 2010 referenciou svetovej kvality. Prijatím tohto programu bol ustanovený politický rámec pre aktivity v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré sa označujú názvom Vzdelávanie a odborná príprava 2010.

Jednalo sa o 29 ukazovateľov (pozri prílohu 1) a 5 referenčných kritérií, ktoré slúžili v rokoch 2004 až 2006 na monitorovanie pokroku pri dosahovaní 13 konkrétnych cieľov. Prebiehali v ňom však neustále zmeny s cieľom zlepšiť jeho kvalitu a odzrkadliť vývoj stratégie.

5 referenčných kritérií bolo nasledovných:²⁹

- ukončené vyššie stredoškolské vzdelanie
- % študentov, ktorí dosahujú slabé výsledky v porozumení písanému textu (PISA)
- celkový počet absolventov vysokých škôl v odbore matematika, vied a techniky (rast)
- účasť na celoživotnom vzdelávaní, obyvateľstvo vo veku 25-64 rokov, všetci obyvatelia, osoby s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania
- podiel študentov, ktorí predčasne opúšťajú školský systém vo veku 18 až 24 rokov

3.3.2 Stratégia Európa 2020

„V stratégii Európska Komisia určuje tri kľúčové faktory rastu, ktoré treba implementovať prostredníctvom konkrétnych opatrení na úrovni EÚ i na vnútroštátnej úrovni:

²⁸ dokument Detailed work programme on the follow up of the objectives of education and training systems in Europe („Podrobný pracovný program na kontrolu správy o konkrétnych cieľoch systémov vzdelávania a odbornej prípravy“) z februára 2002. Dostupné na internete: <http://www.bmbf.de/pubRD/WorkProgramme_2002.pdf>.

²⁹ Komisia Európskych Spoločenstiev. *Jednotný rámec ukazovateľov a referenčných kritérií na monitorovanie pokroku pri dosahovaní lisabonských cieľov vo vzdelávaní a odbornej príprave*. [online] [citované 2015. 03. 23] Dostupné na internete: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2007/0061/COM_COM\(2007\)0061_SK.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2007/0061/COM_COM(2007)0061_SK.pdf)>.

inteligentný rast, ktorý zahŕňa podporu vedomostí, inovácie, vzdelávanie a digitálnu spoločnosť, **udržateľný rast** predstavujúci zefektívňovanie produkcie, pokiaľ ide o zdroje, pri súčasnom zvyšovaní konkurencieschopnosti a **inkluzívny rast**, ktorý zahŕňa zvyšovanie účasti na trhu práce, získavanie zručností a boj proti chudobe.”³⁰

Hlavné iniciatívy stratégie Európa 2020, ktoré patria do sociálnej oblasti:

1. **Mládež v pohybe** – pomáha študentom a štážistom získať skúsenosti v zahraničí. Cieľ iniciatívy “Mládež v pohybe” je zlepšiť vzdelávanie a zamestnateľnosť mladých ľudí a zvýšiť mieru ich zamestnanosti v súlade s cieľom na úrovni EÚ, podľa ktorého by miera zamestnanosti pre populáciu v produktívnom veku mala dosiahnuť 75%.

2. **Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta** – cieľom podporiť ľudí pri nadobúdaní správnych zručností pre budúce pracovné miesta, vytvárať nové pracovné miesta a do roku 2020 dosiahnuť 75 % mieru zamestnanosti mužov a žien vo veku 20-64. ³¹

Ciele Európy 2020 vzťahujúce sa k vzdelávaniu:³²

- znížiť pod 10 % podiel osôb, ktoré predčasne ukončia školskú dochádzku
- minimálne 40 % podiel obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov, ktorí majú ukončené vysokoškolské vzdelanie

3.3.3 Vzdelávanie a odborná príprava 2020

Vzdelávanie a odborná príprava 2020 (ET 2020) je nový strategický rámec pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, ktorý vychádza z pracovného programu „Vzdelávanie a odborná príprava 2010”. Naviazaný je na stratégiu Európa 2020.

Stanovuje spoločné strategické ciele pre členské štáty, vrátane súboru zásad na dosiahnutie týchto cieľov, a tiež spoločných pracovných metód s prioritnými oblasťami pre každý periodický pracovný cyklus.

³⁰VIDOVÁ J. 2013. *Hospodárska politika Európskej únie*. Bratislava: Ekonóm, 2013. 220 s. ISBN 978 – 80 – 225 – 3722 – 3.

³¹VIDOVÁ J. 2013. *Hospodárska politika Európskej únie*. Bratislava: Ekonóm, 2013. 223 s. ISBN 978 – 80 – 225 – 3722 – 3.

³²Európska Komisia. *Europe 2020 targets*. [online] [citované 2015. 05. 17] Dostupné na internete:<http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_en.htm>.

Prostredníctvom strategického rámca pre vzdelávanie a odbornú prípravu krajiny EÚ určili štyri spoločné ciele na riešenie týchto problémov do roku 2020:³³

- dosiahnuť, aby sa celoživotné vzdelávanie a mobilita študujúcich stali skutočnosťou,
- zlepšiť kvalitu a účinnosť vzdelávania a odbornej prípravy,
- podporovať rovnosť, sociálnu súdržnosť a aktívne občianstvo,
- posilniť tvorivosť, inovácie a podnikavosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy.

³³Európska Komisia. *Strategický rámec pre vzdelávanie a odbornú prípravu 2020*. [online] [citované 2015. 05. 17] Dostupné na internete:< http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/index_sk.htm>.

