

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
PODNIKOVĽHOSPODÁRSKA FAKULTA SO SÍDLOM
V KOŠICIACH**

Evidenčné číslo: 107002/I/2019/36069194040294404

**ZAMESTNANOSŤ V PODNIKOKH NA
SLOVENSKU V KONTEXTE CIEĽOV
POLITIKY EURÓPA 2020**

Diplomová práca

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
PODNIKOVĽHOSPODÁRSKA FAKULTA SO SÍDLOM
V KOŠICIACH**

**ZAMESTNANOSŤ V PODNIKOKH NA
SLOVENSKU V KONTEXTE CIEĽOV
POLITIKY EURÓPA 2020**

Diplomová práca

Študijný program:	Finančné riadenie podniku
Študijný odbor:	3.3.16 Ekonomika a manažment podniku
Školiace pracovisko:	Katedra kvantitatívnych metód, PHF Košice
Vedúci záverečnej práce:	doc. Ing. Silvia Megyesiová PhD.

Košice 2019

Bc. Adriána Švarná

Čestné vyhlásenie

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

Dátum:

.....

(podpis študenta)

Podakovanie

Moje podakovanie patrí hlavne mojej vedúcej práce pani doc. Ing. Silvii Megyesiovej, PhD. za jej ústretový prístup a cenné poznatky pri písaní tejto diplomovej práce. A takisto ďakujem rodičom a priateľovi za neustálu podporu pri štúdiu.

ABSTRAKT

BC. ŠVARNÁ, Adriána: ZAMESTNANOSŤ V PODNIKoch NA SLOVENSKU V KONTEXTE CIEĽOV POLITIKY EURÓPA 2020 – Ekonomická univerzita v Bratislave. Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach; Katedra kvantitatívnych metód. – Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Silvia Megyesiová. – Košice: PHF EU, 2019, počet strán 84.

Cieľom záverečnej práce je analýza vývoja, stavu a predpokladaného plnenia cieľov stratégie Európa 2020 so zameraním na zmeny zamestnanosti na Slovensku. Práca je rozdelená do 5 kapitol. Obsahuje 12 grafov, 2 obrázky a 1 tabuľku. Prvá kapitola je venovaná teoretickému zhrnutiu poznatkov o vývoji európskej integrácie, o stratégiách uplatňovaných Európskou úniou a základným poznatkom z oblasti trhu práce a zamestnanosti. V druhej kapitole sú definované ciele práce. V ďalšej časti sú charakterizované metódy dosiahnutia cieľov práce. Štvrtá kapitola sa venuje analýze získaných údajov o trhu práce v Európskej únii i na Slovensku. Charakterizuje slovenský trh práce na základe číselných údajov porovnávaných v časovom horizonte a hodnotí ich v rámci uplatňovania stratégie Európa 2020. V piatej kapitole sú uvedené odporúčania k udržiavaniu pozitívneho vývoja na trhu práce na Slovensku.

Kľúčové slová:

Európska Únia, Slovenská republika, Stratégia Európa 2020, nezamestnanosť, zamestnanosť, trh práce

ABSTRACT

BC. ŠVARNÁ, Adriána: EMPLOYMENT IN SLOVAK REPUBLIC IN CONTEXT OF OBJECTIVES OF EUROPE 2020 POLICY – University of Economics in Bratislava. Faculty of Business economics based in Košice; Department of Quantitative Methods. – Head of the final thesis: doc. Ing. Silvia Megyesiová. – Košice: PHF EU, 2019, number of pages 84.

The aim of the thesis is to analyze the development, status and expected fulfillment the goals of the Europe 2020 strategy, focusing on changes in employment in Slovakia. The thesis is divided into 5 chapters. It contains 12 graphs, 2 pictures and 1 table. The first chapter is devoted to the theoretical summary of the knowledge of the development of European integration, the strategies applied by the European Union and the basic knowledge of the labor market and employment. In the second chapter there are defined the aims of the diploma thesis. In the next part there are characterized the methods of achievement the aims of the thesis. The fourth chapter is devoted to the analysis of acquired labor market data in the European Union and Slovakia. It characterizes the Slovak labor market on the basis of numerical data, compares them over time and evaluates them in the framework of the application of the Europe 2020 strategy. In the fifth chapter there are recommendations for keeping positive development on the labor market in Slovakia.

Key words:

European Union, Slovak republic, Strategy Europe 2020, unemployment, employment, labor market

OBSAH

Zoznam ilustrácií a zoznam tabuliek	10
Zoznam skratiek a značiek.....	11
Úvod	12
1 Integrácia a stratégie Európskej únie	14
1.1 <i>História európskej integrácie a jej zmluvný základ.....</i>	<i>14</i>
1.1.1 Maastrichtská zmluva	18
1.1.2 Amsterdamská zmluva	18
1.1.3 Zmluva z Nice	19
1.1.4 Lisabonská zmluva.....	19
1.2 <i>Lisabonská stratégia.....</i>	<i>22</i>
1.2.1 Rozsah plánovaných reforiem podľa lisabonskej stratégie	23
1.2.2 Lisabonská stratégia v praxi.....	27
1.2.3 Národná lisabonská stratégia Slovenska	28
1.3 <i>Stratégia Európa 2020</i>	<i>30</i>
1.3.1 Definícia hlavných cieľov stratégie Európa 2020	33
1.4 <i>Európska stratégia zamestnanosti</i>	<i>35</i>
1.4.1 Definícia kľúčových pojmov pri európskej stratégii zamestnanosti	42
1.5 <i>Zamestnanosť</i>	<i>47</i>
1.5.1 Definície základných pojmov	47
1.5.2 Miera zamestnanosti	48
1.6 <i>Nezamestnanosť.....</i>	<i>48</i>
1.6.1 Miera nezamestnanosti.....	49
1.6.2 Formy nezamestnanosti.....	50
2 Cieľ práce	53
3 Metodika práce a metódy skúmania	54
4 Plnenie stratégie zamestnanosti SR v kontexte stratégie Európa 2020.....	56
4.1 <i>Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ</i>	<i>56</i>
4.1.1 Plnenie cieľov krajín EÚ v oblasti zamestnanosti.....	60
4.2 <i>Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v Slovenskej republike.....</i>	<i>65</i>
4.2.1 Súčasný stav nezamestnanosti na Slovensku podľa regiónov	66
4.2.2 Vývoj miezd na Slovensku	68
4.2.3 Zamestnanosť na Slovensku podľa odvetví	70
4.2.4 Podpora tvorby nových pracovných miest v rámci národnej stratégie zamestnanosti SR	72

