

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101005/I/2015/3062503677

**Podpora pracovnej mobility absolventov na trhu práce
v rámci Európskej únie**

Diplomová práca

2015

Bc. Dušana Pendziviaterová

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101005/I/2015/3062503677

**Podpora pracovnej mobility absolventov na trhu práce
v rámci Európskej únie**

Diplomová práca

Študijný program: Sociálny rozvoj a sociálna politika

Študijný odbor: 6230 Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: Ing. Jaroslava Szüdi, PhD.

Bratislava 2015

Bc. Dušana Pendziviaterová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne, a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

Pod'akovanie

Touto cestou by som chcela poďakovať vedúcej záverečnej práce Ing. Jaroslave Szüdi, PhD. za odbornú pomoc, konzultácie a usmernenia. Za všetky cenné rady, odporúčania, a v neposlednom rade za prejavenu ochotu, ktorú mi poskytla počas vypracovania diplomovej práce.

ABSTRAKT

PENDZIVIATEROVÁ, Dušana: *Podpora pracovnej mobility absolventov na trhu práce v rámci Európskej únie*. Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Jaroslava Szüdi, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2015, 96 s.

Cieľom diplomovej práce je analýza týkajúca sa problematiky pracovnej mobility absolventov a mladých ľudí v rámci Európskej únie. Pozrieme sa na rôzne aspekty, ktoré vplývajú na rozhodovanie mladých ľudí v oblasti pracovnej mobility. Na základe zozbieraných štatistických údajov v rozsahu období rokov 2009 – 2014 si porovnáme jednotlivé formy pomoci a podpory zamerané na zlepšenie pracovnej mobility absolventov a mladých ľudí, ktoré umožňujú ich začleňovanie do pracovného pomeru. V závere je komparácia troch konkrétnych krajín Európskej únie, a to Nemecka, Slovenskej republiky a Španielska. Práca je rozdelená do štyroch kapitol. Obsahuje 23 grafov a 17 tabuliek. Prvá kapitola približuje všeobecný prehľad. Na základe stanovených cieľov a metód sa ďalšia časť práce zaoberá komparáciou a porovnávaním zozbieraných údajov. V závere sa práca venuje výsledkom pozorovania a porovnávanía. Prinesie závery, možnosti zlepšenia a odporúčania v podpore pracovnej mobility mladých ľudí pre Slovenskú republiku.

Kľúčové slová:

trh práce, mobilita pracovnej sily, migrácia, vzdelávací systém, absolvent, nezamestnanosť, nezamestnaní

ABSTRACT

PENDZIVIATEROVÁ, Dušana: *Support of the graduates' mobility in the EUROPEAN Union.*

Economic University in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labour. - Supervisor: Ing. Jaroslava Szüdi, PhD. – Bratislava: FNE EU - Bratislava: NHF EU, 2015, 96 s.

The aim of the diploma thesis is to analyze issues related to labour mobility of young people within the European Union. We look at the various aspects that have impact on the decision-making of young people in the field of labour mobility. Based on the collected statistical data in the period between 2009 - 2014 the different forms of support aimed at improving labour mobility of young people, which enable integration into employment, will be compared. At the end is comparison of three European Union countries, namely Germany, Slovak Republic and Spain. The work is divided into four chapters. It contains 23 graphs and 17 tables. The first chapter presents a general overview. Based on set objectives and methods, the next chapter deals with comparison of collected data. The last chapter is devoted to the results of observations and comparisons. It will deliver the conclusions, recommendations for improvement and in promoting labor mobility of young people in the Slovak Republic.

Key words:

labour market, labour mobility, migration, education system, graduate, unemployment, unemployed people

O b s a h

ÚVOD	12
1 Súčasný stav skúmanej problematiky doma a v zahraničí	14
1.1 Aktuálne vývojové trendy na trhu práce	14
1.1.1 Vymedzenie základnej terminológie	15
1.1.2 Postavenie absolventov na trhu práce	16
1.1.3 Faktory vplyvajúce na začlenenie sa do pracovného pomeru	22
1.2 Migrácia a mobilita absolventov a mladých ľudí	24
1.2.1 Migračné teórie	25
1.2.2 Typy migrácie	28
1.2.3 Dôvody migrácie vplyvajúce na pracovnú mobilitu	30
1.2.4 Faktory migrácie vplyvajúce na pracovnú mobilitu	32
1.3 Programy a stratégie pracovnej mobility v Európskej únii	36
1.3.1 Mládež v pohybe	37
1.3.2 Iniciatíva EQUAL	37
1.3.3 EURES (European Employment Services – Európske služby zamestnanosti)	38
1.3.4 Lisabonská stratégia	39
1.3.5 EURÓPA 2020	40
1.3.6 Poradenstvo určené pre oblasť učňovského vzdelávania a stáží	41
1.3.7 Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí – YEI (The Yale Entrepreneurial Institute)	42
1.3.8 Zelená kniha, Podpora vzdelávacej mobility mladých ľudí	42
1.4 Politika zamestnanosti ako nástroj podpory pracovnej mobility	44
1.4.1 Legislatíva vplyvajúca na pracovnú mobilitu absolventov a mladých ľudí	46
2 Cieľ práce, metodika a metódy skúmania	48
3 Výsledky práce	50
3.1 Nástroje finančnej pomoci pre začlenenie sa absolventov a mladých ľudí na trh práce	50
3.1.1 Phare	50
3.1.2 Európsky sociálny fond	50
3.1.3 Národný strategický referenčný rámec 2007-2013	51
3.1.4 Erasmus	54
3.1.5 Erasmus+	54
3.1.6 Program PROGRESS	55
3.2 Podpora pracovnej mobility absolventov vo vybraných krajinách	56
3.2.1 Využitie jednotlivých programov v sledovaných krajinách	59
Program Erasmus	59
Program Erasmus+	63
Program Marie Curie	69
Program EURES	71
4 Diskusia	74
ZÁVER	85
Zoznam použitej literatúry	88

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka č. 1: Prehľad absolventov stredných škôl v SR za obdobie 2010 – 2014	20
Tabuľka č. 2: Prehľad absolventov vysokých škôl v SR za obdobie 2010 – 2014.....	20
Tabuľka č. 3: Prehľad medziročnej celkovej nezamestnanosti v Európskej únii uvádzanej v %	22
Tabuľka č. 4: Rozdelenie „push a pull“ faktorov	32
Tabuľka č. 5: Vývoj minimálnej mzdy v Európskej únii v EUR	33
Tabuľka č. 6: Súčasné krajiny poskytujúce služby EURES	39
Tabuľka č. 7: Rozdelenie rozpočtu Štrukturálnych fondov a Štátneho rozpočtu medzi operačné programy	52
Tabuľka č. 8: Sektorové rozdelenie programu Erasmus+	55
Tabuľka č. 9: Prehľad nemeckej vysielajúcej a prijímajúcej pracovnej sily	58
Tabuľka č. 10: Prehľad slovenskej vysielajúcej a prijímajúcej pracovnej sily.....	58
Tabuľka č. 11: Prehľad španielskej vysielajúcej a prijímajúcej pracovnej sily.....	59
Tabuľka č. 12: Počet vycestovaných študentov a ich medziročný nárast.....	60
Tabuľka č. 13: Rozpočet Programu Erasmus+ na rok 2015 určené na vybrané aktivity	68
Tabuľka č. 14: Rozpočet Programu Erasmus na rok 2015 zamerané na rozširovanie kapacít vo vysokoškolskom vzdelávaní.....	68
Tabuľka č. 15: Prehľad zastúpenia programu EURES v spomínaných krajinách.....	71
Tabuľka č. 16: Počet uzavretých partnerstiev EURES v spomínaných krajinách.....	71
Tabuľka č. 17: Prehľad odvetví s priemernou hrubou mzdou v EUR k 31.6.2015	73

ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 1: Prehľad najvyššej nezamestnanosti absolventov v Európskej únii	17
Graf č. 2: Prehľad najnižšej nezamestnanosti absolventov v Európskej únii	17
Graf č. 3: Prehľad najnižšej nezamestnanosti absolventov v Európskej únii	21
Graf č. 4: Prehľad najvyššej minimálnej mzdy v Európskej únii	34
Graf č. 5: Prehľad najnižšej minimálnej mzdy v Európskej únii.....	35
Graf č. 6: Prehľad minimálnej mzdy v Slovenskej republike.....	36
Graf č. 7: Prehľad čerpania finančných prostriedkov Slovenskej republiky prostredníctvom štrukturálnych fondov	53
Graf č. 8: Prehľad nezamestnanosti absolventov vo vybraných krajinách	57
Graf č. 9: Prehľad študentov vycestovaných zo sledovaných krajín cez Erasmus	60
Graf č. 10: Maximálna výška príspevku pre Erasmus pre študentv v EUR	61
Graf č. 11: Maximálna denná sadzba v EUR pre Erasmus v období.....	62
Graf č. 12: Prehľad rozpočtu pre program Erasmus+ na obdobie 2014-2020	63
Graf č. 13: Prehľad rozpočtu pre program Erasmus+ pre Slovenskú republiku.....	64
Graf č. 14: Prehľad absolventov s neukončeným vzdelaním vo vybraných krajinách v období rokov 2010-2014 v %	65
Graf č. 15: Rozpočet celkových nákladov pre študentv v EUR pre program Mobilita v období rokov 2009-2011	66
Graf č. 16: Maximálna výška jednorázového príspevku pre jazykové kuzy a programy pre Erasmus+ v EUR v období rokov 2009-2011	67
Graf č. 17: Maximálna výška jednorázového príspevku pre workshopy pre Gruntvig v EUR v období rokov 2009-2011	67
Graf č. 18: Počet personálu (vedci, študenti, doktoranti, absolventi) vymeneného prostredníctvom programu Maria Curie v období rokov 2010-2012	69
Graf č. 19: Maximálna denná sadzba v EUR pre program Marie Curie	70
Graf č. 20: Prehľad nezamestnanosti v sledovaných krajinách s neukončeným vzdelaním v období rokov 2007-2014.....	74
Graf č. 21: Prehľad nezamestnanosti vo vybraných krajinách s ukončeným základným a stredným vzdelaním bez maturity v období rokov 2013-2015	75
Graf č. 22: Prehľad nezamestnanosti vo vybraných krajinách s ukončeným stredným vzdelaním a vysokoškolským vzdelaním v období rokov 2013-2015.....	76
Graf č. 23: Prehľad nezamestnanosti vo vybraných krajinách	76

ZOZNAM SKRATIEK

EK	Európska komisia
EP	Európsky parlament
ES	Európske spoločenstvo
ESZ	Európska stratégia zamestnanosti
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ	Európska únia
EURES	EUROPEAN Employment Services – Európske služby zamestnanosti
EUROSTAT	Európska štatistická databáza
MPSVRSR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
NSRR	Národný strategický referenčný rámec
RE	Rada Európy
SR	Slovenská republika
SŠ	Stredná škola
VŠ	Vysoká škola
ÚPSVR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
YEI	The Yale Entrepreneurial Institute

ÚVOD

Pracovná mobilita a migrácia nás sprevádza už stáročia, pričom jej začiatky spadajú do obdobia pred 1. svetovou vojnou, ktoré boli spájané hlavne s americkým kontinentom. Pre toto obdobie je charakteristická hlavne úroveň nedobrovoľnej formy migrácie. Skončenie 2. svetovej vojny súviselo so vznikom rôznych európskych spoločenstiev a v neskoršom období aj Európskej únie (ďalej len „EÚ“).

Pracovná mobilita má dôležité miesto a úlohu v ekonomických, sociálno-geografických ako aj demografických štruktúrach. Pri rozhodovaní jednotlivcov alebo skupín zohrávajú veľkú úlohu faktory ako je priestorová vzdialenosť, kultúrne príbuzenstvo medzi domácou a hostujúcou krajinou, dopravná dostupnosť, náboženské zloženie krajín, postoj a prístup k prisťahovalcom ako aj integračná politika, infraštruktúra, podmienky na bývanie a možnosti vzdelávania. Na základe uvedených faktorov sa jednotlivci rozhodovali, či budú v danej krajine pôsobiť dočasne alebo dlhšiu dobu.

Vstup jednotlivých krajín do EÚ a globalizačné procesy vo svetovej ekonomike vyzdvihli pozornosť na medzinárodný pohyb pracovnej sily, ktorá podporuje ekonomický rast v oboch krajinách, prijímajúcej ale aj vysielajúcej. Pre všetky krajiny tento krok priniesol oveľa väčší význam a rozmery ako je „iba“ zjednotenie pracovných trhov a voľný pohyb občanov medzi jednotlivými členmi. Ako ďalší dôležitý význam pracovnej mobility v rámci EÚ je starnutie obyvateľstva a pokrytie niektorých profesií, o ktoré domáce pracovné sily neprejavujú záujem.

Diplomová práca prináša pohľad na využívanie jednotlivých programov EÚ zameraných na podporu mobility absolventov stredných a vysokých škôl v EÚ. Zo všetkých krajín sme si vybrali tri a išlo o Slovenskú republiku, Nemecko a Španielsko. Všetky krajiny sú členmi EÚ a sú aj zapojené do jednotlivých programových období, ktoré sa snažia o rôzne druhy podpôr a pomoci.

V teoretickej časti sa oboznámime so základnou terminológiou, ktorá sa spája s našou témou. Predstavíme si jednotlivé podporné programy, charakterizujeme si ich zameranie a činnosť. Oboznámime sa s problematikou migrácie a pracovnej mobility a jej dôsledkami a vplyvmi pre spoločnosť.

V empirickej časti sa venujeme trom krajinám, vybrali sme si Nemecko, Slovenskú republiku a Španielsko. Nemecko patrí medzi najsilnejšie krajiny EÚ, s dlhodobou stabilnou

ekonomikou. Slovenská republika je naša rodná krajina. Španielsko má v posledných rokoch porovnateľné problémy v oblasti nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí ako naša krajina. Zameriame sa na využívanie podporných programov a pomoci z EÚ, ktoré sú určené pre oblasť zamestnanosti absolventova ich prípravu pre potreby trhu práce. Pomocou grafov a tabuliek si ukážeme, ktorá krajina a akým podielom túto pomoc využíva. Aké výsledky dosiahli a akým problémom čelia. Na záver si v zmysle zistených poznatkov z údajov za jednotlivé krajiny pripravíme ich komparáciu.

V závere práce prinášame výhody a nevýhody odporúčaní, ktoré sme si všimli pri ďalších sledovaných krajinách. Pozrieme sa na možnosti, ktoré by sme mohli využiť v prospech Slovenskej republiky. Čo by bolo dobré zmeniť, podporiť, prípadne čo by sme mohli v blízkej budúcnosti použiť a aplikovať v našom systéme spoločnosti.

1 Súčasný stav skúmanej problematiky doma a v zahraničí

V prvej kapitole predkladanej diplomovej práce sa budeme zaoberať aktuálnymi vývojovými trendmi na slovenskom trhu práce, ako aj v EÚ, vývojom migrácie a zameriame sa aj na podporu pracovnej mobility.

1.1 Aktuálne vývojové trendy na trhu práce

Globalizačné procesy výrazne ovplyvňujú *trh práce* a tým aj zamestnanosť, ktorá sa dostáva do nových dimenzií. Schopnosť prispôsobivosti pracovnej sily sa meniacemu trhu práce naberá na dôležitosti a upozorňuje na potrebné reformy zamerané na vyššiu pružnosť v tejto oblasti.¹

Slovenská republika zažila zmenou politického režimu v novembri 1989 zmenu celého hospodárstva krajiny. Okrem zmeny v hospodárstve, ktoré prešlo z centrálne riadeného k zmiešanému hospodárstvu, nastala zmena aj v raste nezamestnanosti. Medzi základné črty štrukturálnych zmien trhu práce môžeme pokladať hlavne dlhodobú *nezamestnanosť*, pomerne vysokú mieru nezamestnaných osôb s nízkym vzdelaním, *nezamestnanosť* absolventov a mladých ľudí a v neposlednom rade priepastné regionálne rozdiely.²

Úroveň zamestnanosti determinuje vzájomná spolupráca dopytu a ponuky na trhu práce. Slovenská republika disponuje dlhodobou nerovnováhou na trhu práce a prejavuje sa to *nezamestnanosťou*, ktorú zaraďujeme medzi najzávažnejšie problémy v spoločnosti. *Nezamestnanosť* so sebou nesie okrem nevyužitého potenciálu ekonomiky aj závažnejšie negatívne javy ako kriminalita, ovplyvnenie mentálneho a duševného zdravia, vplyv na rodinný život a v konečnom dôsledku vplýva na stratu sociálneho statusu jednotlivca v spoločnosti.³

¹VINCÚR, P. A KOL. 2007. *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Ekonóm. 2007. s. 246. ISBN: 978-80-89085-80-4.

²RIEVAJOVÁ, E. - PONGRÁČOVÁ, E. 2007. *Trendy na Slovenskom trhu práce a výzvy pre 21. Storočie*. Katedra sociálneho rozvoja a práce. NHF. Ekonomická univerzita v Bratislave. [cit. 2007]. [online]. Dostupné na internete: < <http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt13/12.pdf> > s. 139

³Tamtiež

1.1.1 Vymedzenie základnej terminológie

Tak ako v každej písomnej práci, aj tu by sme si mali zadať základné pojmy, s ktorými sa budeme stretávať počas celej práce. Medzi najčastejšie používané pojmy radíme *absolventi*, migrácia a pracovná mobilita, *nezamestnanosť* a *trh práce*.

Trh práce - definujeme ako priestor, kde sa stretávajú zamestnávateľia (zastupujúci stranu dopytu práce) a zamestnanci (zastupujúcu stranu ponuky). Tak ako každý iný trh, aj *trh práce* podlieha pôsobeniu mnohých faktorov, ktoré rozhodujú o jeho začlenení k dokonalej alebo nedokonalej konkurencii a všeobecne jeho celkovej konkurenčnej schopnosti.⁴

Mobilita pracovnej sily - ochota pracovnej sily prispôbovať sa rôznym zmenám na pracovnom trhu a schopnosť sa presúvať za prácou v rámci jednotlivých miest (regiónov) alebo medzi krajinami.

Migrácia – tento pojem pochádza z latinského slova „migratio“, čo znamená sťahovanie, cestovanie alebo premiestnenie. Z toho vyplýva, že ide o voľný pohyb alebo premiestňovanie jednotlivcov a skupín v určitom geografickom priestore. Hlavnou príčinou je zlepšenie ich aktuálnej sociálnej, ekonomickej a životnej situácie.⁵

Vzdelávací systém – predstavuje všetky školské inštitúcie, ktorých fungovanie a financovanie je napojené na legislatívny systém danej krajiny. Školský systém patrí pod správu ministerstva školstva a v Slovenskej republike je tvorený z troch stupňov (primárny, sekundárny a terciárny stupeň).⁶

Absolvent - za *absolventov* sú vo všeobecnosti označené osoby, ktoré splnili všetky podmienky pre dokončenie štúdia na základnej, strednej odbornej škole, gymnáziu alebo na univerzite, prípadne ďalší typ štúdia prostredníctvom *vzdelávacieho programu* so získaním diplomu alebo certifikátu.⁷

⁴ JIROVÁ, H. 1999. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Praha. VŠE. 1999. ISBN: 80-7079-635-5

⁵ KABELIOVÁ, H: *Ekonomické ukazovatele ovlivňující migraci*

⁶ BEĎURÍKOVÁ, Z. a kol., 2001: *Školská pedagogika*, Bratislava, 2001

⁷ BELK, A.: *Encyklopédia Beliana*, 1. z 12 zv. s.696. ISBN 80-224-0554. číslo publikácie 3259. Kapitola A, s. 31, Encyklopedický ústav SAV

Nezamestnanosť – predstavuje prirodzený fenomén slobodnej spoločnosti, ktorý vzniká ako dôsledok nerovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Predstavuje stav, kedy sa časť pracovných síl nachádza mimo pracovného procesu. Ovpływujú ju rôzne procesy a javy, ktoré vznikajú nie len v ekonomickej oblasti ale aj politickej a sociálnej. *Nezamestnanosť* nie je možné riešiť bez zásahov zo strany štátu.⁸ Odráža ekonomickú situáciu celej krajiny ale má negatívne vplyvy aj na spoločnosť. Ovpływujú ich fyzické a psychické zdravie, nárast zločinnosti a vo veľkej miere sa podieľa aj na rozvodovosti.⁹

Nezamestnaní – predstavujú práceschopné osoby, ktoré nepracujú ale uchádzajú sa o miesto a aktívne si hľadajú prácu, prípadne čakajú na opätovný návrat do zamestnania. Zaraďujeme sem *absolventov* škôl, osoby evidované na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, taktiež osoby, ktoré nie sú evidované a tých, ktorí nie sú poberateľmi dôchodkov.¹⁰

1.1.2 Postavenie absolventov na trhu práce

Vyspelé ekonomiky sa trápia s problémom starnutia obyvateľstva, pričom v rozvojových krajinách dochádza k jeho nárastu. Toto je jeden z dôvodov, ktorý sťažuje začlenenie mládeže do *vzdelávacieho systému* a následne aj na pracovný trh. Problematika so zvyšujúcou sa *nezamestnanosťou* mladých ľudí predstavuje v posledných rokoch jednu z popredných priorít, ktorá sa týka celého sveta.¹¹

Ako sme už spomínali, problematika s *absolventmi* je pomerne náročná. Mladých ľudí zaraďujeme do špecifickej a rizikovej skupiny trhu práce. Ich postavenie je stále náročné, čomu nasvedčujú aj rôzne štatistické údaje z EUROSTAT-u (Európska štatistická databáza), ktoré poukazujú na pomerne vysoký podiel *absolventov* v zastúpení nezamestnaných osôb.¹²

⁸MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Veda. vydavateľstvo SAV. 2005. s.120. ISBN 808-07-803-82.

⁹RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. s.163 ISBN: 978-80-225-2878-8

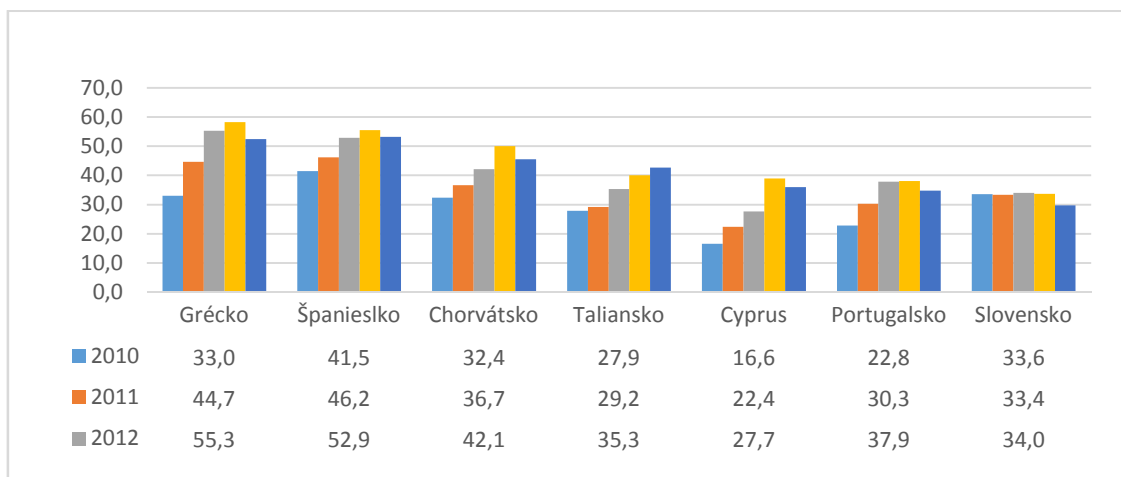
¹⁰Tamtiež, s.166

¹¹Medzinárodná organizácia práce. 2014: *Kríza zamestnanosti mládeže: čas konať. Hlavné zistenia zo správy z konferencie medzinárodne organizácie práce 2012*. Miesto vydania : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu SAAIC. 2014. 7-15 s. ISBN 978-80-89517-13-8.

¹²VINCÚR, P. A KOL. 2007. *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2007. 262 s. ISBN: 978-80-89085-80-4.

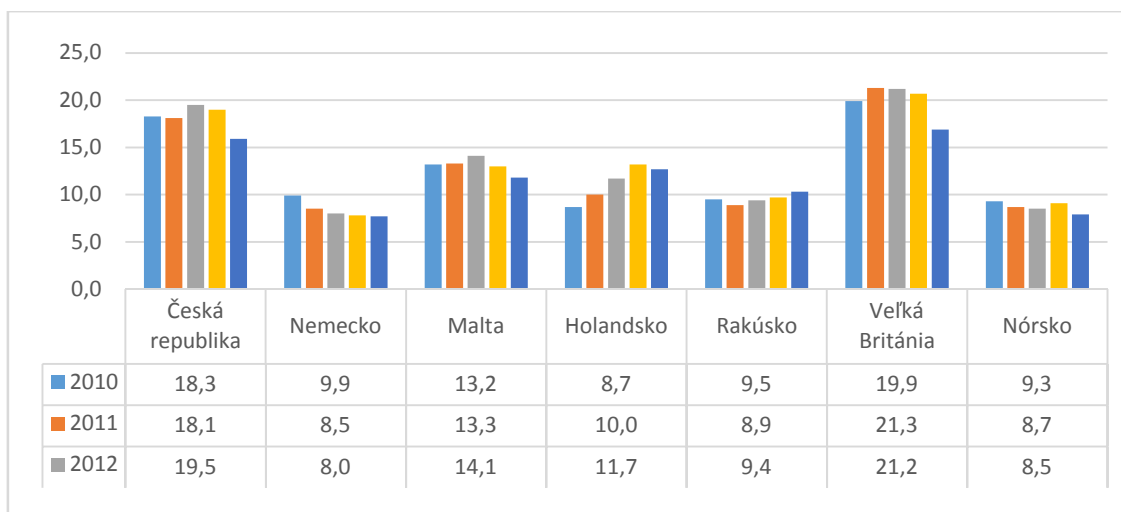
EÚ bojuje s *nezamestnanosťou* dlhšiu dobu. V nasledovných grafoch si uvedieme členské krajiny, ktoré majú najvyššiu a najnižšiu *nezamestnanosť* za obdobie rokov 2011 – 2014.

Graf č. 1: Prehľad najvyššej nezamestnanosti absolventov v Európskej únii za obdobie 2011-2014



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹³

Graf č. 2: Prehľad najnižšej nezamestnanosti absolventov v Európskej únii za obdobie 2011 - 2014



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁴

Z uvedených grafov vidíme, že medzi krajiny, ktorým sa darí držať mieru *nezamestnanosti* v sledovaných rokoch na približne rovnakej úrovni patrí Česká

¹³EUROSTAT RATE. YOUTH UNEMPLOYMENT RATE (15-24 YEARS OLD) -% OF ACTIV POPULATION IN THE SAME AGE. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/EURstat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipslm80&language=en>>

¹⁴ Tamtiež

republika, Nemecko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Veľká Británia a Nórsko. Medzi krajiny, ktoré trpia vysokou nezamestnanosťou mladých patrí hlavne Španielsko, Grécko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Portugalsko ale aj Slovensko. Aj keď v poslednom roku uvedené krajiny zaznamenali mierny pokles.¹⁵

Neskôr si ukážeme podiel *nezamestnanosti* absolventov a zameriame sa na vybrané krajiny, konkrétne na Nemecko, Slovenskú republiku a Španielsko.

Zmena v *nezamestnanosti* závisí od miery fungujúceho systému celej krajiny. Toto sa odvíja od jej politického systému, ktorý mení legislatívu, vypracováva reformy jednotlivých politík a využíva rôzne formy pomoci na národnej úrovni. EÚ sa snaží pomáhať na medzinárodnej úrovni. Oblasť podpory rastu *zamestnanosti* zabezpečuje využívaním rôznych operačných programov, ktoré sú financované prostriedkami z fondov na to určených. Zameriava sa na podporu oblasti celoživotného vzdelávania, odbornej prípravy, zvyšovanie celoživotnej úrovne a podporu sociálneho začlenenia a zamestnanosti, podporu a rozvoj jednotlivých regiónov.¹⁶

V roku 2012 Európska komisia (ďalej len „EK“) pripravila *balík opatrení v boji proti nezamestnanosti* absolventov. Hlavným predmetom spomenutého balíka opatrení boli okrem iného záruky pre mladých, ponuka kvalitných stáží a zameranie sa na podporu učňovskej prípravy. V nasledujúcich kapitolách si jednotlivé opatrenia bližšie špecifikujeme.¹⁷

Najviac využívané nástroje na podporu *nezamestnanosti* absolventov sú Iniciatívy Európskej únie v oblasti *vzdelávania* a odbornej prípravy. Najväčší záujem je o program celoživotného vzdelávania (Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig), ktorý zahŕňa všetky formy vzdelávania a smeruje ku všetkým vekovým kategóriám.

Medzi ďalšie dôvody, ktoré sa podpisujú ku vzniku nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí patrí aj globálna kríza v prepojení s aktuálnym fungovaním súčasnej politiky

¹⁵EUROSTAT RATE. *YOUTH UNEMPLOYMENT RATE (15-24 YEARS OLD) -% OF ACTIV POPULATION IN THE SAME AGE*. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipslm80&language=en>>

¹⁶EUROPEAN COMMISSION. *EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. EUROPEAN SOCIAL FUND. Other EU funds that support employment*. [cit. 2015. 08 26]. [online]. Dostupné na internete: <<http://ec.EURpa.eu/esf/main.jsp?catId=34&langId=en>>

¹⁷EUROPEAN COMMISSION. MEMO. 2013. *EU measures to tackle youth unemployment*. [cit. 2015. 03. 02] [online]. Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_en.htm>

a *vzdelávacím systémom* v danej krajine. Ďalším a závažným dôvodom je nedostatok pracovných skúseností, ktoré sú pre zamestnávateľov základným krokom k ich prijatiu do pracovného pomeru.¹⁸

Značným podielom k *nezamestnanosti* absolventov prispieva aj školstvo, ktoré v dostatočnej miere nereaguje na požiadavky trhu práce. Drží sa zabehnutých metód a nerozvíja nové študijné odbory, čím v konečnom dôsledku nereaguje flexibilne na potreby trhu práce. Na dôležitosť prepojenia praxe a *vzdelávacieho systému*, čím dosiahneme cieľ vo forme dobre pripravenej pracovnej sily, poukazujú aj štatistické ukazovatele z posledných rokov. *Trh práce* nevytvára dostatočný počet pracovných miest pre absolventov a mladých ľudí s nižšou vzdelanostnou úrovňou. Zároveň je *trh práce* presýtený absolventmi s ukončeným vysokoškolským vzdelaním v odboroch, ktoré nemajú v praxi veľké uplatnenie alebo sú nepotrebné. Tieto fakty poukazujú na ich podiel na celkovom počte v dlhodobej *nezamestnanosti*.¹⁹ Mali by sme si uvedomiť, že vzdelanosť *absolventov* predstavuje dôležitý zdroj v budúcom rozvoji, konkurencieschopnosti a prosperite danej krajiny.

