

Špecifické otázky prístupov k rastu zamestnanosti v druhej polovici cieľového obdobia stratégie Európa 2020

Eva Rievajová¹
Roman Klimko²

¹ Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce; Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava; eva.rievajova@euba.sk

² Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce; Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava; roman.klimko@euba.sk

Grant: VEGA č. 1/0001/16

Název grantu: Súčasnosť a perspektívy zmien zamestnanosti a súvisiacich procesov v kontexte naplňovania cieľov Európskej stratégie zamestnanosti

Oborové zamčrení: AH - Ekonomie

© GRANT Journal, MAGNANIMITAS Assn.

Abstrakt Príspevok je zameraný na analýzu vývoja v kľúčových oblastiach trhu práce EÚ s akcentom na zamestnanosť, poukázanie na pretrvávajúce problémy pre silnejší rast zamestnanosti a priority pre zabezpečenie dosiahnutia cieľov stratégie Európa 2020 pre najbližšie obdobie. Stratégia Európa 2020 sa stále považuje za vhodný rámec na podporu zamestnanosti a rastu na úrovni EÚ i vnútroštátnej úrovni. Hoci sa výsledky v polovici cieľového obdobia nedosiahli vo všetkých oblastiach, vyznačuje sa pridanou hodnotou a vyvolaním mnohých pozitívnych účinkov, najmä spustením opatrení na európskej úrovni a v členských štátoch vo viacerých oblastiach, ktoré predstavujú kľúčové faktory v oblasti zamestnanosti a rastu. Podmienky na trhu práce v EÚ sa po odznení globálnej krízy stále zlepšujú a rozdiely medzi členskými štátmi sa znižujú, no napriek tomu nezamestnanosť ostáva i naďalej jedným z najväčších problémov hospodárskych politík, aj vzhľadom na jej štrukturálny charakter. Najnovšie trendy na trhu práce sú čiastočne výsledkom cyklických pohybov a najmä hlbokoj hospodárskej krízy, ale sú spôsobené aj štrukturálnymi a inštitucionálnymi problémami trhu práce ovplyvňujúcimi ekonomickú činnosť a výkonnosť trhov práce. Pretrvávajúce radu makroekonomických nerovnováh takisto obmedzuje rast a zamestnanosť. Na uvedené skutočnosti sa poukazuje vo viacerých dokumentoch Európskej komisie, ktorá navrhuje sústrediť úsilie členských štátov predovšetkým na nasledujúce tri kľúčové oblasti: opätovne naštartovať investície, uskutočňovať štrukturálne reformy, zabezpečovať zodpovedné fiškálne politiky.

Kľúčová slova trh práce, zamestnanosť, stratégia Európa 2020

1. ÚVOD

Finančná a hospodárska kríza zasiahla celú EÚ, hlboká recesia vo väčšine krajín EÚ spôsobila od roku 2008 výrazné zhoršenie výkonnosti trhov práce. Zo všeobecných makroekonomických zákonitostí je známe, že nezamestnanosť fluktuuje v závislosti od fázy ekonomického cyklu, v čase recesie či depresie rastie, v čase konjunktúry klesá. Rozdiely medzi členskými štátmi sa v mnohých ukazovateľoch týkajúcich sa zamestnanosti a sociálnej situácie

prehĺbili, vplyv na určité skupiny bol výraznejší, pričom najviac ovplyvnené boli už ohrozené osoby.

Najnovšie hospodárske prognózy potvrdzujú, že v EÚ prebieha mierne oživenie v kontexte nízkych cien ropy a veľmi ústretovej menovej politiky. Vo výsledkoch na trhu práce sa stále prejavuje pretrvávajúce veľkých regionálnych rozdielov v ekonomickom raste i zamestnanosti. Dlhý a pretrvávajúci negatívny vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie môžu mať záporný vplyv na rast potenciálneho HDP, prejavujúci sa rôznymi spôsobmi a rizikami zhoršovania makroekonomických nerovnováh. Ako konštatuje i Európska komisia, nezamestnanosť ostáva i naďalej jedným z najväčších problémov hospodárskych politík, aj vzhľadom na jej štrukturálny charakter.

V stratégii Európa 2020 na dosiahnutie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu v Európe je vytýčených päť ambiciózných cieľov: v oblasti zamestnanosti, výskumu a rozvoja, zmeny klímy a energetiky, vzdelávania, ako aj boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, ktoré sa majú v EÚ dosiahnuť do roku 2020. Zatiaľ čo sa blížime k dosiahnutiu cieľov v oblastiach zmeny klímy a energetiky, ako aj vzdelávania, globálna kríza pribrzdila dosiahnutie pokroku v prípade iných cieľov, najmä v oblasti boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, v ktorých sa situácia zhoršila.