5 Návrhy a odporúčania pre Slovenskú republiku v podpore zamestnanosti v ďalšom období.....	74
Záver	76
Zoznam použitej literatúry	78

Zoznam ilustrácií a zoznam tabuliek

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok č. 1 Nezamestnanosť na Slovensku podľa regiónov (jún 2010).....	67
Obrázok č. 2 Nezamestnanosť na Slovensku podľa regiónov (január 2019).....	68

ZOZNAM TABULIEK

Tab. č. 1 Zamestnanosť v tis. v sektoroch ekonomiky SR (r. 2012 a 2019).....	71
--	----

ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 1 Vývoj nezamestnanosti v EÚ (2010-2019).....	57
Graf č. 2 Vývoj nezamestnanosti v EÚ (júl 2018-máj 2019)	58
Graf č. 3 Vývoj nezamestnanosti v eurozóne (júl 2018-máj 2019).....	58
Graf č. 4 Nezamestnanosť v jednotlivých krajinách EÚ (marec 2019).....	59
Graf č. 5 Nezamestnanosť podľa pohlavia (v rokoch 2005-2018).....	61
Graf č. 6 Zamestnanosť podľa vekových skupín (v rokoch 2005-2018).....	62
Graf č. 7 Zamestnanosť ľudí vo vekovej skupine 20-64 rokov podľa pohlavia a vzdelanosti (v rokoch 2005-2018).....	63
Graf č.8 Zamestnanosť mladých ľudí (v rokoch 2005-2018).....	64
Graf č. 9 Vývoj zamestnanosti na Slovensku (2002-2018).....	65
Graf č. 10 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku (júl 2018-máj 2019).....	66
Graf č. 11 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku (2010-2019).....	70
Graf č. 12 Rozdelenie zamestnanosti podľa hospodárskych odvetví (2008-2018).....	72

Zoznam skratiek a značiek

DPH – daň z pridanej hodnoty

ECOFIN - Rada pre hospodárske a finančné záležitosti

EEA - Európsky hospodársky priestor

EHS – Európske hospodárske spoločenstvá

EK – Európska komisia

EP – Európsky parlament

ES – Európskej spoločenstvá

ESUO - Európske spoločenstvo pre uhlie a oceľ

EÚ – Európska únia

EURATOM - Európske spoločenstvo pre atómovú energiu

EURES - Európsky portál pre pracovnú mobilitu

EZVO - Európske združenie voľného obchodu

HDP – hrubý domáci produkt

JEA - Jednotný európsky akt

LZ – Lisabonská zmluva

OECD - Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

OEEC - Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

PVU - programu vzájomného učenia

SZČO – samostatne zárobkovo činná osoba

Úvod

Európska únia sa stala za desaťročia svojej existencie silným integračným zoskupením, ktoré ovplyvňuje život aj na Slovensku. Jej súčasťou je 28 členských štátov. Keďže globalizácia predstavuje v súčasnosti dôležitý aspekt vývoja EÚ, je únia nútená prispôbovať jej svoje politické nástroje. EÚ sa už druhý krát rozhodla doviest európsku ekonomiku k stabilnému rastu prostredníctvom desaťročnej stratégie s konkrétnymi vytyčenými cieľmi a ich priebežným monitorovaním pod názvom Stratégia Európa 2020. Predchádzajúce desaťročie sa riadila takzvanou Lisabonskou stratégiou, ktorá vzhľadom k svojim ambicióznym cieľom a vypuknutiu svetovej hospodárskej krízy, skončila neúspechom. V roku 2010 sa EÚ zaviazala k splneniu piatich cieľov v oblasti zamestnanosti, výskumu a vývoja, zmeny klímy a energetiky, vzdelávania a znižovania chudoby.

Hlavným cieľom diplomovej práce je zhodnotenie plnenia cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti na Slovensku, jej porovnanie s európskym priemerom a ostatnými členskými štátmi. Takisto je cieľom poukázať na minulé a súčasné výsledky krajiny pri téme zamestnanosť obyvateľstva a poukázať na kľúčové problémové oblasti pri zamestnanosti.

Diplomová práca pozostáva zo štyroch kapitol. V prvej kapitole sa venujeme dôležitým teoretickým východiskám pre lepšie porozumenie problematiky. Dôležité aspekty problematiky sú historický vývoj integrácie EÚ, jej základné dokumenty a stratégie, ktorými sa riadi. Analyzujeme jej ciele, ekonomický a politický význam existencie únie, takisto predkladáme teoretické základy stratégií vytvorených na pôde EÚ, objasňujeme dôvody ich vzniku, ciele a metódy na dosahovanie ich cieľov. Väčšiu časť teoretickej základne venujeme analýze Lisabonskej stratégie na európskej i národnej úrovni, pretože predstavuje základ Stratégie Európa 2020. Takisto predkladáme základne pojmy v oblasti nezamestnanosti.

V druhej časti práce popisujeme hlavné a čiastkové ciele diplomovej práce a predkladáme aj metodológiu, ktorá bola použitá pri zbere a analýze získaných informácií, ktoré boli použité pri zhodnotení úspešnosti Stratégie Európa 2020.