V Slovenskej republike oblasť výchovy a vzdelávania zastrešuje vzdelávacia politika. Tak ako aj ostatné členské štáty EÚ, aj Slovenská republika má vymedzené hlavné priority v oblasti výchovy a vzdelávania, ktoré je potrebné rešpektovať. Medzi hlavné priority patrí prispôsobenie procesu vzdelávania pre potreby učiacej sa spoločnosti, formou vzbudenia záujmu o štúdium, rozvíjanie a prehĺbovanie jazykových znalostí, podporovanie prepojenia vzdelávacieho systému s trhom práce a zabezpečenie väčšej konkurencie.²⁰ Výsledkom bude zvýšenie vzdelanostnej úrovne mladých ľudí a pomoc v ich uplatnení sa na Slovenskom trhu práce.²¹ Upravuje ich „Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike“ a realizuje sa prostredníctvom verejných a štátnych orgánov, ako aj školskými zariadeniami a pedagogickými pracovníkmi.²²

¹⁸PROFESIA. *Aké sú šance absolventov na trhu práce počas krízy*. 2009. [cit. december 2015] [online]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/december-2009/ake-su-sance-absolventov-na-trhu-prace-pocas-krizy/42309?detail=1>>

¹⁹ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2015. *Nezamestnanosť absolventov a mladých*. 2015. [online]. [cit. 2015. 05. 31]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky/2014.html?page_id=513596>

²⁰NÁRODNÝ PROGRAM VÝCHOVY A VZDELÁVANIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE. [cit. 2007. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.cpk.sk/web/dokumenty/npvv.pdf>>

²¹KONCEPCIE ŠKOLSTVA V POSOBNOSTI MESTA KOLÁROVO. *Strategické ciele*. [cit. 2008. 03. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://old.kolarovo.sk/kzrs.pdf>>

²²MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, VEDY, VÝSKUMU A ŠPORTU SLOVENSKEJ REPUBLIKY. ROKOVANIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. SPRÁVA ŠKOLSTVA. *Správa o stave školstva*

Preferencie zamestnávateľov určujú všetky zmeny na trhu práce, pretože si ukladajú podmienky na obsadzovanie jednotlivých pracovných miest. Tieto preferencie ovplyvňujú aj potenciálnych uchádzačov o zamestnanie v rozhodovaní sa o svojom budúcom zamestnaní. Toto všetko má v konečnom dôsledku vplyv na ich rozhodovanie pri výbere správnej oblasti vzdelania.

V nasledujúcich tabuľkách si uvedieme prehľady absolventov stredných a vysokých škôl za sledované obdobie rokov 2010 – 2014.

Tabuľka č. 1: Prehľad absolventov stredných škôl v SR za obdobie 2010 – 2014

Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Gymnázia	20 231	19 339	19 408	18 631	19 408
Konzervatória	457	655	567	619	567
Stredné odborné školy	53 027	51 457	50 325	46 279	50 325
Špeciálne stredné školy	1 230	1 261	1 343	1 179	1 343

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015²³

Tabuľka č. 1 uvádza prehľad *absolventov*, ktorí v sledovanom období rokov 2010 – 2014 ukončili stredné školy v Slovenskej republike. Ako môžeme vidieť vždy prevládal záujem o štúdium stredných odborných škôl. V tejto kategórii sú zahrnuté študijné zamerania učňovského typu, teda s maturitou aj bez maturity. V posledných rokoch sa študenti zameriavali viac na absolvovanie všeobecného vzdelania (to je gymnaziálne štúdium) a úplného stredného vzdelania, ktoré je ukončené maturitnou skúškou.

Tabuľka č. 2: Prehľad absolventov vysokých škôl v SR za obdobie 2010 – 2014

Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Denná forma I. a II. stupňa	44 100	42 869	42 648	40 908	40 322
Externá forma I. a II. stupňa	25 308	25 550	23 148	22 794	19 563
Denná forma III. stupňa	1 081	949	1 370	1 307	1 253
Externá forma III. stupňa	1 742	693	786	770	874

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015²⁴

v Slovenskej republike za obdobie rokov 2009-2011. 2011. [online]. Dostupné na internete: <http://www.rokovanie.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-141440?prefixFile=m_>

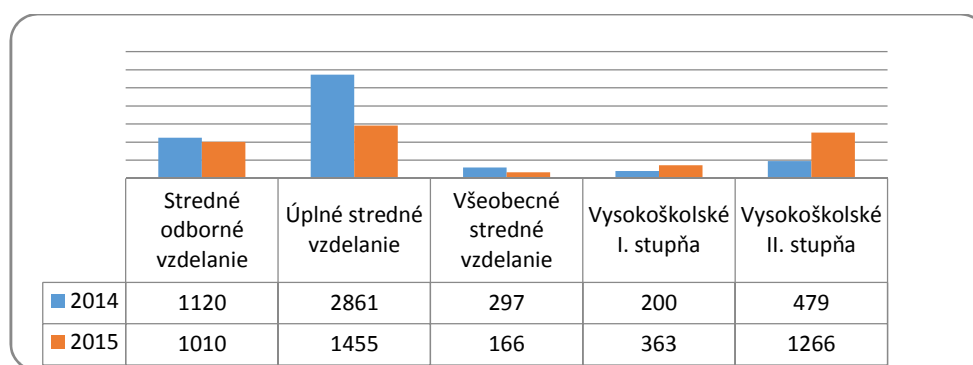
²³ ÚSTAV INFORMÁCIÍ A PROGNÓZ ŠKOLSTVA. *Štatistická ročenka za obdobie 2010-2014*. [cit. 2015. 07. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---suhhrne-tabulky>>

²⁴ Tamtiež

Podľa posledných štatistických údajov môžeme vidieť, že v sledovanom období rokov 2010-2014 počet *absolventov* vysokých škôl na Slovensku mierne klesá. Tento trend vidíme pri oboch stupňoch vzdelania, to je pri dosiahnutí I. aj II. stupňa vzdelania, a v oboch formách štúdia, dennej aj externej. Záujem o doktorandské štúdium, čiže III. stupeň vzdelania zaznamenal najprv pokles, no neskôr sa ustálil.

Pokles záujmu o dennú formu štúdia nastáva hlavne v posledných ročníkoch štúdia, kedy zvyknú študenti prestúpiť na externú formu štúdia. Toto rozhodnutie ovplyvňujú mnohé faktory. Najčastejším dôvodom je začlenenie sa do pracovného pomeru, ak sa brigádnická činnosť zmení na ponuku s plným úväzkom. Niektoré prípady sú spájané s nedostatkom finančných zdrojov na štúdium, prípadne vzniknuté rodičovské povinnosti. Posledné dôvody môžu v lepšom prípade spôsobiť zmenu formy štúdia, no v horšom prípade môžu spôsobiť úplné prerušenie štúdia.²⁵

Graf č. 3: Prehľad najnižšej nezamestnanosti absolventov v Európskej únii za obdobie 2014 - 2015



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015²⁶

V grafe č. 3 vidíme prehľad *nezamestnaných absolventov* stredných aj vysokých škôl. Údaje sme čerpali zo štatistických zdrojov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Sledované obdobie predstavujú iba roky 2014 a 2015. Dlhšie časové obdobie nebolo možné vytvoriť, pretože štatistická databáza neobsahuje roky 2012 a 2013 a predchádzajúce roky nie sú spracované podľa uvádzaného členenia.

²⁵ALEXÝ, J. 2002. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm. 2002. 148 s.. ISBN 80-225-1607-4

²⁶ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2015. *Nezamestnanosť absolventov a mladých*. 2015. [online]. [cit. 2015. 05. 31]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky/2014.html?page_id=513596>.

1.1.3 Faktory vplývajúce na začlenenie sa do pracovného pomeru

Aj keď sa v posledných rokoch hovorí o znižovaní *nezamestnanosti*, na celkovom počte pracovnej sily sa to viditeľne neprejavuje. V absolútnom ponímaní zistíme, že absolútny nárast populácie spôsobil navýšenie počtu nezamestnaných na počte celkovej pracovnej sily.²⁷

Tabuľka č. 3: Prehľad medziročnej celkovej nezamestnanosti v Európskej únii uvádzanej v %

Krajina / Obdobie	09/12	12/12	05/13	09/13	12/13	05/14	09/14	12/14	05/15
EÚ (28 krajín)	10,60	10,80	11,00	10,80	10,70	10,30	10,10	10,90	9,60
Bulharsko	12,30	12,50	13,00	12,70	12,90	11,50	11,30	10,20	9,70
Česká republika	7,00	7,10	7,10	6,90	6,70	6,20	5,80	5,80	5,00
Nemecko	5,30	5,30	5,30	5,20	5,10	5,00	5,00	4,80	4,70
Írsko	14,70	14,10	13,80	12,50	12,20	11,60	10,90	10,20	9,60
Grécko	26,10	26,40	27,70	27,90	27,50	27,00	26,10	25,90	25,00
Španielsko	25,5	26,00	26,20	26,10	25,50	24,70	24,00	23,60	22,60
Francúzsko	9,80	10,20	10,40	10,30	10,10	10,20	10,50	10,50	10,20
Chorvátsko	16,20	17,60	17,30	17,90	17,20	17,00	17,00	17,70	15,70
Taliano	10,90	11,40	12,20	12,40	12,50	12,60	12,80	12,40	12,50
Cyprus	12,60	13,80	15,90	16,70	16,40	16,00	16,20	16,50	16,00
Maďarsko	10,80	10,90	10,30	10,00	8,70	8,20	7,30	7,30	7,00
Rakúsko	5,20	5,10	5,00	5,40	5,50	5,50	5,74	5,60	6,10
Poľsko	10,30	10,40	10,50	10,20	10,00	9,20	8,50	8,20	7,80
Portugalsko	16,20	17,30	17,00	15,70	15,10	14,40	13,40	13,60	12,40
Slovensko	13,90	14,40	14,20	14,30	14,00	13,40	12,90	12,40	11,90
Fínsko	7,80	7,90	8,10	8,20	8,40	8,60	8,90	9,00	9,50
Spojené kráľovstvo	7,80	7,70	7,70	7,40	7,10	6,30	5,90	5,60	5,60

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015²⁸

V tabuľke č. 3 môžeme vidieť, že medziročná celková *nezamestnanosť* má naozaj klesajúcu tendenciu. Mierne zmeny nastávajú v období ukončenia školskej dochádzky, hlavne vysokoškolského štúdia. Ukončenie stredoškolskej dochádzky sa neprejavuje až v takej miere, pretože časť *absolventov* vcestuje do zahraničia, časť z nich sa začlení do pracovného pomeru a časť z nich pokračuje v štúdiu na vysokej škole.²⁹

²⁷Medzinárodná organizácia práce. 2014: *Kríza zamestnanosti mládeže: čas konať. Hlavné zistenia zo správy z konferencie medzinárodne organizácie práce 2012*. Miesto vydania : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu SAAIC. 2014. 7-15 s. ISBN 978-80-89517-13-8.

²⁸EUROSTAT RATE. *Harmonised unemployment reate by sex (total)*. [cit. 2015. 03. 02] [online]. Dostupné na internete:<<http://www.ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSlection=1&plugin=1>>

²⁹MAJTÁN, M. – SZARKOVÁ, M. 2003. *Zlepšovovanie prístupu a návratu na trh práce pre osoby ťažko integrovateľné*. [online]. Dostupné na internete::<http://www.nsrr.sk/EQUAL_010604.pdf>

Celá EÚ čelí problému *nezamestnanosti* absolventov a mladých ľudí, rozdiel je len v tom, že niektoré krajiny vo väčšej a iné v menšej miere. Príčiny je potrebné hľadať v rôznych systémoch, ale najčastejšie sa skloňuje vzdelávanie v jednotlivých krajinách, ktoré každý rok produkuje nových *absolventov*. Jedným z riešení by mohlo byť stanovenie počtu miest na vysokých školách v rôznych odboroch, ktoré by spĺňali plánované miesta v budúcnosti. Slovensko patrí medzi krajiny s najvyšším počtom vysokoškolských *absolventov*, ktorí majú problém s uplatnením sa na trhu práce vo svojom odbore. Vzdelávacie zariadenia by sa mali začať zameriavať na podporu zručností *absolventov* a výučbu cudzích jazykov, ktorá sú neodmysliteľné pri mobilite a zamestnanosti.³⁰

Ďalej si spomenieme niekoľko faktorov, ktoré sa či už v minulosti alebo v súčasnosti podpisujú pod negatívny vývoj nezamestnanosti.

Globálna finančná, hospodárska a sociálna kríza sa v značnej miere podpísala na rastúcom podiele *nezamestnanosti* absolventov a mladých ľudí. Prejavovalo sa to hlavne v rozličnom pomere ich zamestnávania medzi jednotlivými regiónmi. V rámci EÚ najväčší postih zaznamenalo Španielsko a Grécko, ktoré sa prejavovalo *nezamestnanosťou* každého štvrtého mladého občana. Takúto situáciu považujeme za katastrofickú pre ekonomickú, ale aj sociálnu oblasť.³¹

Výška mzdy v zamestnávaní zohráva tiež veľmi dôležitú úlohu. Minimálna alebo nízka mzda ja častokrát spájaná so zamestnanosťou mladých, ktorí sú odkázaní na akýkoľvek druh vykonávanej práce. Tento typ pracujúcich sa bohužiaľ v budúcnosti vo väčšine prípadov zaradí k „pracujúcej chudobe“. Hlavným dôvodmi sú nedostatočné vzdelanie alebo odborná príprava, ktoré majú dosť podstatný vplyv na vývoj budúcnosti jedincov v spoločnosti.³²

Požadovaná prax je v posledných rokoch tiež veľmi dôležitá v rozhodovaní zamestnávateľov pri výbere novej pracovnej sily. Nedostatočná požadovaná prax mladých ľudí spôsobuje veľké problémy pri hľadaní a začleňovaní sa do pracovného života, tento problém nazývame „pasca praxe“. V nádeji, že *absolventi* a mladí ľudia získajú väčšie pracovné návyky a lepšie pracovné ponuky, často striedajú zamestnanie.³³

³⁰Medzinárodná organizácia práce. 2014: *Kríza zamestnanosti mládeže: čas konať. Hlavné zistenia zo správy z konferencie medzinárodne organizácie práce 2012*. Miesto vydania : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu SAAIC. 2014. 7-15 s. ISBN 978-80-89517-13-8.

³¹Tamtiež.

³²ALEX, J. 2002. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava: Ekonóm. 2002. 148 s.. ISBN 80-225-1607-4

³³Medzinárodná organizácia práce. 2014: *Kríza zamestnanosti mládeže: čas konať. Hlavné zistenia zo správy z konferencie medzinárodne organizácie práce 2012*. Miesto vydania : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu SAAIC. 2014. 7-15 s. ISBN 978-80-89517-13-8.

V posledných rokoch sa stretávame s novým termínom. Ide o tzv. „znehutenú mládež“, ktorá ovplyvňuje ich rozhodovanie o začlenení alebo nezačlenení sa do pracovného pomeru. Tento typ mladých ľudí neprejavuje veľký záujem o vzdelanostnú a odbornú prípravu, čo neskôr spôsobuje veľké problémy s následnými pokusmi o ich začlenenie do pracovného pomeru.³⁴

Ďalšími dôležitými faktormi, ktoré prispievajú k *nezamestnanosti mladých*, ale aj k celkovej nezamestnanosti, patrí vek a pohlavie. Sociálne faktory spôsobujú stratu príjmu, čo sa časom prejaví aj na zmene životnej úrovne, v dlhom období vedie k chudobe a zmene statusu osoby. Ekonomické faktory ovplyvňujú rozpočet rodiny, a preto chudobné rodiny, ktoré nedisponujú dostatočnými finančnými prostriedkami nie sú schopné zabezpečiť dobré vzdelania detí. Ďalšími faktormi sú gramotnosť, vzdelanie a zručnosti, pretože ľudia s nižším vzdelaním akceptujú pracovné ponuky s nižšou potrebnou kvalitou. Národná a etnická rozdielnosť, migrácia, zdravotné problémy a znevýhodnenia majú tiež podstatný vplyv na *nezamestnanosť* absolventov.³⁵

Zamestnávanie *absolventov* je vo veľkej miere ovplyvnené nesúlalom medzi dosiahnutým vzdelanostným stupňom, praktickými skúsenosťami a ponúkanou prácou na trhu práce. Pri dosiahnutom vyššom vzdelaní môžeme naraziť na problém s nižšími dosiahnutými zručnosťami. Toto môže spôsobiť pri prvých pokusoch zamestnať sa, sklamanie v očakávaniach vrátenia investovaných nákladov do vzdelania.

1.2 Migrácia a mobilita absolventov a mladých ľudí

„Motívom každej migrácie je zlepšenie súčasnej situácie. Ľudia sa aj v najkrajnejších situáciách rozhodujú relatívne racionálne.“³⁶

Problematika migrácie veľmi úzko súvisí aj s pracovnou mobilitou absolventov a mladých ľudí. V súčasnom období študenti, absolventi a mladí ľudia majú viaceré možnosti uplatnenia sa v rôznych krajinách sveta.

³⁴ Tamtiež.

³⁵ RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. 199-200 s. ISBN: 978-80-225-2878-8

³⁶ GALLOVÁ, K. - VYLITOVÁ, R. 2007. *MULTI-KULTI NA ŠKOLÁCH. Migranti*. Metodická príručka pre multikultúrnú výchovu. Bratislava: Nadácia Milana Šimečku. s.7-20 s. ISBN 80-89008-21-6.

Mobilita na pracovnom trhu predstavuje schopnosť ľudí a ich ochotu prispôbiť sa zmenám vznikajúcim v jeho priestore. Môže ísť o geografickú mobilitu, ktorá predstavuje dochádzanie za prácou alebo zmenu bydliska z dôvodu pracovných príležitostí. Môžeme ju merať dvoma ukazovateľmi, a to hrubou migráciou (informácie o prisťahovaných a odsťahovaných za určité časové obdobie v danom území) alebo migračným prírastkom (ide o rozdiel medzi prisťahovanými a odsťahovanými). Ďalší typ je štrukturálna mobilita, ktorá vychádza zo zmeny pracovnej pozície a prejavuje sa schopnosťou zmeny oblasti zamestnania, zmeny odboru a kvalifikácie.³⁷

Migrácia je historicky spoločenský a veľmi rôznorodý jav, ktorý výrazne ovplyvňuje rôzne sféry jednotlivých krajín, či už politickú, ekonomickú, sociálnu a demografickú alebo samotnú bezpečnosť danej krajiny.³⁸ Pre migráciu neexistujú žiadne ucelené teórie ale existuje viacero teoretických modelov, ktoré sa vzájomne podporujú alebo vylučujú. Jej začiatky siahajú do druhej polovice 19. storočia a spájajú sa so vznikom a formovaním rôznych empirických štúdií.³⁹

Profesor *Douglas S. Massey*, zaoberajúci sa migračnými teóriami tvrdil, že príčiny migrácie nie je možné jednoznačne vymedziť a je ovplyvnená mnohými faktormi, ktoré vyplývajú z vnútornej rôznorodosti jednotlivých krajín. Medzi základné a najčastejšie príčiny, ktoré vedú k migrácii zaradujeme sociálne, ekonomické, politické, ale aj environmentálne aspekty.⁴⁰ Jednotlivé faktory si predstavíme v podkapitole „dôvody migrácie“, kde si ich vysvetlíme podrobnejšie.

1.2.1 Migračné teórie

Nemecký geograf a kartograf Ernest Georg Ravenstein sa ako prvý začal zaoberať migračnou teóriou. Prvá prednáška venovaná danej problematike sa uskutočnila v roku 1885, pod názvom „*The Laws of Migration*“.⁴¹

³⁷JURČOVÁ, D. 2005. SLOVNÍK DEMOGRAFICKÝCH POJMOV. Infostat. Inštitút informatiky a štatistiky v Bratislave. 2005. s. 45-47. Bratislava: Akty. ISBN 80-85659-40-9

³⁸AGENTÚRA NEOPUBLIC PORTER NOVELLI. LIGA ZA ĽUDSKÉ PRÁVA. *Komunikačná stratégia o prínosoch a pozitívach migrácie a integrácie cudzincov na Slovensku*. 2014. [cit. December 2015]. Dostupné na internete: <<http://skdocz.com/doc/126234/komunika%C4%8Dn%C3%A1-strat%C3%A9gia-o-pr%C3%ADnosoch-a-pozit%C3%ADvach>>

³⁹MASSEY, D. S. A KOL. 1993. *Theories of International Migration. A Review and Appraisal. Population and Development Review*. s.432

⁴⁰Tamtiež. s. 432

⁴¹RAVENSTEIN, E.G. 1972. *Die Gesetze der Wanderung* I. In: Széll, G. (ed.): *Regionale Mobilität*. Mníchov: Nymphenburger Verlagshandlung, s.41-58

Migráciu vysvetľuje ako pohyb skupín obyvateľstva pohybujúcich sa na základe daných ekonomických a politických podmienok, s cieľom zabezpečenia lepšieho ekonomického a životného statusu.⁴² Vytvoril prvé základné členenie migrantov do nasledujúcich skupín:

- *Lokálni migranti* (pohybovali sa v rámci regiónu);
- *Migranti, ktorí prekonávali krátku vzdialenosť* (presúvali sa medzi hraničiacimi regiónmi)
- *Migranti, ktorí prekonávali dlhú vzdialenosť* (aktéri medzinárodnej migrácie).⁴³

Neoklasická teória

Zaoberá sa medzinárodnou migráciou, ktorú spôsobuje rozdiel v ponuke a dopyte po pracovnej sile v rámci geografických podmienok a hospodárskeho cyklu. Hlavným dôvodom migrácie obyvateľstva je rozdielna výška mzdy medzi jednotlivými krajinami.⁴⁴ Krajiny disponujúce väčším množstvom pracovnej sily oproti kapitálu ponúkajú nižšie mzdy a naopak. Ďalším kritériom spôsobujúcim rozdiel je kvalifikácia pracovníkov, čo v konečnom dôsledku tiež vplýva na výšku miezd. Tento typ teórie je zameraný len na úzku škálu determinantov spôsobujúcich migráciu. Massey definoval znaky zameriavajúce sa len na *trh práce*, bez vplyvu ostatných trhov (kapitálový, finančný a trh tovarov a služieb). Kureková (2011) vo svojej teórii poukazuje na rozdiely jednotlivých krajín vo výške mzdy a miere nezamestnanosti. Jej tvrdenie vyplýva zo smerovania neoklasickej teórie, ktorým je migrácia z rozvojových krajín do rozvinutých krajín, s odôvodnením determinácie reálnych a očakávaných mzdových rozdielov.⁴⁵

⁴²ALMANACH. Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky. Vedecký časopis. Ročník IX. 1/2014. Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta medzinárodných vzťahov. s.28-31 ISSN 1339-3502. [online]. Dostupné na internete: <<http://fmv.euba.sk/RePEc/brv/almnch/A2014-1.pdf>>

⁴³PROCHÁZKOVÁ ILINTICHI, CH. .2010. *Vybraté teorie migrace a jejich význam při vytváření migračních politik.* s.24 [cit. 09-09-2014]. [online]. Dostupné na internete: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.vse.cz%2Fpolek%2Fdownload.php%3Fjnl%3Daop%26pdf%3D319.pdf&ei=553GVJrlEs3qaLWtgrgC&usg=AFQjCNHq2z_5yQYp3Z4etp48Btn6CMEVbg&bvm=bv.84349003,d.d2s>

⁴⁴DRASLAROVÁ, Z.2006. *Determinanty pracovní migrace z nových členských států EU do původních států EU se zaměřením na migrační toky do Velké Británie.* 122 s. Univerzita Karlova v Praze. Fakulta sociálních věd

⁴⁵KUREKOVÁ, L. 2011: *Theories of migration.* Conceptual review and empirical testig in the contex fo the EU. East-West. Flows. 2014. [online]. Dostupné na internete: <http://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011_0139_paper.pdf>

Makroekonomická stránka neoklasickej migrácie poukazuje na to, že migrácia medzi regiónmi vedie k postupnému vyrovnávaniu mzdovej hladiny. Ak sa pozeráme na migráciu na medzinárodnej úrovni, znamená to, že odstránením mzdových rozdielov medzi jednotlivými krajinami zanikne aj pohyb pracovnej sily.

Mikroekonomické hľadisko neoklasickej migrácie poukazuje na správanie jednotlivca a jeho vyčkávacie rozhodovanie v porovnávaní aktuálnej situácie, či už z pohľadu na mzdovú - ekonomickú alebo sociálnu stránku.⁴⁶

Nová teória migrácie

Nová teória migrácie na rozdiel od neoklasických teórií poukazuje aj na ďalšie podnety vplyvajúce na jednotlivca pri rozhodovaní sa migrovať. Zahŕňa aj vplyvy ostatných trhov (kapitálový trh, finančný trh, trh s poistením v nezamestnanosti). Zastáva názor, že rozhodnutia o migrácii nestoja na individuálnom rozhodovaní, ale na rozhodnutí domácností.⁴⁷

Teória duálneho pracovného trhu

Migráciu vysvetľuje prostredníctvom existencie vyspelých a rozvojových krajín. Poukazuje na rôznorodosť ich výrobných faktorov a nízko kvalifikovanej pracovnej sily. Migrácia pracovníkov je podporovaná dopytom po pracovnej sile zo strany vyspelých krajín, pretože je lacnejšia ako pracovná sila v domácej krajine. Prioritou nie je rozhodnutie jednotlivca alebo komunity, ale pohľad krajiny a prínos pre všetkých, aj za cenu akceptovania nižšej mzdy za vykonanú prácu.⁴⁸

Teória svetového systému

Tento typ teórie vychádza hlavne z makrosociologických prístupov na problematiku migrácie z pohľadu štruktúry celého sveta. Uprednostňujú ju manažéri veľkých spoločností, ktorí sú zameraní na čo najvyššie zisky a stabilitu svojich spoločností a podnikov. Vyhľadávajú lacné výrobné faktory (pôdu, pracovnú silu, suroviny), ktorými

⁴⁶LIŠKA, M. - PRUŠOVÁ, A. 2000. *Prístupy k riešeniu problémov mobility pracovnej sily v krajinách EÚ a v S.*, Bratislava, Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny

⁴⁷ALMANACH. Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky. Vedecký časopis. Ročník IX. 1/2014. Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta medzinárodných vzťahov. s.28-31 ISSN 1339-3502.

⁴⁸DIVINSKÝ, B. 2005. *Zahraničná migrácia v SR*. s.21 Bratislava: Nadácia F.E.Stiftung

disponujú vyspelé krajiny. Vychádza zo skúseností predošlých migračných teórií a v tomto prípade aj jednotlivých skúseností z migrácie bývalých koloniálnych mocností.⁴⁹

Táto teória považuje migráciu ako prirodzený jav v prenikaní globálnej ekonomiky do jednotlivých regiónov ako jeden zo základných poznatkov. Využíva protismer toku tovaru a kapitálu s pracovnou silou na podporu migračného pohybu a reguláciu kapitálu smerom k rozvojovým krajinám.⁵⁰

Teória sietí

Táto teória je založená na vytváraní a budovaní infraštruktúry, hlavne ekonomickej, sociálnej a personálnej. Sú úzko prepojené s reťazovými migráciami a spočívajú v tom, že sa rozširujú s príchodom nových migrantov, ktorí majú zabezpečenú ľahšiu adaptáciu v novom prostredí.⁵¹

1.2.2 Typy migrácie

„Väčšina ľudí cestuje pre zábavu, utečenci cestujú zo strachu“⁵²

Najstaršia typológia migrácie je členená na dobrovoľnú a nedobrovoľnú, pričom každá jedna obsahuje mnoho dôvodov a skutočností, ktoré doviedli jednotlivcov k jej realizácii. Medzi ďalšie známe typy migrácie zaradíme členenie podľa presunu osôb medzi jednotlivými krajinami na zahraničnú a vnútornú. S týmto druhom úzko súvisí typ úhrnnej migrácie a migrácie jednotlivca, ktorý závisí od počtu presúvaných osôb. V poslednom období je často spomínaná aj legálna a nelegálna migrácia, pri ktorej je rozhodujúci faktor platného cestovného povolenia alebo dokladov osoby prekračujúcej hranice určitého štátu. Ak sa pozeráme na migráciu z časového hľadiska, môžeme hovoriť o cirkulárnej a dočasnej migrácii. Závisia od dĺžky pobytu migrantov v zahraničnej krajine a ich povinností v nej.

⁴⁹HUDSON, K. 2007. THE NEW LABOR MARKET SEGMENTATION. *Labor market dualism in the new economy*. s.286 [online]. Dostupné na internete: <<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.techlib.cz/science/article/pii/S0049089X06000068>>

⁵⁰RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 163 s. Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. ISBN: 978-80-225-2878-8

⁵¹ŠVARC, P. 2005. *Modeling migration using neutral networks*. IN: Charles university in Prague. [cit. 2014-10-27]. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fies.fsv.cuni.cz%2Fdefault%2Ffile%2Fdownload%2Fid%2F8607&ei=O1LHVN7QF8G-UJrYgagO&usg=AFQjCNFDaIvkmHFvHLIcCToFrqNPL7dX5g&bvm=bv.84349003,d.d24>>

⁵²GALLOVÁ, K. - VYLITOVÁ, R. 2007. MULTI-KULTI NA ŠKOLÁCH. *Migranti*. Metodická príručka pre multikultúrnú výchovu. Bratislava: Nadácia Milana Šimečku. s.7-20 s. ISBN 80-89008-21-6.