Tabuľka 9: 20 kľúčových ukazovateľov na monitorovanie pokroku pri dosahovaní lisabonských cieľov vo vzdelávaní a odbornej príprave³⁴

1.	účasť na predškolskom vzdelávaní;
2.	vzdelávanie osôb s osobitnými potrebami;
3.	študenti, ktorí predčasne opúšťajú školský systém;
4.	porozumenie písanému textu, matematike a vedám;
5.	jazykové schopnosti;
6.	schopnosti pracovať s informačnými a komunikačnými technológiami;
7.	občianske schopnosti;
8.	schopnosti učiť sa;
9.	miera ukončeného vyššieho stredoškolského vzdelania u mladých ľudí;
10.	riadenie škôl;
11.	školy ako viacúčelové miestne vzdelávacie strediská;
12.	profesionálny rozvoj učiteľov a školiteľov;
13.	rozvrstvenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy;
14.	absolventi vysokých škôl;
15.	cezhraničná mobilita vysokoškolských študentov;
16.	účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní;
17.	schopnosti dospelých;
18.	dosiahnuté vzdelanie obyvateľstva;
19.	investície do vzdelávania a odbornej prípravy;
20.	návrat k vzdelávaniu a odbornej príprave.

Zdroj: Komisia Európskych spoločenstiev, str. 8

Rada EÚ na zasadnutí v Bruseli 11. – 12. mája 2009 rokovala o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“), kde zdôraznila, že vzdelávanie a odborná príprava zohrávajú kľúčovú úlohu pri riešení mnohých sociálnoekonomických, demografických, environmentálnych a technologických výziev, pred ktorými stojí dnes i v ďalších rokoch Európa a jej občania.³⁵

³⁴ Komisia Európskych spoločenstiev. *Jednotný rámec ukazovateľov a referenčných kritérií na monitorovanie pokroku pri dosahovaní lisabonských cieľov vo vzdelávaní a odbornej príprave*. [online] [citované 2015. 05. 17] Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2007/0061/COM_COM%282007%290061_SK.pdf>.

³⁵ Rada Európskej Únie. *Závery Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“)*. [online] [citované 2015. 03. 23] Dostupné na internete: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SK&f=ST%209845%202009%20INIT>>.

Navrhnuté boli ukazovatele a referenčné kritériá, štruktúrované podľa odkazu na osem kľúčových politických oblastí vytýčených v rámci stratégie.

Tabuľka 10: Politické oblasti v rámci stratégie³⁶

1.	Väčšia rovnosť vo vzdelávaní a odbornej príprave;
2.	Podpora efektívnosti vo vzdelávaní a odbornej príprave;
3.	Zavádzanie celoživotného vzdelávania do praxe;
4.	Kľúčové spôsobilosti mladých ľudí;
5.	Modernizácia školského vzdelávania;
6.	Modernizácia odborného vzdelávania a prípravy (kodaňský proces);
7.	Modernizácia vysokoškolského vzdelávania (bolonský proces);
8.	Zamestnateľnosť

Zdroj: Komisia Európskych spoločenstiev

Členské štáty súhlasili s týmito piatimi referenčnými hodnotami:³⁷

Účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní

V záujme zvýšenej účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní, a to najmä osôb s nízkou kvalifikáciou do roku 2020 by sa na celoživotnom vzdelávaní malo zúčastňovať v priemere 15 % dospelých .

1. Osoby dosahujúce slabé výsledky v základných zručnostiach

Všetky osoby, ktoré sa vzdelávajú by mali dosiahnuť určitú úroveň základných zručností, a to najmä v čítaní, matematike a prírodných vedách. Do roku 2020 by podiel 15-ročných detí dosahujúcich nízke znalosti v čítaní, matematike a prírodných vedách mal byť menej ako 15 %.

³⁶ Komisia Európskych spoločenstiev. *Jednotný rámec ukazovateľov a referenčných kritérií na monitorovanie pokroku pri dosahovaní lisabonských cieľov vo vzdelávaní a odbornej príprave*. [online] [citované 2015. 05. 17] Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2007/0061/COM_COM%282007%290061_SK.pdf>.

³⁷ Rada Európskej Únie. *Strategický rámec pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“)*. [online] [citované 2015. 03. 25] Dostupné na internete: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SK&f=ST%209845%202009%20INIT>>.

2. Dosiahnutie vysokoškolského vzdelania

Do roku 2020 by podiel osôb vekovej kategórie 30 – 34 rokov s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním mal byť aspoň 40 %.

3. Osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelanie a odbornú prípravu

Do roku 2020 by podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelanie a odbornú prípravu, mal byť menej ako 10 %.

4. Vzdelávanie v ranom detstve

Vzdelávanie v ranom detstve, ktoré je základom úspechu ďalšieho vzdelávania. Do roku 2020 by sa aspoň 95 % detí vo veku 4 rokov až veku, v ktorom sa začína povinné základné vzdelávanie, malo zúčastňovať vo vzdelávaní v ranom detstve.

V oblasti vzdelávania boli na rok 2020 stanovené tieto cieľové kritériá EÚ:

- najmenej 95 % detí vo veku od 4 rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky) by sa malo zúčastňovať napredškolskom vzdelávaní,
- podiel 15-ročných žiakov s nedostatočnými zručnosťami včítaní, matematike a prírodných vedách by mal byť nižší ako 15 %,
- miera predčasného ukončenia vzdelávania alebo odbornej prípravy by sa mala znížiť pod 10 %,
- aspoň 40 % ľudí vo veku 30 – 34 rokov by malo mať ukončenú nejakú formu vysokoškolského vzdelávania,
- najmenej 15 % dospelých by sa malo zúčastňovať naceľoživotnom vzdelávaní,
- minimálne 20 % absolventov vysokoškolského štúdia a 6 % osôb vo veku 18 až 34 rokov s počiatočnou odbornou kvalifikáciou by malo určité obdobie študovať alebo sa zúčastňovať na odbornej príprave v zahraničí,
- podiel zamestnaných absolventov vo veku 20 – 34 rokov s úspešne ukončeným vyšším stredoškolským alebo vysokoškolským vzdelávaním, ktorí ukončili vzdelávanie najneskôr v predchádzajúcich 3 rokoch, by mal byť aspoň 82 %.