V polovici časového horizontu roku 2020, Komisia preskúmala stratégiu Európa 2020, pričom začala oznámením „Zhodnotenie vykonávania stratégie Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“. Súčasťou tohto procesu bola verejná konzultácia, z ktorej vyplynulo, že stratégia Európa 2020 sa stále považuje za vhodný rámec na podporu zamestnanosti a rastu na úrovni EÚ i vnútroštátnej úrovni. Hoci sa výsledky v polovici cieľového roku nedosiahli vo všetkých oblastiach, vyznačuje sa pridanou hodnotou a vyvolaním pozitívnych účinkov, najmä spustením opatrení na európskej úrovni a v členských štátoch vo viacerých oblastiach, ktoré predstavujú kľúčové faktory v oblasti zamestnanosti a rastu.

Cieľom príspevku je charakterizovať vývoj v oblasti trhu práce s akcentom na zamestnanosť, identifikovať pretrvávajúce problémy

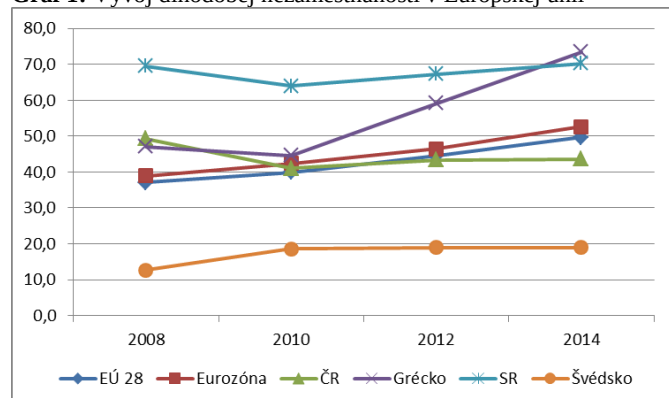
rastu zamestnanosti a priority pre zabezpečenie cieľov stratégie Európa 2020 pre najbližšie obdobie.

2. VÝVOJ NA TRHU PRÁCE EURÓPSKEJ ÚNIE

Podmienky na trhu práce v EÚ sa po odznení globálnej krízy stále zlepšujú a rozdiely medzi členskými štátmi sa znižujú, ale sociálna situácia v mnohých členských štátoch je stále vážna. Miera nezamestnanosti patrí k dôležitým ukazovateľom výkonnosti hospodárstva štátu. Podľa informácií štatistického úradu Európskej únie Eurostat má miera nezamestnanosti v EÚ klesajúcu tendenciu. V roku 2014 boli miery nezamestnanosti v EÚ stále na veľmi vysokej úrovni vo viacerých krajinách, pričom 3-ročný priemer presahoval ukazovateľ prahovej hodnoty 10 % v 12 členských štátoch: Bulharsko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Portugalsko a Slovensko (Tabuľka 1). V roku 2014 bola celková miera nezamestnanosti (veková skupina 15 – 64 rokov) v eurozóne 11,6 % a v EÚ 10,2 %. V roku 2014 sa však začal pomerne veľký pokles miery nezamestnanosti v súvislosti s nástupom oživenia hospodárstva. V krajinách s vysokou nezamestnanosťou bolo zlepšenie výraznejšie, čo prispelo k zníženiu rozdielov medzi EÚ a eurozónou. Zníženie nezamestnanosti bolo výrazné v Portugalsku, Írsku, pobaltských štátoch, ale aj v Maďarsku, Bulharsku, Spojenom kráľovstve, Poľsku a Slovensku. Miera nezamestnanosti naopak vzrástla v Taliansku a vo Fínsku, zatiaľ čo v Nemecku a vo Francúzsku je vo všeobecnosti stabilizovaná. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zlepšenie bolo výraznejšie, než naznačoval rast HDP, a to aj v dôsledku zlepšenia dôvery, viditeľných vplyvov štrukturálnych reforiem a znížených jednotkových nákladov práce. V prvej polovici roku 2015 miera nezamestnanosti aj naďalej klesala vo veľkej väčšine krajín EÚ. Pokles sa udržal najmä v krajinách, ktoré zaznamenali rýchly nárast miery nezamestnanosti počas krízy: vrátane Cypru, Španielska, Grécka a Portugalska.

Celkovo je zlepšenie miery nezamestnanosti najviac spojené so znížením miery prepúšťania z práce, zatiaľ čo miera vytvárania pracovných miest sa síce zlepšuje, ale stále zostáva pod úrovňou pred krízy. Oživenie miery tvorby pracovných miest však nedokázalo zabrániť najmä nárastu miery dlhodobej nezamestnanosti. Dlhé obdobie nezamestnanosti spôsobuje negatívne vplyvy ako na jednotlivca, tak aj na spoločnosť. Z hľadiska jednotlivca dlhé obdobie pracovnej nečinnosti ohrozuje zdravie jednotlivca a jeho sebavedomie, ohrozuje kariéru človeka súvisiacu s následnými ťažkosťami pri hľadaní vhodnej pracovnej príležitosti vzhľadom na dlhú dobu mimo trhu práce a negatívnymi dôsledkami na jeho osobnostný rozvoj, ako aj mzdové nároky. Pre niektorých jednotlivcov skúsenosť s dlhodobou nezamestnanosťou môže viesť k trvalému odcudzeniu od trhu práce s následkami rizika materielnej deprivácie, chudoby alebo sociálneho vylúčenia (Rievajová, E. et al., 2015).