Dobrovoľná migrácia

Zakladá sa na rozhodovaní jednotlivca a jeho pohľade na aktuálny status, na základe subjektívnych pocitov a nárokov, aktuálnej spokojnosti a vidiny lepšieho postavenia v budúcnosti. Svoje rozhodnutia často spája s pracovnými možnosťami a príležitosťami, vzdelanostnými podmienkami ako aj rodinnými a partnerskými vzťahmi.⁵³

Nedobrovoľná migrácia

Vzniká z iných dôvodom ako dobrovoľná migrácia, vo väčšine prípadov ide o nútené opustenie domácej krajiny, podložené nepriaznivými prírodnými podmienkami alebo spôsobené a zapríčinené druhou ľudskou bytosťou. Často je spájaná s porušovaním základných ľudských práv a s politickým prenasledovaním, ktoré spôsobujú podmienky v domácej krajine s dôsledkom opustenia jej obyvateľmi. Môže ísť o hladomor, živelné katastrofy, extrémnu chudobu, epidémie alebo vojnový stav. Tento typ migrantov opúšťa krajiny nárazovo a vo veľkom počte, okamžite a bez prípravy. Nie je tu špecifikovaný vek, rodinný stav, vzdelanie ani rasa. V danom momente nemajú žiadnu dlhodobú nádej a očakávania, nevedia ani kde budú a či budú žiť. Väčšina prípadov s odchodom stráca šancu návratu do svojho domova.⁵⁴

Legálna migrácia

Migrujúca osoba má plné povolenie na vycestovanie od prijímajúcej krajiny. Hlavnou podmienkou jej prijatia sú platné cestovné doklady, víza alebo potrebné povolenia, ktoré sú požadované od krajiny vstupu.⁵⁵

Nelegálna migrácia

Je zapríčinená prekračovaním hraníc jednotlivých krajín bez platných cestovných dokladov, udeleného povolenia alebo poskytnutých víz do vstupujúcej krajiny.⁵⁶

Dopady, ktoré spôsobuje migrácia pracovnej sily postihujú celý svet. Ich charakter je pozitívny ale aj negatívny. Najsledovanejšie dopady pre spoločnosť majú demografické, ekonomické, sociálne, kultúrne a politické dôvody.

⁵³GALLOVÁ, K. - VYLITOVÁ, R. 2007. MULTI-KULTI NA ŠKOLÁCH. *Migranti*. Metodická príručka pre multikultúrnú výchovu. Bratislava: Nadácia Milana Šimečku. s. 7-20 s. ISBN 80-89008-21-6.

⁵⁴Tamtiež.

⁵⁵EU AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS. *Základní práva migrant v neregulární situaci v Evropské unii*. 1.10.2011 [cit. 15.11.2011] [online]. <http://fra.EURpa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1848-FRA-Factsheet_FRIM_CS_BAT.pdf>

⁵⁶Tamtiež.

1.2.3 Dôvody migrácie vplývajúce na pracovné mobilitu

Demografické dôvody

Vo veľkej miere ovplyvňujú následky migrácie, pretože sa prejavujú v zmene zloženia obyvateľstva. Najčastejšie migrujúce osoby zastupujú reprodukčný a produktívny vek, čím sa zvyšuje prírastok populácie a podiel mladých v obyvateľstve. Majú veľký vplyv na spolunažívanie rôznych kultúr v určitých geografických priestoroch. Následkom je zmena rasovej, náboženskej a etnickej štruktúry obyvateľov. Viacerí ekonómovia sa vyjadrili, že práve migrácia má veľkú zásluhu na raste a udržiavaní populácie krajín západnej a strednej Európy.⁵⁷

Sociálne dôvody

Nezamestnanosť postihuje celý svet a jednotlivci sú často nútení prijímať aj pracovné ponuky, ktoré nespĺňajú práve ich požiadavky. V tomto prípade ide o sociálny status jednotlivca, čiže jeho postavenie v spoločnosti, ktoré je pomerne dôležité. Od toho sa odvíja celé fungovanie jednotlivca v spoločnosti. Zaraďujeme sem hlavne *absolventov škôl*, jednotlivcov s nižším stupňom vzdelania a ľudí, ktorí sú v preddôchodkovom veku. Existuje veľa prípadov, kedy sú kvôli uživeniu rodiny nútení prijať pre nich podradnejšiu pracovnú ponuku (napr. opatrovatelky, upratovačky, prípadne stavbári). Vo väčšine prípadov je hlavným dôvodom na migráciu práve vidina lepšieho života. Existujú samozrejme aj ďalšie sociálne vplyvy ako je neschopnosť začleniť sa v danej krajine do pracovného života a rôzne rodinné problémy, ktoré sa často končia rozvodmi.⁵⁸

Kultúrne dôvody

Migrácia vo veľkej miere ovplyvňuje štruktúru spoločnosti. Dochádza k stretu rôznych kultúr, náboženstiev a etnickej rozdielnosti v rôznych krajinách, ktoré sa neskôr vzájomne ovplyvňujú. Toto všetko vedie ku vzniku multikultúrnej spoločnosti s možným vznikom ich súladu alebo nedorozumení. Dnešná doba prináša pri migrácii pracovnej sily práve mnoho konfliktov, pretože nie sme ochotní akceptovať odlišnú kultúru.⁵⁹

⁵⁷ ŠTEFANČÍK, R. - LENČ, J. 2012. *Mladí migranti v slovenskej spoločnosti*. Brno: Tribun EU. 25 S. ISBN 978-80-263-0311-4.

⁵⁸MASSEY, D. 1993. Theories of international migration. In population and development review. vol.19, no.3, p.7. s.44

⁵⁹ŠTEFANČÍK, R. - LENČ, J. 2012. *Mladí migranti v slovenskej spoločnosti*. Brno: Tribun EU. s. 37 ISBN 978-80-263-0311-4

politické dôvody

Migrácia bola a stále je v záujme politológov a ich rozhodnutia ovplyvňujú prijímajúcu aj vysielajúcu krajinu. Problematika zasahuje aj medzinárodné organizácie, ktoré sú s ňou úzko prepojené.⁶⁰

Politické rozhodnutia sú tzv. dvojsečné zbrane, na jednej strane pre nich prílev migrantov predstavuje určité množstvo potenciálnych hlasov a na strane druhej, čelia rôznym rozporuplným existujúcim voličským preferenciám. Prist'ahovalecká a migračná politika je tvorená každou krajinou po akceptovaní určitých stanovených nariadení zo strany EÚ.

Ekonomické dôvody

Ekonomické dôvody sú najčastejšie a najpreferovanejšie na migráciu. Spôsobujú vznik rizika vyššej miery nezamestnanosti pri presune migrantov do hostiteľskej krajiny. Vplývajú na množstvo ponuky pracovných príležitostí v domácej ako aj hostiteľskej krajine pri určitých druhoch odvetví, čo sa v konečnom dôsledku prejavuje v zmene, obvyčajne poklese miezd.⁶¹ Toto všetko vyplýva z faktu, že migranti predstavujú zdroj pomerne ľahko dostupnej lacnej pracovnej sily. Migrácia prináša so sebou aj negatíva, ktoré vedú k úniku kvalifikovanej pracovnej sily. Druhú stranu tvorí predpoklad, že menej kvalifikovaná sila môže byť neskorším návratom do domovskej krajiny prínosom s nadobudnutými zručnosťami, čím podporí rast domácej ekonomiky.⁶²

Brain Drain alebo „únik mozgov“

Tzv. únik mozgov pokladáme za hlavný negatívny dôsledok migrácie. Prejavuje sa v krajinách, ktoré nedisponujú s dostatočne pripraveným pracovným trhom pre kvalifikovaných ľudí. Na druhej strane „únik mozgov“ prináša aj určité pozitíva, ktoré môžeme vnímať v preberaní nových pracovných postupov, skúseností a návykov. Je prínosom pre globálnu ekonomiku, pretože dochádza k efektívnemu vymieňaniu znalostí a technologických poznatkov.⁶³

⁶⁰Tamtiež, s. 37.

⁶¹DIVINSKÝ, B. 2005. *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Stav, trendy, spoločenské súvislosti*. Bratislava : FES – SFPA. 212 s. ISBN 80-89149-04-9

⁶²Tamtiež, s. 21.

⁶³BAHNA, M. 2013. *Dve dekády medzinárodnej migrácie zo Slovenska: od otvorenia hraníc po otvorenie pracovného trhu*. s.355-383 In V. Krivý, *Ako sa mení slovenská spoločnosť*. Sociologický ústav SAV. ISBN: 978-80-85544-82-4

1.2.4 Faktory migrácie vplyvajúce na pracovnú mobilitu

Faktorov ovplyvňujúcich mobilitu je nespočetne veľa. Pre zjednodušenie charakteristiky rozhodujúcich faktorov a dôvodov spôsobujúcich migráciu, sa v literatúre zaužívali výrazy tzv. „push“ a „pull“ faktory. Ich pôvod nájdeme v angličtine, pričom „pull“ znamená „vytiahnuť, pritiahnúť“ a „push“ znamená „tlačiť, presadiť“. Vyjadrujú správanie sa potenciálnych migrantov. Cieľová krajina ich motivuje a priťahuje svojimi podmienkami a domáca krajina ho vytláča z dôvodu nevyhovujúcich poskytovaných podmienok.⁶⁴

Tabuľka č. 4: Rozdelenie „push a pull“ faktorov

	Ekonomické/demografické faktory	Sociálne/kultúrne faktory	Politické faktory
Push faktory	chudoba, nezamestnanosť, pôrodnosť, nedostupnosť možností vzdelávania a zdravotnej starostlivosti	diskriminácia rasy, náboženského vyznania a pohlavia	konflikty, násilie, vojna, korupcia, porušovanie ľudských práv
Pull faktory	výška mzdy a životného štandardu, osobný a kariérny rozvoj, možnosti vzdelávania, sociálne zabezpečenie	návrat do krajiny rodiny a predkov, návrat k rodine a jej zjednotenie	ochrana a bezpečie, realizácia ľudských práv a slobôd, politická sloboda

Zdroj: vlastné spracovanie podľa: „ZIMMERMANN, K. F. - BAUER, T.1999. Assessment of possible migration pressure and its labour market impact following EU enlargement to central and eastern Europe. A study for the department for education and employment. United Kingdom. Iza Research report. No. 3 [cit. 2014-10-27]. [online]. Dostupné na internete: <http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_03.pdf>”

Nasledujúca tabuľka č. 5 zobrazuje výšku minimálnej mzdy v jednotlivých členských krajinách EÚ. Môžeme vidieť, že niektoré krajiny sa výraznejšie líšia jej výškou v porovnaní s ostatným krajinami. Práve krajiny, ktoré prevyšujú ostatné, sú najčastejšími prijímateľmi pracovnej sily z ostatných členských, prípadne tretích krajín. Migranti predstavujú pre tieto krajiny lacnú pracovnú silu z niekoľkých dôvodov. Vo väčšine

⁶⁴KING, R. 2012. *Theories and typologies of migration*. In willy brandt series of working papers in migration and ethnic relation. vol. 3. no. 12. p.7. [cit. 2015-08-03]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.mah.se/upload/forskningscentrum/mim/wb/wb%203.12.pdf>>. ISSN 1650-5743>

prípadoch disponujú s nižšou kvalifikáciou alebo sú ochotní prijať pracovné ponuky, ktoré domáci (resp. rezidenti) nie sú ochotní vykonávať za žiadnu mzdu. Každá krajina disponuje pracovnými miestami, ktoré nie je schopná pracovne vyťažiť.

Tabuľka č. 5: Vývoj minimálnej mzdy v Európskej únii v EUR

Krajina/ obdobie	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Belgicko</i>	1 443,54	1 472,42	1 501,82	1 501,82	1 501,82
Bulharsko	122,71	148,28	158,50	173,84	194,29
Česká republika	328,61	312,01	308,30	309,62	337,58
Estónsko	278,02	290,00	320,00	355,00	390,00
<i>Francúzsko</i>	1 365,00	1 425,67	1 430,22	1 445,38	1 457,52
Grécko	876,62	683,76	683,76	683,76	683,76
<i>Holandsko</i>	1 435,20	1 456,20	1 477,80	1 495,20	1 507,80
Chorvátsko	380,18	374,31	400,67	398,31	398,90
<i>Írsko</i>	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85
Lotyšsko	281,97	287,07	284,74	320,00	360,00
<i>Luxembursko</i>	1 757,56	1 801,49	1 874,19	1 921,03	1 922,96
Maďarsko	293,11	323,17	332,37	328,16	333,41
Malta	664,95	679,87	697,42	717,95	720,46
<i>Nemecko</i>	-	-	-	-	1 473,00
Poľsko	347,34	353,04	368,87	404,16	417,55
Portugalsko	565,83	565,83	565,83	565,83	589,17
Rumunsko	157,89	157,26	179,36	205,34	234,77
Slovensko	317,00	327,00	337,70	352,00	380,00
Slovinsko	748,10	763,06	783,66	789,15	790,73
Španielsko	748,30	748,30	752,85	752,85	756,70
<i>Veľká Británia</i>	1 083,60	1 244,42	1 189,92	1 301,31	1 509,70

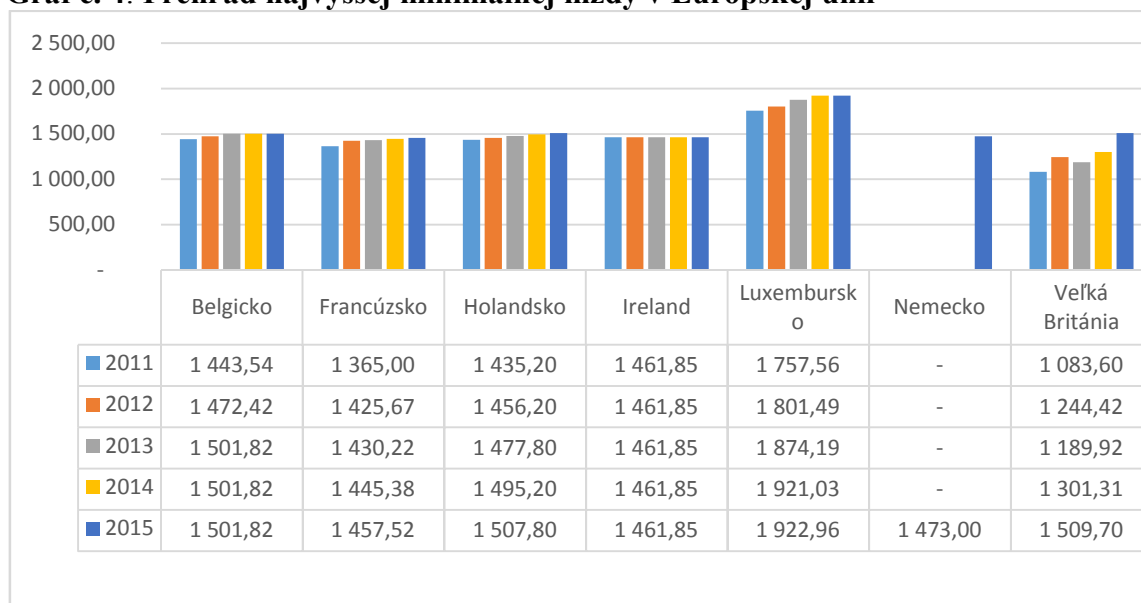
Zdroj: vlastné spracovanie, 2015⁶⁵

S odstupom času od vstupu SR do EÚ sa menia aj preferencie mladých ľudí vo výbere krajiny svojho budúceho pôsobenia a výkonu pracovnej činnosti. Keď si zoberieme obdobie zhruba s pred 10 rokov, tak zistíme, že preferovanými krajinami boli Česká republika, Anglicko, Škótsko či Írsko. Tieto pracovné trhy sa stali presýtené

⁶⁵EUROSTAT. STATISTIC DATA. *OVERVIEW OF THE MINIMUM WAGE EU*. [cit. 2015. 03. 02] [online]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5840029/KS-RA-07-007-EN.PDF/787ac1ef-9dba-4169-b5d6-ff1bd711bed6>>

prílivom zahraničnej pracovnej sily. V uvedenom období väčšina z migrujúcich *absolventov* a mladých ľudí ostala pôsobiť v zahraničí a veľmi málo z nich sa vrátilo do rodných krajín. V posledných rokoch je migrácia *mladých ľudí* zameraná hlavne na oblasť Nemecka. Ako vidíme v grafe č. 4, spomínané krajiny patria k tým, ktoré dosahujú najvyššie minimálne mzdy v rámci EÚ.

Graf č. 4: Prehľad najvyššej minimálnej mzdy v Európskej únii

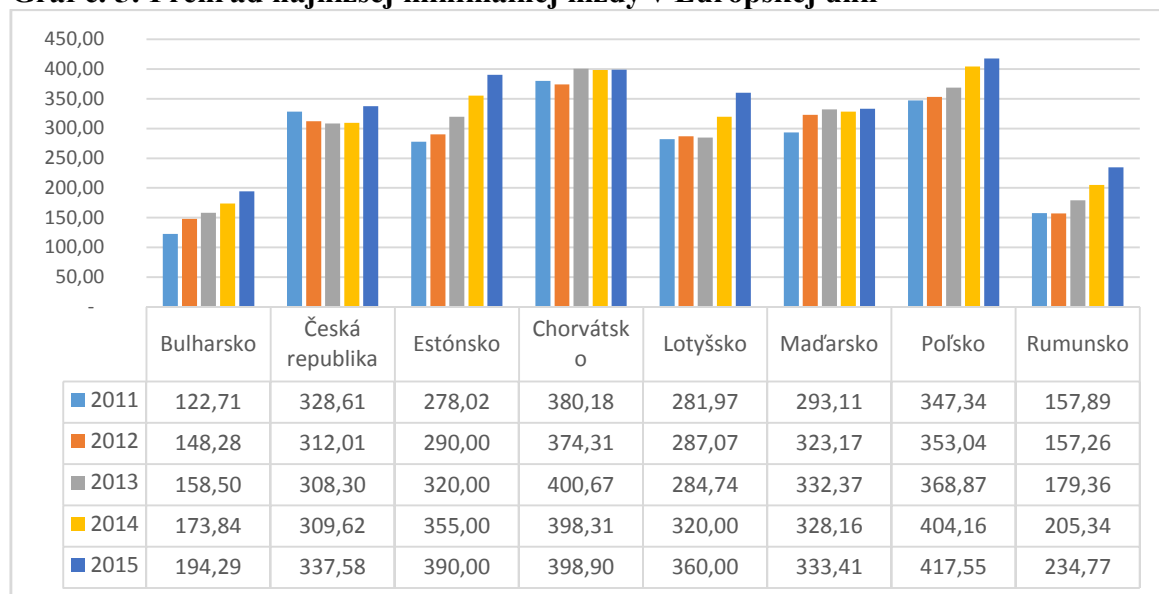


Zdroj: vlastné spracovanie, 2015⁶⁶

Graf č. 5 obsahuje krajiny, ktoré disponujú nízkou minimálnou mzdou. Toto je dôvod, prečo tieto krajiny ani nepatria medzi prijímateľov *pracovnej sily*. Obyčajne ich absolventi a mladí ľudia opúšťajú a hľadajú prácu v iných krajinách.

⁶⁶EUROSTAT. STATISTIC DATA. *Monthly minimum wages – bi-annual data*. [cit. 2015. 03. 02] [online]. Dostupné na internete: < http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en >

Graf č. 5: Prehľad najnižšej minimálnej mzdy v Európskej únii

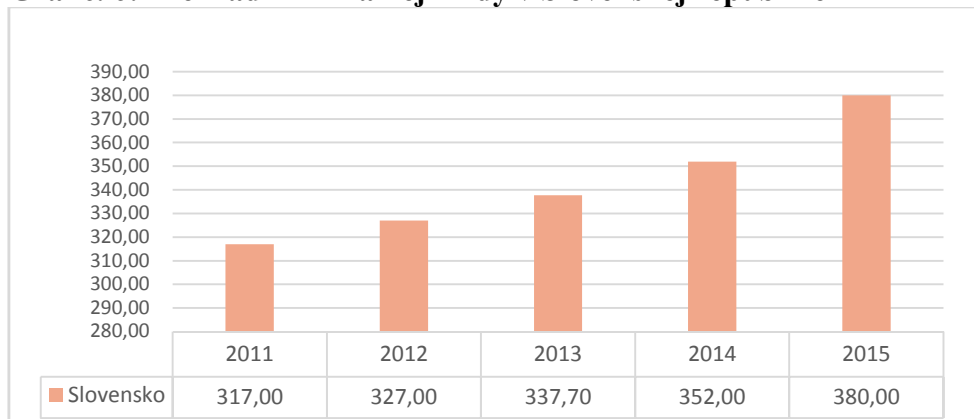


Zdroj: vlastné spracovanie, 2015⁶⁷

Aj keď Slovenská republika zaznamenala v posledných rokoch nárast minimálnej mzdy, v porovnaní s ostatnými členskými krajinami sa nachádza na posledných priečkach (viď. Tabuľka č. 5). Výška mzdy sa mení v závislosti od rôznych faktorov. Medzi najrozhodujúcejšie patrí oblasť alebo odvetvie, dĺžka požadovanej praxe, dosiahnutý stupeň vzdelania a región, v ktorom sa záujemcovia o prácu uchádzajú. Pre ľudí s nízkou kvalifikáciou sú zaujímavé práve zahraničné pracovné ponuky. Kategórie ako napr. Pomocné práce, Administratíva, Služby, Cestovný ruch, Gastro, Hotelierstvo a Poľnohospodárstvo a potravinárstvo, sú na slovenskom trhu práce v prevažnej miere ohodnocované minimálnou mzdou alebo mierne vyššou ako je jej hranica. Pre zahraničie predstavujú uchádzači o zamestnanie tejto kategórie lacnú pracovnú silu, a preto nemajú dôvod pre ich odmietnutie. Nasledujúci graf č. 6 nám poskytuje pohľad na vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike v období rokov 2011-2015.

⁶⁷Tamtiež

Graf č. 6: Prehľad minimálnej mzdy v Slovenskej republike



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015⁶⁸

1.3 Programy a stratégie pracovnej mobility v Európskej únii

EÚ vykonáva podporu pre všetky členské štáty prostredníctvom vytýčených cieľov na stanovené obdobia. Tvoria súčasť iniciatív a finančne sú prepojené prostredníctvom jednotlivých druhov štrukturálnych fondov.⁶⁹

Spadajú sem politiky určené na stimulovanie a koordináciu podpory *zamestnanosti* na národnej a medzinárodnej úrovni. Súčasťou sú aj ďalšie druhy podpory ako je EURES, Progress, Erasmus, ktoré si neskôr predstavíme podrobnejšie.

Vstup jednotlivých členských štátov, ako aj Slovenskej republiky do EÚ znamenal pre všetkých splnenie veľkého množstva požiadaviek. Druhou stranu tvorí snaha EÚ pomôcť ďalším krajinám v riešení závažných problémoch a otázkach. Svoju pomoc poskytuje priamou alebo nepriamou formou. Jedna z hlavných pomoci je zameraná na oblasť pracovnej mobility obyvateľov, z dôvodu *dlhodobej nezamestnanosti*, ktorej čelí aj Slovensko. Hlavnou pomocou pre členské štáty EÚ je vytvorenie európskej siete spoločností a organizácií, ktoré budú naplňovať hodnotu *pracovnej mobility*. Európska komisia túto pomoc zastrešuje prostredníctvom EURES-u – Európsky portál pre pracovnú mobilitu. EK tvrdí, že väčšia mobilita pracovnej sily prispieva k sociálnemu a hospodárskemu rastu, rovnomernému a udržateľnému rastu ako aj zvýšeniu úrovne zamestnanosti.⁷⁰

⁶⁸PROFESIA. 2015. Štatistika vývoja minimálnej mzdy v Slovenskej republike. Prehľad Výšky minimálnej mzdy Slovenskej republiky. [cit. 2015. 05. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/mzdy/minimalna-mzda/>>

⁶⁹EUROPEAN COUNCIL. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. [cit. 2015. 03. 19]. [online]. Dostupné na internete: <<http://consilium.europa.eu/en/policies/labour-mobility/>>

⁷⁰EUROPEAN COMMISSION. EURES. THE EUROPEAN JOB MOBILITY PORTAL. [online]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eures/public/en/job-mobility>>

1.3.1 *Mládež v pohybe*

Mládež v pohybe predstavuje jednu z iniciatív stratégie Európa 2020 a jej realizácia sa začala v roku 2010. Zahŕňa problematiku zaoberajúcu sa oblasťou podpory *vzdelávania* a zamestnávania mladých ľudí v EÚ.

Jej vznik predchádzal skutočnosti vysokého počtu *nezamestnanosti* absolventov a mladých ľudí. Podľa štatistík EUROSTAT-u z konca roku 2014 mali viac ako 5 miliónové zastúpenie z celkového počtu *nezamestnaných* v rámci EÚ, čo je 23,2 % miera nezamestnanosti v EURzóne.⁷¹

Politika zamestnanosti je zameraná na zlepšenie podmienok vo vzdelávaní a podporu zamestnávania mladých ľudí, čiže znížiť celkovú *nezamestnanosť* mladých ľudí. Jej cieľom je dosiahnutie 75 % zamestnanosti populácie v produktívnom veku (20-64 rokov). Prostredníctvom grantov z EÚ chce zabezpečiť podporu *vzdelávania* a odbornej prípravy v zahraničí, určených pre potreby mladých ľudí. Konečným dôsledkom by malo byť lepšie preklopenie obdobia zo školy do práce.⁷²

1.3.2 *Iniciatíva EQUAL*

Hlavným cieľom Iniciatívy EQUAL je vytvoriť lepšie podmienky pre spoluprácu v boji proti vzniku diskriminácií a nerovností na trhu práce, ako aj zabráneniu sociálnej exklúzii (sociálne vylúčenie). Základom je zabezpečenie rovnakých prístupov pre všetkých účastníkov, a taktiež ide o vývoj nových metód a pravidiel na zamedzenie diskriminácie na trhu práce a pracovných príležitostí.⁷³

Iniciatíva EQUAL predstavuje nástroj politiky zamestnanosti EÚ, ktorý je súčasťou Európskeho sociálneho fondu, ako zdroj financovania. Svojim členom poskytuje priestor pre spoluprácu a výmenu praktických skúseností v oblasti zamestnanosti.⁷⁴

V Slovenskej republike Iniciatíva EQUAL spadá pod riadiaci orgán Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR. Hlavným zámerom je podpora celoživotného vzdelávania a potrebnej praxe pre potreby trvalého zamestnávania mladých, ktorí sú

⁷¹Tamtiež

⁷²Tamtiež

⁷³EQUAL. *EURÓPSKY SOCIÁLNY FOND*. [cit. 2015. 09. 10]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.equallovakia.sk/>>

⁷⁴EURÓPSKA KOMISIA. *EURÓPA 2020. Sumár stratégie EURÓPA 2020*. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/europe2020/EURpe-2020-in-a-nutshell/index_sk.htm>

diskriminovaní a vystavení nerovnostiam s požiadavkami trhu práce.⁷⁵ Na jej financovaní sa podieľal (v roku 2004) Štátny rozpočet⁷⁶ a EÚ v celkovej výške takmer 33 miliónov EUR, pričom finančná pomoc z Európskeho sociálneho fondu predstavovala zhruba 22 miliónov EUR.⁷⁷

1.3.3 EURES (*European Employment Sevices – Európske služby zamestnanosti*)

EURES alebo Európske služby zamestnanosti zastupujú sieť subjektov, ktoré spolupracujú v rámci EÚ. Hlavným cieľom poskytovaných služieb je uľahčenie voľného pohybu pracovnej sily v Európskom hospodárskom priestore, ktorý tvoria krajiny EÚ, Nórsko, Island, Lichtenštajnsko, Švajčiarsko. Plní úlohu poradcu a poskytuje poradenské služby zamerané na ochranu práv a povinností zamestnancov, ktorí žijú a pracujú v rozdielnych krajinách. Taktiež disponuje databázou voľných pracovných miest v rámci celej EÚ. Je schopná zabezpečiť potrebné informácie o aktuálnej situácii pracovného trhu v jednotlivých krajinách. Zastrešuje otázky týkajúce sa pomoci s daňovým, sociálnym a zdravotným systémom.⁷⁸

Medzi Európske služby zamestnanosti zaraďujeme aj regionálne a národné inštitúcie, ktoré sa zaoberajú problematikou zamestnanosti. Slovensko sa sem začlenilo vstupom do EÚ, teda od 1.mája 2004 a jeho služby sú poskytované prostredníctvom miestnych Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

⁷⁵MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2004. Riadiaci orgán iniciatívy EQUAL. *Programový dokument spoločenstva EQUAL*. s.19 [cit. 2014]. [online]. Dostupné na internete: <[http://www.nsrr.sk/Programový dokument Iniciatívy spoločenstva EQUAL](http://www.nsrr.sk/Programovy_dokument_Iniciativy_spolocenstva_EQUAL)>

⁷⁶MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2004. *Rozpočet na rok 2004*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/rozpocet-ministerstva/archiv-rozpocetvo/rozpocet-rok2004.html>>

⁷⁷CENTRÁLNY KOODINAČNÝ ORGÁN. Národný strategický rámec 2007-2013. *Európske fondy a Slovensko. Skúsenosti minulosti pre rozvoj budúcnosti*. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.EURpa.eu/regional_policy/archive/country/commu/docoutils/brozura_nsrr_web.pdf>.