3.3.4 Modernizácia vysokoškolského vzdelávania v kontexte zvyšovania zamestnatel'nosti

V Bruseli 20.septembra 2011, Európska komisia predstavila ako súčasť európskej stratégie pre zamestnanosť a rast novú reformnú stratégiu, ktorá má zvýšiť počet absolventov, skvalitniť výučbu a zlepšiť vysokoškolské vzdelávanie. Táto stratégia má prispieť k zvýšeniu zamestnatel'nosti na trhu práce.

Medzi prioritné oblasti, v ktorých sú ďalšie reformy nevyhnutné, patria:³⁸

- Zvýšiť počet absolventov, zapojiť do vysokoškolského vzdelávania ľudí z viacerých vrstiev spoločnosti a znížiť počet študentov, ktorí štúdium nedokončia,
- skvalitniť a aktualizovať obsahy vysokoškolského vzdelávania, aby študijné programy splnili potreby jednotlivcov, trhu práce a budúcich povolání, ako aj podnecovať a odmeňovať vynikajúce výsledky vo vyučovaní a výskume,
- poskytovať študentom viac príležitostí na získanie ďalších zručností prostredníctvom štúdia alebo výcviku v zahraničí a podporovať cezhraničnú spoluprácu s cieľom zvýšiť úroveň vzdelávania,
- pripraviť väčší počet výskumníkov pre budúce priemyselné odvetvia,
- upevňovať vzťahy medzi vzdelávaním, výskumom a priemyslom s cieľom podporiť excelentnosť a inovácie,
- zabezpečiť účinné financovanie – liberalizovať správu vysokoškolského vzdelávania a investovať do kvalitného vzdelávania, ktoré pokryje potreby trhu práce.

3.3.5 Indikátory vzdelávania a odbornej príprave

V nasledovnom texte poukážeme na ciele EÚ 2020 a vnútroštátne ciele v kontexte indikátorov ET 2020.

³⁸ Európska Komisia. *Modernizácia a zvýšenie zamestnatel'nosti sú stredobodom reformnej stratégie vysokoškolského vzdelávania*. [online] [citované 2015. 03. 25] Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1043_sk.htm>.

Tabuľka 11: Miera predčasného ukončenia vzdelávania alebo odbornej prípravy a terciárna úroveň dosiahnutého vzdelania

	Slovensko		EÚ 28	
	2010	2013	2010	2013
Miera predčasného ukončenia vzdelávania alebo odbornej prípravy (18-24)	4,70%	6,40%	13,90%	12%
Terciárna úroveň dosiahnutého vzdelania(30-34)	22,10%	26,90%	33,60%	36,90%

Zdroj: Európska Komisia

Približne 5 miliónov európskych občanov vo veku 18 až 24, na základe údajov Európskej únie, „predčasne ukončilo školskú dochádzku“, čo znamená, že prestali navštevovať školu po ukončení nižšieho stredného vzdelania alebo ešte skôr a už ďalej nezájškavajú vzdelávanie a odbornú prípravu. U ľudí, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku je väčšia pravdepodobnosť, že budú počas svojho života nezamestnaní, alebo budú vykonávať neisté a málo platené povolania, že budú čerpať podporu alebo budú využívať iné sociálne programy a budú čeliť zvýšenému riziku chudoby a sociálnej exklúzie. Takýto ľudia sa obvykle už ďalej nevzdelávajú.

Tabuľka 12: Ciele EÚ 2020 a indikátora

	Cieľ EÚ 2020/indikátor	
	EÚ 28	Slovensko
Miera predčasného ukončenia vzdelávania alebo odbornej prípravy	10%	6%
Terciárna úroveň dosiahnutého vzdelania	40%	40%

Zdroj: Európska Komisia

Z tohto dôvodu si európske krajiny dali záväzok znížiť do roku 2020 mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky na menej ako 10% a zapojili sa do procesu politickej spolupráce, ktorý je zameraný na vzájomné vzdelávanie sa. Predčasné ukončenie školskej dochádzky predstavuje komplexný problém spojený s dôvodmi, ktoré často navzájom súvisia, počnúc osobnými alebo rodinnými problémami (napr. bezdomovectvo, strata blízkeho,

zneužívanie látok alebo problémy s duševným zdravím) až po problémy s učením sa alebo negatívne zážitky zo školy (napr. šikanovanie, zlý vzťah s učiteľmi, slabý prospech v škole) či neistá sociálno-ekonomická situácia.

V oblasti vzdelávania boli na rok 2020 stanovený aj tento cieľ: aspoň 40 % ľudí vo veku 30 – 34 rokov by malo mať ukončenú nejakú formu vysokoškolského vzdelávania.

Tabuľka 13: Miera zamestnanosti absolventov vo veku 20-34, ktorí opustili vzdelanie 1-3 rokov pred referenčným rokom

	Slovensko		EÚ 28	
	2010	2013	2010	2013
ISCED 3-6	59,40%	70,30%	77,40%	75,50%
ISCED 3-4	60,50%	63,10%	72,10%	69,50%
ISCED 5-6	80,60%	76,70%	82,70%	80,90%

Zdroj: Európska Komisia

V tabuľke 13 môžeme vidieť mieru zamestnanosti absolventov vo veku 20-34, ktorí opustili vzdelanie 1-3 rokov pred referenčným rokom. Údaje sú zobrazené podľa úrovni vzdelávania klasifikácie ISCED³⁹. Pri prvom a druhom stupni terciárneho vzdelávania čiže ISCED 5-6 sa miera zamestnanosti kolíše okolo 80% ako na Slovensku, tak aj v EÚ 28.

V nasledovných tabuľkách a grafoch zanalyzujeme vzdelávanie a urobíme komparáciu indikátorov Slovenska s priemerom EÚ.

³⁹ ISCED 0- Preprimárne vzdelávanie nultého stupňa, ISCED 1- Primárne vzdelávanie, ISCED 2- Nižšie sekundárne vzdelávanie, ISCED 3- Vyššie sekundárne vzdelávanie, ISCED 3C- Stredné odborné vzdelávanie, ISCED 4- Post-sekundárne, neterciárne vzdelanie, ISCED 5A- Prvý stupeň terciárneho vzdelania, ISCED 5B- Prvý stupeň terciárneho vzdelania, ISCED 6- Druhý stupeň terciárneho vzdelania. Dostupné na internete:<<https://www.minedu.sk/8387-sk/statne-vzdelavacie-programy/>>.