Graf 1: Vývoj dlhodobej nezamestnanosti v Európskej únii



Zdroj: Eurostat.

Poznámka: veková skupina 15 – 64 rokov; dlhodobá nezamestnanosť je vyjadrená v percentách celkovej nezamestnanosti.

Dlhodobá nezamestnanosť bola v posledných troch rokoch obzvlášť výrazná v 11 členských štátoch, predovšetkým v Grécku, Španielsku, Portugalsku, na Cypre a v Taliansku. Naopak klesla v Nemecku, pobaltských štátoch, Maďarsku a Spojenom kráľovstve. Pretrvávajúca dlhodobá nezamestnanosť má vplyv na efektívnosť párovania ponuky a dopytu na trhu práce, ako aj na riziko, že sa nezamestnanosť pevne zakorení – „hysteréza nezamestnanosti“ (Arpaia, A., Kiss, A., Turrini, A., 2014). Jej vysoká úroveň je zdrojom obáv aj vzhľadom na jej vážne sociálne dôsledky, ako napríklad úbytok ľudského kapitálu a nárast chudoby. Jednou z prekážok k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti vo viacerých krajinách EÚ je priestorový nesúlad medzi uchádzačmi o zamestnanie a voľnými pracovnými miestami, ako aj s nedostatočnou územnou mobilitou.

V súčasnosti jednu z najohrozenejších skupín na trhu práce predstavujú mladí ľudia a absolventi škôl vo vekovej skupine 15 až 24 rokov. Práve tí tvoria významnú skupinu v rámci dlhodobo nezamestnaných. Je dôležité venovať pozornosť rizikám, výzvam a možným riešeniam, ktoré súvisia s ich situáciou, nakoľko tieto osoby predstavujú zdroj budúceho dynamizmu spoločností jednotlivých európskych krajín.

Aj keď sa miera nezamestnanosti mladých ľudí znížila rýchlejším tempom než celková nezamestnanosť, stále zostáva na vysokej úrovni a v roku 2014 dosiahla hodnotu 23,7 % v eurozóne a 22,2 % v EÚ.

Popri celkovej nezamestnanosti začala v druhej polovici roka 2013 klesať aj nezamestnanosť mladých ľudí a k ďalším zlepšeniam došlo v roku 2014 a začiatkom roka 2015. Ku krajinám s vysokou mierou nezamestnanosti mladých ľudí, v ktorých bolo zaznamenané jej značné zníženie oproti vrcholu v roku 2013, patrí Grécko, Chorvátsko, Portugalsko, Slovensko, Bulharsko, Cyprus a Španielsko. Taliansko zostáva jedinou krajinou s vysokou nezamestnanosťou mladých ľudí, v ktorej sa počas predchádzajúcich dvoch rokov situácia naďalej zhoršovala. Celkové nedávne zlepšenie zamestnanosti mladých ľudí však nie je dostatočné. V dôsledku toho sa ukazovateľ trojročnej zmeny stále prejavuje v 13 členských štátoch (Belgicko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko, Portugalsko, Slovinsko a Fínsko). Pokles nezamestnanosti mladých ľudí je vo väčšine krajín sprevádzaný poklesom podielu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní a nepokračujú vo vzdelávaní ani v odbornej príprave.

Tabuľka 1: Vývoj percentuálnej miery nezamestnanosti v krajinách EÚ v rokoch 2010 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Belgicko	8.3	7.2	7.6	8.4	8.5
Bulharsko	10.3	11.3	12.3	13.0	11.4
Cyprus	6.3	7.9	11.9	15.9	16.1
Česká rep.	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1
Dánsko	7.5	7.6	7.5	7.0	6.6
Estónsko	16.7	12.3	10.0	8.6	7.4
Fínsko	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7
Francúzsko	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3
Grécko	12.7	17.9	24.5	27.5	26.5
Holandsko	5.0	5.0	5.8	7.3	7.4
Chorvátsko	11.7	13.7	16.0	17.3	17.3

Írsko	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3
Litva	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7
Lotyšsko	19.5	16.2	15.0	11.9	10.8
Luxembursko	4.6	4.8	5.1	5.9	5.9
Maďarsko	11.2	11.0	11.0	10.2	7.7
Malta	6.9	6.4	6.3	6.4	5.9
Nemecko	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0
Poľsko	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0
Portugalsko	12.0	12.9	15.8	16.4	14.1
Rakúsko	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6
Rumunsko	7.0	7.2	6.8	7.1	6.8
Slovensko	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2
Slovinsko	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7
Španielsko	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5
Švédsko	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9
Taliansko	8.4	8.4	10.7	12.1	12.7
Veľká Británia	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1