⁷⁸ÚSTREDIE PÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. EURES. *Výročná správa siete EURES Slovensko za obdobie 2012-2013*. Bratislava. [online] Dostupné na internete: <https://www.eures.sk/clanky/prilohy/810/810_VS-2012-13.pdf>

Tabuľka č. 6: Súčasnú krajiny poskytujúce služby EURES

<i>Súčasnú krajiny poskytujúce služby EURES</i>	
Členské štáty EÚ	Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Írsko, Malta, Maďarsko, Nemecko, Nórsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Taliansko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Švédsko, Slovinsko, Slovenská republika, Rumunsko, Rakúsko, Portugalsko, Poľsko, Holandsko
Štáty Európskeho združeného voľného obchodu	Island, Lichtenštajnsko, Nórsko, Švajčiarsko

Zdroj: vlastné spracovanie⁷⁹

1.3.4 Lisabonská stratégia

Predstavuje dôležitý medzník v Európskej stratégii zamestnanosti. Jej prijatie sa uskutočnilo mimoriadnym zasadnutím Európskej rady v marci 2000 v Lisabone. Hlavným cieľom bola podpora Európskej únie v kritických oblastiach, ako je zvyšovanie zamestnanosti, sociálnej súdržnosti a hospodárskych reforiem založených na vedomostiach.⁸⁰ Do roku 2010 chceli dosiahnuť aby ekonomika EÚ bola najdynamickejšou a najkonkurencieschopnejšou vo svete. Predpokladom schopného udržateľného hospodárskeho rastu, environmentálnej obnovy, lepších pracovných podmienok a sociálnej súdržnosti bolo zvýšenie životnej úrovne, udržateľného rozvoja a zdravého konkurenčného prostredia. Ďalej bolo potrebné zabezpečenie environmentálnej dimenzie, politickej stability, technologických zmien a ošetrovanie starnutia populácie.⁸¹

Základ Lisabonskej stratégie stál na zabezpečení reforiem v oblasti zamestnanosti, vedomostí, inováciách a podpore podnikania a sociálnej súdržnosti. Ďalej zahŕňala oblasť ekonomickej reformy týkajúcej sa trhu tovaru a služieb, kapitálového trhu a environmentálneho udržateľného rozvoja. Na dosiahnutie uvedených cieľov EÚ boli stanovené priority, z ktorých si niektoré spomenieme. Členské štáty sú povinné

⁷⁹Tamtiež

⁸⁰ EUROPEAN PARLIAMENT. EMPLOYMENT, ECONOMIC REFORM AND SOCIAL COHESION. *Lisbon european council 23 and 24 march 2000. Presidency conclusions..* 2000. Bratislava. [cit. 2001. 12. 02]. [online] Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm>

⁸¹EUROPEAN COMMISSION. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. *Lisbon strategy evaluation document.* Brussel. 2010. [cit. 2011. 10. 02]. [online] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/EURpe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf>

vypracovávať a následne vykonávať aktívne opatrenia smerované k nezamestnaným a neaktívnym obyvateľom na trhu práce. Zamerajú sa na tvorbu kvalitnejších a lepších pracovných miest, inovácií, investícií a priaznivejšieho prostredia. Zjednodušia začlenenie sa do pracovného trhu, administráciu a legislatívu na trhu práce. Ďalej začnú realizovať rôzne formy a podpory celoživotného vzdelávania, zlepšia kvalitu vzdelávacích systémov a odbornej prípravy pracovnej sily. V neposlednom rade podporia boj proti diskriminácii a znevýhodňovaniu na trhu práce.⁸²

Slovensko sa k Lisabonskej stratégii pripojilo vo februári 2005, ktorá bola prijatá pod názvom „Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010“. Jej predpokladom bolo vytvorenie reforiem zameraných na rozvoj znalostnej ekonomiky a zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti pre SR. Hlavným zámerom stratégie je oblasť rozvoja trhovej ekonomiky, znižovanie verejného dlhu, znižovanie chudoby, zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti zdravotného a sociálneho systému.⁸³

1.3.5 EURÓPA 2020

„Európa 2020 je o tom, čo musíme urobiť dnes a zajtra, aby hospodárstvo EÚ opätovne nabralo správny smer. Kríza odhalila zásadné problémy a neudržateľné trendy, ktoré už ďalej nemôžeme ignorovať. Deficit rastu v Európe ohrozuje našu budúcnosť. Musíme rozhodujúcim spôsobom zabojsť s našimi nedostatkami a využiť pri tom náš rozsiahly potenciál. Musíme vybudovať nový hospodársky model postavený na vedomostiach, nízko uhlíkovom hospodárstve a vysokej miere zamestnanosti. Tento boj si vyžaduje mobilizáciu všetkých aktérov v celej Európe.“⁸⁴ (Barroso, predseda EK).

Ide o stratégiu EU, ktorá je nástupcom Lisabonskej stratégie. Zámerom je vytvoriť podmienky inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rozvoja, ktoré je potrebné splniť do konca roka 2020. EÚ stanovila hlavné ciele, ktoré sa týkajú oblasti udržateľného rastu podporujúceho konkurencieschopnosť, rozvoja hospodárstva založenom na znalostiach a inovatívnosti, inteligentného rastu, efektívnom využívaní zdrojov, inkluzívnom raste,

⁸²RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. 163 s. ISBN: 978-80-225-2878-8

⁸³Tamtiež, 216-218 s.

⁸⁴EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE DATABASE. EURPE 2020: *Commission proposes new economic strategy in europe*. Brussel. 2010. [cit. 2011. 10. 02]. [online] Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-225_sk.htm>

podpore hospodárstva a raste zamestnanosti s cieľom dosiahnutia sociálnej a územnej súdržnosti.⁸⁵

Realizáciu stanovených cieľov budú členské krajiny vykazovať dosahovaním vyššej miery zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20-64 rokov až na úroveň 75 %, podporou investovania v oblasti vedy (výskum a vývoj) a dosahovaním 3 % HDP v rámci EÚ, znížením podielu mladých ľudí s predčasne ukončenou školskou dochádzkou, ktorý by nemal presiahnuť 10 %, zvýšením podielu vysokoškolsky vzdelaných ľudí, ustálením oblasti klímy a energie a tiež znížením podielu ľudí, ktorí bojujú s chudobou.⁸⁶

Do skupiny ľudí s neukončenou školskou dochádzkou spadá aj rómske obyvateľstvo. Práve Stratégia Európa 2020 sa bude snažiť o ich integráciu do spoločnosti, zamedziť diskrimináciu, zvýšiť ich počet s ukončeným vzdelaním a ich podiel v počte zamestnaných.⁸⁷

Realizácia všetkých stanovených cieľov sa zabezpečí prostredníctvom celého radu iniciatív. Najhlavnejšie sú: Podpora mobility a zlepšenie vzdelávacieho systému, Inovácia v únii, Digitálny program pre Európu, Európa efektívne využívajúca zdroje, Priemyselná politika pre „zelený“ rast, Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta a Európska platforma na boj proti chudobe.⁸⁸

1.3.6 Poradenstvo určené pre oblasť učňovského vzdelávania a stáží

Tento program EÚ sa usiluje podporovať členské štáty vo vytváraní kvalitného vzdelania a stáží, slúžiacich na ľahší prechod a začlenenie zo *vzdelávacieho systému* do pracovného prostredia.⁸⁹

V júni 2013 sa konala konferencia, ktorej hlavnou úlohou bolo zabezpečenie zmeny postupov vo vzdelávacom učňovskom systéme. Cieľom stratégie je poskytovanie prevádzkového a politického poradenstva v oblasti politiky zamestnanosti *mladých ľudí* a ich odbornej príprave. Výmena informácií, zručností a podpora vzdelania sa bude uskutočňovať prostredníctvom výmenných pobytov, čiže stáží.⁹⁰

⁸⁵Tamtiež

⁸⁶EUROPEAN COMMISSION. *EURPE 2020*. [online] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/europe2020/who-does-what/eu-institutions/index_en.htm>

⁸⁷Tamtiež

⁸⁸EUROPEAN COMMISSION. *Európa 2020*. [online] Dostupné na internete: <http://ec.EURpa.eu/EURpe2020/index_en.htm>

⁸⁹EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT. SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. *Advice on apprenticeship and traineeship schemes*. [online] Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en>>

⁹⁰Tamtiež

1.3.7 *Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí – YEI (The Yale Entrepreneurial Institute)*

Zámerom Iniciatívy na podporu zamestnanosti *absolventov* a mladých ľudí (ďalej len „YEI“) bolo poskytnutie podpory mladým ľuďom do veku 25 rokov, ktorí žili v regiónoch s 25 % *nezamestnanosťou* absolventov a mladých ľudí. Hlavnou kategóriou záujmu sú absolventi a mladí ľudia, ktorí sú mimo študijného a pracovného života a nie sú zapojení ani do odbornej prípravy. Zaraďujeme sem aj dlhodobo nezamestnané mladé osoby alebo tie, ktoré nie sú v evidencii Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.⁹¹

Tvorí jeden z hlavných finančných nástrojov EÚ a vykonáva záruky pre mladých. Ide o záruku zabezpečujúcu prístup k riešeniu problematiky mladých ľudí do 25 rokov bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú v evidencii príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.⁹²

Cieľom je ponúknuť kvalitné pracovné miesto do doby štyroch mesiacov od ukončenia formálneho vzdelávania alebo od straty posledného pracovného miesta. Iniciatíva YEI podporuje učňovskú prípravu a stáže, nadobudnutie vyššieho vzdelania a ďalšej kvalifikácie, ako aj sprostredkovanie prvého zamestnania. Slúži ako podporný nástroj, čiže dopĺňa opatrenia z ESF alebo tie, ktoré prijali jednotlivé členské krajiny. YEI-tu bolo na nasledujúce programové obdobie 2014-2020 vyčlenených 6,4 miliardy EUR z rozpočtu EÚ. Financovanie zabezpečí ESF, ktorý je dopĺňaný príspevkami oprávnených členských krajín, rovnou polovicou a druhú polovicu zafinancuje osobitný rozpočtový riadok pre zamestnanosť mladých ľudí, ktorý si nevyžaduje spolufinancovanie na vnútroštátnej úrovni⁹³.

1.3.8 *Zelená kniha, Podpora vzdelávacej mobility mladých ľudí*

Zaoberá sa podporou vzdelávacej mobility *mladých ľudí*. Zámerom Zelenej knihy je národná mobilita s cieľom posilniť osobný rozvoj a zručnosti mladých ľudí, čo posilňuje ich postavenie na *trhu práce*. Väčšina prípadov, ktoré využili možnosť mobility počas štúdia, ju neskôr zúročilo vo svojom pracovnom živote. Vzdelávacia mobilita si

⁹¹EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT. SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. *Youth employment initiative. YEI*. [online] Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>>

⁹²ÚRADNÝ VESTNÍK EÚ. 2013. *Odporúčania. Rada. Odporúčanie rady z 22.apríla 2013. (o zavedení záruky pre mladých ľudí. 2013/C 120/01)* [cit. 2013. 04. 22]. [online] Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/odporucanie-rady-eu.pdf>>.

⁹³EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT. SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. *Youth opportunities initiative*. [online] Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1006>>.

buduje pomerne dôležité postavenie na trhu a v životoch jednotlivcov. Zaručuje rýchlejší pohyb poznatkov, čo vedie k lepšej zručnosti, informovanosti a v neposlednom rade zabezpečuje výhodnejšiu pozíciu konkurencieschopnosti a súdržnosti celej Európy.

Vznik Zelenej knihy súvisí s existujúcim programom určeným pre mobilitu vysokoškolských študentov Erasmus. Pri jeho výročí sa dospelo k záveru, že by bolo vhodné rozšíriť mobilitu aj do iných oblastí ako sú študentské rady. November 2008 bol rozhodujúci v oblasti rozhodnutia o umožnení mobility pre viaceré skupiny mladých ľudí. Navrhovali sa rôzne formy, ako napríklad možnosti počas štúdia na vysokej škole alebo počas odbornej prípravy formou pracovných zaradení alebo vo forme dobrovoľníckej činnosti. Nakoniec dospeli k záveru, že cieľom bude akákoľvek podpora mobility mladých ľudí.⁹⁴

Hlavné zámery podpory Zelenej knihy:⁹⁵

- Podpora organizovanej vzdelávacej mobility, ktorej cieľom by bolo získanie kvalifikácie a odborných skúseností vo forme neformálneho vzdelávania alebo dobrovoľníckej báze
- Cieľom je mobilita medzi krajinami zúčastňujúcich sa na programoch EÚ
- Podpora cezhraničnej mobility medzi súvisiacimi a podobnými odvetviami a prepojenie vzdelávania v zahraničí a podnikania
- Hlavnou skupinou je mobilita mladých ľudí, vo veku 16 – 35 rokov

Štruktúra Zelenej knihy je tvorená v troch častiach, pričom prvá časť je zameraná na prípravu mobility. Ide o zbieranie rôznych podkladov, informácií a jazyková príprava. Ďalšia časť je zameraná na pobyt v zahraničí a s tým spojených príprav (podmienky ubytovania, dozoru, uznanie praxe). Posledná časť sa zaoberá ďalšími návrhmi spojenými s mobilitou mladých.⁹⁶

⁹⁴KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV. 2009. Brusel. Zelená kniha. *Podpora vzdelávacej mobility mladých ľudí*. [cit. 2009]. [online] Dostupné na internete: <http://publications.europa.eu/resource/ellar/54058424-b822-4f3e-89b0-fcdd323961db.0019.02/DOC_1>

⁹⁵Tamitež

⁹⁶Tamtiež.

1.4 Politika zamestnanosti ako nástroj podpory pracovnej mobility

Oblasť sociálnych záležitostí a jej súdržností, zamestnanosti, udržateľného rozvoja, rovnakých príležitostí ako aj zlepšovania životných podmienok sa upravuje prostredníctvom podpory zameranej na danú problematiku. Zastupuje najväčšiu a najdôležitejšiu oblasť EÚ, zameriava sa na sociálne zmeny s cieľom dosiahnuť vyššiu zamestnanosť a mobilitu. Snahou je aj skvalitniť pracovné podmienky, zlepšiť informovanosť a podporiť konzultácie s pracovníkmi, zamedziť zvyšovaniu chudoby, sociálnej exklúzii (sociálnemu vylúčeniu) a rôznym druhom diskriminácie.⁹⁷

Vo všeobecnosti môžeme povedať, že ide o súbor rôznych opatrení a nariadení. Zámerom je skvalitnenie podmienok zabezpečujúcich rovnováhu na trhu práce a efektívne využívanie pracovnej sily. Funguje na základe spolupráce všetkých subjektov trhu práce, a teda štátu, firiem, zamestnávateľov, odborov a zamestnancov.⁹⁸

Zameriava sa riešenie rôznych problémov, medzi ktoré patria aj problémy pracovnej mobility predovšetkým mladých ľudí. Podporuje ich mobilitu v rámci regiónov Slovenskej republiky alebo krajín.

V Slovenskej republike sa problematikou podpory pracovnej mobility mladých ľudí zaoberá zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Poskytuje nasledovné príspevky:

- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelnom platenom zamestnaní
- Príspevok na dochádzku za prácou
- Príspevok na presťahovanie za prácou
- Príspevok na dopravu do zamestnania

Rieši aj ďalšie problémy, ktoré vznikajú pri prechode zo školy do zamestnania, ako aj pri hľadaní nového zamestnania. Zaoberá sa ochranou pri zdravotných znevýhodneniach, prostredníctvom poradenských služieb a informovanosti. Zastrešuje ochranu životných podmienok v prípade dočasnej nezamestnanosti, pomocou rôznych dávok v nezamestnanosti. Koordinuje vnútroštátne politiky, podporuje členské štáty v

⁹⁷EUR-LEX. PRÍSTUP K PRÁVU V EÚ ÚNII. Súhrny právnych predpisov EÚ. *Zamestnanosť a sociálna politika*. [cit. 2005. 12. 13]. [online] Dostupné na internete:<http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17%2CSUM_2_CODED%3D1703&obsolete=false&locale=sk>

⁹⁸RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. s.231 Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. ISBN: 978-80-225-2878-8

oblasti výmeny postupov v prípadoch ako je chudoba, sociálne začlenenie alebo oblasť dôchodkov. Podporuje rôzne programy v oblasti rozvoja zručností, odbornej prípravy či začínajú podnikateľskej činnosti. Zaoberá sa predpismi v právnej oblasti ochrany zamestnancov, v boji proti diskriminácii pri zamestnávaní absolventov a mladých ľudí ako aj oblasťou zabezpečovania sociálnych systémov.⁹⁹

Ako sme už spomínali, politika zamestnanosti predstavuje súhrn aktivít a opatrení. Napriek tomu tvorí politika zamestnanosti len časť hospodárskej politiky. Znamená to, že je ovplyvnená a závislá od celého systému spoločnosti a odvíja sa od jej problémov súvisiacich s infláciou, ekonomickým vývojom a rastom ako aj celkovou bilanciou.¹⁰⁰

Napriek všetkým spomínaným faktorom, má dva druhy smerovania svojich aktivít a opatrení. Hovoríme im aktívna a pasívna politika zamestnanosti. V predchádzajúcej časti sme charakterizovali aktívnu časť, ktorá sa snaží viesť k rastu dôchodkov a príjmov jednotlivcov. Pasívna politika je zameraná na vznik negatívnych dopadov na trh práce. Jej aktivity smerujú k podpore a ochrane nezamestnaných. Úlohou je kompenzácia straty príjmu, v čase kým sa opätovne začlenia do pracovného pomeru.¹⁰¹

Pri pasívnej politike zamestnanosti vzniká otázka, či nemá v niektorých prípadoch negatívne dôsledky a nepôsobí demotivujúco. Ide o prípady občanov z niektorých regiónov, ktoré majú vysokú mieru nezamestnanosti. Môže sa stať, že v prípade rôznych podpôr v nezamestnanosti zo strany štátu, stratia občania motiváciu k začleňovaniu sa do pracovného pomeru. Toto vzniká v prípadoch, ak sú dávky nezamestnanosti porovnateľné s výškou minimálnej mzdy.¹⁰²

Rok 1992 znamenal začlenenie politiky Slovenskej republiky do Európskej stratégie zamestnanosti (ďalej len ESZ), ktorú zaviedla Zmluva o Európskej únii. Hlavným cieľom je podpora rastu kvalitnejších miest v rámci EÚ. Nové programové obdobie prinieslo jej začlenenie k stratégii rastu Európa 2020. ESZ je realizovaná prostredníctvom Výboru pre zamestnanosť. Hlavným zámerom je usmerňovanie spoločných priorít a cieľov pre politiky zamestnanosti členských krajín, navrhnutých Komisiou a odsúhlasenými

⁹⁹EUROPA.EU. EUROPEAN UNION. *Employment and social affairs*. [online] Dostupné na internete: <http://Europa.eu/pol/socio/index_en.htm>

¹⁰⁰RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. s.233 Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. ISBN: 978-80-225-2878-8

¹⁰¹RIEVAJOVÁ, E. A KOL. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. s.234 Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave. ISBN: 978-80-225-2878-8

¹⁰²Tamtiež, s.234

národnou vládou a Radou EÚ. Financovanie je zabezpečované jednotlivými rozpočtami členských krajín, s podporou a čiastočným dopĺňaním zo strany EÚ.¹⁰³

Smernice EÚ sa zaoberajú niekoľkými cieľmi aktívnej politiky zamestnanosti. Medzi najhlavnejšie môžeme zaradiť vytvorenie rovnováhy na trhu práce, riešenie problematiky dlhodobo nezamestnaných *absolventov* a mladých ľudí, udržiavanie kontaktov s trhom práce aj v prípade jeho prerušenia, prevenciu sociálneho vylúčenia, prípadne zmenu sociálneho statusu a zhoršenie kvality života nezamestnaných. Dosiahnutie týchto cieľom sprevádza množstvo faktorov, ktoré si vyžadujú pozornosť. Základom je použitie správnej štruktúry aktívnych opatrení (informovanosť, poradenstvo, priestor na tvorbu nových pracovných miest, podpora podnikania), stanovenie si cieľov (začleňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie do pracovného pomeru, čím sa odbremeňuje ekonomika od tzv. mŕtvej váhy a podporuje sa jej rast), zabezpečenie kvalitných opatrení (musia byť nastavené na podmienky na trhu práce, ale zároveň majú viesť k motivácii a vytváraniu nových možností pre nezamestnaných). Na ich uskutočnenie využívame priame a nepriame nástroje. Priame nástroje sú realizované prostredníctvom orgánov vykonávajúcich služby zamestnanosti. Ide o rôzne podpory jednotlivých skupín, vzdelávanie a prípravu na *trh práce* alebo finančnú pomoc. Podporu existujúcich a vytváranie nových pracovných miest prostredníctvom verejnoprospešných prác, verejných prác, prípadne prostredníctvom špecializovanej služby. Nepriame nástroje sú prejavom štátnych, makroekonomických a cielených zásahov. Realizujú sa opatreniami rôznych druhov politik, ako je daňová, mzdová, štrukturálna, investičná, školská, úverová, prípadne menová a mnoho ďalších.¹⁰⁴

1.4.1 Legislatíva vplývajúca na pracovnú mobilitu absolventov a mladých ľudí

- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon upravujúci služby zamestnanosti v Slovenskej republike
- Zákony upravujúce povolenie, integráciu, prístup a zamestnávanie v Nemecku¹⁰⁵

¹⁰³Tamtiež, s.235

¹⁰⁴KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing. s.185 ISBN: 808 64 194 87

¹⁰⁵BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Working in Germany. [cit. jul 2013] [online]. Dostupné na internete: <<http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dstbai397239.pdf>>

- German ACT ON THE RESIDENCE – Zákon upravujúci integráciu a prístup zahraničných absolventov na nemecký trh práce.
- German Regulation on the employment of Foreigners, platné od 1. júla 2013 (nariadenie Zamestnanosti – BeschV) – upravuje zamestnávanie zahraničných absolventov
- German Regulation on Work Permits for Foreign Workers (Work Permit Regulation – ArGV) – nariadenie, ktoré upravuje pracovné povolenia pre zahraničie
- Španielske štátne služby zamestnanosti (SEPEE-INEM) - riadia systém dávok v nezamestnanosti pri nedobrovoľnej strate zamestnania¹⁰⁶
 - Zákon č. 3/2012 Z.z. o zamestnanosti – upravuje naliehavé opatrenia na reformu trhu práce, v nadväznosti na kráľovský dekrét – zákon č. 3/2012
 - Zákon č. 25/2015 – zaoberá sa podporou zamestnanosti, konkrétne ochranou minimálnej výšky oslobodeného príspevku na sociálne zabezpečenie a vytváraním trvalého pracovného pomeru prostredníctvom záruky pre mladých ľudí (25-30 rokov), kým sa ich miera nezamestnanosti nezníži pod 20 %. Tento zákon bol „novelizovaný“ parlamentnými rokovaniami kráľovského dekrétu 1/2015.
- Smernica Európskeho spoločenstva 97/81/ES zameraná na zabránenie diskriminácie v práci na čiastočný úväzok, zlepšenie kvality a uľahčenie rozvoja práce tohto typu
- Rozhodnutie Rady z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov¹⁰⁷
- Zelená kniha, Podpora vzdelávacej mobility mladých ľudí

¹⁰⁶ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. *Disposiciones generales. Jefatura del estado*. [cit. 2015. 07. 29]. [online] Dostupné na internete: <<http://www.boe.es/boe/dias/2015/07/29/pdfs/BOE-A-2015-8469.pdf>>

¹⁰⁷ EURÓPSKA KOMISIA. Návrh spoločnej správy komisie a rady o zamestnanosti. Sprievodný dokument k oznámeniu komisie o ročnom prieskume rastu 2015. BUSEL. 2014. [cit. 2014]. [online] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_sk.pdf>

2 Cieľ práce, metodika a metódy skúmania

Hlavným cieľom diplomovej práce je priblíženie problematiky postavenia absolventov a mladých ľudí v sledovaných krajinách na *trhu práce*. Zameriame sa na analýzu a komparáciu problematiky v oblasti pracovnej mobility mladých ľudí v sledovaných krajinách. Využitie formy pomoci z EÚ prostredníctvom jednotlivých prostriedkov a programov na to určených. Vybrali sme si tri členské krajiny EÚ, konkrétne Nemecko, Slovenskú republiku a Španielsko. Všetky uvedené krajiny sú súčasťou EÚ a podieľajú sa na riešení problematiky nezamestnanosti mladých. Súčasťou riešenia je aj podpora ich pracovnej mobility a pomoc absolventom k aktívnemu začleneniu sa na *trh práce*. Pozrieme sa na vývoj počtu nezamestnanosti mladej generácie v sledovaných krajinách od obdobia pred finančnej hospodárskej a sociálnej krízy až po dnes. Ukážeme si aj koreláciu nezamestnanosti a ukončeného stupňa vzdelania.

K úspešnému naplneniu hlavného cieľa prispelo stanovenie a úspešné dosiahnutie menších čiastkových cieľov, ktorými boli:

- Zozbieranie printovej a internetovej literatúry, ktorá nám pomohla objasniť sledovanú problematiku
- Oboznámenie sa s jednotlivými stratégiami, programami a legislatívou upravujúcou pracovnú mobilitu a začleňovanie mladých ľudí na trh práce.
- Štatistické vyhodnotenie využívania jednotlivých peňažnej formy pomoci z EÚ.
- Porovnanie sledovaných krajín v oblasti podpory pracovnej mobility a začleňovania mladých ľudí na trh práce.
- Formulovanie možných odporúčaní pre Slovenskú republiku a Španielsko v oblasti podpory pracovnej mobility a znižovanie nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí.

Na písanie jednotlivých kapitol diplomovej práce bolo potrebné použiť veľa zdrojov a metód. Dopomohli nám k splneniu čiastkových cieľov a viedli k vyvodu záverov potrebných na splnenie hlavného cieľa. Na začiatku sme zozbierali literatúru, ktorá dopomohla k nadobudnutiu teoretických poznatkov potrebných k vymedzeniu základnej terminológie, ktorá bola dôležitá pre pochopenie následných súvislostí. Literatúru sme čerpali väčšinou z knižných a elektronických zdrojov slovenských

a zahraničných autorov. Získané výstupy nám dopomohli k napísaniu predovšetkým teoretickej časti záverečnej práce.

Ďalším krokom bola analýza jednotlivých programov a stratégií podpory pracovnej mobility v EÚ. Zamerali sme sa na dokumenty poskytované EK, ktoré sa zaoberajú danou problematikou. V tomto kroku nám pomohla aj stránka EK, kde boli uverejnené potrebné informácie týkajúce sa danej problematiky.

Následne sme zozbierané štatistické údaje, týkajúce sa oblasti nezamestnanosti a podpory pracovnej mobility absolventov, aplikovali na vybraných krajinách. Poukázali sme na využívanie poskytnutých prostriedkov podpory v rokoch 2007 - 2014. Pri písaní poslednej kapitoly sme potrebovali množstvo údajov zo stránok EÚ, Profesie, EURES-u, Štatistického úradu Slovenskej republiky a Európskej štatistickej databázy. Ďalšou použitou metódou bola syntéza a komparácia. Pomohli nám pri skúmaní vzťahov vo vývoji zmien hodnôt zozbieraných údajov, ktoré sme získali prostredníctvom vyššie uvedených internetových zdrojov. Na zhodnotenie dopadu využívania jednotlivej pomoci sme zvolili metódu dedukcie, prostredníctvom ktorej sme vyvodili všeobecné závery.

3 Výsledky práce

V tejto časti diplomovej práce sa zameriame na porovnanie jednotlivých druhov pomoci zo strany EÚ. Pozrieme sa aké programy podpory vybrané krajiny využívajú a aký podiel z rozpočtu EÚ im bol pridelený. Ukážeme si, ktoré programy slúžia na pomoc pri prvom zamestnaní, ako ich vybrané krajiny využívajú a aký podiel pracovných ponúk poskytujú.

3.1 Nástroje finančnej pomoci pre začlenenie sa absolventov a mladých ľudí na trh práce

3.1.1 Phare

Phare predstavuje základný program pomoci, ktorý poskytuje pripravujúcim sa krajinám odbornú, investičnú a predvstupovú podporu.¹⁰⁸

Oblasťou podpory zamestnanosti a sociálnej súdržnosti sa zaoberá predovšetkým tento program. Prioritou záujmu tohto programu bola podpora nezamestnanosti a začleňovanie do pracovného pomeru skupinu zdravotne ťažko postihnutých mladých ľudí.¹⁰⁹

3.1.2 Európsky sociálny fond

Európsky sociálny fond (ďalej len „ESF“) predstavuje finančný nástroj, ktorý je zameraný na podporu aktivít súvisiacich s rozvojom ľudského potenciálu a tvorby nových podmienok na zvyšovanie zamestnanosti. Tento fond sa špecializuje aj na osoby so zdravotným postihnutím, mládež, etnické menšiny ako aj znevýhodnené skupiny obyvateľov. Podieľa sa na spolufinancovaní činností členských štátov, ktoré súvisia s aktívnou politikou trhu práce a so znižovaním nezamestnanosti.¹¹⁰

ESF bol zriadený Rímskou zmluvou o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva v roku 1957. Ide o najstarší štrukturálny fond so zameraním na rozvoj

¹⁰⁸DELEGÁCIA EURÓPSKEJ KOMISIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE. 2003. ISPA, SAPARD. *Od nástrojov predvstupovej pomoci po štrukturálne fondy Európskej únie 2003*. [cit. 2004]. [online] Dostupné na internete: <<http://archiv.vlada.gov.sk/phare/data/files/498.pdf>>

¹⁰⁹MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Riadiaci orgán iniciatívy spoločenstva EQUAL*. 2004.

¹¹⁰MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Informace o фондеч*. 2003. [cit. 2015. 01. 27]. [online]. 2013 Dostupné na internete: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>

pracovného potenciálu. Hlavnou úlohou je zabrániť vzniku a následné odstraňovanie nezamestnanosti, podpora sociálnej integrácie, rovnosti príležitostí v zamestnaní a podpora sociálnej súdržnosti.¹¹¹

Lisabonská stratégia určuje prioritné zameranie ESF na podporu politík členských štátov v oblasti ekonomického rastu a zamestnanosti.

Hlavnými cieľmi ESF fondu sú:

- Zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých účastníkov trhu práce
- Zabezpečenie zvyšovania kvalifikovanej pracovnej sily
- Zabezpečenie pomoci pri začleňovaní znevýhodnených skupín na *trh práce*
- Zabezpečenie ľahšieho vstupu na pracovný trh pre osoby dlhodobo nezamestnané
- Zvyšovanie kvality a produktivity práce
- Zlepšenie boja proti diskriminácii a zabránenie nerovností na trhu práce
- Zabezpečenie lepších podmienok pre vstup žien na pracovný trh¹¹²

3.1.3 Národný strategický referenčný rámec 2007-2013

Toto obdobie znamená pre Slovensko možnosť prvého čerpania finančnej pomoci prostredníctvom fondov EÚ. Umožňuje to strategický dokument pod názvom „Národný strategický referenčný rámec 2007-2013“, ktorý je vypracovaný v súlade s nariadeniami EÚ a upravuje využívanie zdrojov zo štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu. Hlavný cieľ bol zameraný na zvýšenie konkurencieschopnosti a výkonnosti regiónov, rast ekonomiky a zvýšenie zamestnanosti pri zachovaní a udržaní rozvoja.¹¹³

Národný strategický referenčný rámec zastrešoval celkovo 11 operačných programov zaoberajúcich sa problematikami jednotlivých politík členských krajín. Podporou

¹¹¹EUR-LEX. ACCEE TO EUROPEAN UNION LAW. *The european Social Fund (2007-2013)*. 2013. [cit. 2015. 03. 02] [online]. Dostupné na internete: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:g24232>>

¹¹²Tamtiež.