Tabuľka 14: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo (15+) podľa vzdelania v roku 2014

Vzdelanie	Muži a ženy spolu	
	Počet (v tis.)	%
Obyvateľstvo 15+ spolu	2721,8	100,00
Bez školského vzdelania	0,3	0,01
Základné vzdelanie	154,4	5,67
Učňovské bez maturity	-	-
Stredné bez maturity	-	-
Stredné odborné (učňovské) bez maturity	812,1	29,84
Úplné stredné odborné (učňovské) s maturitou	165,2	6,07
Úplné stredné všeobecné	108	3,97
Úplné stredné odborné	893	32,81
Vyššie odborné	26,4	0,97
Vysokoškolské 1. Stupňa	88,6	3,26
Vysokoškolské 2. Stupňa	457,9	16,82
Vysokoškolské 3. Stupňa	16	0,59

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2014)

Na základe tabuľky 3 môžeme vidieť že vo vzdelanostnej štruktúre dospelaj populácie s ukončeným vzdelávacím procesom v Slovenkej Republiky, prevláda počet osôb s úplným stredným odborným vzdelaním a stredné odborné (učňovské) bez maturity.

Tabuľka 15: Počet vysokoškolákov vyjadrených v tisícoch

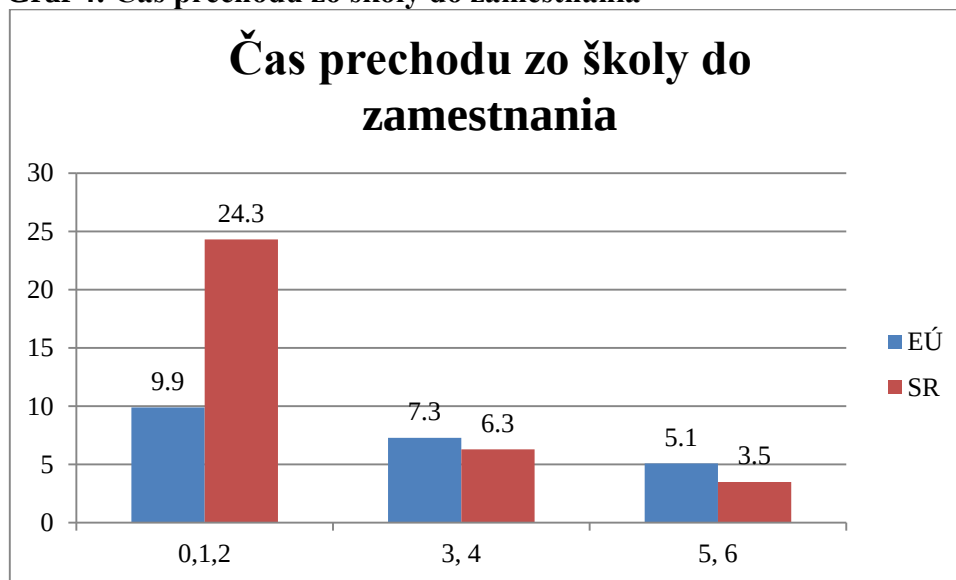
Rok	Slovensko	EÚ
2008	229,5	19180,6
2009	235	19609,4
2010	234,5	19991,1
2011	226,3	20283,3
2012	221,2	20245,9

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Tabuľka znázorňuje počet vysokoškolákov na Slovensku a v EÚ. Údaje sú znázornené v tisícoch. Sledovali sme roky od 2008-2013. V roku 2008 na Slovensku bolo 229 500 vysokoškolských študentov, v EÚ ich bolo 19 180 600. V rámci Slovenska, môžeme vidieť

rast v roku 2009, oproti roku 2008. Vtedy pribudlo 5 500 vysokoškolákov. Od roku 2010 počet študentov, začína klesať. Naopak, v rámci EÚ, počet vysokoškolákov rastie z roka na rok.

Graf 4: Čas prechodu zo školy do zamestnania



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Na základe grafu môžeme vidieť koľko času je potrebné, aby sa osoby, ktoré ukončia danú úroveň vzdelania zamestnali. Sledovali sme osoby od 15-34 rokov za rok 2009. Údaje sú znázornené v mesiacoch. Čo sa týka preprimárneho vzdelávania nultého stupňa, primárneho vzdelávania a nižšie sekundárneho vzdelávania, v EÚ je potrebné cca 10 mesiacov aby sa osoby, ktoré ukončia danú úroveň vzdelania zamestnali a v rámci SR je to až 24 mesiacov. ISCED 3 a 4 čiže na vyššie sekundárne vzdelávanie, stredné odborné vzdelávanie, post-sekundárne a neterciárne vzdelanie v EÚ trvá 7 mesiacov a na Slovensku 6 mesiacov čas prechodu zo školy do zamestnania. Jedine čo sa týka ISCED 5,6 čiže prvého stupňa terciárneho vzdelania a druhého stupňa terciárneho vzdelania, SR je na tom lepšie ako EÚ.