Tretia praktická časť diplomovej práce je založená na analýze a predložení výsledkov EÚ a Slovenska vo vytyčených cieľoch v oblasti zamestnanosti. Výsledky

predkladáme na základe rôznych ukazovateľov ako napríklad vývoj nezamestnanosti v časovom období, vývoj miezd, rozdelenie pracovných síl do jednotlivých odvetví ekonomiky či vývoja zamestnanosti jednotlivých ohrozených skupín ľudí. Popisujeme aj formy podpory zamestnanosti zo strany štátu a EÚ, ktoré majú vplyv na vývoj zamestnanosti.

Štvrtá kapitola obsahuje návrhy a odporúčania, ktoré by Slovensko malo aplikovať do konca realizácie stratégie Európa 2020 pre naplnenie nielen čiastkových, ale aj hlavných cieľov. Tieto návrhy a odporúčania vyplývajú zo súčasnej ekonomickej situácie na Slovensku.

1 Integrácia a stratégie Európskej únie

Celé stáročia Európania súťažia a bojujú o svetovú dominanciu – ekonomickú, kultúrnu či vojenskú. Na začiatku 20. storočia sme mohli mať pocit nadradenosti. No sotva polstoročie neskôr sa situácia úplne zmenila. Nacionalizmus európskych krajín, ktorý predstavoval ich silu a bohatstvo, ich nakoniec priviedol k bodu sebaďestrukcie. Po dvoch svetových vojnách bola Európa zničená, chudobná, slabá a rozdelená pod kontrolu dvoch nových veľmocí – Spojených štátov amerických a Sovietskeho zväzu.

Bezprostredne po skončení druhej svetovej vojny sa západná Európa s pomocou Spojených štátov amerických začala rýchlo reorganizovať, aby obnovila svoje zničené hospodárstvo a vybudovala svoju bezpečnosť, ktorá bola ohrozená vtedajším Sovietskym zväzom.¹

1.1 História európskej integrácie a jej zmluvný základ

Iniciatívy integrácie, ktoré vznikli po vojne, boli do veľkej miery ovplyvnené ekonomickou závislosťou od USA a oslabením celej Európy. Ekonomická i politická integrácia mala viesť k urýchleniu procesu regenerácie jednotlivých národných ekonomík. Názory na spôsoby integrácie sa líšili, jedni presadzovali vznik európskej federácie a druhí uprednostňovali úzku spoluprácu bez obmedzenia suverenity jednotlivých štátov. Spolupráca sa začala formovať na základe vojenských aliancií z čias vojny, kedy v roku 1948 Veľká Británia, Belgicko a Francúzsko podpísali Zmluvu o Západnej únii, ku ktorej sa v roku 1954 pridali Nemecko a Taliansko a premenovala sa na Západoeurópsku úniu.

V roku 1948 sa začala takisto ekonomická spolupráca európskych krajín, keď vznikla Organizácia pre európsku hospodársku spoluprácu (OEEC), ktorá mala slúžiť na koordináciu Marshallovho plánu. Jej prínos bol viditeľný hlavne v liberalizácii obchodu a v zosúladňovaní hospodárskych politík. V roku 1960 bola premenovaná na Organizáciu pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a dnes združuje 34 najvyspelejších štátov. Slovenská republika sa stala členom 14. decembra roku 2000. Jej cieľom je podporovať

¹ PIRIS, J.C. 2010. *The Lisbon Treaty: A Legal and Political Analysis*. Cambridge University Press, 2010. 448 p. ISBN 978-0-521-19792-2.

trvalo udržateľný rast, zvyšovať zamestnanosť a životnú úroveň aj v krajinách, ktoré nie sú jej členmi.²

V roku 1949 vznikla medzinárodná organizácia Rada Európy, ktorá sa ako prvá snažila o väčšiu jednotu medzi členskými štátmi, hospodársky a sociálny rozvoj. Zakladalo ju 10 štátov, no dnes má 47 členov. V súčasnosti je jej hlavným cieľom ochrana ľudských práv, posilnenie kultúrnej identity či pluralitnej demokracie.

Vďaka iniciatíve francúzskeho ministra zahraničných vecí Roberta Schumanna a jeho plánu zjednotenia Európy bola v roku 1951 podpísaná Parížska zmluva, ktorá viedla k vzniku Európskeho spoločenstva uhlia a ocele (ESUO). Bola podpísaná na obdobie päťdesiatich rokov a do platnosti vstúpila 25. júla 1952. Úlohou spoločenstva bola regulácia obchodu so surovinami, ktoré sa využívali v zbrojárskom priemysle (uhlie, oceľ, železná ruda, koks). Cieľom bolo predísť ďalším vojnovým konfliktom. Uvoľnenie trhu a zrušenie colných bariér spôsobilo rozmach obchodu s montánnym tovarom najmä v rámci ESUO, čo pozitívne ovplyvnilo aj hospodársky rast zakladajúcich šiestich krajín – Nemecko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko a Belgicko.³

Počiatkové úspešné úsilie ESUO priviedli zakladajúce krajiny k myšlienkam na užšiu spoluprácu nie len v ťažkom priemysle. A tak v roku 1957 boli navrhnuté a podpísané podľa vzoru Dohody o ESUO aj Zmluva o Európskom hospodárskom spoločenstve (EHS) a Zmluva o Európskom spoločenstve pre atómovú energiu (EURATOM). Zmluvy boli podpísané v talianskom Ríme, preto o nich rozprávame aj ako o Rímskych zmluvách. Pre ESUO, EHS a EURATOM sa začalo používať aj spoločné pomenovanie Európske spoločenstvá.