¹¹³NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY 2007-2013. *Centrálny koordinačný orgán. Národný strategický referenčný rámec 2007-2013*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.nsrr.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013/>>

zamestnanosti sa zaoberajú štyri z nich. Ide o operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast, Výskum a vývoj, Zamestnanosť a sociálna inklúzia a Vzdelávanie.¹¹⁴

Počas tohto obdobia malo Slovensko možnosť čerpať finančné prostriedky z rozpočtu EÚ v objeme 12,86 miliárd EUR. Okrem prijímania finančných prostriedkov musí každá krajina aj prispievať do rozpočtu. Slovenská republika sa na výdavkoch podieľala v celkovej výške 6,11 miliárd EUR. Obdobie 2007-2013 predstavovalo využívanie najväčšieho množstva finančných prostriedkov.

Nasledovná tabuľka uvádza čerpanie finančnej podpory Slovenskou republikou, pre spomínané operačné programy. Prostriedky sme čerpali z fondov EÚ, jednotlivé sumy uvádzame v miliónoch EUR.

Tabuľka č. 7: Rozpočet Štrukturálnych fondov a Štátneho rozpočtu Slovenskej republiky

Druh OP	Celkový rozpočet	Rozpočet z EÚ	Projekty v mil. EUR		
	pre SR (ŠR+EÚ) v mil. EUR	cez ESF v mil. EUR	Predložené	Schválené	Realizované
Konkurencieschopnosť a Hospodársky rast	1 139	772	3 738	1 267	671
Výskum a vývoj	1 422	1 209	3 284	1 657	938
Vzdelávanie	664	618	1 607	900	446
Zamestnanosť a sociálna inklúzia	1 107	881	1 948	1 476	882

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹¹⁵

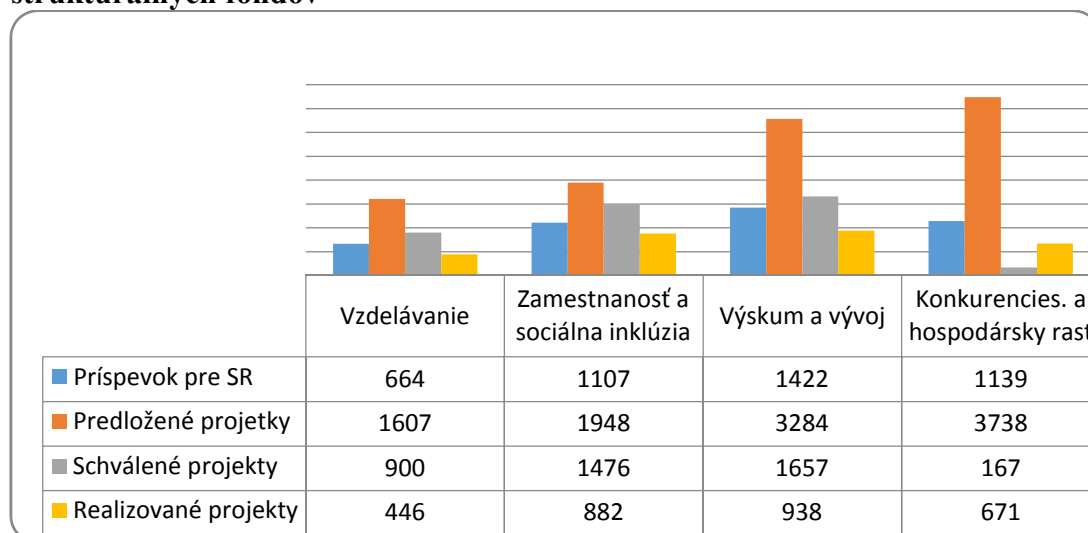
Ako sme uviedli, v programovom období 2007-2013 sa oblasťou podpory vzdelávania a zamestnanosti zaoberali len vybrané operačné programy. Nasledujúci graf uvádza stav rozpočtu k 31.12.2014. Nachádza sa v ňom prehľad schváleného rozpočtu a celkových výdavkov, potrebných pre zabezpečenie financovania jednotlivých operačných programov. Celkový rozpočet určený pre SR, bol schválený v objeme 4 332 milióna EUR. Predložené projekty žiadateľov predstavovali sumu 10 577 milióna EUR.

¹¹⁴NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY 2007-2013. *Centrálny koordinačný orgán. Národný strategický referenčný rámec 2007-2013*. [cit. 2014. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.nsrr.sk/operacne-programy/>>

¹¹⁵Tamtiež.

Schválené projekty boli v sume 4 200 miliónov EUR a zrealizované projekty boli v sume 2 937 milióna EUR.¹¹⁶

Graf č. 7: Čerpanie finančných prostriedkov Slovenskej republiky prostredníctvom štrukturálnych fondov



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹¹⁷

Súčasťou operačného programu *Veda a výskum*, v programovom období 2007-2013, bol program Marie Curie. Snahou bolo zdokonalenie zručností a odbornej spôsobilosti *absolventov* a mladých ľudí, ktorí pôsobili v oblasti vedy a výskumu. Zameriaval sa aj na podporu a vytváranie nových a zaujímavých pracovných miest s prijateľnými podmienkami. Financovanie zabezpečovali granty, ktoré boli určené pre všetkých pracovníkov, *absolventov* a mladých ľudí pôsobiacich vo výskume.¹¹⁸ Program Marie Curie zaznamenal záujem vo všetkých členských krajinách, a preto sa stal súčasťou aj ďalšieho programového obdobia. Teraz figuruje pod upraveným názvom, Marie Skłodowska-Curie, ale jeho zámer ostáva rovnaký. V novom programovom období 2014 – 2020 bude z rozpočtu EÚ vyčlenených 6,16 miliardy EUR.¹¹⁹

¹¹⁶MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *únia a jej fondy. Štrukturálne fondy*. [cit. 2015. 09. 10]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.economy.gov.sk/aktualne-vyzvy-6396/128081s>>

¹¹⁷Tamtiež.

¹¹⁸EUROPEAN COMMISSION. RESEARCH & INNOVATION. *MARIE SKŁODOWSKA-CURIE actions-research Fellowship programme*. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/>>

¹¹⁹EUROPEAN COMMISSION. RESEARCH & INNOVATION. *MARIE SKŁODOWSKA-CURIE actions-research Fellowship programme*. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/funded-projects/statistics/index_en.htm>

3.1.4 Erasmus

Erasmus (EUROPEAN Community Action Scheme for the Mobility of University Students) zastupuje výmenné programy. Hlavným zámerom sú študenti a akademickí pracovníci. Do roku 2007 fungoval ako vzdelávací program *Socrates*. Od nasledujúceho roku spadá pod *Lifelong Learning Programme*. Je určený pre subjekty členských krajín EÚ a ďalších krajín, ktorými je Island, Nórsko, Lichtenštajnsko a kandidátske krajiny (Macedónsko a Turecko). Jeho vznik datujeme od roku 1987, s hlavným cieľom zameraným na zlepšenie kvality vzdelanostnej úrovne európskych škôl v nasledovných formách:¹²⁰

- Finančnou podporou mobility vo vysokoškolskom sektore (výmenné pobyty študentov a docentov, jazykové kurzy a medzinárodné intenzívne programy)
- Spoluprácou medzi jednotlivými vysokými školami (spoločná tvorba osnov, tematických sietí medzi fakultami univerzít v Európe a Európskym systémom prenosu kreditov)

Zodpovednosť za program Erasmus nesie Európska komisia, prostredníctvom generálneho riaditeľstva pre vzdelanie a kultúru. Pri tejto stratégii, zameranej na modernizáciu vysokoškolského vzdelávania, zdôrazňuje potrebu poskytovať študentom viac možností a priestoru na získavanie zručností prostredníctvom štúdia alebo odbornej prípravy v zahraničí. Cieľom tejto mobility je dosiahnuť 20% účasti v študentskej mobilite. V súčasnosti dosahujeme 10% účasti študentov z EÚ v odbornej príprave, ktorá je financovaná prostredníctvom programu Erasmus.¹²¹

3.1.5 Erasmus+

Erasmus+ bol schválený 18. novembra 2013 Európskym parlamentom. Zámerom je financovanie príspevkov pre študentov, učňom, pedagógom a školiteľom, ktorí majú záujem o štúdium v EÚ. Pôžičky financované prostredníctvom tohto nástroja sú zamerané pre mladých ľudí, dobrovoľníkov, ženy, športovcov ako aj študentov v magisterskom ročníku, ktorí študujú v zahraničí. Schválený cieľový rozpočet na obdobie 2014-2020

¹²⁰EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE. *Another record-breaking year for ERASMUS*. Brusel. 2014. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <http://Europa.eu/rapid/press-release_IP-14-821_en.htm>

¹²¹Tamtiež

predstavuje skoro pätnásť miliárd EUR, čo znamená, že oproti prechádzajúcemu obdobiu vzrástol o 40%.¹²²

Hlavným zámerom je spojenie vzdelávacích procesov s výmenou skúseností, čiže podporuje prepojenie oblasti biznis a vzdelávania. Špecifikom tohto programu je kombinácia existujúcich programov časti Celoživotného vzdelávania.

Tabuľka č. 8: Sektorové rozdelenie programu Erasmus+

Sektorové programy Erasmu+	
Comenius	školské vzdelávanie
Erasmus	vysokoškolské vzdelávanie
Leonardo da Vinci	odborné vzdelávanie a príprava
Grundtvig	vzdelávanie dospelých
Mládež v pohybe	Mládež
Erasmus Monnet	vzdelávanie v oblasti európskych štúdií
Šport	športové aktivity neziskových organizácií

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹²³

Spojenie jednotlivých programov rozšíri počas nasledujúcich siedmich rokov možnosti odbornej prípravy, dobrovoľníckej činnosti alebo práce väčšiemu množstvu ľudí. Granty budú poskytnuté aj učňom a dobrovoľníkom, pričom cieľom bude podpora ich jazykovej znalosti a podpora začlenenia ľudí so znevýhodnením. Rozpočet vyhradil na toto obdobie štipendium pre štyri milióny ľudí, z ktorých tvoria dva milióny študenti vysokých škôl a tristo tisíc z nich predstavujú zamestnanci. Ďalším 135 tisícim zamestnancom a študentom poskytne možnosť výmenného pobytu medzi Európou a vybratou partnerskou krajinou z celého sveta.¹²⁴

3.1.6 Program PROGRESS

Progress je finančný nástroj politiky Európskej Únie, ktorý je zameraný na podporu a rozvoj zamestnanosti, sociálnu inováciu aj mladých ľudí. Snaží sa zaručiť primeranú

¹²²EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE. ANOTHER *Another record-breaking year for ERASMUS.* Brusel. 2014. [cit. 2015. 08. 22]. [online]. Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-821_en.htm>

¹²³EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE. *Another record-breaking year for ERASMUS.* Brusel. 2014. [online]. Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-821_en.htm>

¹²⁴Tamtiež.

a dôstojnú sociálnu ochranu v pracovných podmienkach, ďalej sa zameriava na boj proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe, ako aj zlepšovanie pracovných podmienok a možností.¹²⁵

Tento podporný nástroj je určený pre všetky členské štáty, EHP, pre kandidátske a potenciálne kandidátske krajiny. Program riadi priamo EK.¹²⁶

Podľa posledných správ, prostredníctvom tohto nástroja finančné prostriedky vo forme úverov a záruk využilo vyše dvadsať tisíc ľudí v objeme stoosemdesiatdva (182) miliónov EUR. Ich využitie smerovalo na úvery a pôžičky za účelom vytvárania nových pracovných miest pre nezamestnaných a neaktívnych ľudí, ktorí neuspeli vo finančných inštitúciách. Približne 60 % žiadateľov tvorili *nezamestnaní* a neaktívni uchádzači o zamestnanie vo vekovej kategórii do 25 rokov. Pre programové obdobie 2014-2020 sa rozširujú možnosti čerpania úverov za účelom podpory sociálnych podnikov. Celkový rozpočet bol schválený vo výške 919 miliónov EUR, ktoré je možné čerpať až do konca roku 2016.¹²⁷

3.2 Podpora pracovnej mobility absolventov vo vybraných krajinách

Mobilita pracovnej sily existuje už od dávnej minulosti, a to bez zamerania na jej kvalifikáciu. Vo veľkom počte migrujú absolventi a mladí ľudia s ukončeným vysokoškolským vzdelaním, do tejto kategórie môžeme zaradiť zamestnancov zdravotníctva, ktorí najčastejšie opúšťajú domovskú krajinu a vo veľmi minimálnych počtoch sa vracajú. Ďalej migrujú ľudia s nižším vzdelaním, ale aj s minimálnou kvalifikáciou.¹²⁸ Presúvajú po celom svete, od blízkych susedných krajín, v rámci Európy alebo aj mimo nej. My sa zameriame na nasledovné krajiny: Slovensko, Nemecko a Španielsko.

Jednotlivé krajiny sme si zvolili z dôvodov využívania rovnakých nástrojov poskytovaných Európskou úniou. Slovensko je v podstate naša rodná krajina, Nemecko je zakladateľom EÚ. Disponuje jednou z najlepších a najsilnejších ekonomík Európskej únie a v poslednom čase je o túto krajinu, ako zamestnávateľa, veľký záujem zo všetkých krajín

¹²⁵EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE, EMPLOYMENT. *Progress microfinance loans worth c 182 milion given to over 20,000 Entrepreneurs for Start-ups and expansion*. 2014. Brussel. [online]. Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1178_en.htm>

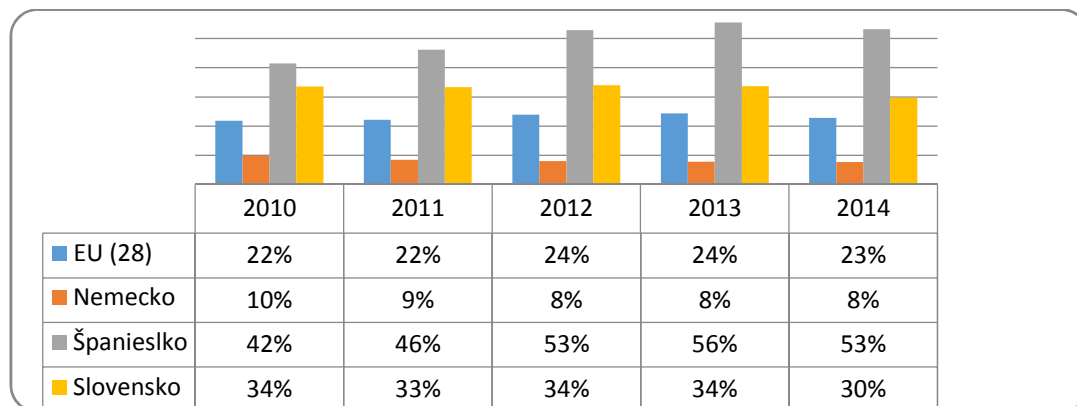
¹²⁶EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE, EMPLOYMENT. *Progress microfinance loans worth c 182 milion given to over 20,000 Entrepreneurs for Start-ups and expansion* 2014. BRUSSEL. [online]. Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1178_en.htm>

¹²⁷Tamtiež.

¹²⁸KUNST, P. 1989. *Pracovní mobilita*. 1. s.20-21. Praha: Práce Impulsy. ISBN 8020802282

sveta. Španielsko je tiež využívatelom rôznych druhov podpôr, ale v poslednom čase bojuje s vážnymi problémami *nezamestnanosti mladých*.

Graf č. 8: Prehľad nezamestnanosti absolventov vo vybraných krajinách v období rokov 2010-2014



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹²⁹

Graf č. 8 poukazuje na nezamestnanosť vo vybraných krajinách. V posledných rokoch s pomedzi krajín EÚ patrilo Španielsko medzi krajiny s najvyšším počtom nezamestnanosti, hlavne obyvateľov vo vekovej kategórii 15-24 rokov. Najhoršie obdobie zaznamenalo v roku 2013, čo bolo spôsobené zásadnými reformami v politike zamestnanosti, nedostatočným rastom ekonomiky. Ďalej nasledovala Slovenská republika, ktorá má dlhodobé problémy s nezamestnanosťou ako takou a v posledných rokoch s *nezamestnanosťou* absolventov a mladých ľudí obzvlášť. Nemecko si mieru nezamestnanosti udržiava pod 10 % a postupne dochádza k jej znižovaniu.

Nemecko s oficiálnym názvom Nemecká spolková republika, s hlavným mestom Berlín, rozlohou 357 021 km² a počtom obyvateľstva 80,78 milióna patrí k zakladajúcim krajinám Európskej únie. Z toho vyplýva, že jej príspevky do rozpočtu EÚ patria medzi najvyššie. So svojou ekonomikou a výškou hrubého domáceho produktu zastupuje štvrté najlepšie európske hospodárstva. Zo všetkých nemeckých podnikov tvorí malé a stredné podnikanie 90 % a je aj hlavným zamestnávateľom. Tak ako každú krajinu EÚ ani Nemecko nie je výnimkou. Ich miera nezamestnanosti predstavuje 7 %.¹³⁰

¹²⁹EUROPEAN COMMISSION. EURSTAT. *Young people neither in employment or in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates) [online]*. Dostupné na internete: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_21>

¹³⁰EUROPSKAUNIA.SK. *Encyklopédia. Základné informácie. Členovia. Nemecko*. [cit. 2015]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.europskaunia.sk/nemecko0>>

Tabuľka č. 9: Prehľad nemeckej vysielajúcej a prijímajúcej *pracovnej sily*

<i>Prijímatelia nemeckej pracovnej sily</i>	Francúzsko, Veľká Británia, Švajčiarsko
<i>Nemecko ako prijímateľ pracovnej sily</i>	Turecko, Srbsko a Čierna Hora, Taliansko, Poľsko, Grécko, Chorvátsko, Rusko, Bosna a Hercegovina, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko, Maďarsko, Česká republika, Bulharsko, Rumunsko, Libanon, Vietnam, Čína, India, Irak, Irán, Španielska

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹³¹

Slovensko s oficiálnym názvom Slovenská republika, s hlavným mestom Bratislava, rozlohou 49 035 km² a počtom obyvateľstva 5,4 pristúpila k Európskej únii 1. mája 2004. Spoluprácu na diplomatickej úrovni s Európskym spoločenstvom datujeme už v roku 1989, a to s bývalou Československou federatívnou republikou. Po osamostatnení Slovenskej republiky sa spolupráca začala už v roku 1993 a reálne rozhovory o jej vstupe začali už v roku 2000. Disponuje veľmi dobrou polohou, pretože sa delí o spoločné hranice s aktuálnymi vyspelými krajinami EÚ a pomerne vysokou otvorenosťou ekonomiky. Vyniká veľkým množstvom prírodných, kultúrnych a historických predností a je zastúpené kvalifikovanou pracovnou silou.¹³²

Tabuľka č. 10: Prehľad slovenskej vysielajúcej a prijímajúcej *pracovnej sily*

<i>Prijímatelia slovenskej pracovnej sily</i>	Česká republika, Maďarsko, Nemecko, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko, Švajčiarsko, Taliansko, Veľká Británia
<i>Slovensko ako prijímateľ pracovnej sily</i>	Bosna a Hercegovina, Česká republika, Turecko, Srbsko a Čierna Hora, Slovinsko, Španielsko, Maďarsko, Taliansko, Rumunsko, Libanon, Vietnam, Čína, Irak, Irán

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹³³

¹³¹EUROPSKAUNIA.SK. *EUR Encyklopédia. Základné informácie.* Členovia. Nemecko. [cit. 2015]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.europskaunia.sk/nemecko0>>

¹³²EURPOSKAUNIA.SK. *EUR Encyklopédia. Základné informácie.* Členovia. Slovensko. [cit. 2015]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.europskaunia.sk/slovensko0>>

¹³³Tamtiež

Španielsko s oficiálnym názvom Španielske kráľovstvo, s hlavným mestom Madrid, rozlohou 504 782 km² a počtom obyvateľstva 46,6 milióna pristúpilo do Európskej únie v roku 1986. Je zastúpená 54 europoslancami, má 27 hlasov v Rade a spomedzi krajín EÚ disponuje s najvyššími príjmami z cestovného ruchu. Aj napriek tomu v posledných rokoch bojuje s vysokou mierou nezamestnanosti a hlavne medzi mladými ľuďmi. Krajina v posledných rokoch bojuje s vysokou zadlženosťou.¹³⁴

Tabuľka č. 11: Prehľad španielskej vysielajúcej a prijímajúcej *pracovnej sily*

<i>Prijímatelia španielskej pracovnej sily</i>	Francúzsko, Nemecko, Švajčiarsko, USA, Kanada, Maroko, Latinská Amerika
<i>Španielsko ako prijímateľ pracovnej sily</i>	Afrika, Južná Amerika, Maroko, Čína, Rumunsko, Veľká Británia, ďalšie krajiny EÚ

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹³⁵

3.2.1 Využitie jednotlivých programov v sledovaných krajinách

Pozrieme sa na využitie jednotlivých druhov programov a podpory zamestnanosti, vzdelanosti či odbornej prípravy, smerujúcej k sledovaným krajinám. Zameriame sa na vyčlenené rozpočty z EÚ a štátnych rozpočtov pre programy a skúsime si porovnať ich využitie. Ako sme si spomínali v predošlých častiach, hlavnými cieľmi je zlepšenie životných podmienok obyvateľstva.

Program Erasmus

Program zameraný pre rozvoj mladých podnikateľov a zlepšenie ich schopností, prostredníctvom cezhraničnej výmeny. Pomáha pri nadobúdaní skúseností a zručností, ktoré získavajú v hostujúcej krajine od majiteľov malých podnikov s bohatými skúsenosťami. Taktiež sa zameriava na posilnenie odolnosti nových firiem, podporu spolupráce medzi malými firmami a pomoc firmám v inovácii.

Program Erasmus sa v posledných rokoch dostal do obľuby a je často využívaný študentmi v sledovaných krajinách. V školskom roku 2012/13 zaznamenal oproti predchádzajúcemu roku nárast v Nemecku aj Slovensku. Španielsko zaznamenalo pokles

¹³⁴EUROPSKAUNIA.SK. *EUR Encyklopédia. Základné informácie.* Členovia. Španielsko. [cit. 2015]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.europskaunia.sk/spanielsko0>>

¹³⁵ Tamtiež

o 1%. Konkrétne čísla zrealizovaných záujemcov o pobyt v zahraničí vidíme v tabuľke. V ďalších rokoch sa predpokladá jeho nárast, a to z dôvodu zlúčenia niekoľkých programov do jedného, pod názvom Erasmus+. Tento spojený program poskytuje možnosti pre širšie skupiny v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, stáží a jazykových pobytov.¹³⁶

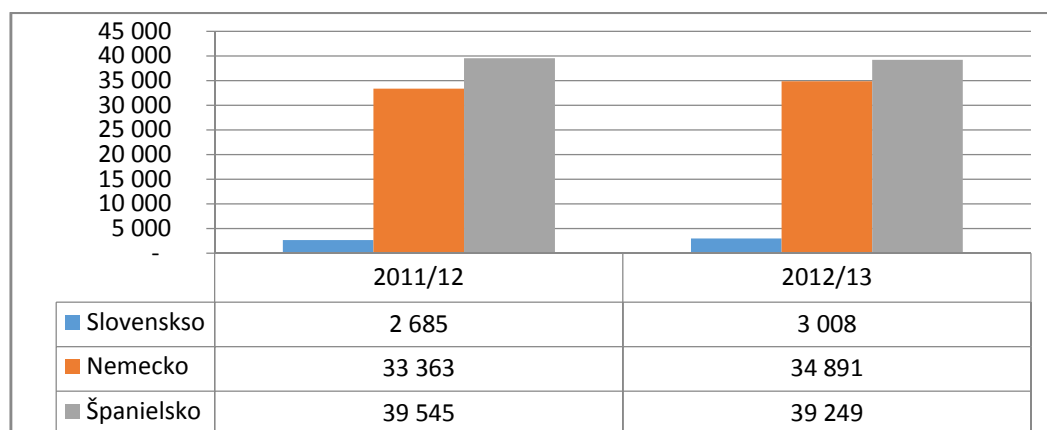
Tabuľka č. 12: Počet vycestovaných študentov a ich medziročný nárast

Krajina	2011/12	2012/13	Nárast
<i>Slovensko</i>	2 685	3 008	12%
<i>Nemecko</i>	33 363	34 891	5%
<i>Španielsko</i>	39 545	39 249	-1%

Zdroj: vlastné spracovanie¹³⁷

Počet študentov, ktorí vycestovali v školskom roku 2012/13 zo sledovaných krajín do krajín podporovaných programom Erasmus, znázorňuje graf. Vidíme, že najväčšie zastúpenie využitia vycestovania do cudzej krajiny malo Nemecko, za je Španielsko a Slovenská republika je na poslednom mieste. Údaje sa odrážajú aj od rozlohy krajiny, množstva zapojených univerzít v programe a počtu študentov. Slovenská republika disponuje najnižšími počtami uvedených ukazovateľov.

Graf č. 9: Prehľad študentov vycestovaných zo sledovaných krajín cez Erasmus v školskom roku 2011/12 a 2012/13



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹³⁸

¹³⁶EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong Learning programe guide (LLP)*. 2012. 2013. [cit. 2015. 08. 12]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

¹³⁷EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong Learning programe guide (LLP)*. 2012. 2013. [cit. 2015. 08. 12]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

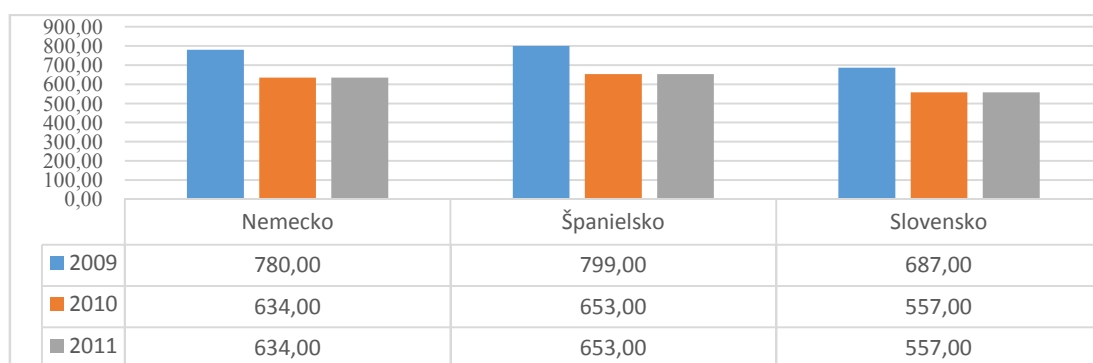
¹³⁸EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong Learning programe guide (LLP)*. 2012. 2013. [cit. 2015. 08. 12]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

Graf č. 9 sleduje vývoj počtu študentov, ktorí využili možnosť programu Erasmus a vycestovali za štúdiným pobytom do zahraničia. V sledovaných rokoch vidíme, že sa počet stále zvyšuje a čím ďalej, tým je väčší záujem o tento druh pobytu.

Financovanie programu Erasmus je realizované formou grantov krytých z rozpočtu EÚ a časť nákladov si hradia vybratí uchádzači z vlastných zdrojov. V niektorých krajinách sú granty dopĺňané národným, regionálnym či inštitucionálnym financovaním. V Slovenskej republike je využívaná kombinácia podpory z európskych fondov a vlastných zdrojov. Podľa štatistík predstavovala výška štipendia v roku 2013 sumu 272 EUR, ktoré slúžili na čiastočné pokrytie cestovných nákladov spojených s nákladmi na život v zahraničí. Táto suma predstavuje oproti predošlému roku, kedy bola výška štipendia 250 EUR, nárast o 9 %.

V nasledujúcich grafoch si ukážeme využitý rozpočet v sledovaných krajinách, ktorý bol určený pre zabezpečenie výmenného pobytu absolventa v hosťujúcej krajine. Rozpočty sú pripravené pre Program Erasmus. Všetky údaje sa budú týkať Nemecka, Slovenskej republiky a Španielska v období rokov 2009-2011, z dôvodu dostupných štatistických údajov. Dokumenty programu „Lifelong Learning Programme“, z ktorých sme čerpali zdroje, neobsahovali zhodné údaje potrebné pre jednotné vypracovanie porovnania v nasledujúcich rokoch.

Graf č. 10: Maximálna výška príspevku pre Erasmus pre študentov v EUR v období rokov 2009-2011



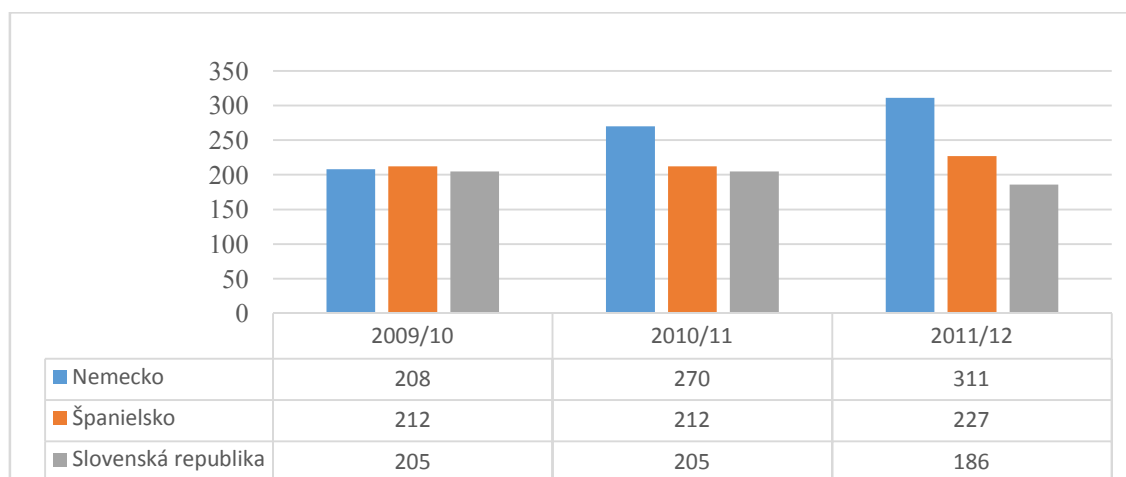
Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹³⁹

Graf č. 10 uvádza maximálnu výšku príspevku pre študentov, ktorí využili možnosť výmenného programu Erasmus. Zahŕňajú náklady určené na pobyt a cestovné náklady. Zaujímavé je porovnanie výšky príspevku medzi jednotlivými krajinami. Najvyšší

¹³⁹Commission, EUROPA..EU: Lifelong Learning Programme (LLP) Guide 2010, 2011, 2012. Dostupné z: http://eceuropa.eu/education/tools/llp_en.htm

príspevok je pridelení pre študentov zo Španielka, o niečo nižší majú nemeckí študenti a Slovensko dostáva najnižšie príspevky. Rozdiel medzi Slovenskou republikou a Španielskom je 100 EUR, pričom sa predpokladá, že podmienky počas výmenného pobytu budú rovnaké.