Tabuľka 16: Študentská mobilita

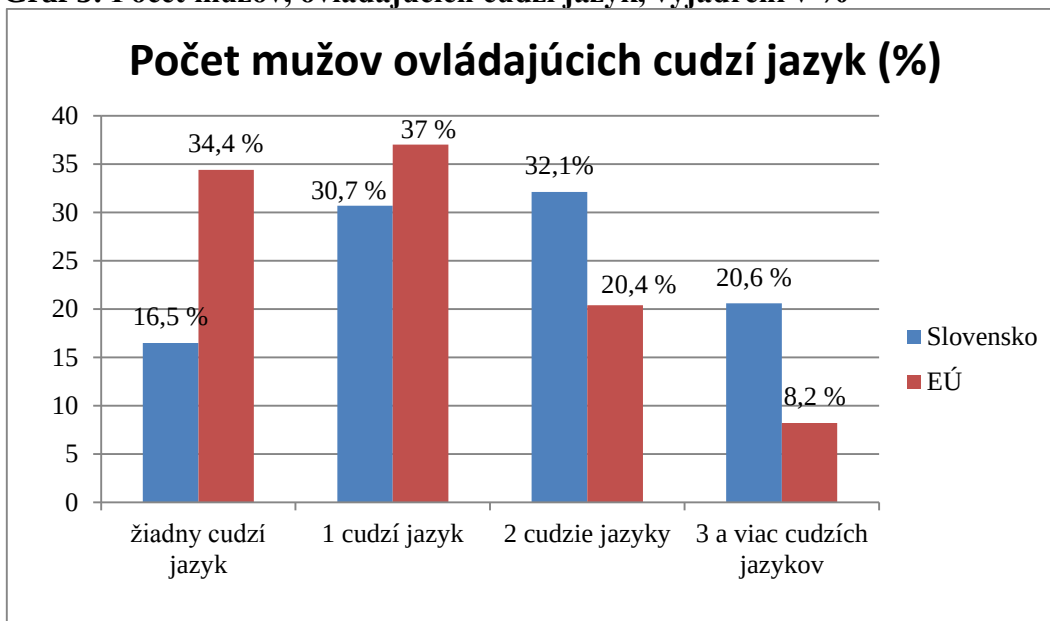
Rok	Slovensko
2008	10,7
2009	11,4
2010	12,5
2011	13,4
2012	14,3

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Tabuľka znázorňuje príliv študentov z EÚ, kandidátskych krajín na Slovensko. Údaje sú vyjadrené ako % zo všetkých študentov, ktorí študujú na Slovensku. Sledovali sme roky od 2008-2012. V roku 2008 na Slovensku príliv študentov tvoril 10,7% zo všetkých študentov. Ako môžeme vidieť podľa štatistických údajov v tabuľke, príliv študentov neustále rastie. Môžeme skonštatovať, že Slovensko je lákajúcou krajinou pre zahraničných študentov.

Na nasledujúcom grafe môžeme sledovať, aký počet mužov vrámci vybraných krajín ovláda cudzí jazyk. Na porovnanie sme si vybrali Slovensko a Európsku úniu ako celok. Čo sa týka vývoja na Slovensku, je pozitívnejší v porovnaní s vývojom v rámci Európskej Únie. Počet mužov, ktorí neovládajú ani jeden cudzí jazyk na Slovensku je 16,5 %. Takmer 31 % mužov ovláda aspoň jeden cudzí jazyk, 32,1% má znalosti zdvoch cudzích jazykov a 20,6 % dokonca z troch a viac jazykov. V Európskej Únii je vývoj nasledovný: väčšina mužov neovláda ani jeden jazyk alebo rovnako ovláda aspoň jeden (34%), o niečo menej z nich ovláda dva cudzie jazyky (20,4%). Počet mužov s vyššími jazykovými znalosťami je rapídne nižší, okolo 8 %.

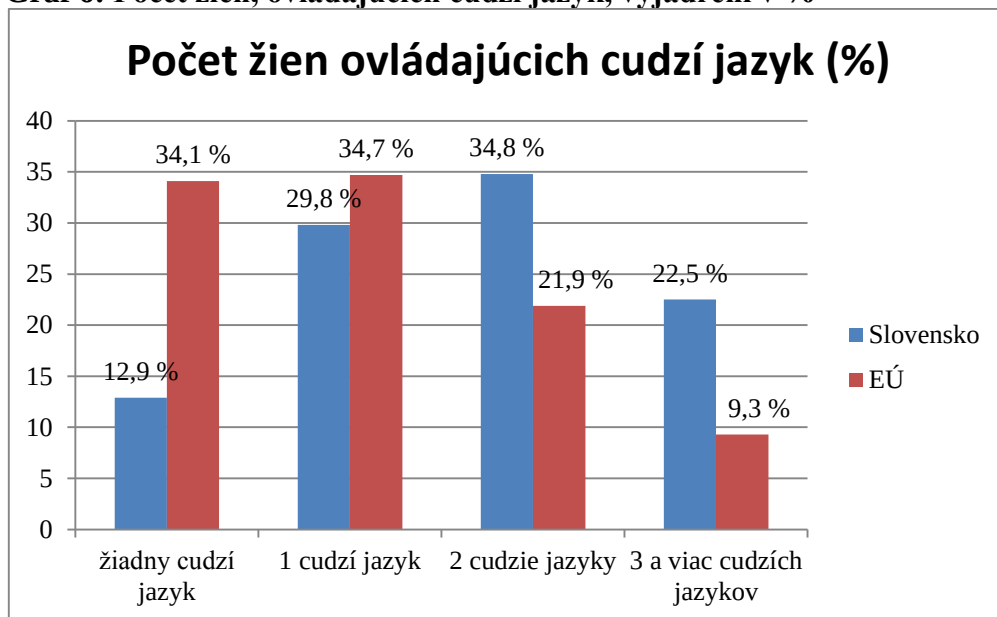
Graf 5: Počet mužov, ovládajúcich cudzí jazyk, vyjadrení v %



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Podobne sme porovnali aj ženy ovládajúce cudzie jazyky. Počet žien, ktoré neovládajú ani jeden cudzí jazyk v rámci Slovenska predstavuje 12,9 %. Slovensko je na tom oveľa lepšie v porovnaní s Európskou Úniou, kde počet žien, neovládajúcich žiadny cudzí jazyk je 34,1 %. Z celkového počtu žien na Slovensku, 29,8 % je schopných dohovoriť sa jedným cudzím jazykom, 34,8 % dvomi cudzími jazykmi a 22,5 % aspoň tromi. V Európskej únii je vývoj ovládateľnosti jazykov o niečo horší. Jeden cudzí jazyk síce ovláda 34,7 % ale pri počte dvoch, troch a viacerých jazykov sú počty v rozmedzí od 9 – 20 %. Môžeme konštatovať, že ženy s jazykovými znalosťami na Slovensku majú vyššiu zamestnateľnosť ako ženy v rámci celej EÚ.