Zmluva o EHS vstúpila do platnosti 1. januára 1958 a predpokladala vytvorenie colnej únie medzi členskými štátmi, čo malo spôsobiť odstránenie colných bariér a zavedenie spoločnej obchodnej politiky voči tretím krajinám. Bolo vytýčené prechodné obdobie, za ktoré mali krajiny znížiť svoje clá až na jednotnú úroveň. To všetko sa podarilo v roku 1968 - takmer o dva roky skôr ako sa predpokladalo a v roku 1970 sa podarilo odstrániť clá aj pri agrárnych výrobkoch. Zmluva o EHS okrem dôrazu na otázku

² MH SR. *Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj – OECD*. [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné na internete: <<https://www.mhsr.sk/obchod/multilateralne-obchodne-vztahy/oecd/organizacia-pre-hospodarsku-spolupracu-a-rozvoj-oecd>>

³ VZÁBORSKÝ J. 2002. *Európske spoločenstvo uhlia a ocele: ESUO sa významne zaslúžilo o vznik jednotného trhu EÚ*. [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné na internete: <<https://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-August/europske-spolocenstvo-uhlia-a-ocleesuo-sa-vyznamne-zasluzilo-o-o%C2%A0vznik-jednotneho-trhu-eu.html>>

colnej únie, poukazovala aj na potrebu vytvorenia hospodárskej únie a spoločného trhu. Voľný pohyb kapitálu, pracovných síl či spoločná poľnohospodárska politika predstavujú len čiastkové ciele, ktoré mali byť v budúcnosti naplnené, no popredným cieľom bola hlavne spoločná colná politika.

Vďaka druhej Rímskej zmluve bol založený EURATOM. V súčasnosti je organizáciou, ktorá je poverená vykonávaním jadrových záruk v európskom spoločenstve. V dôsledku vývoja na konci 60-tych a začiatku 70-tych rokov minulého storočia je však jej prvoradou zodpovednosťou zabezpečenie účinného vykonávania bezpečnostných opatrení v tomto regióne. Zakladajúca zmluva takisto poveruje organizáciu aj pomocou pri zvyšovaní životnej úrovne a ďalšími kľúčovými úlohami súvisiacimi s jadrovou energiou. Ide najmä o podporu výskumu a zabezpečenie šírenia technických informácií, zavedenie jednotných bezpečnostných noriem na ochranu zdravia pracovníkov a širokej verejnosti a zabezpečenie ich uplatňovania či podporu investícií v jadrovom priemysle. EURATOM malo za úlohu zabezpečiť rovnomerné rozdelenie dodávok jadrových palív a ich pravidelnosť všetkým obyvateľom európskeho priestoru a takisto malo zabezpečiť prístup k najlepším technologickým zariadeniam v tejto oblasti. Dôležitým aspektom bolo aj nadviazanie vzťahov s inými krajinami a organizáciami, ktoré by podporili pokrok v mierovom využívaní jadrovej energie.⁴

Vo švédskom Štokholme bol v roku 1960 podpísaný Štokholmský dohovor, ktorý bol počiatkom Európskeho združenia voľného obchodu (EZVO). EZVO predstavovalo alternatívu pre štáty, ktoré nemali záujem byť súčasťou Európskych spoločenstiev. Rozdiel bol v tom, že nemali záujem o integráciu, len o lepšiu ekonomickú spoluprácu. V súčasnosti má EZVO len 4 členov a to: Švajčiarsko, Nórsko, Lichtenštajnsko a Island. Aj napriek tomu, že uzavreli bilaterálne dohody s mnohými štátmi o voľnom obchode, sa odmietajú stať súčasťou Európskej únie z dôvodu výnimočnosti svojich ekonomík. EZVO a ES vnímali potrebu upevnenia vzájomných vzťahov, a preto sa v roku 1992 dohodli na založení Európskeho ekonomického priestoru (EEA), ktorý začal fungovať až v roku 1994. V rámci tohto priestoru sa podobne ako v jednotnom trhu ES mohli pohybovať pracovné sily, tovar, služby aj kapitál.

Okrem integrácie na makroúrovni sa uskutočnila aj integrácia vnútorná, kedy si Európske spoločenstvá vytvorili v roku 1958 spoločné orgány – Zhromaždenie, ktoré

⁴ HOWLLET, D.A, 1990. *EURATOM and Nuclear Safeguards*. Palgrave Macmillan, 1990. 272 p. ISBN 978-0-312-04705-4

v súčasnosti predstavuje Európsky parlament a Súdny dvor. V roku 1965 sa Zlučovacíou zmluvou, ktorá vstúpila do platnosti až v roku 1967, zjednotili všetky hlavné orgány a stali sa pre Európske spoločenstvá spoločné. Boli to Rada EÚ, Komisia, Parlament a Súdny dvor.

V decembri 1969 Haagsky summit nastolil otázky dobudovania jednotného trhu (na základe Rímskych zmlúv), prehĺbenia integrácie, ktorá si žiadala fungovanie colnej únie a jednotných politík a takisto aj rozšírenia EHS. Členské štáty EHS sa snažili posilniť vzájomné vzťahy vznikom spoločnej menovej a hospodárskej únie a takisto rovnať zahraničnej politiky. Výsledkom tejto snahy bol v roku 1979 Európsky menový systém, pri ktorom sa krajiny európskeho spoločenstva dohodli na vzájomnom naviazaní svojich mien, aby sa vyhli kurzovým fluktuáciám. Zlom nastal rozpadom Brettonwoodskeho menového systému v roku 1971, kedy boli európske meny naviazané na americký dolár.

V októbri 1970 schválili členské štáty Davignonovu správu, ktorá bola základom pre európsku spoločnú politiku. Jej cieľom bolo postarať sa o to, aby sa členské štáty vyjadrovali jednotne voči dôležitým medzinárodným otázkam. Politická spolupráca začala fungovať na princípe polročných stretnutí ministrov zahraničných vecí, no otázky debát medzi nimi boli separované od agendy ES a chýbalo aj prepojenie medzi jednotlivými orgánmi ES.