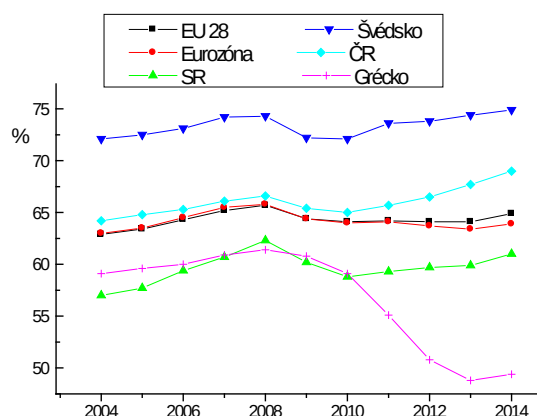
Zdroj: Eurostat.

Podiel miery ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, klesol v roku 2014 na 12,4 %, ale zostáva stále výrazne nad úrovňou pred krízy. Najvyššie miery ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sú zaznamenané v Írsku, na Cypre, v Rumunsku, Španielsku, Chorvátsku, Grécku, Bulharsku a Taliansku, pričom v Taliansku, na Cypre a v Chorvátsku sa prejavuje najväčší nárast za posledné 3 roky. Miera nezamestnanosti mladých ľudí je výstižný ukazovateľ zhoršujúcich sa podmienok na trhu práce, naznačuje aj zníženie potenciálnej produkcie (prostredníctvom straty zručností, účinkov poznačenia a straty príjmov v budúcnosti) a je spojená s vyššou mierou sociálneho vylúčenia (Európska komisia, 2015b).

Miera zamestnanosti osôb vo veku 15 až 64 rokov v EÚ-28 podľa výberového zisťovania pracovných síl EÚ (VZPS EÚ) dosiahla v roku 2014 úroveň 64,9 %. Miera zamestnanosti v EÚ-28 dosiahla v predkrízovom roku 2008 najvyššiu úroveň 65,7 %, v nasledujúcich rokoch sa znižovala a v roku 2010 predstavovala 64,1 %. Po tomto znižovaní počas celosvetovej finančnej a hospodárskej krízy – celkovo o 1,6 percentuálneho bodu – nasledovalo v rokoch 2010 až 2013 obdobie stability, keď miera zamestnanosti v EÚ-28 predstavovala 64,1 % alebo 64,2 %. V roku 2014 sa miera zamestnanosti začala opäť zvyšovať rovnako ako pred krízou, v porovnaní s rokom 2013 stúpala o 0,8 percentuálneho bodu na 64,9 % (Graf 2).

Spomedzi členských štátov EÚ dosiahla miera zamestnanosti v roku 2014 najvyššie hodnoty v Rakúsku, Spojenom kráľovstve, Dánsku, Holandsku a Nemecku (od 71 % do 74 %), pričom absolútne najvyššia miera zamestnanosti bola zaznamenaná vo Švédsku (74,9 %). Naopak v štyroch členských štátoch EÚ-28 boli miery zamestnanosti nižšie ako 60 %, pričom najnižšiu mieru zaznamenalo Grécko (49,4 %).

Graf 2: Vývoj miery zamestnanosti v Európskej únii a Eurozóne



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Od začiatku finančnej a hospodárskej krízy do roku 2014 (najnovšie dostupné údaje) sa trhy práce jednotlivých členských štátov vyvíjali veľmi rozdielne. Zatiaľ čo celková miera zamestnanosti EÚ-28 bola v roku 2014 naďalej o 0,8 percentuálneho bodu nižšia ako v roku 2009, 11 členských štátov EÚ zaznamenalo zvýšenie. Najväčší nárast zaznamenala Malta (o 6,8 percentuálneho bodu) a Maďarsko (o 5,4 percentuálneho bodu), zatiaľ čo v Nemecku a Luxembursku nastalo zvýšenie o viac ako 3,0 percentuálneho bodu. Naopak, miera zamestnanosti v Grécku sa znížila zo 61,4 % v roku 2008 na necelých 50 % v rokoch 2013 a 2014. K výraznému zníženiu miery zamestnanosti (cca o 5 percentuálnych bodov) došlo od roku 2009 do roku 2014 aj na Cypre, v Španielsku, Írsku, Chorvátsku, Portugalsku a Dánsku.

Miery zamestnanosti sú vo všeobecnosti nižšie u žien a starších pracovníkov. V roku 2014 miera zamestnanosti mužov v EÚ-28 predstavovala 70,1 %, naproti tomu miera zamestnanosti žien 59,6 %. Z dlhodobého porovnania vyplýva, že miera zamestnanosti mužov bola v roku 2014 nižšia v porovnaní s rokom 2004, naproti tomu podiel zamestnaných žien sa výrazne zvýšil o 4,1 percentuálneho bodu z 55,5 % v roku 2004.