Graf č. 11: Maximálna denná sadzba v EUR pre Erasmus v období rokov 2010-2012



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁴⁰

Graf č. 11 uvádza vývoj rozpočet programu Erasmus v sledovaných krajinách, ktoré sú určené na multilaterálne projekty, siete a sprievodné opatrenia. Sumy predstavujú oprávnené denné náklady v EUR na osobu určené na pobyt, ktoré sú vyhradené pre uchádzačov. V skoršom sledovanom období je ich výška medzi jednotlivými krajinami približne na rovnakej úrovni, v rozmedzí 205 – 212 EUR. Zmena postupne nastávala pri Nemecku, v ktorom nastal medziročný nárast. V období školského roka 2009/10 a 2010/11 predstavoval nárast 62 EUR. V období rokov 2010/11 a 2011/12 bol nárast Nemecka o 41 EUR, v Španielsku nastal nárast o 15 EUR a Slovensko zaznamenalo pokles príspevku o 19 EUR.

¹⁴⁰EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. LIFELONG LEARNING PROGRAMME (LLP) GUIDE. 2009. 2010. 2011. [cit. 2015. 08. 12]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

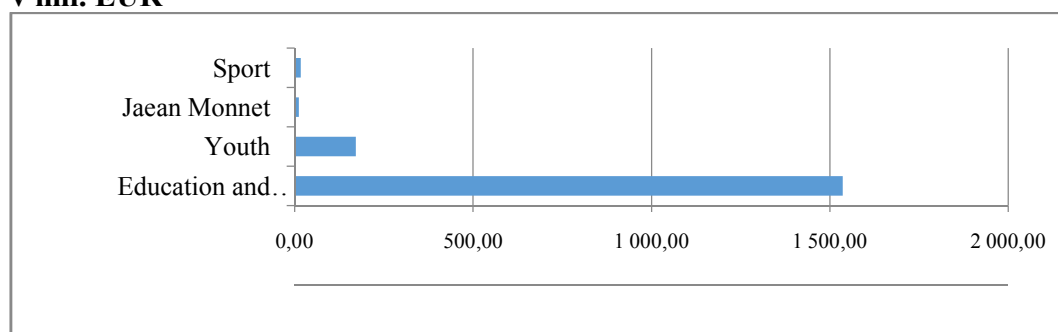
Program Erasmus+

V roku 2013 zastrelil niekoľko spomínaných programov určených na podporu absolventov, ich vzdelania, odbornej prípravy a jazykovej znalosti, ako aj pri podpore začlenenia sa do pracovného pomeru.

V školskom roku 2012/13 z neho získalo prostriedky na výučbu a odbornú prípravu v zahraničí aj vyše 52 600 akademických a administratívnych pracovníkov. Nadobudnuté skúsenosti neprinášajú úžitok iba im ale následný návrat do rodnej krajiny totiž zvyšuje kvalitu vzdelávania, v ktorom pokračujú vo svojej domovskej inštitúcii.¹⁴¹

Keďže je program rozšírený aj na získavanie odborných zručností, využilo ho približne 500 zamestnancov podnikov (oproti predošlému roku ide o nárast o vyše 20 %). Zamerali sa na zdokonaľovanie svojho osobného rastu a nový potrebám stále meniaceho sa pracovného trhu. V roku 2014 bolo v rámci programu vyčerpaných celkovo 1 736,4 miliónov EUR, v grafe môžeme vidieť akým množstvom sa na rozpočte podieľali jednotlivé programy.¹⁴²

Graf č. 12: Rozpočet pre program Erasmus+ na obdobie 2014-2020 v mil. EUR



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁴³

Vďaka veľkému záujmu v členských krajinách, o program Erasmus, v programovom období 2014-2020 bolo z rozpočtu EÚ vyčlenených 14,77 miliárd EUR. Táto suma predstavuje 40 % nárast oproti predchádzajúcemu programovému obdobiu.¹⁴⁴

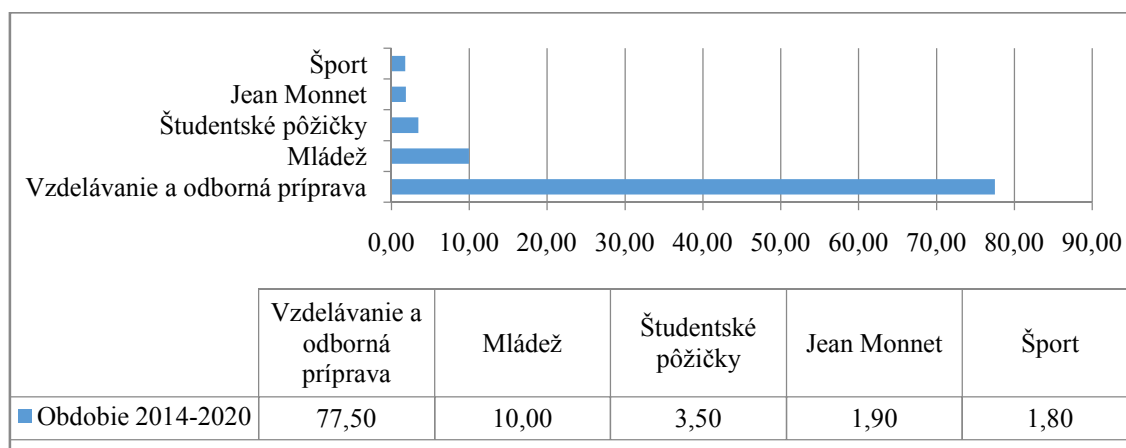
¹⁴¹EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE DATABASE. *Another record-breaking year for ERASMUS*. Brusel. 2014. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-821_en.htm>

¹⁴²EUROPEAN COMMISSION. Education & Culture call for proposals. 2015. EAC/A04/2014. ERASMUS+ Programme. DGs. Education & Culture. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2014.344.01.0015.01.ENG>

¹⁴³MINISTERSTVO ŠKOLSTVA. *Rozpočet programu ERASMUS*. [cit. 2014. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/7083.pdf>>

Nasledujúci graf zaznamenáva rozdelenie rozpočtu Slovenskej republiky, ktorý je určený pre program Erasmus+, pre programové obdobie 2014-2020. Jednotlivé časti programu Erasmus+ boli v predchádzajúcich obdobiach samostatné. Ich zlúčenie napomohlo k možnosti jeho využívania väčšiemu okruhu záujemcov.

Graf č. 13: Rozpočet Slovenskej republiky určený pre program Erasmus+ v období 2014-2020 v %



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁴⁵

Graf č. 13 poukazuje na dôležitosť oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, zastupuje 78 % podiel. Ako vidíme, využívajú najväčší podiel vo využívaní možností, ktoré poskytuje program Erasmus+. Nasleduje 10% podpora Mládeže, 5% zastúpenie majú Študentské pôžičky. V rozmedzí 2 – 3 % sa pohybuje čerpanie so zámerom na Jean Monnet, Administratívu a Šport.

Zámerom programu je do konca roka 2020 znížiť hranicu ľudí, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku na 10%. Začlenili sa do pracovného pomeru aj na úkor nižšej mzdy a náročnejšej práce. Španielsko patrí ku krajinám, ktoré túto hranicu prekračujú. Súčasná miera s ľuďmi, ktorí čelia problémom v oblasti vzdelania, zamestnanosti a odbornej prípravy dosahuje 30 %.¹⁴⁶

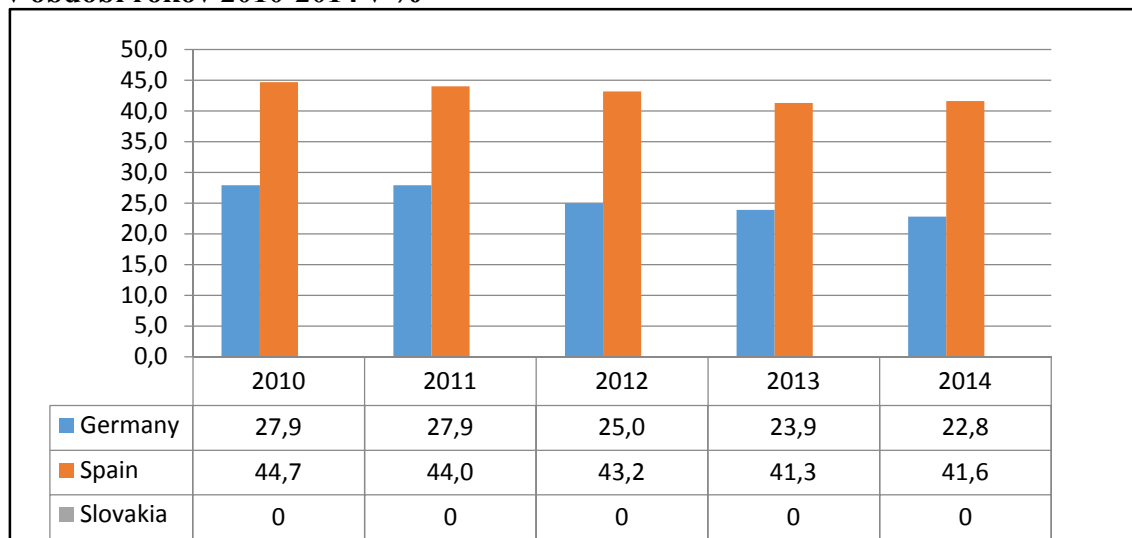
¹⁴⁴EUROPEAN COMMISSION. *ERASMUS+ The new EU Programme for Education, training, youth and sport for 2014-2020* [cit. 2015. 09. 08]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_en.htm>

¹⁴⁵MINISTERSTVO ŠKOLSTVA. *Rozpočet programu ERASMUS*. [cit. 2014. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/7083.pdf>>

¹⁴⁶EUROSTAT RATE. *Early leavers from education and training by sex and citizenship* [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=edat_lfse_01>

V grafe č. 14 vidíme, že z vybraných krajín má práve Španielsko najväčší problém s predčasne ukončenou školskou dochádzkou. Nasleduje Nemecko a Slovenská republika, v porovnaní z vybraných krajín, podľa dostupných štatistických údajov získaných z EUROSTAT-u, vyšla najlepšie. Tento dôvod spôsobuje fakt, že uvedená štatistická databáza, v spomínanej problematike, nedisponuje s údajmi o Slovenskej republike.

Graf č. 14: Prehľad absolventov s neukončeným vzdelaním vo vybraných krajinách v období rokov 2010-2014 v %



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁴⁷

Na riešenie zistenej problematiky bolo z rozpočtu EÚ vyčlenených 650 tisíc EUR, pre všetky členské krajiny, na obdobie šiestich rokov. Granty na podporu vzdelania predstavujú výšku 125 tisíc EUR. Prerozdelia sa medzi 125 tisíc vzdelávacích inštitúcií, podnikov a organizácií a majú zastrešiť 25 tisíc partnerstiev zameraných na prepojenie pracovného trhu.¹⁴⁸

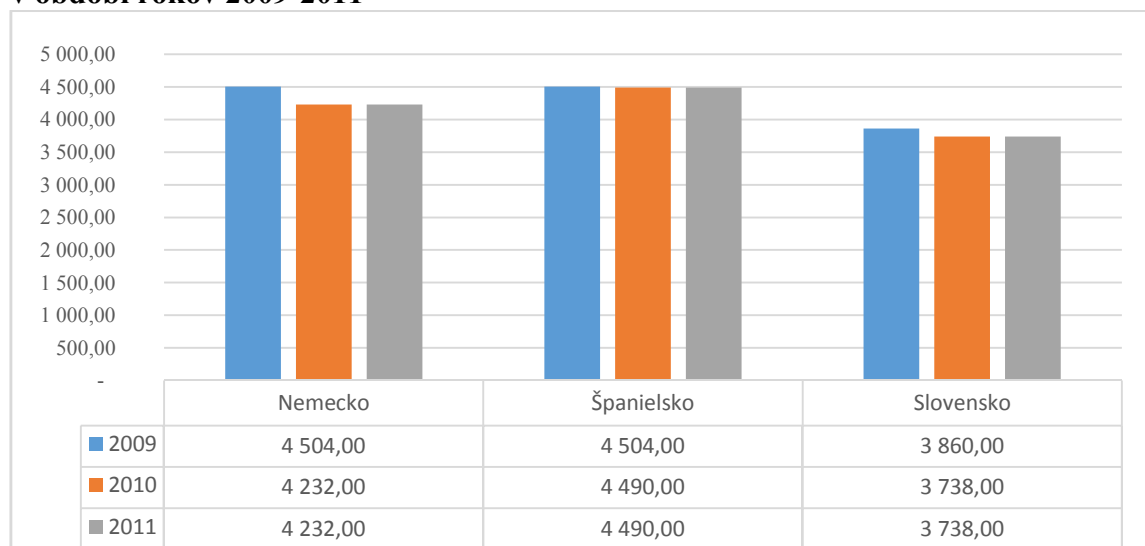
Pomocou nasledujúcich grafov sa pozrieme na rozpočet sledovaných krajín, ktoré sú určené na zabezpečenie výmenného pobytu absolventov v hosťujúcej krajine. Rozpočty sa týkajú programov Mobilita, Erasmus, Erasmus+ a Gruntvig. Všetky údaje sa budú týkať sledovaných krajín Nemecka, Slovenskej republiky a Španielska v období rokov 2009-2011, z dôvodu dostupných štatistických údajov. Dokumenty programu „Lifelong

¹⁴⁷EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong Learning programme guide (LLP)*. 2009. 2010. 2011. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

¹⁴⁸EUROSTAT RATE. *Early leavers from education and training by sex and citizenship*. [online]. Dostupné na internete: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=edat_lfse_01>

Learning Programme“, z ktorých sme čerpali zdroje, neobsahovali zhodné údaje potrebné pre jednotné vypracovanie porovnania v nasledujúcich rokoch.

Graf č. 15: Rozpočet celkových nákladov pre študentv v EUR pre program Mobilita v období rokov 2009-2011

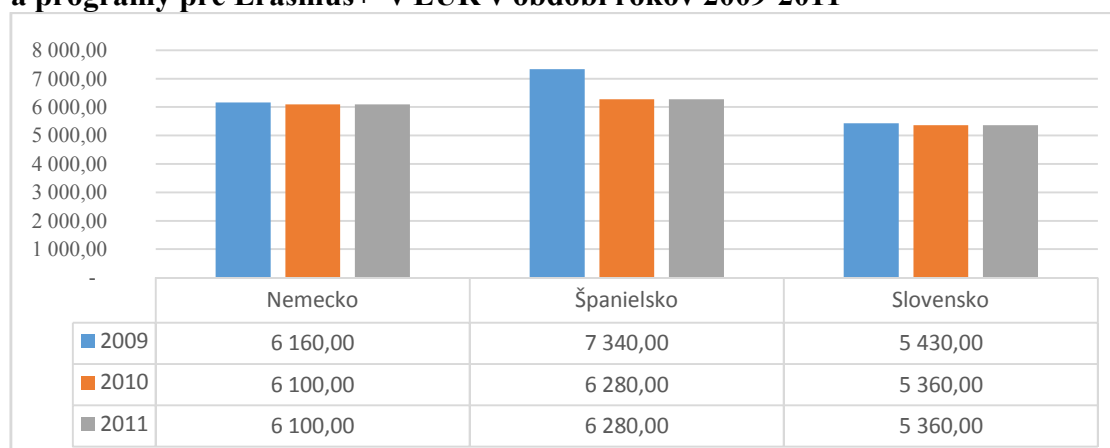


Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁴⁹

Graf č. 15 uvádza výšku rozpočtu, ktorý bol schválený pre oblasť Mobilita. Z dôvodu dostupnosti dát, uvádzame ako sledované obdobie roky 2009-2011. Výška rozpočtov je približne rovnaká pre všetky sledované krajiny. Ako môžeme vidieť, ich výška je stabilná. Zmena nastala len v poklese nasledovný rok oproti roku 2009.

¹⁴⁹EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong learning programe guide (LLP)*. 2009. 2010. 2011. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

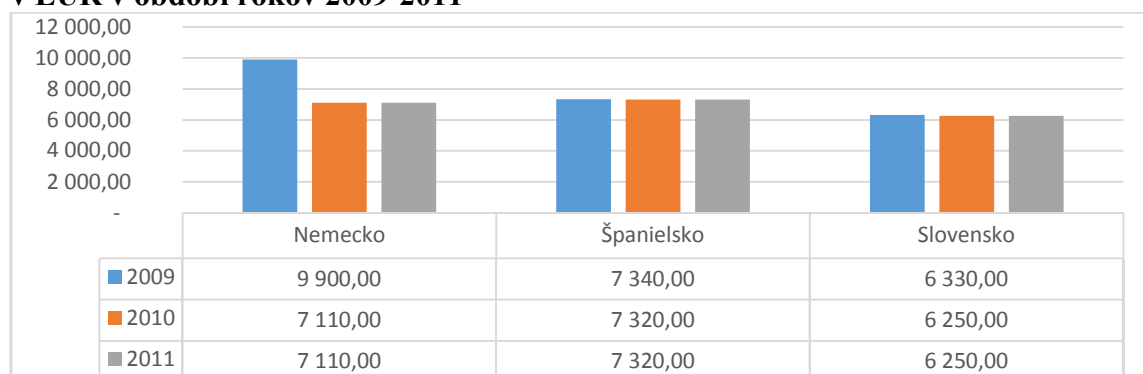
Graf č. 16: Maximálna výška jednorázového príspevku pre jazykové kurzy a programy pre Erasmus+ v EUR v období rokov 2009-2011



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵⁰

Graf č. 16 poukazuje na výšku príspevkov pre jazykové kurzy a programy pre Erasmus+. Možnosti čerpania spomínaných príspevkov využívajú vo veľkej miere všetky krajiny EÚ, a nezaostávajú ani naše sledované krajiny. Uvedomujú si potrebu znalosti cudzieho jazyka pre dobré uplatnenie sa absolventov na *trhu práce*, v ktorom v dnešnej dobe pôsobí pomerne veľa zahraničných spoločností. Okrem dobrého postavenia a otvorenejších možností na slovenskom trhu práce majú väčšiu šancu na kvalitnejšie zamestnanie aj v zahraničí. Výška jednotlivých príspevkov má približne rovnakú medziročnú úroveň. Najvyššie príspevky tohto typu čerpá Španielsko, čo predstavuje zmenu oproti ostatným programom, kde má prvenstvo obyčajne Nemecko. Najnižšie dotácie tejto formy zaznamenáva Slovenská republika.

Graf č. 17: Maximálna výška jednorázového príspevku pre workshopy pre Gruntvig v EUR v období rokov 2009-2011



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵¹

¹⁵⁰Tamtiež.

¹⁵¹EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong learning programme guide (LLP)*. 2009. 2010. 2011. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

Graf č. 17 uvádza výšku jednorázových príspevkov určených pre realizáciu workshopov programu Gruntvig. Jednotlivé výšky sa medziročne nemenia, okrem Nemecka, ktoré v roku 2010 zaznamenali výraznejší pokles. Táto vždy vynikala, resp. vyniká v príprave workshopov nielen v sledovaných krajinách ale aj v rámci EÚ. V posledných rokoch sa vo využívaní programu zlepšili aj ostatné krajiny.

V decembri 2014 bolo navrhnuté orientačné financovanie pre program Erasmus+ 2015. V nasledujúcej tabuľke si zobrazíme jednotlivé predbežné sumy potrebné na zrealizovanie vybraných aktivít, ktoré zastrešuje program Erasmus+ a v ďalšej je prehľad zameraný na rozširovanie kapacít vo vysokoškolskom vzdelávaní.

Tabuľka č. 13: Rozpočet Programu Erasmus+ na rok 2015 určený na vybrané aktivity

Aktivita	Celková suma pridelená aktivite v EUR	Počet vybraných projektov
Učenie a mobilita osôb	34 950,00	21
Prevádzky na Inovácie a výmeny osvedčených postupov	150 138,812	266
Aktivita Jean Monnet	14 946,414	258
Šport	16 788,938	56

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵²

Tabuľka č. 14: Rozpočet Programu Erasmus na rok 2015 zameraný na rozširovanie kapacít vo vysokoškolskom vzdelávaní

Aktivita	Orientačná celková suma pridelená aktivite v EUR	Počet vybraných projektov
Nástroj predvstupovej pomoci	12 670,00	11
Európske okolie	53 440,00	50
Vývoj kooperácie Inštrument	59 670,00	75
Šport	16 788,938	56

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵³

¹⁵²EUROPEAN COMMISSION. 2015 *Erasmus+ indicative funding and timetable*. December 2014. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/2015-indicative-funding_en.pdf>

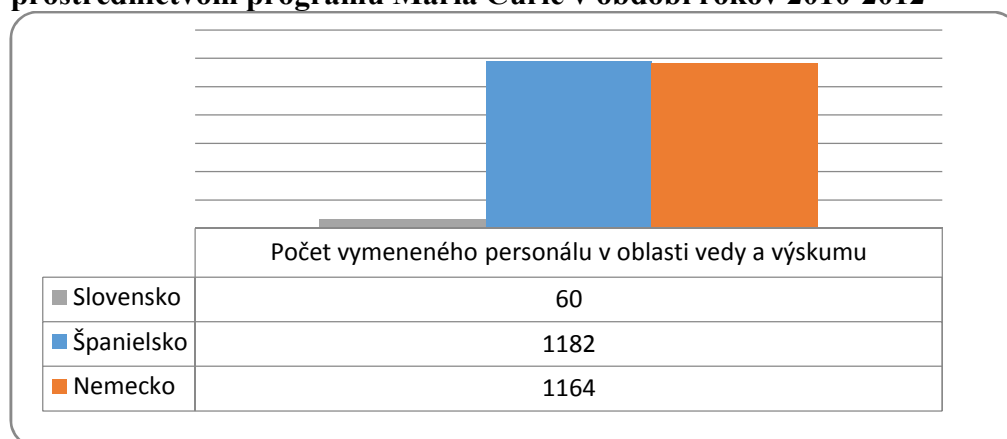
¹⁵³ Tamtiež.

Programu Erasmus+, ktorý je prioritne zameraný na zlepšenie jazykových znalostí, odborných zručností a skúseností a podpora mobility, je prínosom pre všetky členské krajiny v EÚ. Táto problematika postihuje všetky krajiny, ako aj nami sledované, a preto využívajú poskytovanú finančnú pomoc z EÚ. Pomerne veľkú časť finančných zdrojov čerpalo Španielsko. Zapájalo sa do všetkých poskytovaných programov, aby mohlo zmierniť problémy krajiny. Snahy boli nasmerované na pomoc v lepšom začleňovaní absolventov do pracovného procesu a v podpore ich pracovnej mobility. Z vybraných krajín má najvyššie zastúpenie nezamestnanosť absolventov a mladých ľudí. Slovenská republika, ktorá má podobné problémy ako Španielsko, tiež aktívne využíva uvedené programy podpory, čo vedie k zlepšovaniu oblasti podpory ich pracovnej mobility.

Program Marie Curie

Prostredníctvom operačných programov zameraných na vedu a výskum sa realizoval aj špecifický program pod názvom Marie Curie. Sledované krajiny tvoria jeho súčasť a podporujú získavanie nových zručností vysokokvalifikovaným pracovníkom. V období 2007-2014 využilo jeho možnosti niekoľko výskumných pracovníkov. Prostredníctvom výmenných pobytov sa ich vymenilo 2 406 zo sledovaných krajín a ďalšiemu počtu, celkom 5 567 bolo udelené štipendiu. V grafe môžeme vidieť jednotlivé rozdelenia medzi sledovanými krajinami.

Graf č. 18: Počet personálu (vedci, študenti, doktoranti, absolventi) vymeneného prostredníctvom programu Maria Curie v období rokov 2010-2012



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵⁴

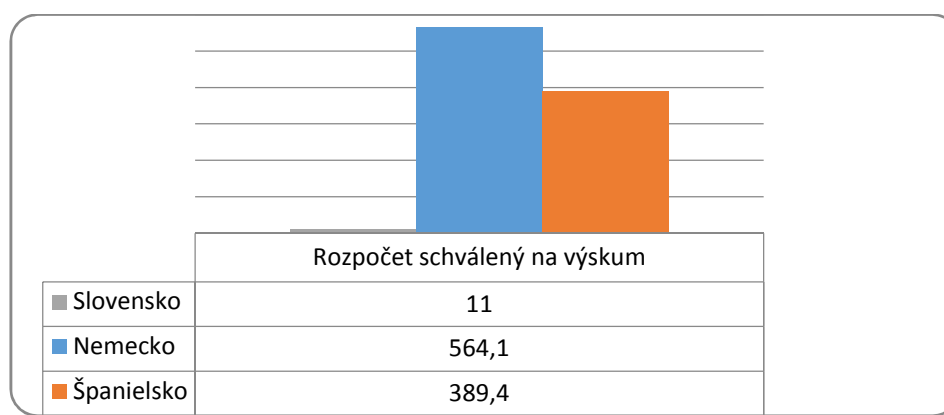
¹⁵⁴EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong Learning programme guide (LLP)*. 2010. 2011. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

Graf č. 18 poukazuje na počet osôb (vedci, študenti, doktorandi, absolventi), ktoré využili granty prostredníctvom programu Maria Curie. Údaje sú zobrazované pre sledované krajiny a v období 2010-2012. Aj v tomto prípade má najpočetnejšie zastúpenie Nemecko, ďalej nasleduje Španielsko a posledné je Slovensko.

Pre krajiny Nemecko, Slovensko a Španielsko prostredníctvom spomínaného programu na podporu vedy a výskumu pre sledované obdobie 2007-2014 rozpočet EÚ uvoľnil 964,5 miliónov EUR. Jednotlivé rozdelenie finančných prostriedkov z rozpočtu EÚ medzi vybrané krajiny si uvedieme v nasledujúcom grafe.

Pomoc poskytovanú z EÚ pre oblasť vedy a výskumu využívajú všetky vybrané krajiny. Najväčšie rozdiely sme zaznamenali vo výške jednotlivých príspevkov a ich čerpaní v krajinách. Spomínali sme si to viackrát, že táto skutočnosť sa odvíja od veľkosti krajiny, množstva univerzít a vytvorených výskumných pracovísk, ktoré žiadajú finančné prostriedky a granty.

Graf č. 19: Maximálna denná sadzba v EUR pre program Marie Curie v období rokov 2010-2012



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵⁵

Graf č. 19 poukazuje na výšku denného rozpočtu pre program Marie Curie. Výška príspevkov, ktoré sú určené pre krajiny Nemecka a Španielska, niekoľkonásobne prevyšuje príspevok určený pre Slovenskú republiku. V oblasti vedy a výskumu, v porovnaní s ostatnými krajinami nedisponujeme ani veľkým zastúpením. Rozpočty našej krajiny sú pre túto oblasť obzvlášť nízke.

¹⁵⁵EUROPA.EU. EUROPEAN COMMISSION. *Lifelong Learning programme guide (LLP)*. 2010. 2011. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm>

Program EURES

Zameriava na získanie prvého pracovného miesta a úspešný štart pri rozbehnutí kariéry pre mladých Európanov. Prioritne je určený pre mladých ľudí do 25 rokov a snaží sa im pomôcť rozbehnúť kariéru poskytnutím pracovných príležitostí a získania odbornej prípravy v ďalších členských štátoch EÚ.

Služby zamerané na podporu zamestnanosti ponúka prostredníctvom svojich poradcov, ktorí sú rozmiestnení v partnerských štátoch podporovaných sieťou EURES. Disponujú databázou voľných pracovných miest ako aj ďalšími informáciami týkajúcimi sa konkrétnych krajín. Poradcovia sa zameriavajú hlavne na pomoc v oblasti trhu práce a informovanosti.

Zastúpenie spomínaných krajín, to je Slovenská republika, Nemecko a Španielsko môžeme nájsť prostredníctvom inštitúcií na to určených.

Financovanie v rámci v Slovenskej republike sa zastrešuje podielom zo štátneho rozpočtu, vo výške 11,4 miliónov EUR a zo štrukturálnych fondov 550,8 miliónov EUR.

Tabuľka č. 15: Prehľad zastúpenia programu EURES v spomínaných krajinách

Krajina	Zastúpenie	Webový portál
<i>Slovenská republika</i>	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny	http://www.eures.sk/
<i>Nemecko</i>	Bundesagentur für Arbeit Federal Employment Agency	http://www.arbeitsagentur.de/
<i>Španielsko</i>	Ministerio de empleo Y seguridad social	http://www.empleo.gob.es/

V súčasnosti EURES disponuje viac ako 20 cezhraničnými partnerstvami a pôsobia v 13 krajinách. Medzi spomínanými krajinami zatiaľ neexistuje žiadne priame partnerstvo. Práca sa sprostredkováva prostredníctvom zástupcov EURES.