70. roky znamenali pre Európu aj značné spomalenie integračného procesu, napriek množstvu vyprodukovaných návrhov na jeho prehĺbenie. Toto obdobie sa zvykne nazývať aj ako obdobie „eurosclerózy“. Veľkú rolu v jeho spomalení hrala hlavne hospodárska kríza, ktorá so sebou priniesla aj ropné šoky, čo vôbec nepomohlo liberalizácii svetového obchodu. Rozširovanie EHS takisto spomalilo integračný proces. Prinieslo so sebou dlhé a náročné rokovania o pristupovaní nových členov.

Pre 80. roky boli smerodajné dva dokumenty a to Biela kniha o dobudovaní vnútorného trhu a Jednotný európsky akt (JEA). Biela kniha o dobudovaní vnútorného trhu bola vypracovaná a predložená Rade ministrov v roku 1985 Európskou komisiou. Jej súčasťou bolo množstvo opatrení na odstránenie prekážok pre vznik jednotného trhu ES. Prekážky boli troch pováh – materiálne (kontrola tovaru a osôb), technické (slobodný pohyb tovaru, kapitálu a ľudských zdrojov) a daňové (DPH a spotrebné dane). Na odbúranie týchto bariér boli vyčlenené dve fázy a to 1985-1986 a 1987-1992.

Medzinárodná zmluva JEA bola podpísaná v roku 1986 v dvoch mestách, v Luxemburgu a v Haagu. Do platnosti vstúpila až o rok na to kvôli problémom s ratifikáciou Írska. Je považovaná aj za prvú revíziu Rímskych zmlúv. Boli ňou vytvorené

nové priority záujmu ako ochrana životného prostredia, veda a výskum, spolupráca v oblasti menovej a hospodárskej politiky či sociálna politika. JEA pripravil podmienky na dokončenie jednotného trhu a vytýčil rok 1992 za rok, kedy mal byť tento cieľ dosiahnutý. Takisto posilnil pozíciu Európskeho parlamentu a zvýšil jeho účinnosť.

1.1.1 Maastrichtská zmluva

Druhá a najdôležitejšia novelizácia zmlúv ES prebehla v roku 1992 v holandskom Maastrichte a označuje sa ako Zmluva o Európskej únii alebo Maastrichtská zmluva. K uzatvoreniu zmluvy viedlo niekoľko fáz, ktoré vyvrcholili Maastrichtským summitom. Na základe tohto dokumentu vznikla Európska únia, ktorá v sebe zahŕňala 3 dovtedy existujúce spoločenstvá – ESUO, EURATOM a EHS. Podpisom sa členské štáty zaviazali aj k spoločnej bezpečnostnej a zahraničnej politike a ku kooperácii v oblasti justície a vnútorných vecí. Okrem iného je v zmluve obsiahnutý aj vznik menovej únie a zavedenie spoločnej meny – eura. EÚ prebrala od ES všetky orgány, no nemala právnu subjektivitu ako ES. EÚ bola považovaná za nadnárodnú štruktúru, ktorá mala viacero cieľov:

- trvalo udržateľný a neinflačný hospodársky rast a zároveň podpora rovnomerného rozvoja členských štátov
- ochrana životného prostredia
- postupné zblížovanie efektivity hospodárstiev jednotlivých členských štátov pomocou vysokej zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia
- zlepšovanie kvality života a zvyšovanie celkovej životnej úrovne obyvateľov
- súdržnosť európskych štátov a solidarita voči menej rozvinutým krajinám

Na základe Maastrichtskej zmluvy vznikol aj európsky systém centrálnych bánk, skutočnosťou sa stalo aj občianstvo EÚ a takisto Európsky parlament získal väčšie právomoci pri rozhodovaní. Maastrichtská zmluva do veľkej miery ovplyvnila európsky integračný proces presunutím niektorých kompetencií členských štátov na orgány EÚ.

1.1.2 Amsterdamská zmluva

Nasledujúca Amsterdamská zmluva bola podpísaná v roku 1997 a do platnosti vstúpila v roku 1999. Táto revízia je označovaná aj ako Maastricht II, pretože bola zameraná na úpravu Maastrichtskej zmluvy. Konferencia, na ktorej bola zmluva podpísaná, smerovala k úprave dovtedy podpísaných dohôd a na ich zefektívnení pre väčšiu spokojnosť občanov. Amsterdamská zmluva sa venovala týmto otázkam:

- Eliminácia bariér medzinárodného obchodu
- Budovanie bezpečného európskeho priestoru
- Načúvanie obyvateľov členských krajín a pomoc pri riešení ich problémov
- Posilnenie pozície EÚ na svetovom politickom poli
- Zriadenie efektívnejšieho systému inštitúcií a ich prepojenia tak, aby boli čo najlepšie pripravené na ďalšie rozširovanie EÚ

Členské krajiny EÚ sa takisto dohodli na užšej kooperácii v boji proti terorizmu, uzavreli dohodu aj v otázke harmonizácie spoločnej imigračnej a vízovej politiky. EÚ mala byť vnímaná ako región spravodlivosti, bezpečnosti a slobody.

1.1.3 Zmluva z Nice

V roku 2001 bola podpísaná ďalšia revízia základných zmlúv EÚ a to Zmluva z Nice. Do platnosti vstúpila o dva roky neskôr. Jej znenie výrazne uľahčuje rozhodovanie v EÚ – hlasovanie kvalifikovanou väčšinou nahradilo dovtedy používané jednohlasné hlasovanie. Pri navrhovaní zákonov bolo takisto одобrené hlasovanie s princípom dvojitej väčšiny, kedy zákon muselo odsúhlasiť 55 % členov Rady EÚ, ktoré predstavovali 65 % celkového obyvateľstva EÚ. Došlo takisto k zvýšeniu počtu poslancov v Európskom parlamente na 732 a hlasy boli prerozdelené medzi členské štáty EÚ podľa ich počtu obyvateľov. Väčšina prijatých opatrení malo EÚ pripraviť na najväčšie rozšírenie až o 10 krajín.