Miery zamestnanosti u mužov boli v roku 2014 konzistentne vyššie ako u žien vo všetkých členských štátoch EÚ-28, aj keď medzi nimi boli veľké rozdiely. Napríklad v Taliansku, Grécku a Českej republike predstavovali rozdiely v miere zamestnanosti medzi pohlaviami 16 – 18 percentuálnych bodov; v prípade Grécka a Talianska to bolo odrazom skutočnosti, že majú najnižšiu alebo druhú najnižšiu mieru zamestnanosti žien. Veľký rozdiel medzi pohlaviami v Českej republike možno pripísať mimoriadne vysokej miere zamestnanosti mužov (77,0 %, tretia najvyššia spomedzi členských štátov EÚ), a nie nízkej miere zamestnanosti žien. Veľmi malé rozdiely v miere zamestnanosti medzi mužmi a ženami boli vo Fínsku a v Litve, vo Švédsku a Lotyšsku.

Napriek finančnej a hospodárskej kríze sa rýchlym tempom zvyšovala aj zamestnanosť starších pracovníkov (vo veku 55 až 64 rokov). V roku 2014 dosiahla miera zamestnanosti starších pracovníkov EÚ-28 51,8 % a od roku 2004 sa každý rok zvyšovala. V roku 2014 mieru zamestnanosti starších pracovníkov od 50 % do 66 % 11 členských štátov EÚ-28, naproti tomu zďaleka najvyššia miera bola zaznamenaná vo Švédsku (74,0 %).

V mierach zamestnanosti sú veľké rozdiely aj v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelania: štatistika miery zamestnanosti v súvislosti s dosiahnutým vzdelaním je založená na vekovej skupine 25 až 64 rokov, nie 15 až 64 rokov. V roku 2014 predstavovala v EÚ-28

miera zamestnanosti osôb, ktoré dosiahli terciárne vzdelanie 83,7 %, bola teda oveľa vyššia ako miera zamestnanosti osôb, ktoré dosiahli len primárne alebo nižšie sekundárne vzdelanie. Miera zamestnanosti osôb s vyšším sekundárnym alebo postsekundárnym vzdelaním (nezahrňovaným do terciárneho) v EÚ-28 predstavovala 73,4 %. Najväčší prepád zamestnanosti bol od začiatku finančnej a hospodárskej krízy (porovnanie roku 2008 s rokom 2014) zaznamenaný v prípade osôb s nanajvyšším primárnym alebo nižším sekundárnym vzdelaním (o 3,9 percentuálneho bodu), zatiaľ čo výrazne menší pokles bol zaznamenaný v prípade osôb s terciárnym vzdelaním (o 1,4 percentuálneho bodu) a osôb s nanajvyšším vyšším sekundárnym alebo postsekundárnym vzdelaním (nezahrňovaným do terciárneho) (o 1,3 percentuálneho bodu).

3. PRIORITY EURÓPSKEJ ÚNIE PRE RAST ZAMESTNANOSTI

Hospodárstvo Európskej únie zažíva v súčasnosti mierne oživenie a očakáva sa postupné zrýchľovanie tempa hospodárskej činnosti. Nezamestnanosť klesá, ale zostáva stále na vysokej úrovni. Oživenie profituje z dočasných pozitívnych faktorov, medzi ktoré patria nízke ceny energií, pomerne slabé euro, ústretová menová politika. Takisto odráža prvé účinky reforiem uskutočnených v posledných rokoch. Súčasne sa však viac zintenzívnili bezpečnostné obavy a geopolitické napätia, pričom globálne hospodárske vyhliadky sú čoraz väčšou výzvou, najmä v rozvíjajúcich sa ekonomikách. Vytváranie pracovných miest musí zostať stredobodom reformného úsilia. Nezamestnanosť začala klesať v kontexte postupného oživovania. Podporujúce makroekonomické politiky a dosah štrukturálnych reforiem prispel k tomuto pozitívnemu vývoju. A predsa je v prípade priveľkého počtu uchádzačov o zamestnanie aj naďalej zložitá nájsť si zamestnanie, nakoľko je ponuka naďalej nízka a keďže zručnosti uchádzačov nemusia zodpovedať zručnostiam, ktoré sa vyžadujú v prípade voľných pracovných miest.

Ekonomická výkonnosť a sociálne podmienky, ako aj vykonávanie reforiem nie je v jednotlivých štátoch EÚ rovnaké. Mnohé ekonomiky stále čelia rozsiahlym výzvam, najmä pokiaľ ide o dlhodobú nezamestnanosť a nezamestnanosť mladých ľudí. Rast produktivity je naďalej pomalý, čo vplyva na konkurencieschopnosť a životnú úroveň. Vysoké úrovne súkromného a verejného dlhu brzdia investície. Pretrvávajúce radu makroekonomických nerovnováh takisto obmedzuje rast a zamestnanosť. Na uvedené skutočnosti sa poukazuje v Správe o mechanizme varovania na rok 2016 prijatej spolu s Ročným prieskumom rastu (Európska komisia, 2015b).