Graf 6: Počet žien, ovládajúcich cudzí jazyk, vyjadrení v %



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Tabuľka 17: Obyvateľstvo podľa úrovne dosiahnutého vzdelania a veku od 15-24 rokov vyjadrené v tisícoch

Rok	Slovensko	EU	%
2008	835	60063,4	1,39
2009	815,3	59464,2	1,37
2010	793,4	58601	1,35
2011	752,1	57789,5	1,3
2012	728,1	57006,8	1,28
2013	704,7	56080,8	1,26

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Daná tabuľka znázorňuje rozdelenie obyvateľstva, podľa úrovne dosiahnutého vzdelania a podľa veku od 15-24 rokov. Sledovali sme roky od 2008-2013. Ako štát, sme si vybrali Slovensko a porovnali sme to s EÚ. Následne sme vypočítali percentuálny podiel Slovenska. Údaje sú znázornené v tisícoch.

V roku 2008 na Slovensku bolo 835 000 obyvateľov vo veku 15-24, ktorí dosiahli určité vzdelanie, buď stredoškolské alebo vysokoškolské, v EÚ ich bolo 60 063 400. Slovenskí obyvatelia, ktorí dosiahli určitú úroveň vzdelania, tvorili 1,39% zo všetkých študentov EÚ, v každom nasledovnom roku, tento percentuálny podiel mierne klesal. Najväčší

medziročný pokles, ako môžeme vidieť podľa štatistických údajov v tabuľke bol v roku 2011 oproti roku 2010.

Tabuľka 18: Vládne výdavky na vzdelávanie

Rok	Slovensko	EU
2007	3,62	4,95
2008	3,61	5,07
2009	4,09	5,41
2010	4,22	5,44
2011	4,06	-

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Tabuľka znázorňuje celkové vládne výdavky na vzdelávanie. Údaje sú vyjadrené ako % z HDP. Sledovali sme roky od 2007-2011. Na Slovensku výdavky vlády na vzdelávanie postupne rastú a pohybujú sa okolo 4%.

V rámci EÚ, je rovnaká situácia, ako môžeme vidieť na základe štatistických údajov v tabuľke, s tým že sa výdavky pohybujú okolo 5% .

3.4 Sumarizácia kľúčových priorít zvyšovania zamestnateľnosti v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy

Na zlepšovanie kvality, efektivity vzdelávania a odbornej prípravy je nevyhnutná vysoká kvalita systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Hlavnou výzvou je zabezpečiť, aby každý jednotlivec získal kľúčové spôsobilosti, a zároveň rozvíjať atraktivnosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy a na ten spôsob zvyšoval svoju zamestnateľnosť. Prostredníctvom strategického rámca pre vzdelávanie a odbornú prípravu krajiny EÚ určili spoločné ciele na riešenie týchto problémov do roku 2020:

- dosiahnuť, aby sa celoživotné vzdelávanie a mobilita študujúcich stali skutočnosťou,
- zlepšiť kvalitu a účinnosť vzdelávania a odbornej prípravy,
- podporovať rovnosť, sociálnu súdržnosť a aktívne občianstvo,

- posilniť tvorivosť, inovácie a podnikavosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy.

Štúdium alebo odborná príprava v zahraničí pomáha ľuďom rozvíjať ich zručnosti a zvyšovať ich zamestnateľnosť.

Iniciatíva prehodnotenie vzdelávania vznikla v roku 2012 s cieľom reformovať systémy vzdelávania v celej EÚ. Reformy by mali byť zamerané na:

- zvýšenie úrovne základných zručností,
- podporu učňovskej prípravy,
- podporu podnikateľských zručností,
- zlepšenie znalostí cudzích jazykov.

Politika v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy by mala umožniť všetkým občanom prístup ku kvalitnému vzdelaniu. Kvalitné vzdelávanie pomáha získať znalosti, zručnosti potrebné pre zamestnanosť, začlenenie. V tejto súvislosti Európa potrebuje účinnejšie a spravodlivejšie systémy vzdelávania, ktoré umožňujú prístup ku kvalitnému vzdelávaniu.

Zvyšovanie zamestnateľnosti významne ovplyvňujú schopnosti dospelých a dosiahnuté vzdelanie obyvateľstva. Popri špecifických zručnostiach viažucich sa ku konkrétnemu pracovnému miestu majú taktiež prierezové zručnosti a schopnosti, ktoré sú prenositeľné medzi zamestnaniami v súčasnosti veľký význam. Neustály rozmach IKT vyúsťuje do zvyšujúcich sa požiadaviek zo strany zamestnávateľov na tieto zručnosti. Taktiež významné sú schopnosti v oblasti cudzích jazykov, ekonomického povedomia i mäkkých zručností, ako sú komunikačné, prezentačné, organizačné zručnosti, schopnosť analyzovať problémy, či tímová práca.

Záver

V bakalárskej práci „Faktory zvyšovania zamestnatel'nosti na trhu práce“ bolo hlavným cieľom analyzovať vývoj ukazovateľov trhu práce v SR, identifikovať faktory vplyvu na zamestnatel'nosť osôb a posúdiť vplyv ľudského kapitálu a vzdelávania na zvyšovanie zamestnatel'nosti na trhu práce.

V prvej kapitole našej bakalárskej práce sme sa snažili vymedziť pojmy súvisiace s riešenou problematikou, ako sú: pojem trh práce, ponuka a dopyt po práci, rovnováha na trhu práce, ľudský kapitál, vzdelávanie. Definovali sme vlastný pojem zamestnatel'nosť ako súbor zručností, vedomostí, schopností a osobných vlastností jednotlivca, prostredníctvom ktorého vzniká určitá úroveň schopnosti zamestnať sa, udržať si dané zamestnanie a získať nové zamestnanie, prejavujúca sa v osobnej adaptabilite uchádzača o zamestnanie na trhu práce.