1.1.4 Lisabonská zmluva

Doteraz posledným dokumentom, ktorý pozmeňuje základné dokumenty, je Lisabonská zmluva. Lisabonská zmluva len novelizuje dve zakladajúce zmluvy Európskej únie - Zmluvu o Európskej únii a Zmluvu o fungovaní Európskej únie. Hlavným dôvodom vzniku Lisabonskej zmluvy bola potreba vyriešenia otázok, ktoré boli nastolené už v tzv. európskej ústave. Táto Zmluva o ústave pre Európu bola však zamietnutá členskými štátmi a do platnosti nikdy nevstúpila, Lisabonská zmluva z nej však často čerpala námety. Dôležité otázky, ktoré lisabonská zmluva chcela vyriešiť, boli aj inštitucionálne reformy po najväčšom rozšírení EÚ v roku 2004, zabezpečenie väčšej schopnosti reakcie na otázky v oblasti svetovej zahraničnej politiky, zjednodušenie zakladajúcich zmlúv EÚ a vyriešenie právnych nejasností ich výkladov. Po zložitom ratifikačnom procese teda nadobudla

platnosť, nová reformná zmluva, ktorá do veľkej miery ovplyvnila ďalší vývoj EÚ. Zmluva bola ratifikovaná v roku 2007 v Lisabone, ale do platnosti vstúpila až v roku 2009.

Pôvod Lisabonskej zmluvy môžeme hľadať už pri vytvorení zmluvy z Nice, kedy sa na medzivládnej konferencii diskutovalo o budúcnosti EÚ a o pokračovaní inštitucionálnych zmien. Tieto zmeny mali byť uskutočnené prostredníctvom Zmluvy o Ústave pre Európu. Táto zmluva bola podpísaná 29. októbra 2004 v Ríme a mala sa stať kľúčovým dokumentom primárneho práva. Ústavná zmluva mala v jedinom dokumente efektívne nastaviť rozhodovacie mechanizmy pre EÚ, urobiť z EÚ jednotný právny subjekt, čo znamenalo aj prezentovať sa pred zvyškom sveta spoločnými názormi, priblížiť EÚ obyčajnému občanovi a uvoľniť priestor k riešeniu globálnych problémov - nedostatku vody, energetickej závislosti, imigrácie a klimatických zmien. V roku 2005 bola predložená členským štátom k ratifikácii, do platnosti však nikdy nevstúpila, pretože bola odmietnutá v referende v dvoch krajinách - vo Francúzsku a v Holandsku. Po dvojročnej pauze bola v júli 2007 zvolaná medzivládna konferencia v Lisabone, kde sa jednalo o reformách nahrádzajúcich ústavnú zmluvu. A tak vznikla za predsedníctva Nemecka nová reformná zmluva.

Jej vzťah k Ústavnej zmluve je značne rozpoltený. Na jednej strane je v LZ zachovaný skoro celý obsah ústavnej zmluvy. Z britskej štúdie, ktorá porovnala oba texty, vyplýva, že 96% textu Lisabonskej zmluvy sa zhoduje s Ústavnou zmluvou.⁵ Na druhej strane boli v Lisabonskej zmluve odstránené všetky vonkajšie podobnosti s Ústavnou zmluvou. Boli odstránené pojmy ako ústava, zmienky o symboloch EÚ, zmenil sa aj pojem minister zahraničných vecí na vysoký predstaviteľ Únie pre zahraničné veci.

Dôvody na vznik Lisabonskej zmluvy boli vyvolané hlavne rozšírením EÚ v roku 2004 o desať nových členov, kedy si jednotlivé členské štáty začali klásť nasledujúce otázky:

- Ako presnejšie vymedziť rozdelenie právomocí medzi EÚ a členskými štátmi v súlade s princípom subsidiarity?
- Ako zjednodušiť zmluvy, aby boli jasnejšie a pochopiteľnejšie, bez toho aby došlo k pozmeneniu ich zmyslu?
- Ako spresniť a upraviť úlohu národných parlamentov v systéme EÚ?
- Ako zabezpečiť väčšiu akcieschopnosť Únie v zahraničnej politike?

⁵ OPEN EUROPE. 2007. *A guide to the constitutional treaty*. [online]. London, 2007, 85 p. [cit. 2019-06-01]. Dostupné na internete: <<http://www.mehr-demokratie.de/fileadmin/pdf/2007-09-openeurope-guide.pdf>>

Ak mala EÚ po tomto veľkom rozšírení efektívne fungovať, muselo sa na tieto otázky nájsť riešenie. Odpoveďou boli rozsiahle reformy a veľká zmena primárneho práva.⁶

Lisabonskú zmluvu podpísalo 13. decembra 2007 všetkých 27 predstaviteľov členských štátov. Pôvodným plánom bolo, že zmluva vstúpi do platnosti v januári 2009, teda ešte pred voľbami do Európskeho parlamentu. Tento termín sa musel bohužiaľ preložiť, pretože ešte nebol ukončený jej ratifikačný proces. Problémy s ratifikáciou mali Írsko, Nemecko, Poľsko a Česká republika. V Írsku a Poľsku bola táto zmluva odmietnutá v referende a muselo sa opakovať, v Českej republike a v Nemecku bola zmluva preskúmaná pred Ústavným súdom, či je v súlade s ústavným poriadkom daných krajín. K poslednej ratifikácii došlo 13. novembra 2009 v Českej republike a zmluva teda nadobudla účinnosť až 1. decembra 2009.