V súvislosti s uvedeným Komisia navrhuje sústrediť úsilie členských štátov na nasledujúce tri kľúčové oblasti: opätovne naštartovať investície, uskutočňovať štrukturálne reformy, zabezpečovať zodpovedné fiškálne politiky (Európska komisia, 2015a).

Komisia v Správe uvádza nasledujúce zistenia a očakávania pre nastávajúce dva roky:

- 1) V EÚ ako celku sa očakáva zvýšenie rastu reálneho HDP z 1,9 % v roku 2015 na 2,0 % v roku 2016 a na 2,1 % v roku 2017.
- 2) Zamestnanosť v EÚ sa v roku 2015 zvýšila o 1,0 % a v roku 2016 a 2017 očakáva mierne zníženie o 0,9 %. Očakáva sa, že miera nezamestnanosti klesne z 9,5 % v roku 2015 na 9,2 % v roku 2016 a na 8,9 % v roku 2017.
- 3) Ročná inflácia v EÚ sa má zvýšiť z 0 % v roku 2015 na 1,1 % v budúcom roku a na 1,6 % v roku 2017.
- 4) Predpokladá sa, že celkový pomer deficitu k HDP pre celú EÚ klesne z 2,5 % v roku 2015 na 1,6 % v roku 2017, zatiaľ čo

pomer dlhu k HDP klesne podľa očakávaní z 87,8 % na 85,8 % v roku 2017.

Európska komisia považuje za rozhodujúce pre rast zamestnanosti v členských štátoch EÚ pokrok v nasledujúcich oblastiach (Európska komisia, 2015c):

- Pokračovanie v reformách na podporu dobre fungujúcich, dynamických a inkluzívnych trhov práce. Viaceré členské štáty uskutočnili reformy s pozitívnymi účinkami, ktoré sa prejavujú napríklad rastúcimi mierami zamestnanosti. Treba však vynaložiť väčšie úsilie, aby sa stimuloval rast a vytváralo pozitívne prostredie na vytváranie kvalitných pracovných miest. Vzhľadom na to, že najnovší rast zamestnanosti možno vo veľkej miere vysvetliť nárastom počtu zmlúv na dobu určitú, členské štáty by mali takisto pokračovať v opatreniach – a v niektorých prípadoch aj urýchliť opatrenia na riešenie problému segmentácie trhov práce, pričom by mali zabezpečiť primeranú rovnováhu medzi pružnosťou a istotou. Vzáťah flexibility, konkurencieschopnosti a ochrany zamestnanca na prvý pohľad pripomína vzájomný antagonizmus prvkov magického n-uholníka, avšak podrobnejším skúmaním vzájomných väzieb trhu práce, sociálneho zabezpečenia a vzdelávania možno dospieť k záveru, že dosiahnuť vysokú konkurencieschopnosť ekonomiky pri súčasnom silnom pocite istoty pracujúcich nie je nereálne.
- Daňové systémy by mali lepšie podporovať vytváranie pracovných miest. Za týmto účelom je potrebné zavádzať reformy daňových systémov s cieľom zredukovať demotivačné faktory, ktoré odrádzajú od nástupu do zamestnania, a zároveň znížiť zdaňovanie práce, aby spoločnosti mali podporu pri prijímaní zamestnancov, často cielene z takých skupín, akými sú napríklad mladí a dlhodobo nezamestnaní ľudia. Napriek tomu sa celkové daňovo-odvodové zaťaženie práce v posledných rokoch v značnom počte členských štátov zvýšilo, a to najmä v prípade pracovníkov s nízkou a priemernou mzdou. Tento trend je znepokojujúci vzhľadom na stále vysokú mieru nezamestnanosti v mnohých členských štátoch, berúc do úvahy, že vysoké úrovne daňovo-odvodového zaťaženia môžu obmedzovať tak úroveň dopytu po pracovnej sile, ako aj úroveň ponuky pracovnej sily.
- Posilniť proces stanovovania miezd v súlade s vývojom produktivity. Prostredníctvom reforiem sa posilnili mechanizmy stanovovania miezd, ktoré podporujú zosúládovanie vývoja miezd s produktivitou a sú zamerané na zlepšenie disponibilných príjmov domácností, pričom sa kladie osobitný dôraz na minimálne mzdy. Celkovo sa zdá, že nedávny vývoj miezd vo väčšine členských štátov je skôr vyvážený a prispel k obnoveniu rovnováhy v eurozóne. Vo všeobecnosti reálne mzdy vo väčšine členských štátov viac zodpovedajú produktivite, až na niekoľko výnimiek (Európska komisia, 2015a).
- Posilňovať výdavky na investície do ľudského kapitálu zamerané predovšetkým na mladých ľudí. Zamerať sa na reformy systémov vzdelávania vrátane rozšírenia možností vzdelávania a odborného vzdelávania dospelých. Verejné výdavky na vzdelávanie sa však znížili v takmer polovici členských štátov a v porovnaní s rokom 2010 klesli o 3,2 % pre EÚ ako celok. Pritom modernizácia, lepšie zosúládanie zručností a potrieb trhu práce a udržateľné investície do vzdelávania a odbornej prípravy, vrátane digitálnych zručností, majú rozhodujúci význam pre budúcu zamestnanosť, konkurencieschopnosť a budúci hospodársky rast v EÚ.
- Naďalej podporovať zamestnanosť mladých ľudí a riešiť vysoké miery nezamestnanosti mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Systém záruky pre mladých ľudí sa stal