Následne sme popísali históriu a charakteristiky zamestnatel'nosti, ktorá prešla šiestimi štádiami, a to od dichotomickej po iniciatívnu zamestnatel'nosť. Taktiež sme vymedzili faktory vplyvu na zamestnatel'nosť.

Aplikačnú časť sme rozdelili do dvoch častí. V prvej časti sme sa snažili vymedziť jednotlivé faktory v rámci skupiny osobnostných charakteristík a charakteristík trhu práce z pohľadu EK a urobili sme analýzu súčasnej situácie na slovenskom trhu práce v porovnaní s priemerom EÚ. Pokúsili sme zmapovať situáciu na Slovensku, ktorá sa týka nezamestnanosti, ekonomickej aktivity a zamestnanosti. Sledovali sme časové obdobie rokov od 2008 do 2014. Zistili sme že miera nezamestnanosti mužov a žien na Slovensku je vyššia v porovnaní s priemerom EÚ, miera nezamestnanosti mladých je vysoká ako na Slovensku, tak aj v rámci celej EÚ.

Na Slovensku je 250 tisíc dlhodobo nezamestnaných. Mali by sa použiť opatrenia na zníženie tohoto problému, pretože čím je človek dlhšie bez práce, tým sa viac znižujú jeho šance zamestnať sa.

V druhej časti sme sa venovali vzdelávaniu a ľudskému kapitálu ako najdôležitejším faktorom, ktorí pomáhajú zvyšovať zamestnatel'nosť na trhu práce. Môžeme konštatovať že počet vysokoškolákov na Slovensku klesá a v EÚ je zaznamenaný mierny nárast. Na

Slovensku prevláda vysoká mobilita študentov. Tiež veľký počet študentov navštevuje program Erasmus alebo zahraničné stáže, kde získavajú odborné, jazykové zručnosti.

Vysokoškolské vzdelávanie je významnou hnacou silou hospodárskeho rastu a otvára ľuďom dvere k lepším životným podmienkam a novým príležitostiam. Osoby s vyšším vzdelaním dosahujú vyššiu mieru zamestnanosti, hoci aj napriek vzdelaniu má príliš veľa absolventov problém získať pracovné miesto alebo kvalitnú prácu. Je nutné zreformovať vysokoškolské vzdelávanie, ale aj odbornú prípravu, aby sa mladý ľudia disponovali zručnosťami, ktoré potrebujú na dosiahnutie svojho potenciálu v osobnom raste a zamestnateľnosti.

Medzi vlastné odporúčania na zvyšovanie zamestnateľnosti navrhujeme nasledovné:

- Reformou vzdelávacieho systému by sa sa zvýšila zamestnateľnosť absolventov. Riešením by bolo zavádzanie povinných semestrálnych praxí.
- Poskytovaním viacerých príležitostí študentom na získanie zručností prostredníctvom štúdia alebo praxe v zahraničí a podporou cezhraničnej spolupráce by sa zvýšila ich zamestnateľnosť, nakoľko by nadobudli ďalšie zručnosti ako sú znalosť cudzieho jazyka, komunikácia, počítačové znalosti.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 856. ISBN 80-247-0469-2.
2. BECKER, G. S. 1993: *Human capital*. The University of Chicago Press. s. 115. ISBN 978-02-260-4120-9.
3. BROWN, P., HESKETH, A., WILLIAMS, S. 2003 Employability in a Knowledge Economy, *Journal of Education and Work*, Spring, s. 54.
4. FILIPOVÁ, L. 2008. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. 95 s. ISBN 80-86729-38-9.
5. FORRIER, A., SELS, L., HOOTEGEM, G., W., WITTE, H., D., STEEN, T., W., 2002. *European Journal of Training and Development*, s. 189. ISSN 0309-0590 .
6. FUGATE, M., KINICKI, A. J., ASHFORTH, B. E. *Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications*. *Journal of Vocational Behaviour*, 2004, s. 17.
7. HILLAGE, J., POLLARD, E. *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, 1998, s. 84. ISBN 085-52-288-9-X.
8. HUBA, M., IRA, V. *Stratégia trvalo udržateľného rozvoja vo vybraných regiónoch*. Bratislava : STUŽ/SR, 2000. s. 192. ISBN 80-968415-2-1.
9. KUCHAR, P. *Trh práce*, Praha: Karolinum, 2007. s. 113. ISBN 978-80-246-1383-3.
10. MATEIDES, A. a kol. *Manažérstvo kvality*. Bratislava: Epos, 2006. s. 752. ISBN 80-8057-656-4.
11. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2006. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. s. 9. ISBN 80-225-2263-5.
12. SAMUELSON, P. – NORDHAUS, W. 2000. *Ekonomía*. 16. anglické vydanie, Bratislava: Elita, s. 286. ISBN:80-804-4059-X.
13. STANEK, V. A kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm, s. 31. ISBN 80-225-1339-3.

14. URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, s. 8 – 9. ISBN 80-8083-057-6.
15. VIDOVÁ J. 2013. *Hospodárska politika Európskej únie*. Bratislava: Ekonóm, 2013. s. 220. ISBN 978-80-225-3722-3.