Dôležitými prínosmi Lisabonskej zmluvy boli nasledujúce skutočnosti:

- Zrušenie 3-pilierovej štruktúry EÚ a jej celkové zjednodušenie.
- EÚ nahradila ES a stala sa jednotnou medzinárodnou organizáciou s právnou subjektivitou.
- Dokument Charta základných práv EÚ⁷ sa stal právne záväzným pre všetky členské krajiny.
- Rozšíril sa rámec legislatívnych oblastí, ktoré mal riešiť Európsky parlament.
- Európska rada a Európska centrálna banka sa stali inštitúciami EÚ.
- Vznikla možnosť predloženia občianskej iniciatívy, vďaka čomu sa aj občania môžu aktívnejšie podieľať na budovaní EÚ.
- Zmluva prehľadne definuje výlučne právomoci EÚ, výlučné právomoci jednotlivých členských štátov a spoločné právomoci.
- Bola vytvorená pozícia predsedu Európskej rady, voleného na obdobie dva a pol roka, ktorý bude reprezentovať EÚ navonok a bude predsedáť pravidelným zasadnutiam Európskej rady.
- Dohodlo sa aj na doložke o vystúpení, ktorá definuje riadny postup v prípade záujmu členského štátu o opustenie únie.

⁶ MAZÁK, J. - JÁNOŠÍKOVÁ M. 2011. *Lisabonská zmluva: ústavný systém a súdna ochrana*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2011. 306 s. ISBN 978-8-080-78416-4.

⁷ Dokument, ktorý vymedzuje občanom Európskej únie rámec základných práv a slobôd.

- Oficiálnymi inštitúciami EÚ sa stali: Európsky parlament, Európska rada, Rada EÚ, Európska komisia, Súdny dvor Európskej únie, Európska centrálna banka, Dvor auditorov.

1.2 Lisabonská stratégia

Lisabonská agenda bola pokusom Európskej únie riešiť výzvy, ktoré so sebou prináša stále sa vyvíjajúce globálne ekonomické prostredie. Práve 23. marca roku 2000 sa v portugalskom Lisabone stretli najvyšší predstavitelia členských štátov a ich vlád na úrovni Európskej rady, aby sa dohodli na ambiciózných cieľoch a to: podpora vzniku vysoko konkurencieschopného hospodárstva založeného na znalostnej ekonomike a inováciách, zabezpečenie trvalo udržateľného rastu, vytvorenie väčšieho množstva pracovných miest za lepších pracovných podmienok, podpora sociálnej súdržnosti a takisto rešpektovanie a obnovovanie nášho životného prostredia. Ciele vychádzali aj z tézy, že vedomosti a inovácie predstavujú hlavné zdroje bohatstva a rozdielov medzi národmi, spoločnosťami a jednotlivcami. Jedným z dôvod predloženia tézy lisabonskej stratégie bolo aj neustále zaostávanie únie za jej konkurentmi a to hospodárskou veľmocou USA a Japonskom. EÚ bola v porovnaní s týmito krajinami stále v úzadí. Hlavnými porovnávacími ukazovateľmi bola vysoká nezamestnanosť jednotlivých národných ekonomík členských štátov (v roku 2000 to bolo 15 členských štátov), minimálne výdavky smerujúce do oblasti výskumu a takisto nedostatočné inovačné predpoklady podnikov.

Lisabonská stratégia však zahŕňala okrem zamerania pozornosti na znalostnú ekonomiku aj výrazné zmeny v ekonomikách a spoločnostiach jednotlivých európskych štátov. Meniť sa malo široké spektrum inštitúcií – univerzity, inštitúcie verejnej správy, systém inštitúcií služieb zamestnanosti či podniky. Na európskej úrovni sa začali nové iniciatívy a na vnútroštátnej úrovni prebiehalo niekoľko reforiem, aj keď tieto reformy boli odlišné a prispôbené pre jednotlivé členské štáty. Napriek týmto zmenám si únia mala zachovať svoju kultúrnu rozmanitosť. Reformy najčastejšie obsahovali normy upravujúce fungovanie medzinárodného obchodu a hospodársku súťaž, sociálne modely a vzdelávacie systémy. Pri reformách sa prehĺbila integrácia aj vďaka jednotnému trhu a jednotnej mene euro. To znamená, že na realizáciu inštitucionálnych reforiem bolo nutné rešpektovať národné špecifiká pri určitej úrovni európskej koordinácie. Na umožnenie spolupráce

medzi rôznymi úrovňami – medzi európskymi, národnými a miestnymi, bol potrebný viacúrovňový systém riadenia.

Realizácia Lisabonskej stratégie prešla rôznymi fázami v časovom horizonte do roku 2010. Prvá fáza bola zameraná na implementáciu záverov zo stretnutia Európskej rady v Lisabone do politických nástrojov Európskej únie so zreteľom na environmentálny rozmer problematiky a stavajúc na trvalo udržateľnom rozvoji. Bolo potrebné zavedenie nových mechanizmov vykonávania stratégie, reorganizácia zloženia a plánov Európskej rady, zapojenie Európskeho parlamentu a ostatných členských štátov a takisto implementácia nových mechanizmov a nástrojov do tzv. európskej ústavy.

Druhá fáza sa začala v roku 2005 a to hodnotením výsledkov v polovici plánovaného obdobia s dôrazom na implementáciu na národnej úrovni vrátane nových členských štátov. Táto fáza poslúžila aj ako ukazovateľ finančnej náročnosti zavedenia a praktizovania lisabonskej agendy.