hnacou silou na zlepšenie prechodu zo školy do zamestnania a zníženie nezamestnanosti mladých ľudí. Začínajú byť viditeľné prvé výsledky, keďže sa znižuje podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani sa nezúčastňujú procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy. Pre riešenie uvedeného problému bude potrebné využívať podporu aj z vnútroštátnych finančných zdrojov.

- Naďalej musí byť prioritou opätovné začlenenie dlhodobo nezamestnaných ľudí na trh práce. Dlhodobá nezamestnanosť v súčasnosti predstavuje 50 % nezamestnanosti a v rámci politiky zamestnanosti a sociálnej politiky predstavuje dôležitú výzvu. Pravdepodobnosť prechodu od nezamestnanosti k nečinnosti sa zvyšuje úmerne s časom stráveným v nezamestnanosti. Môže to mať závažné negatívne dôsledky pre hospodársky rast, a to aj so zreteľom na požadované zvyšovanie produktivity a demografické zmeny. Prechod od dlhodobej nezamestnanosti k zamestnaniu by sa mal v mnohých členských štátoch lepšie podporovať prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce.
- Jednou z prioritných úloh je reforma sociálneho dialógu. Kolektívne vyjednávanie sa čoraz viac decentralizuje z (medzi-)odvetvovej úrovne na úroveň podniku. V tých členských štátoch, v ktorých existujú (medzi-)odvetvové kolektívne zmluvy, sa zvýšil rozsah, v akom sa v týchto zmluvách na úrovni podniku môžu stanovovať pracovné podmienky. V prípade takýchto decentralizovaných kolektívnych vyjednávaní sú štruktúry na zastupovanie pracovníkov a koordinácia vyjednávania s vyššími úrovňami a na horizontálnej úrovni nevyhnutné pre zabezpečenie vyššej produktivity a zamestnanosti, ako aj spravodlivého podielu z HDP na mzdy pracovníkov. Je potrebné tiež skvalitniť zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania jednotlivých politík.
- Napriek skutočnosti, že čoraz viac žien nadobúda dobrú kvalifikáciu, a dokonca dosahuje vyššiu úroveň vzdelania ako muži, na trhu práce sú ženy stále nedostatočne zastúpené. Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien zostáva osobitne viditeľný v prípade rodičov a ľudí s opatrovateľskými povinnosťami, z čoho vyplýva potreba ďalších opatrení, napr. v oblasti starostlivosti o deti. Značné rozdiely v dôchodkoch žien a mužov v EÚ dosahujúce úroveň až 40 % poukazujú na nižšie mzdy a kratšie kariéry žien. Táto skutočnosť vedie k potrebe ďalších opatrení na komplexnú integráciu prístupu zosúladenia pracovného a rodinného života do tvorby politík, ako aj opatrení na zlepšenie dostupnosti zariadení starostlivosti, opatrení týkajúcich sa dovolenky a pružného pracovného času a daňových a sociálnych systémov, ktoré nebudú odrádzať druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od toho, aby pracovali, alebo od toho, aby pracovali viac.
- Modernizovať systémy sociálnej ochrany s cieľom uľahčiť účasť na trhu práce a zaistiť prevenciu rizík a ochranu pred nimi počas celého života. Systémy sociálnej ochrany musia lepšie chrániť pred sociálnym vylúčením a chudobou a musia sa stať súhrnnými nástrojmi v službách individuálneho rozvoja, zmien na trhu práce a v priebehu života a sociálnej súdržnosti. Investície do ľudí v produktívnom veku, a to aj prostredníctvom poskytovania starostlivosti o deti, sú nevyhnutné pre zabezpečenie výsledkov inkluzívneho zamestnania, ako aj udržateľných verejných financií. Významné postavenie tu majú reformy systémov zdravotnej starostlivosti prispievajúce k individuálnemu a kolektívnemu blahobytu a hospodárskej prosperite.