Tabuľka č. 16: Počet uzavretých partnerstiev EURES v spomínaných krajinách

Počet uzavretých partnerstiev EURES	
<i>Nemecko</i>	6
<i>Slovensko</i>	2
<i>Španielsko</i>	1

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵⁶

¹⁵⁶EUROPEAN COMMISSION. EURES. THE EUROPEAN JOB MOBILITY PORTAL. *EURES in cross-border region*. [cit. 2015. 04. 10]. [online]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sk>>

V období 2012-2015 je zatiaľ do programu začlenených 5000 ľudí vo veku 18-30 rokov z celej EÚ. Jeho zámer sa venuje predovšetkým pozornosti všetkých ľudí s vyššou kvalifikáciou, ktorí v rokoch 2012-2013 zastupovali 38 %. Pracovné ponuky poskytuje aj pre osoby s nižšou kvalifikáciou.

Podľa dostupných údajov a štatistík programu EURES z pohľadu zamestnávateľov, patrili medzi najžiadanejšie odbory v oblasti inžinierstva a techniky, nasledovali všeobecné programy, dopravné služby a posledné malo zastúpenie podnikanie a administratíva. Čo sa týka vzdelanostnej úrovne, prvé pozície zastúpili požiadavky na ukončený I. stupeň vysokoškolského vzdelania, stredné odborné vzdelanie a II. stupeň vysokoškolského vzdelania. Potom nasledovalo ukončené základné vzdelanie, doktorandské vzdelanie a poslednú priečku zastupuje stredoškolské vzdelanie. Spomedzi sledovaných krajín sa pri jazykových znalostiach vyžadovalo ovládanie nemeckého jazyka. V Nemecku využilo možnosť pracovných ponúk prostredníctvom programu EURES v priebehu siedmych mesiacov 65 uchádzačov. Išlo hlavne o mladých ľudí zo Španielska, Rumunska, Portugalska a Grécka.¹⁵⁷

Služby EURESU využívajú hlavne občania Nemecka a Španielska. Okrem občanov uvedených krajín majú o ich pracovné príležitosti záujem aj ostatné členské krajiny. Ako uvádza jedna občianka Spojeného kráľovstva, ktorá dostala pracovnú ponuku prvého zamestnania v Španielsku sprostredkovanú cez EURES. Ako každého občana, ktorý má opustiť svoju rodnú zem, aj ona mala rôzne obavy. Práve EURES jej prostredníctvom svojich poradcov poskytol všetky potrebné informácie o práci ale aj o novej krajine, čím je uľahčili rozhodovanie ale aj rýchlejšiu orientáciu v novom mieste pobytu.

EURES má najväčšie zastúpenie sprostredkovateľov zo sledovaných krajín v Nemecku, ktoré má najväčší podiel v úspešnosti s pomocou prvého zamestnania pre mladých ľudí. Čo sa týka zoznamov pracovných ponúk prevláda Nemecko, potom nasleduje Španielsko, avšak zverejnené pracovné ponuky Slovenskej republiky som nezaznamenala.

¹⁵⁷EUROPEAN COMMISSION. EURES. THE EUROPEAN JOB MOBILITY PORTAL. *EURES in cross-borders region*. [cit. 2015]. [online]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sk>>

Tabuľka č. 17: Prehľad odvetví s priemernou hrubou mzdou v EUR k 31.6.2015

Informačné technológie a telekomunikácie	1 216,00
Výroba, prenos a rozvod energetických médií	1 181,00
Priemyselná výroba	1 004,00
Finančné služby	972,00
Stavebníctvo, architektúra, nehnuteľnosti	951,00
Zdravotníctvo, farmácia, veterinárne lekárstvo, sociálna starostlivosť	872,00
Právo, advokátske kancelárie	852,00
Služby (ostatné)	847,00
Doprava, pošta	825,00
Iná oblasť	822,00
Poľnohospodárstvo, lesníctvo	818,00
Obchod	813,00
úrad y verejnej správy	785,00
Školstvo, vzdelávacie inštitúcie, výskum	761,00
Cestovný ruch, hotelierstvo, gastronómia	690,00

Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁵⁸

Aktuálna výška minimálnej hrubej mzdy v Slovenskej republike, platná od 1.1.2015, predstavuje 380 EUR.

V Španielsku je pre rok 2015 aktuálna minimálna mzda vo výške 648,60 EUR.

V tabuľke č. 17 uvádzame zoznam odvetví a ich priemernú mesačnú hrubú mzdu v EU k 31.6.2015. Tieto údaje sú priemerované v rámci celej Slovenskej republiky. Ako vidíme údaje týmto výpočtom dosť skreslené, pretože niektoré regióny Slovenska dosť často dosahujú aktuálnu výšku minimálnej mzdy.¹⁵⁹

¹⁵⁸PLATY.SK. INFORMÁCIE A ANALÝZY. [cit. 2015-02-13]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.platy.sk/analyzy/najmenej-vlani-zarabali-upratovacky-411-eur-mesacne/50178>>

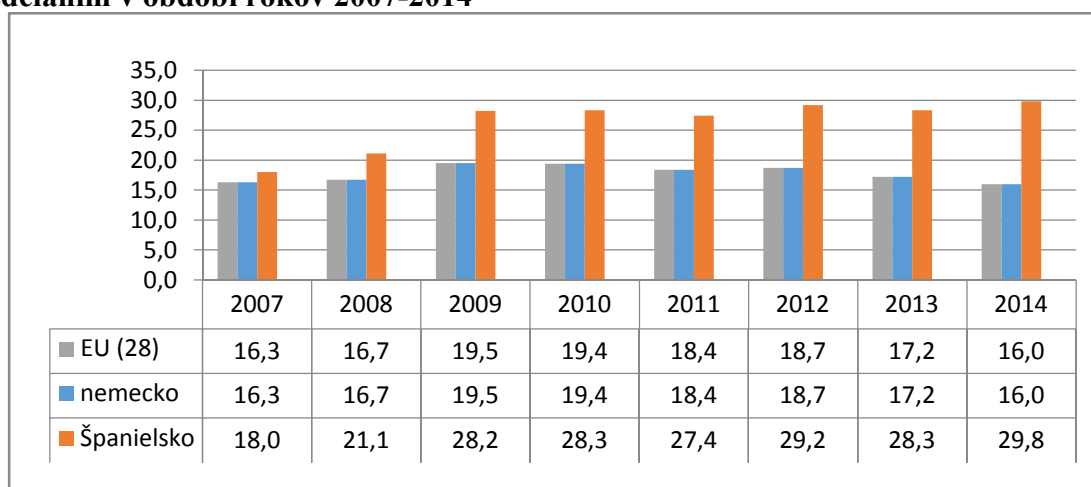
¹⁵⁹PLATY.SK. INFORMÁCIE A ANALÝZY. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.platy.sk/analyzy/zarabate-nad-800-eur-potom-patrite-medzi-lepsie-platenu-polovicu-ludi/50019>>

4 Diskusia

Pomocou grafov sa pozrieme do akej miery na rast nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí vplývala finančná, hospodárska a sociálna kríza. Zameriame sa na zoznamy nástrojov a stratégií na podporu pracovnej mobility mladých ľudí v sledovaných krajinách na národnej ale aj medzinárodnej úrovni.

Značný podiel pri nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí a potreby pracovnej mobility zaznamenáva skupina mladých ľudí, ktorí nemajú ukončené vzdelanie. V nasledovných grafoch si ukážeme v akom pomere majú zastúpenie v sledovaných krajinách, s rozdielnymi dosiahnutými stupňami vzdelania. Začneme so všeobecným porovnaním a postupne bude sledovanie rozdelené podľa dosiahnutých vyšších stupňov. Zameriame sa na obdobie rokov 2007-2014, čiže uvidíme prípadný nárast alebo pokles pred aj po skončení finančnej, hospodárskej a sociálnej krízy.

Graf č. 20: Prehľad nezamestnanosti v sledovaných krajinách s neukončeným vzdelaním v období rokov 2007-2014



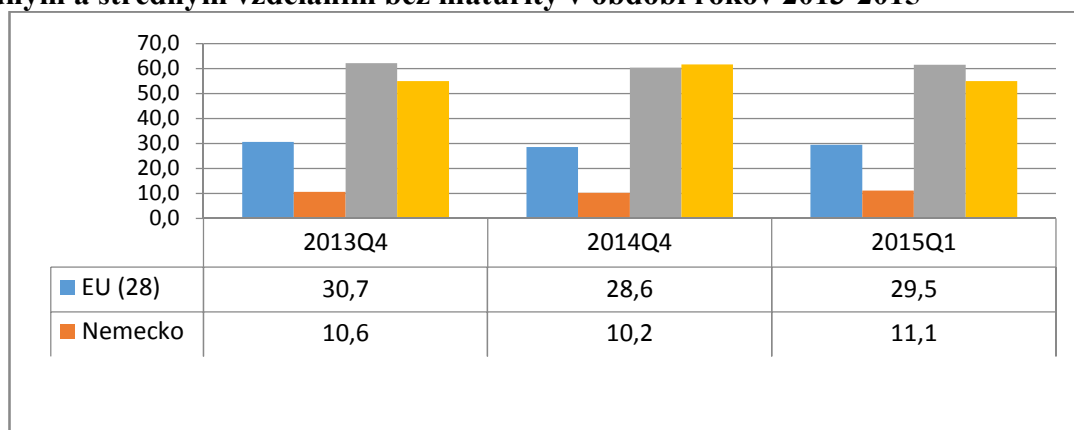
Zdroj: vlastné spracovanie¹⁶⁰

Graf č. 20 nám zobrazuje podiel nezamestnaných mladých ľudí, ktorí z rôznych dôvodov, ktoré sme si spomínali v predošlých kapitolách, neukončili svoje vzdelanie a zaradili sa do skupiny nezamestnaných mladých ľudí s nízkou vzdelanostnou úrovňou. Údaje sme čerpali z medzinárodných štatistík EUROSTAT-u. Ako môžeme vidieť, v

¹⁶⁰EUROPEAN COMMISSION. EUROSTAT. *Young people neither in employment or in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rate..* [cit. 2015. 4. 10] [online]. Dostupné na internete: < http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_21>

databázach s neukončenou školskou dochádzkou chýbajú údaje o Slovenskej republike, ktorými databáza nedisponuje. Ďalej si môžeme všimnúť, že finančná, hospodárska a sociálna kríza sa prejavila vo všetkých sledovaných krajinách. Po roku 2008 zaznamenali nárast nezamestnanosti mladých ľudí všetky krajiny, no v najväčšej miere sa to dotklo Španielska. Absolventi a mladí ľudia, ktorí s nízkym kvalifikačným stupňom zaznamenali značný podiel s problémami začlenenia sa do pracovného pomeru. Táto situácia trvala pomerne dlho, až v roku 2014 zaznamenala mierny pokles.

Graf č. 21: Prehľad nezamestnanosti vo vybraných krajinách s ukončeným základným a stredným vzdelaním bez maturity v období rokov 2013-2015



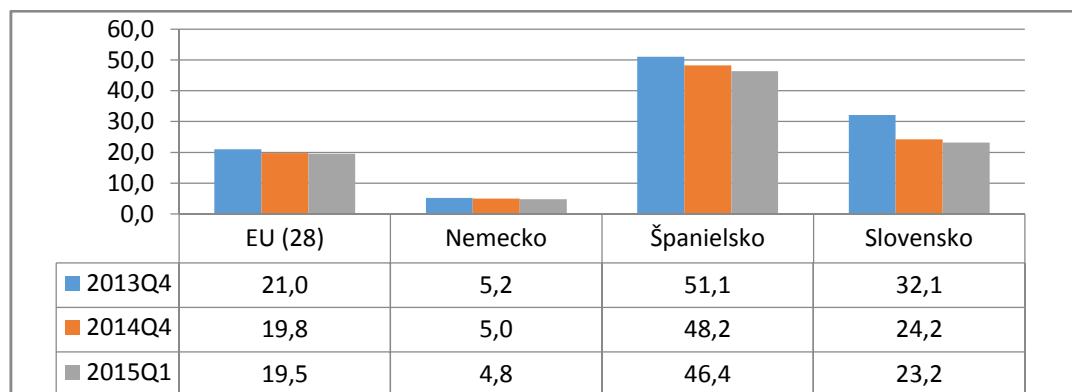
Zdroj: vlastné spracovanie¹⁶¹

Graf č. 21 nám poskytuje pohľad na mladých ľudí s ukončeným základným vzdelaním a ich podiel na celkovej nezamestnanosti mladých ľudí. Údaje sú uvádzané v percentách. Môžeme vidieť, že medzi Slovenskou republikou a Španielskom nie je veľký rozdiel. Medzi dôvody, ktoré zapríčiňujú túto situáciu zaraďujeme hlavne ekonomické a sociálne postavenie rodín, v ktorých vyrastajú mladí ľudia. V Španielsku je tento problém pomerne známy a dostal sa do popredia riešenia v programovom období 2014 – 2020, kde je cieľom znížiť hranicu uvedenej problematiky z 30 % pod hranicu 10 %. Predčasné ukončenie vzdelávania je v tejto krajine spôsobené predčasným začlenením mladých ľudí do pracovného pomeru, aj na úkor nedostatočne ohodnotenej práce.

¹⁶¹EUROPEAN COMMISSION. EUROSTAT. *Young people neither in employment or in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates)*. [cit. 2015. 04. 10] [online]. Dostupné na internete: < http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_21 >

V slovenskej republike spôsobuje vysoký podiel mladých ľudí s ukončeným základným vzdelaním na celkovej nezamestnanosti mladých ľudí, rómske obyvateľstvo a sociálne slabšie situované rodiny.

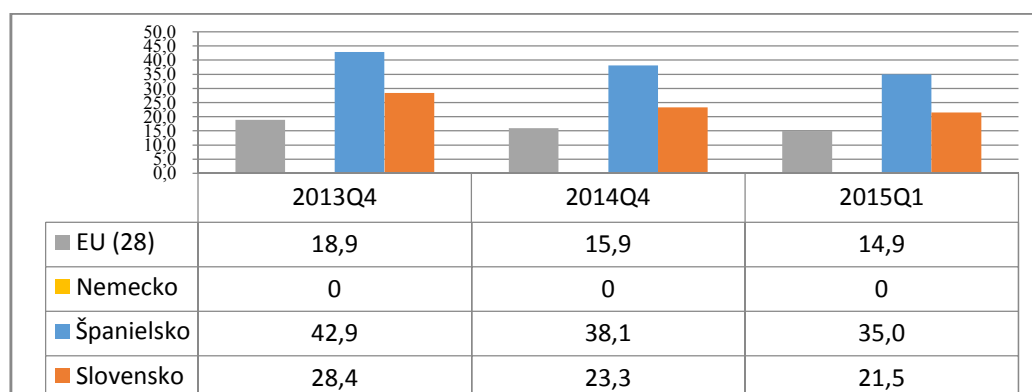
Graf č. 22: Prehľad nezamestnanosti vo vybraných krajinách s ukončeným stredným vzdelaním a vysokoškolským vzdelaním v období rokov 2013-2015



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁶²

Graf č. 22 poukazuje na podiel nezamestnaných mladých ľudí s ukončeným vysokoškolským vzdelaním I. a II. stupňa v % za obdobie 2013-2015 v kvartálnom rozdelení. Aj tento podiel je pomerne vysoký, tu môžeme hovoriť aj o tom, že je možno nadbytok mladých ľudí s týmto stupňom vzdelania. Nie je možná podpora v pracovnej mobilite z dôvodu, že nevyhovujú z dôvodu požadovaných segmentov trhu práce.

Graf č. 23: Prehľad nezamestnanosti vo vybraných krajinách s vysokoškolským vzdelaním III. stupňa v období rokov 2013-2015



Zdroj: vlastné spracovanie, 2015¹⁶³

¹⁶²EUROPEAN COMMISSION. EUROSTAT. *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (v %)*. [cit. 2015. 03. 02]. [online]. Dostupné na internete: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgaed&lang=en>

¹⁶³Tamtiež

Graf č. 23 predstavuje podiel nezamestnaných mladých ľudí s ukončeným vysokoškolským vzdelaním III. stupňa v % za obdobie 2013-2015 v kvartálnom rozdelení. Tento podiel je porovnateľný s predošlým, čiže s ukončeným vysokoškolským vzdelaním I. a II. stupňa. Absolventi a mladí ľudia s ukončeným spomínaným stupňom vzdelania sú zaradovaní k „pre kvalifikovanej“ pracovnej sile.

V našej práci sa zameriavame na porovnanie sledovaných krajín, ktorá sa ako zameriava na oblasť zamestnanosti a podporu v oblasti pracovnej mobility mladých ľudí. Túto problematiku nie je možné riešiť samostatne, pretože je len súčasťou celého systému spoločnosti. Keď systém nefunguje na národnej úrovni a vznikajú snahy o čiastkové riešenia, často sa stane, že sa situácia skomplikuje a dopady sú väčšinou závažné. Dôležité je uvedomiť si, že je potrebné zmeniť postoj a myslenie jednotlivcov a zapojiť do spolupráce celú spoločnosť.

„Ak chceš pomôcť a zmeniť situáciu, tak zmeň hlavne myslenie“¹⁶⁴ (Miroslav Zafko)

Nemecko

Krajina, ktorá patrí medzi zakladateľov EÚ a v posledných rokoch je najväčším zamestnávateľom, aj mladých ľudí zo sledovaných krajín a ostatných členských štátov EÚ ako aj zo štátov celého sveta. Taktiež pociťuje mierne problémy spojené s inovatívnosťou a miernymi problémami s nezamestnanosťou, ktorá je stále najnižšia zo sledovaných krajín. Toto všetko spôsobuje globalizácia a rozdielnosť jednotlivých krajín.

Reformy v oblasti politiky zamestnanosti začali niekedy v roku 2002 a môžeme ich poznať ako tzv. „Hartzove zákony“. Vypracovali návrh zmien a doporučení, ktoré zaviedli do praxe aj so zavedením novej riadiacej štruktúry Federálneho úradu práce v roku 2002. Hlavné oblasti, na ktoré sa reforma zamerala, boli oblasti podpory zamestnanosti, reštrukturalizácia sociálnych dávok pre nezamestnaných a oblasť služieb zamestnanosti. Hlavnou stratégiou bola kombinácia aktívnych opatrení zameraných na motivovanie do zamestnania spojeného so zabezpečením sociálnej istoty. Zámerom reformy je zabezpečenie preventívnych opatrení v oblasti predchádzania nezamestnanosti a vytvárania

¹⁶⁴ ZAŤKO, M. POZITÍVNE MYSLENIE. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.pozitivnemysliet.sk/>>

nových pracovných príležitostí, formy dočasného zamestnania, a zavedenie tzv. mini-zamestnania. Ďalšou oblasťou reformy boli verejné služby zamestnanosti. Ich snahou bolo prepojenie regionálnych úradov, úradov a agentúr zaoberajúcich sa sprostredkovaním zamestnania, s cieľom lepšieho sprostredkovania, riadenia a usmerňovania zamestnania podpory pracovnej mobility mladých ľudí. Tento model sa pokúša prebrať Španielsko v posledných reformách.¹⁶⁵

Rok 2007 znamenal návrhy na zmeny v oblasti pracovnej mobility smerom do Nemecka. V roku 2004 prijali zmenu v obmedzení integrácie pracovnej sily, ktoré nasledovalo po rozšírení EÚ o ďalšie krajiny. Nedostatok pracovnej sily zaznamenali v oblastiach, ktoré boli ohodnotené minimálnymi platmi a išlo o oblasť stavebníctva, strojárenského priemyslu a poľnohospodárstva. Tieto pracovné miesta boli neatraktívne pre domácich obyvateľov a nedokázali ich zabezpečiť. Ďalšie pracovné pozície, pri ktorých má problém obsadiť z rôznych dôvodov, zastupuje oblasť automatizácie, inštalátorských prác, kúrenia a klimatizácií, energetiku, údržba dopravnej infraštruktúry, spracovanie plastov. Ďalej ide o služby v oblasti opatery starších ľudí, zdravotnej starostlivosti, ošetrovateľstve. Ak sa pozrieme na oblasť zamerania neobsadených pracovných miest, ide o pracovné ponuky, ktoré nie sú ochotní obsadiť rezidenti. Čiže pre nich nie lukratívne a zaujímavé miesta. Toto sú oblasti, vďaka ktorým sa podporuje pracovná mobilita mladých ľudí. Sú ochotní prijať uvedené pracovné ponuky, pretože ich zamestnávateľia prijímajú, keďže pracovné pozície nevedia obsadiť. Pre nemecké firmy predstavujú absolventi a mladí ľudia lacnú pracovnú silu a sú ochotní ich zamestnávať aj keď nespĺňajú úplne požadovanú prax.

V roku 2013 Agentúra zamestnávania BUNDESAGENTUR FÜR ARBIET vydala tzv. „Leták: Employment of foreign workers in Germany“, v ktorom sú všetky potrebné informácie od legislatívnej úpravy prijímania absolventov na trh práce v Nemecku, až po pracovné možnosti. V časti Immigration by skilled workers (prist'ahovalectvo odborných pracovníkov) nájdeme požiadavky na kvalifikáciu a odborné zručnosti, ktoré vyžadujú od absolventov pre začlenenie sa do pracovného procesu.

¹⁶⁵MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. KOSTRUSOVÁ, M. 2007. *Reforma politiky zaměstnanosti v Německu*. Výskumný ústav práce a sociální politiky. 15.5.2007. [cit. 2007. 05. 15]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.mpsv.cz/cs/4148/>>

Španielsko

Krajina, ktorú zaradujeme medzi krajiny s najvyššou nezamestnanosťou mladých ľudí v rámci členov EÚ, ale aj spomedzi našich sledovaných krajín. Neefektívna regulácia celého systému spoločnosti, ale aj trhu práce ovplyvňuje zlý ekonomický rast krajiny. Nezamestnanosťou populácie do 35 rokov trpí viac ako štvrtina populácie. Najväčší nárast nezamestnanosti bol zaznamenaný v období finančnej, hospodárskej a sociálnej krízy. Na základe uvedených skutočností vznikol celý rad reforiem v oblasti politiky zamestnanosti. Cieľom je obnoviť plnú zamestnanosť, konkurencieschopnosť, produktivitu podnikov a sociálnej súdržnosti.

Reformy boli zamerané na prípravy zmien v oblasti podpory zamestnanosti a pracovnej mobility. Štúdie pripravovali „Zmluvy na čiastočný úväzok“ a vyššiu flexibilitu zmlúv. Španielsky trh práce s týmito možnosťami nedisponoval.

Reforma v oblasti zamestnanosti so skráteným úväzkom vyvolala veľké rozdiely v názoroch jednotlivých skupín osôb, medzi ktoré patria aj absolventi a mladí ľudia. Krajina začala čeliť mnohým rozporom preferencií občanov v sociálnoekonomickej oblasti, voči ostatným sledovaným krajinám aj členským štátom EÚ.

Súčasťou reformy boli aj návrhy zamestnávať ľudí na čiastočný pracovný úväzok. Napadlo ich, že je to dobrý spôsob prípravy pre integráciu na trh práce a možnosť zvýšenia zamestnanosti ako aj rastu ekonomiky.¹⁶⁶

Ďalšou časťou reformy v podpore pracovnej mobility, je vyššia flexibilita zmlúv. Výsledkom mal byť ľahší prechod z jedného zamestnania do iného. Väčšia flexibilita vychádza z preferencií mladých ľudí, ktorým sa táto možnosť neposkytuje.

Tieto reformy boli zamerané na podporu pracovnej mobility mladých ľudí a ich začleňovania na trh práce.

S odstupom času od zavedenia jednotlivých reforiem do praxe, prichádzajú aj vyjadrenia ekonómov. Vyjadrujú určitý nesúhlas a vytýkajú vláde neucelenosť reforiem a ich čiastočné schvaľovanie, ktoré prináša problémy. Rok 2010 bol aj prínosom, ale aj schvaľovaním ďalších reforiem. Nachádza sa tu návrh na zrušenie existujúcej zmluvnej duality a návrhy pre zváženie zavedenia jednej zmluvy pre zamestnancov na dobu neurčitú. Tým by sa predišlo rôznym nákladov vznikajúcim zamestnávateľom ako aj štátu, nižšej fluktuácii zamestnancov a nižšiemu počtu nezamestnanosti mladých ľudí, ktorí sú najviac postihnutí spomínanou fluktuáciou. Poukazujú na to, že dualita je škodlivá, má

¹⁶⁶ ANGHEL, B. – ARELLANO, F.A. 2010: Colección Estudios Económicos. FEDEA. Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Madrid: Fedea. 6-10 s. ISSN 1988-785.

negatívne účinky na ekonomický rast, nereaguje na segmentáciu trhu práce a vytvára na ňom nerovnosť pre niektoré skupiny ako sú absolventi a mladí ľudia s nižším vzdelaním.

Prínosom reformy má byť aj zvýšenie aktívnej politiky zamestnanosti a dávky v nezamestnanosti sa majú prepojiť s aktívnou účasťou vzdelávacej politiky. Zefektívniť pomoc verejných služieb pre nezamestnaných a prepojiť ich s nízko ziskovými súkromnými agentúrami, ktoré pôsobia v oblasti podpory pracovnej mobility a zamestnávania. Táto spolupráca by mala fungovať ako sprostredkovateľ zamestnania ale aj ako poskytovateľ školení pre zamestnancov a nezamestnaných.¹⁶⁷

Ekonomovia poukazujú aj na opatrnosť pri ďalších reformách, pretože ich čiastkové schvaľovanie je jednak neúčinné, stále sú potrebné následné zmeny, v oblasti podpory mobility mladých ľudí nevykazujú zásadne zmeny a pomoc a vo veľkej miere zaťažujú verejné výdavky, ktoré v súvislosti so situáciou zaznamenávajú tiež napäté obdobie. Upozorňujú na využívanie prostriedkov prostredníctvom dotácií poskytovaných Sociálnym fondom. Ide o prepojenie spolupráce a zabezpečenie financovania sociálnych dávok v nezamestnanosti a zastrešenie nevyhnutných školení určených pre nezamestnaných ale aj zamestnancov. Toto poukazuje na dôležitosť prepojenia verejných služieb v zamestnanosti so súkromnými a aj so sociálnymi partnermi, v oblasti podpory trhu práce a zamestnávania mladých ľudí, ako aj pre podporu ich pracovnej mobility.

Ďalšou časťou reformy bolo využívanie kratšieho pracovného času. Vláda, inšpirovaná modelom využívaným v Nemecku, odporúča začlenenie Španielska do rámca s kratším pracovným časom, ktorý by mal podporiť alebo doplniť existujúci skrátený pracovný čas. V súvislosti s navrhovanými zmenami vznikajú diskutuje, či je vhodný čas na zavedenie spomínaného nemeckého modelu.

Tieto všetky spomínané návrhy a zmeny v španielskom trhu práce vyvolávajú veľa otázok a pochybností, či budú účinnejšie ako všetky predošlé reformy a veľmi silné úpravy v oblasti zamestnania, ktorými už prešli. Zamýšľajú sa, či je nevyhnutné prerozdeľovanie a segmentácia pracovných miest, čo môže viesť ku vzniku ale aj zániku podnikov. V prípade zmeny pracovného času a jej reorganizácie, vstúpili do problematiky aj odbory a rôzne kolektívne vyjednávania a podpora aktívnej politiky trhu práce (vo forme školení, kurzov,..). Tieto všetky zmeny nastali pri snahe prebrať spomínaný nemecký model o skrátenom pracovnom čase. Otázne je, aký účinok tieto zmeny prinesú španielskemu trhu práce, keďže ide o rozdielne krajiny, mentalitu, zvyklosti a prispôsobivosti. Tieto zmeny

¹⁶⁷*Propuesta para la reactivación laboral en España*. 2010. [online]. Dostupné na internete: <http://www.crisiis09.es/propuesta/?page_id=961>

môžu byť prínosom alebo môžu vzniknúť nové komplikácie, ktoré v tejto dobe nevieme predpovedať'.¹⁶⁸

Ako sme mohli vidieť v grafickom znázornení, v posledných rokoch zaznamenali mierny pokles. Súvisí to s väčšími možnosťami pracovnej mobility a veľa mladých ľudí využilo pomoc prostredníctvom sprostredkovania zamestnania v okolitých členských štátoch. Španielsko je v sledovaných krajinách druhá v poradí, ktorá aktívne využíva podporu z EÚ prostredníctvom programu EURES.

Slovenská republika

V porovnaní so sledovanými krajinami patrí Slovensko medzi najmenšiu krajinu s výhodným geografickým rozložením. Určité nedostatky krajiny spôsobujú problémy súvisiace s nedostatkom pracovných miest vyššou mierou nezamestnanosti mladých ľudí. Medzi základné nedostatky patrí nedostatočná výkonnosť ekonomiky a slabá konkurencieschopnosť medzi jednotlivými regiónmi, sledovanými krajinami ako aj medzi členskými krajinami EÚ. Nedokáže využiť svoj potenciál pre cestovný ruch, podnikateľské prostredie, prílev investícií zo zahraničia a udržať vlastnú kvalifikovanú silu aby sa podieľala na ekonomickom raste vlastnej krajiny.

V posledných rokoch sa Slovenská republika úzko špecializuje na automobilový priemysel, ktorý je najväčším zamestnávateľom hlavne mladých ľudí. Úzka špecializácia krajiny môže mať v priebehu niekoľkých rokov negatívny dopad pre celú krajinu. Nevytvárajú a nepodporujú sa ďalšie odvetvia a špecializácie. Vo väčšine prípadov v automobilovom priemysle ide o priame zahraničné investície, ktoré sú podmienené zvýhodnenými podmienkami pri vytváraní nových pracovných miest a iba na dočasnú dobu. Po vypršaní dohodnutej doby a ukončení výhod, investori zvažujú ďalšie pôsobenie v krajine a prípadný presun do ďalšej krajiny kde budú mať výhodnejšie podmienky. Tieto zvýhodnenia sú bohužiaľ realizované na úkor podpory vlastných malých a stredných podnikateľov. Aktuálna legislatíva a daňové zaťaženie v Slovenskej republike nie je nastavené pre ich podporu, rast a vytváranie nových pracovných miest pre mladých ľudí. Pôsobia skôr demotivačne a spôsobujú nárast nezamestnanosti mladých ľudí.