Internetové zdroje

16. Dokument Detailed work programme on the follow up of the objectives of education and training systems in Europe („Podrobný pracovný program na kontrolu správy o konkrétnych cieľoch systémov vzdelávania a odbornej prípravy“) z februára 2002. Dostupné na internete:<http://www.bmbf.de/pubRD/WorkProgramme_2002.pdf>.
17. Európska komisia. 2011. *Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility*. [online] [citované 2015. 03. 13] Dostupné na internete:<<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2010697%202011%20INIT>>.
18. Európska Komisia. *Europe 2020 targets*. [online] [citované 2015. 05. 17] Dostupné na internete:< http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_en.htm>.
19. Európska Komisia. *Modernizácia a zvýšenie zamestnatelnosti sú stredobodom reformnej stratégie vysokoškolského vzdelávania*. [online] [citované 2015. 03. 25] Dostupné na internete:<http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1043_sk.htm>.
20. Európska Komisia. *Skills for Employability, Economic Growth and Innovation: Monitoring the Relevance of Education and Training Systems*. [online] [citované 2015. 03. 23] Dostupné na internete:<file:///C:/Users/USER/Downloads/EENEE_AR6.pdf>.
21. Európska Komisia. *Strategický rámec pre vzdelávanie a odbornú prípravu 2020*. [online] [citované 2015. 05. 17] Dostupné na internete:< http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/index_sk.htm>.
22. Komisia Európskych Spoločenstiev. *Jednotný rámec ukazovateľov a referenčných kritérií na monitorovanie pokroku pri dosahovaní lisabonských cieľov vo vzdelávaní a odbornej príprave*. [online] [citované 2015. 03. 23] Dostupné na internete:<[http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2007/0061/COM_COM\(2007\)0061_SK.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2007/0061/COM_COM(2007)0061_SK.pdf)>.
23. MCGRATH, S. *UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of*

- Education, University of Nottingham*. [online] [citované 2015. 03. 13] Dostupné na internete: <https://www.nottingham.ac.uk/shared/shared_uccer/epa_docs/what_is_employability.pdf>.
24. MŠVVaŠ SR. *Metodika pre integrované zmapovanie ISCED*. [online] [citované 2015. 05. 09] Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/files/2602_metodika_mapovania_isced_podla_dosiahnutého_stupňa_vzdelania.pdf>.
25. Rada Európskej Únie. *Strategický rámec pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“)*. [online] [citované 2015. 03. 25] Dostupné na internete: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SK&f=ST%209845%202009%20INIT>>.
26. Rada Európskej Únie. *Závery Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“)*. [online] [citované 2015. 03. 23] Dostupné na internete: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SK&f=ST%209845%202009%20INIT>>.
27. Swansea University Students' Union. *Employability agenda*. [online] [citované 2015. 01. 12] Dostupné na internete: <<http://www.timeshighereducation.co.uk/comment/letters/employability-agenda/2002949.article>>.
28. Štatistický úrad SR. [online] [citované 2015. 01. 12] Dostupné na internete: <<http://www.statistics.sk/pls/elisw/utlData.htmlBodyWin?uic=80>>.
29. Úradný vestník Európskej únie. (2007/C 311/10). [online] [citované 2015. 03. 23] Dostupné na internete: <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007XG1221\(02\)&from=SK](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007XG1221(02)&from=SK)>.
30. Vláda Slovenskej Republiky. *Trh práce, zamestnatel'nosť a zamestnanosť*. [online] [citované 2015. 02. 23] Dostupné na internete: <archiv.vlada.gov.sk/old.uv/data/files/1216.doc>.
31. *Zamestnanosť, nezamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy*. [online] [citované 2015. 01. 12] Dostupné na internete: <<http://www.socialnapolitika.eu/index.php/2-zamestnanost-nezamestnanost-a-pracovnopravne-vztahy>>.

Prílohy

Príloha 1

ZOZNAM 29 UKAZOVATEĽOV DOTERAZ POUŽÍVANÝCH NA MONITOROVANIE POKROKU V OBLASTI VZDELÁVANIA A ODBORNEJ PRÍPRAVY (2003 – 2006)

(Ukazovatele na meranie 5 vzdelávacích referenčných kritérií sú uvedené tučným písmom)

1. vek učiteľov (% učiteľov vo veku viac ako 50 rokov na základných a stredných školách);
2. počet mladých ľudí;
3. pomer žiakov a učiteľov;
- 4. ukončené vyššie stredoškolské vzdelanie;**
- 5. % študentov, ktorí dosahujú slabé výsledky v porozumení písanému textu (PISA);**
6. výkonnosť 15-ročných v porozumení písanému textu (PISA);
7. výkonnosť 15-ročných v porozumení matematike (PISA);
8. výkonnosť 15-ročných v porozumení vedám (PISA);
9. účasť ľudí s počiatočnou nízkou kvalifikáciou na vzdelávaní a odbornej príprave;
10. študenti zapísaní do odboru matematiky, vied a techniky v pomere k celkovému počtu študentov;
11. absolventi v odbore matematiky, vied a techniky v percentách v pomere k celkovému počtu absolventov;
- 12. celkový počet absolventov vysokých škôl v odbore matematiky, vied a techniky (rast);**
13. počet absolventov v odbore matematiky, vied a techniky na 1000 obyvateľov;
14. verejné výdavky na vzdelávanie;
15. súkromné výdavky na vzdelávacie inštitúcie;

16. výdavky podnikov na priebežnú odbornú prípravu;
17. celkové výdavky na vzdelávacie inštitúcie na žiaka, v PPS;
18. celkové výdavky na vzdelávacie inštitúcie na žiaka, v porovnaní s HDP;
- 19. účasť na celoživotnom vzdelávaní, obyvateľstvo vo veku 25 – 64 rokov, všetci obyvatelia, osoby s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania;**
20. účasť na priebežnej odbornej príprave, všetky podniky; SK 15 SK
21. účasť na priebežnej odbornej príprave, podniky pôsobiace v oblasti odbornej prípravy;
22. miera účasti na vzdelávaní, študenti vo veku 15 – 24 rokov;
- 23. podiel študentov, ktorí predčasne opúšťajú školský systém vo veku 18 až 24 rokov;**
24. rozdelenie študentov podľa počtu cudzích jazykov, ktoré sa učia;
25. priemerný počet cudzích jazykov na žiaka;
26. mobilita prichádzajúcich a odchádzajúcich učiteľov a školiteľov, Erasmus + Leonardo;
27. mobilita prichádzajúcich a odchádzajúcich študentov v rámci programu Erasmus a účastníkov školení v rámci programu Leonardo;
28. zahraniční vysokoškolskí študenti v % zo všetkých zapísaných študentov podľa národnosti;
29. percentuálny podiel študentov z krajiny pôvodu zapísaných na štúdium v zahraničí.