4. ZÁVER

Vysoká nezamestnanosť vo väčšine krajín EÚ súvisí predovšetkým s poklesom, resp. nízkym ekonomickým rastom ako jedným z prejavov krízy po roku 2008. Najnovšie trendy na trhu práce sú

častočne výsledkom cyklických pohybov a najmä hlbokej hospodárskej krízy, ale sú spôsobené aj štrukturálnymi a inštitucionálnymi problémami trhu práce ovplyvňujúcimi ekonomickú činnosť a výkonnosť trhov práce. Politika zamestnanosti pomáha vytvárať podmienky s priaznivým vplyvom na tvorbu pracovných miest. V rámci balíka pre zamestnanosť je dôraz kladený predovšetkým na smerovanie dotácií na nábor pracovníkov. V súčasnosti sa v jednotlivých členských štátoch využívajú v značnej miere a zvyčajne sú orientované na znevýhodnené skupiny na trhu práce, ako sú napríklad mladí ľudia alebo dlhodobo nezamestnaní. V tejto súvislosti je však nutné dodať, že spomínané dotácie sú účinné len za predpokladu, že sú zamerané na nábor nových pracovníkov, inými slovami, pomocou nich by sa mali vytvárať len také pracovné miesta, ktoré by inak nevznikli. Komisia rovnako odporúča znížiť daňovo-odvodové zaťaženie, bez vplyvu na rozpočet, čo sa má docieľať zvýšením environmentálnych, spotrebných daní a daní z nehnuteľností. Pri tomto opatrení sa pozitívny vplyv očakáva z dlhodobého hľadiska, najmä pri najzraniteľnejších skupinách na trhu práce, resp. pracovníkoch s nízkymi príjmami.

Investície do ľudského kapitálu Európy a reformy systémov vzdelávania a odbornej prípravy zameraných na výsledky sú súčasťou nevyhnutného úsilia o obnovu pracovných miest a dosiahnutie udržateľného rastu. Vybaviť ľudí relevantnými zručnosťami poháňa inovácie a konkurencieschopnosť; je to základ vysokej produktivity a najlepší spôsob, ako sa jednotlivci môžu vyhnúť nezamestnanosti, ako aj znížiť riziko chudoby a sociálneho vylúčenia. Všetky členské štáty by mali využiť súčasnú priaznivú situáciu na posilnenie svojho úsilia o zabezpečenie dobre fungujúcich pracovných, produktových a kapitálových trhov, kvalitných systémov vzdelávania a odbornej prípravy, moderných a efektívnych systémov sociálneho zabezpečenia a podporu inovácií a podnikania. Hoci členské štáty vynakladajú úsilie o modernizáciu svojich ekonomík a odstránenie makroekonomických nerovnováh identifikovaných v predchádzajúcich rokoch, naďalej existujú problémové oblasti a objavujú sa stále nové výzvy.

Okrem toho môže významnú úlohu pri podpore uskutočňovania reforiem a priameho investovania do reálnej ekonomiky zohrávať financovanie zo zdrojov EÚ, ak sa však realizuje inteligentne a účinne. V tejto súvislosti sa priority uvedené v nedávnych odporúčaniach pre jednotlivé krajiny premietli do programovania európskych štrukturálnych a investičných fondov na obdobie rokov 2014 – 2020. S cieľom podporiť štrukturálne reformy sa bude Komisia usilovať o lepšie využívanie európskych štrukturálnych a investičných fondov v záujme podpory plnenia odporúčaní pre jednotlivé krajiny, a to aj využívaním opatrení, ktoré prepájajú účinnosť týchto fondov s riadnou správou hospodárskych záležitostí. Členské štáty by mali vyvinúť maximálne úsilie, aby sa financovanie zo zdrojov EÚ využívalo v plnej miere. Členské štáty by mali taktiež zintenzívniť úsilie pri riešení dlhodobej nezamestnanosti v súlade s usmernením navrhnutým v odporúčaní týkajúcom sa integrácie dlhodobo nezamestnaných na pracovný trh. Vysoká prepojenosť ekonomík vplýva na potrebu koordinácie štrukturálnych politík členských krajín EÚ, konsenzus o všeobecnom smerovaní hospodárskych politík a politík zamestnanosti členských krajín.

Zdroje

1. ARPAIA, A., KISS, A., TURRINI, A. 2014. Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis. *European Economy, Economic Papers* 527, september 2014. ISBN 978-92-79-36141-8
2. EURÓPSKA KOMISIA. 2015a. Ročný prieskum rastu na rok 2016. COM(2015) 690 final. [online]. 2015. [cit. 10.3.2016]. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2016/ags2016_annual_growth_survey_sk.pdf>

3. EURÓPSKA KOMISIA. 2015b. Správa o mechanizme varovania na rok 2016. COM(2015) 691 final. [online]. 2015. [cit. 16.3.2016]. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2016/ags2016_alert_mechamech_report_sk.pdf>
4. EURÓPSKA KOMISIA. 2015c. Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie o ročnom prieskume rastu 2016. COM(2015) 700 final. [online]. 2015. [cit. 15.3.2016]. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2016/ags2016_draft_joint_employment_report_sk.pdf>
5. RIEVAJOVÁ, E. et al. 2015. Trh práce - premeny a výzvy. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2015, 253 s. ISBN 978-80-225-4061-2