Slovenská republika využíva na podporu pracovnej mobility mladých ľudí aktívnu politiku zamestnanosti. Poskytuje rôzne príspevky prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Ide o príspevok na absolventskú prax, príspevok na náhradu

¹⁶⁸DOLADO, J. J. – FELGUEROSO, F. – JANSEN, M.2010: El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España. Madrid: Fedea. s.15 ISBN: 1988-785

cestovných nákladov, príspevok na náhradu za dochádzaním do zamestnania. Tieto príspevky sa využívajú hlavne pri dochádzaní za prácou medzi jednotlivými regiónmi.

Medziregionálna pracovná mobilita je niekedy komplikovaná silnou politikou na miestnej úrovni. Ide hlavne malé regióny s najvyššou mierou nezamestnanosti. Tieto mestá a regióny sú veľmi často zastúpené jednotlivcami, ktorí vstupujú do rozhodovania o možnostiach vstupu ďalších investorov či podnikateľov. V podstate zabraňujú rastu potrebnej konkurencieschopnosti a celkového rastu zamestnanosti. Takýto vstup na miestny trh znamená kladenie nových podmienok a určitému prispôbovaniu sa, čo nie sú ochotní akceptovať. Toto sú tiež veľké dôvody, prečo strácame pracovnú silu zastúpenú mladými ľuďmi. Zabraňuje sa aj podpore pracovnej mobility mladých ľudí, pretože sa nové pracovné miesta nevytvárajú ani v regionálnej oblasti a nie je možné za prácou dochádzať. Sú nútení k úplnému presťahovaniu za prácou, no nie vždy ostatnú v Slovenskej republike a vo väčšine prípadov ju opustia. Ide o sociálne a ekonomické faktory a zabezpečenie určitej životnej úrovne.

Ďalším problémom v oblasti podpory pracovnej mobility mladých ľudí a ich začleňovaní na trh práce je zlé prepojenie vzdelávacieho systému a trhu práce. V posledných rokoch sme zaznamenali najvyšší počet mladých ľudí s ukončeným vysokoškolským vzdelaním v rámci sledovaných krajín. Existuje tu nespočetné množstvo rôznych druhov vysokých škôl, hlavne súkromného druhu, ktoré majú vytvorené nepotrebné študijné programy. Tento trend sa preniesol aj do požiadaviek zamestnávateľov v pracovných ponukách a spôsobilo to menšiu diskrimináciu mladých ľudí na trhu práce. Slovenská republika zaznamenáva určitý počet nezamestnaných mladých ľudí s nízkym ukončeným vzdelaním, prípadne neukončeným, hoci sa tieto údaje až tak neobjavujú v európskych štatistických dátach. Aj toto sú dôvody, prečo nám odchádzajú absolventi do iných krajín. Väčšina z nich cestuje kvôli nadobudnutiu jazykových znalostí a zabezpečeniu určitých finančných prostriedkov pre dosiahnutie vlastného rozbehu v domovskej krajine. Zahŕňame sem pracovnú mobilitu absolventov škôl (vo veku 19-25 rokov), ktorí v tomto období odchádzajú za prácou a majú stanovený časový horizont na návrat. Absolventi a mladí ľudia, ktorí sa teraz nachádzajú vo vekovej kategórii 28-35 rokov, sú tí, ktorí sa postupne vracajú alebo si v zahraničí vytvorili svoje zázemie. V prípade návratu majú na Slovensku pomerne ťažké podmienky pri začleňovaní sa do pracovného a osobného života. V uvedenom veku sa od nich vyžadujú určité praktické zručnosti ale veľmi málo firiem v Slovenskej republike je ochotné akceptovať vykonávané práce v zahraničí.

Pri porovnaní sledovaných krajín, sme si mohli všimnúť, že najlepšie zastrešuje podporu pracovnej mobility a začleňovanie mladých ľudí na trh práce Nemecko. Aj z tohto dôvodu zastupuje popredné miesta v EÚ a je tzv. ťahúňom. Jeho pracovný trh poskytuje nespočetné množstvá pracovných ponúk pre širokú škálu záujemcov. Dokážu zastrešiť skoro všetky pracovné ponuky, či už ide potrebu vysokokvalifikovanej sily alebo pracovnú silu s nízkou kvalifikáciou. Štruktúra v obsadzovaní jednotlivých pracovných miest má presne stanovenú postupnosť. Najprv poskytnú miesto aktívnemu zamestnancovi, potom záujemcovi s nižšou kvalifikovanosťou a nakoniec záujemcovi z iných krajín. Toto je dôvod, prečo si v Nemecku nájde prácu skoro každý uchádzač, záleží len na jednotlivcovi, či je ochotný prijať stanovené podmienky. Základom je ovládať ich rodný jazyk, čiže nemčinu a v podstate všetko sa vo veľkej miere odvíja od jej znalostí. Čím lepšia znalosť, tým lepšie ponuky a lepšie zárobky. V posledných rokoch zámerne vytvárajú pracovné miesta pre mladých ľudí z okolitých krajín. Nemecký demografický vývoj stagnuje a iným spôsobom nedokážu zabezpečiť fungovanie ekonomického rastu. Trh práce má veľkú podporu zo strany štátu, majú zabehnutý sociálny systém a legislatívu. Podporujú vytváranie nových pracovných miest, celoživotné vzdelávanie, získavanie odborných znalostí a zručností a výmenné pobyty. Nebránia sa výmenným pobytom a rôznym druhom stáží. Majú najvyšší počet zastúpených študentov v programe Erasmus a sú aj najväčším prijímateľom študentov zo zahraničia. Na tieto stránky sa pozerajú z pohľadu budúcnosti. Ak niekto opustí krajinu z dôvodu aby nadobudol skúsenosti a zručnosti, neskôr po opätovnom návrate bude prínosom pre celú krajinu. Slovenská republika a Španielsko využívajú vo veľkej miere pracovnú mobilitu poskytujúcu práve Nemeckom. Španielsko sa pokúša o zavedenie reforiem podľa ich fungovania pracovného trhu. Je už len otázkou, čo tieto posledné zmeny v oblasti pracovnej mobility a podpory začleňovania mladých ľudí na trh práce prinesú. Výsledkom by malo byť potrebné zníženie nezamestnanosti mladých ľudí. K riešeniu tejto problematiky by mohla napomôcť pripravovaná novela zákona o službách zamestnanosti č.5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov, ktorá má byť účinná od januára 2016. Uvažuje o zavedení príspevku v podpore pracovnej mobility. Určený bude pre nezamestnaných z regiónov, ktoré majú nedostatočný počet pracovných miest. Pracovné miesto by malo byť vzdialené aspoň 70 kilometrov od bydliska. Príspevok by mal byť poskytovaný po dobu šiestich mesiacov, určený na pokrytie nákladov na bývanie v miere 80 percent, maximálne vo výške 250 EUR. Podmienkou je získanie práce minimálne na dobu šiestich mesiacov alebo na dobu neurčitú a upúšťa sa od podmienky zmeny trvalého bydliska. Príspevok, ktorý bol doteraz jednorazovo poskytovaný pre rovnakých

uchádzačov, bol vo výške 1 327,76 EUR, jeho podmienkou bola aj zmena trvalého pobytu. Možnosť využilo 38 záujemcov v roku 2014 a 66 záujemcov v roku 2013.

Ďalšou zmenou novely bude rozšírenie príspevkov na kurzy, ktoré nie sú previazané s akreditovanými vzdelávacími systémami. Sú zamerané na získanie praxe mladých ľudí, ktorí nie sú začlenení do aktívneho trhu práce.

V súvislosti s uvedenými príspevkami v oblasti podpory pracovnej mobility a získania odborných zručností, nastáva aj zmena v zjednodušení administrácie pri predkladaní potrebných dokladov na získanie príspevku. Väčšinu potrebných dokladov si bude zaobstarávať konkrétny miestny úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

V novele zákona o zamestnanosti nastanú zmeny v príspevku na podporu mobility za prácou, podpore vzdelávania, pracovnej praxe pre absolventov, medzinárodnej mobility (týka sa hlavne štátov mimo EÚ) a zjednodušenie administratívy pre klientov úradov práce.¹⁶⁹

¹⁶⁹Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov – novelizácia od 1.1.2016

ZÁVER

Pracovná mobilita a migrácia nás sprevádza v každodennom živote. Bola tu v minulosti, stretávame sa s ňou v súčasnosti, a ak nenastanú legislatívne zmeny v členských krajinách EÚ, tak sa jej určite nevyhneme ani v budúcnosti. Jej základ spočíva v rozhodovaní jednotlivcov a spoločnosti na základe rôznych ekonomických, sociálno-geografických, demografických a politických faktoroch, ktoré sme si rozoberali v teoretickej časti diplomovej práce.

V prípade pracovnej mobility absolventov a mladých ľudí zohrávajú vo veľkej miere sociálne a ekonomické dôvody, ktoré majú veľký vplyv na ich začlenenie sa do pracovného života a v konečnom dôsledku na ich sociálne postavenie v spoločnosti. Ide o zabezpečenie ich základných podmienok a vytvorenie určitej budúcnosti.

V diplomovej práci sme si spomínali, že vstup jednotlivých sledovaných krajín, ktorými boli Nemecko, Slovenská republika a Španielsko, im zabezpečilo začlenenie sa do otvoreného, jednotného trhu práce. Absolventom sa poskytla možnosť vycestovať za prácou do zahraničia, kde mohli nadobudnúť rôzne zručnosti, či už v praktickom smere alebo v zdatnosti cudzej reči. Toto všetko by bolo ešte väčším prínosom, keby sa s nadobudnutými skúsenosťami vrátili do rodnej krajiny a začlenili sa na domáci trh práce. Podporili by ekonomický rast, zvýšila by sa miera zamestnanosti, zmenil by sa demografický vývoj krajiny a nevznikala by medzera medzi aktívnym obyvateľstvom a tým, ktoré je v dôchodkovom veku.

Hlavným cieľom diplomovej práce bola komparácia vybraných krajín, Nemecka, Slovenskej republiky a Španielska, ako využívajú jednotlivé programy EÚ, zamerané na podporu mobility absolventov stredných a vysokých škôl v členských krajinách.

Vychádzajúc z jednotlivých porovnaní dostupných štatistických údajov, prostredníctvom tabuliek a grafov, sme zistili, že Nemecko vychádza zo všetkých sledovaných krajín najlepšie. Nasvedčuje o tom aj jeho dlhodobá stabilná ekonomika, jedna z najnižšej nezamestnanosti v EÚ, neustále vytváranie pracovných miest a zabezpečenie pracovných miest aj pre prichádzajúcich absolventov a mladých ľudí z iných krajín. Nemecko zistilo, že z dôvodu horšieho demografického vývoja nedokázali zastrešiť vykrytie všetkých pracovných pozícií. Išlo hlavne o pracovné pozície, ktoré

neboli pre ich potenciálnu pracovnú silu zaujímavé, a tak ju odmietali prijať. Z tohto dôvodu pristúpili po roku 2004 k opätovnému otvoreniu pracovného trhu. V posledných rokoch sa aktívnejšie zapája do podpory pracovnej mobility absolventov a mladých ľudí.

Zameralo sa na Španielsko, ktoré predstavuje aj jednu zo sledovaných krajín. Prostredníctvom programov určených na zlepšenie odbornej zručnosti, vytvára pre mladých ľudí pracovné miesta. Za určitú dobu nadobudnú praktické zručnosti, zdokonalia sa v cudzej reči a vrátia sa do svojej krajiny. Ďalšou pomocou v oblasti podpory pracovnej mobility a začleňovaní absolventov a mladých ľudí na trh práce v Španielsku, sú rôzne reformy iniciované na národnej úrovni. Cieľom je zmierňovanie alarmujúco vysokej nezamestnanosti práve sledovanej skupiny ľudí. Snažia sa prebrať tzv. „nemecký model trhu práce“, ktorého prioritou je skrátenie pracovného času. Ďalším problémom je dualizmus na trhu, ktorý vytvára veľké problémy v nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí. Nezaručujú im žiadnu istotu, spôsobujú časté prepúšťanie a vôbec, celkové začlenenie sa do pracovného procesu.

Slovenská republika má podobné problémy ako Španielsko, ale našťastie, nevykazujeme až také vysoké čísla v nezamestnanosti absolventov a mladých ľudí.

Porovnania nám ukázali, že tiež aktívne využívame dostupné podporné programy v oblasti vzdelávania, pracovnej mobility a podpore začleňovania absolventov na trh práce. Tieto formy pomoci sa do istej miery podpísali aj k miernemu zníženiu nezamestnanosti za rok 2014. Túto zmenu zaznamenali viaceré krajiny. Najviac využívaným programom bol Erasmus. Rozšírenejšou formou programu Erasmus, je program Erasmus+, ktorí sa zameriaval na širšiu oblasť ako len študentov na vysokej škole. Tento druh programu by mohol znamenať krok k lepšiemu prepojeniu vzdelávacieho systému a pracovného trhu.

Okrem využívania podpory z EÚ sme zaznamenali aj určité snahy na národnej úrovni. Ide o podpory zo strany štátu, prostredníctvom zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zmenu by sme mohli čakať po uplatnení jeho novely, čo sa má stať v januári 2016. Aktuálna novela zákona má nové možnosti a čo je tiež dôležité, prínosom by malo byť aj zjednodušenie administrácie pri žiadaní a vybavovaní príspevkov. Úplnou novinkou, ktorú sme na Slovensku nemali, je, že podpora by sa mala rozšíriť o zabezpečovanie odbornej prípravy. Doteraz ju bolo možné poskytovať len prostredníctvom akreditovaných vzdelávacích inštitúcií. Novelou by mali byť zmenené aj podmienky príspevku pri presťahovaní za prácou, ktorý bol doteraz podmienený zmenou trvalého bydliska. Táto povinnosť by mala byť zrušená.

Keď sa zameriame na porovnanie Slovenskej republiky a Nemecka, konkrétne v neustálom vytváraní nových pracovných miest, tak zistíme, že kým ich oni aktívne vytvárajú, tak my máme problém zabezpečiť vlastnú zamestnanosť. Nie sme pripravení a ani technicky schopní zamestnať ďalších záujemcov o zamestnanie z ostatných krajín. Jediný spôsob, ktorým sa vieme zapojiť do podpory pracovnej mobility absolventov a mladých ľudí zo zahraničia, je prostredníctvom medzinárodných zamestnávateľov. Čiže ide o pracovné miesta vytvorené priamymi zahraničnými investormi (IBM, DELL, ACCENTURE, AT&T, Johnson Controls Inc, Heineken Slovensko).

Slovensko by sa malo začať sústreďovať na tento fakt, pretože takáto situácia nie je dlhodobo udržateľná. Spôsobí ešte väčší odliv pracovnej sily, ktorú predstavujú absolventi, do zahraničia. Nespôsobí to len nepriaznivý vývoj nezamestnanosti, demografického vývoja, problémy v sociálnom systéme ale ovplyvní celý ekonomický vývoj krajiny a celej spoločnosti.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje

ALEXÝ, J. 2002. *Vybrané problémy sociálnej politiky*. Bratislava : Ekonóm. 2002. 148 s. ISBN 80-225-1607-4.

ANGHEL, B. – ARELLANO, F.A. 2010: *Colección Estudios Económicos. FEDEA. Fundación de Estudios de Economía Aplicada*. Madrid: Fedea. 6-10 s. ISSN 1988-785.

BAĎURIKOVÁ, Z. a kol.. 2001. *Školská pedagogika*. Bratislava: UK, 2001. 253 s. ISBN 80-223-1536.

BAHNA, M. 2013: *Dve dekády medzinárodnej migrácie zo Slovenska: od otvorenia hraníc po otvorenie pracovného trhu*. In KRIVÝ V. 2013. *Ako sa mení slovenská spoločnosť*. Bratislava: Sociologický ústav SAV. 2013. 187 s. ISBN 978-80-85544-82-4.

BELK, A. 1999. *Encyklopédia Beliana*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV, 1999. 696 s. ISBN 80-224-0554.

DIVINSKÝ, B. 2005: *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Stav, trendy, spoločenské súvislosti*. Bratislava : FES – SFPA, 2005. 21 s. a 212 s. ISBN 80-89149-04-9.

DOLADO, J. J. – FELGUEROSO, F. – JANSEN, M. 2010: *El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España*. Madrid: Fedea. 15 s. ISBN: 1988-785

DRASLAROVÁ, Z. 2006. *Determinanty pracovní migrace z nových členských států EU do původních států EU se zaměřením na migrační toky do Velké Británie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2006. 122 s. ISBN 80-210-3042-9.

GALLOVÁ, K. - VYLITOVÁ, R. 2007. *MULTI-KULTI NA ŠKOLÁCH. Migranti. Metodická příručka pro multikultúrnú výchovu*. Bratislava: Nadácia Milana Šimečku. 2007. 7-20 s. ISBN 80-89008-21-6.

JIROVÁ, H. 1999. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Praha: VŠE, 2010. 35 s. ISBN 80-7079-635-5.

JURČOVÁ, D. 2005. SLOVNÍK DEMOGRAFICKÝCH POJMOV. Infostat. *Inštitút informatiky a štatistiky* v Bratislave. 45-47 s. Bratislava: Akty. ISBN 80-85659-40-9

KOTÝNKOVÁ, M. – NÉMEC, O: 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing. 185 s. ISBN: 808 64 194 87.

KUNST, P.1989: *Pracovní mobilita*. 1. vyd. Praha: Práce. 1989. s. 20-21. Impulsy. ISBN 8020802282.

LIŠKA, M – PRUŠOVÁ, A. 2000. *Prístupy k riešeniu problémov mobility pracovnej sily v krajinách EÚ* Bratislava : Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011. 57 s.

MASSEY, D. S. a kol. 1993. *Theories of International Migration*. A Review and Appraisal. In: *Population and Development Review*. Volume 19. číslo 3. September 1993. 431-466 s. ISBN 1335-9096.

MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV, 2005. 120 s. ISBN 808-07-803-82.

Medzinárodná organizácia práce. 2014: *Kríza zamestnanosti mládeže: čas konať. Hlavné zistenia zo správy z konferencie medzinárodne organizácie práce 2012*. Miesto vydania : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu SAAIC. 2014. 7-15 s. ISBN 978-80-89517-13-8.

RAVENSTEIN, E. G. 1972. *Die Gesetze der Wanderung* I. In: SUÉLL, G. (ed.). *Regionale Mobilität*. Mníchov : Nymphenburger Verlagshandlung. 1972. 41-48 s. ISBN 1336-9093.

RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm. Ekonomická univerzita v Bratislave, 2009. 163 s. ISBN: 978-80-225-2878-8.

ŠTEFANČÍK, R. - LENČ, J. 2012: *Mladí migranti v slovenskej spoločnosti*. Brno : Tribun EU, 2012. 25 s. ISBN 978-80-263-0311-4.

VINCÚR, P. a kol. 2007. *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Ekonóm, 2007. 262 s. ISBN: 978-80-89085-80-4.

Elektronické zdroje

AGENTÚRA NEOPUBLIC PORTER NOVELLI. LIGA ZA ĽUDSKÉ PRÁVA. *Komunikačná stratégia o prínosoch a pozitívach migrácie a integrácie cudzincov na Slovensku*. 2014. [online]. [cit. December 2015]. Dostupné na internete: <<http://skdocz.com/doc/126234/komunika%C4%8Dn%C3%A1-strat%C3%A9gia-o-pr%C3%ADnosoch-a-pozit%C3%ADvach>>.

EURACTIV. Sociálna politika. Ďalšie krajiny otvorili trh práce. 2006. *Nemecko zruší obmedzenia mobility pracovníkov*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.euractiv.sk/cl/43/5933/Dalsie-krajiny-otvorili-trh-prace>>.

EUROSTAT. 2015. *Youth unemployment rate (15-24 years old) -% of activ population in the same age*. [online]. [cit. 2015. 03. 02]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipslm80&language=en>>.

EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. EUROPEAN SOCIAL FUND. *Other EU funds that support employment*. [cit. 2015. 08 26]. [online]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=34&langId=en>>.

EUROPEAN COUNCIL. *COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION*. [cit. 2015. 03. 19]. [online]. Dostupné na internete: <<http://consilium.europa.eu/en/policies/labour-mobility/>>.

EUROPEAN COMMOSSION. EMPLOYMENT. SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. *Youth employment initiative. YEI*. [online] Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>>.

EUROPEAN COMMISSION. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. *Lisbon strategy evaluation document*. [online] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE DATABASE. EURPE 2020: *Commission proposes new economic strategy in Europe*. [online] Dostupné na internete: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-225_sk.htm>.

EUROPEAN COMMISSION. EURES. *THE EUROPEAN JOB MOBILITY PORTAL*. [online]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eures/public/en/job-mobility>>.

EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT. SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. *Advice on apprenticeship and traineeship schemes*. [online] Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en>>.

EUROPEAN PARLIAMENT. EMPLOYMENT, ECONOMIC REFORM AND SOCIAL COHESION. *Lisbon EUROPEAN council 23 and 24 march 2000*. [cit. 2015. 03. 23-24]. [online] Dostupné na internete: <http://www.Europarl.Europa.eu/summits/lis1_en.htm>.

EUROPEAN COMMISSION. EURES. THE EUROPEAN JOB MOBILITY PORTAL. *EURES in cross-border region*. [cit. 2015]. [online]. Dostupné na internete: <<https://ec.Europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sk>>

EUROPEAN COMMISSION. EUROPA.EU: Lifelong Learning Programme (LLP) Guide 2010. 2011. 2012. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.Europa.eu/education/tools/llp_en.htm>.

EUROPEAN COMMISSION. ERASMUS+ *The new EU Programme for Education, training, youth and sport for 2014-2020* [cit. 2015. 09. 08]. [online]. Dostupné na internete: <http://ec.Europa.eu/programmes/erasmus-plus/discover/index_en.htm>.

EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE, EMPLOYMENT. *Progress microfinance loans worth c 182 milion given to over 20,000 Entrepreneurs for Start-ups and expansion 2014*. BRUSSEL. [online]. Dostupné na internete: <http://Europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1178_en.htm>.

EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE, EMPLOYMENT. *Progress microfinance loans worth c 182 milion given to over 20,000 Entrepreneurs for Start-ups*

and expansion 2014. BRUSSEL. [online]. Dostupné na internete: <http://Europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1178_en.htm>.

EUROPEAN COMMISSION. PRESS RELEASE DATABASE. *Another record-breaking year for ERASMUS*. Brusel. 2014 [online]. Dostupné na internete: <http://Europa.eu/rapid/press-release_IP-14-821_en.htm>.

EUROPA. EU. POLITIKY EÚ. Zamestnanosť. Sociálne veci a sociálne začleňovanie. [cit. November 2015]. [online]. Dostupné na internete: <http://Europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/employment_cs.pdf>.

EUROSTAT RATE. *HARMONISED UNEMPLOYMENT RATE BY SEX (TOTAL)*. [online]. [cit. 2015. 03. 02]. Dostupné na internete: <<http://www.ec.Europa.eu/EUROSTAT/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>>.

EUR-LEX. PRÍSTUP K PRÁVU V EÚ. *Súhrny právnych predpisov EÚ. Zamestnanosť a sociálna politika*. [cit. 2005. 12. 13]. [online] Dostupné na internete: <http://eur-lex.Europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17%2CSUM_2_CODED%3D1703&obsolete=false&locale=sk>.

EURÓPSKA KOMISIA. *Návrh spoločnej správy komisie a rady o zamestnanosti. Sprievodný dokument k oznámeniu komisie o ročnom prieskume rastu 2015*. [cit. 2014]. [online] Dostupné na internete: <http://ec.Europa.eu/EURpe2020/pdf/2015/jer2015_sk.pdf>.

EURPSKAUNIA.SK. *EUR Encyklopédia. Základné informácie. Členovia*. Nemecko. Slovensko. Španielsko. [cit. 2015] [online]. Dostupné na internete: <<http://www.EURpskaunia.sk/nemecko0>>. <<http://www.EURpskaunia.sk/slovensko0>>. <<http://www.EURpskaunia.sk/spanielsko0>>.

EUROSTAT. STATISTIC DATA. *OVERVIEW OF THE MINIMUM WAGE EU*. [online]. [cit. 2015. 03. 02]. Dostupné na internete: <<http://ec.Europa.eu/EUROSTAT/documents/3888793/5840029/KS-RA-07-007-EN.PDF/787ac1ef-9dba-4169-b5d6-ff1bd711bed6>>.

EQUAL. *EURÓPSKY SOCIÁLNY FOND*. [cit. 2015. 09. 10]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.equallovakia.sk/>>.

HUDSON, K. 2007: THE NEW LABOR MARKET SEGMENTATION. *Labor market dualism in the new economy*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.techlib.cz/science/article/pii/S0049089X06000068>>.

KABELOVÁ, H. 2003. *Ekonomické ukazovatele ovlivňující migraci*. : C. H. Beck, 2005. 109 s. ISBN 80-7179-807. In: migraceonline.cz [online]. Toolkit – ECONNECT, 2003 [cit.2014. 04. 12]. Dostupné na internete: <<http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ekonomicke-ukazatele-ovlivnujici-migraci>>.

KING, R. 2012. Theories and typologies of migration. In Willy Brandt series of working papers in migration and ethnic relation. vol. 3. no. 12. p.7. [cit. 2015-08-03]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.mah.se/upload/forskningscentrum/mim/wb/wb%203.12.pdf>>. ISSN 1650-5743>.

KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV. *Zelená kniha. Podpora vzdelávacej mobility mladých ľudí*. [cit. 2009]. [online] Dostupné na internete: <http://publications.europa.eu/resource/cellar/54058424-b822-4f3e-89b0-fcdd323961db.0019.02/DOC_1>.

KONCEPCIE ŠKOLSTVA V POSOBNOSTI MESTA KOLÁROVO. 2007. *Strategické ciele*. [online]. [cit. 2008. 03. 31]. Dostupné na internete: <<http://old.kolarovo.sk/kzrs.pdf>>.

KUREKOVÁ, L. 2011: *Theories of migration. Conceptual review and empirical test in the context of the EU*. East-West. Flows. 2014. [online]. Dostupné na internete: <http://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011_0139_paper.pdf>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, VEDY, VÝSKUMU A ŠPORTU SLOVENSKEJ REPUBLIKY. ROKOVANIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. SPRÁVA ŠKOLSTVA. *Správa o stave školstva v Slovenskej republike za obdobie rokov 2009-2011*.

2011. [online]. [cit. 2011. 12. 31]. Dostupné na internete: <http://www.rokovanie.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-141440?prefixFile=m_>.

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Riadiaci orgán iniciatívy spoločensva EQUAL*. [cit. 2014]. [online] Dostupné na internete: <<http://archiv.vlada.gov.sk/phare/data/files/498.pdf>>.

MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Európska únia a jej fondy. Štrukturálne fondy*. [cit. 2015. 09. 10]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.economy.gov.sk/aktualne-vyzvy-6396/128081s>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. KOSTRUSOVÁ, M. 2007: *Reforma politiky zaměstnanosti v Německu*. Výskumný ústav práce a sociální politiky. [cit. 2007. 05. 15]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.mpsv.cz/cs/4148/>>.

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. EURES-prác v zahraničí. [cit. 2014. 05. 15]. [online]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/eures.html?page_id=13140>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA. *Rozpočet programu ERASMUS*. [cit. 2014. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/7083.pdf>>.

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Informace o fonděch*. 2003. [cit. 2015. 01. 27]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>.

NÁRODNÝ PROGRAM VÝCHOVY A VZDELÁVANIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE. 2010. [cit. 2007. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.cpk.sk/web/dokumenty/npvv.pdf>>.

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY 2007-2013. *Centrálny koordinačný orgán. Národný strategický referenčný rámec 2007-2013*. [cit. 2014. 12. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.nsrr.sk/operacne-programy/>>.

PLATY.SK. INFORMÁCIE A ANALÝZY. *Najmenej vlani zarábali upratovačky, 441 eur mesačne*. [cit. 2015. 02. 13]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.platy.sk/analyzy/najmenej-vlani-zarabali-upratovacky-411-eur-mesacne/50178>>.

PROFESIA. 2015. Štatistika vývoja minimálnej mzdy v Slovenskej republike. Prehľad Výšky minimálnej mzdy Slovenskej republiky. [cit. 2015. 05. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/mzdy/minimalna-mzda/>>.

PROFESIA. *Aké sú šance absolventov na trhu práce počas krízy*. 2009. [cit. december 2009]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/december-2009/ake-su-sance-absolventov-na-trhu-prace-pocas-krizy/42309?detail=1>>.

PROCHÁZKOVÁ ILINTICHI, CH: 2010. *Vybraté teorie migrace a jejich význam při vytváření migračních politik*. s.24 [cit. 09-09-2014]. [online]. Dostupné na internete: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.vse.cz%2Fpolek%2Fdownload.php%3Fjnl%3Daop%26pdf%3D319.pdf&ei=553GVJrEs3qaLWtgrgC&usg=AFQjCNHq2z_5yQYp3Z4etp48Btn6CMEVbg&bvm=bv.84349003,d.d2s>.

ŠVARC, P. 2005: Modeling migration using neutral networks. IN: Charles university in Prague. [cit. 2014-10-27]. [online]. Dostupné na internete: <<https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fies.fsv.cuni.cz%2Fdefault%2Ffile%2Fdownload%2Fid%2F8607&ei=O1LHVN7QF8G-UJrYgagO&usg=AFQjCNFDaIvkmHFvHLlcCToFrqNPL7dX5g&bvm=bv.84349003,d.d24>>.

ÚSTAV INFORMÁCIÍ A PROGNÓZ ŠKOLSTVA. *Štatistická ročenka za obdobie 2010-2014*. [cit. 2015. 07. 31]. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---suhhrne-tabulky>>.

ÚRADNÝ VESTNÍK EÚ. 2013. Odporúčania. Rada. Odporúčanie rady z 22.apríla 2013. (o zavedení záruky pre mladých ľudí. 2013/C 120/01) [cit. 2013. 04. 22]. [online]

Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/odporucanie-rady-eu.pdf>>.

ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2015. *Nezamestnanosť absolventov a mladých*. 2015. [online]. [cit. 2015. 05. 31]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky/2014.html?page_id=513596>.

Zákony

ZÁKON č. 5/2004 Z. z. *o službách zamestnanosti* v znení neskorších právnych predpisov

ZÁKON č. 3/2012 *o zamestnanosti v Španielsku*

ZÁKON č. 25/2015 *o ochrane minimálnej výšky oslobodeného príspevku na sociálne zabezpečenie*