Tretia fáza sa začala po roku 2007 a spočívala v dolad'ovaní praktizovania agendy s cieľom zohľadniť novú verziu európskej ústavy a prispôbiť sa jej novému kontextu, a tak sa pripraviť na obdobie po roku 2010.⁸

1.2.1 Rozsah plánovaných reforiem podľa lisabonskej stratégie

Napriek tomu, že neskôr bola pozornosť obrátená aj na otázky životného prostredia a sociálnu problematiku, primárnym cieľom stratégie bolo dosiahnuť vyššiu konkurencieschopnosť na poli globálnej ekonomiky. Hlavné reformné kroky boli rozdelené do nasledujúcich piatich oblastí: rozvoj znalostnej spoločnosti, dobudovanie jednotného vnútorného trhu s podporou hospodárskej súťaže, zlepšenie podmienok pre podnikanie, zlepšenie situácie na trhu práce a trvalo udržateľný rozvoj. Pre podporu ich realizácie bolo definovaných niekoľko hlavných smeroch, po ktorých mali byť reformné kroky uskutočňované.

⁸ RODRIGUES, M.J. 2009. *Europe, Globalization and the Lisbon Agenda*. Lisabon : IEEI - Institute for Strategic and International Studies, 2009. 403 s. ISBN 978-1-84-844196-5.

Informačná spoločnosť a jej rozvoj

Internet a frekventované využívanie mnohých ďalších moderných komunikačných technológií bolo jedným z dôvodov, prečo USA a Japonsko držali popredné miesta v rebríčku najsilnejších svetových ekonomík. EÚ si teda stanovila za cieľ, aby všetky sociálne vrstvy obyvateľstva mali prístup k počítačom a internetovej sieti a aby sa s nimi naučili pracovať, čo malo v konečnom dôsledku zvýšiť kvalifikovanosť a zvýšiť zamestnanosť i efektivitu ekonomiky. Vzdelávanie v oblasti informatiky sa stalo jednou z významných priorít EÚ a členských štátov, podporovaná bola tiež osvetová kampaň a znižovanie obáv a predsudkov z obchodovania prostredníctvom internetu či internet bankingu. Dôraz bol kladený aj na prepojenie jednotlivých komunikačných sietí a vznik elektronického systému štátnej správy - e-governmentu a podporu verejného bezplatného prístupu k nemu. Všeobecne bol tento program prístupu obyvateľov k internetu označovaný ako e-Europe.

Vytvorenie Európskeho výskumného priestoru

Smutným faktom bolo, že v oblasti výskumu EÚ dlhodobo zaostávala za svojimi rivalmi a rozdiel sa stále prehľboval. Hlavnými problémami bola nedostatočná koordinovanosť výskumu v jednotlivých krajinách, vrátane absencie jednotného systému patentov a tiež nízke vymedzené rozpočty na vedu a výskum. To mala zmeniť Lisabonská stratégia. Európska rada stanovila minimálny úhrn finančných prostriedkov investovaných do vedy a výskumu. Do roku 2010 bolo potrebné financovať vedu a výskum minimálne troma percentami z celkového hrubého domáceho produktu, pričom väčšina peňazí mala smerovať do sektora súkromného výskumu.

Odstránenie prekážok pre malé a stredné podniky

Hoci by malo byť v záujme EÚ podporovať malé a stredné podniky, do roku 2000 neboli podniknuté žiadne výrazné kroky k ich podpore. Kvôli mnohým byrokratickým ťažkostiam a finančnej náročnosti bolo mnoho ľudí od podnikania odradených, a tak ostával potenciál v tejto sfére nevyužitý. Preto bola deklarovaná nutnosť podporovať malé a stredné podniky ešte viac, či po finančnej stránke úpravou odvodového zaťaženia alebo vytvorením jednotných podmienok v celej únii.

Ekonomické reformy a zjednotenie hospodárskych politík

Aj napriek tomu, že v roku 200 už mal byť jednotný trh plne sformovaný, stále existovali oblasti, kde plne nefungoval ako napríklad vo sfére služieb, pohybe kapitálu, v oblasti finančných trhov alebo v prípade verejného obstarávania, ktorých sa väčšinou zúčastňovali len domáce podnikateľské subjekty. Lisabonská stratégia nedostatky jasne definovala a apelovala na odstránenie existujúcich bariér v oblasti voľného pohybu služieb a kapitálu, rovnako ako spriehľadnenie systému verejného obstarávania a obmedzenia regulačnej politiky. Čo sa hospodárskych politík týka, stratégia zdôraznila predovšetkým potrebu koordinovať makroekonomické politiky jednotlivých členských štátov a tiež fiškálnu rovnováhu, a to aj s ohľadom na nevyhnutnosť financovania náročných projektov (dôchodková politika, veda a výskumu a iné). Vďaka ekonomickej stabilite mala byť dosiahnutá užšia previazanosť ekonomík členských štátov so zvýšenou kontrolou verejných financií. Verejné financie mali byť naďalej lepšie alokované, a to predovšetkým do výskumu, na ľudské zdroje a podobne.

Problematika politiky zamestnanosti

Najväčšie problémy v oblasti zamestnanosti predstavovala dlhodobá nezamestnanosť, nízka miera zamestnanosti žien a osôb nad päťdesiat rokov, sektorovo v službách, ale aj vysoká miera nezamestnanosti v oblasti informačných technológií. Ako cieľ bolo definované dosahovať 70% zamestnanosti v členských štátoch, čomu sa väčšina štátov ani nepribližovala. EÚ sa do budúcnosti zaviazala vytvoriť viac pracovných miest v členských štátoch, vrátane nadštandardných pracovných pomerov a úväzkov, zvýšiť počet pracovných pozícií v službách a podporovať ich vznik, rovnako ako podporovať ďalšie vzdelávanie a rekvalifikácie, aby získala vzdelaných a kvalifikovaných občanov. Prioritou bolo vytváranie rovnakých šancí pre všetkých obyvateľov, predovšetkým pre ženy. Ďalšou komplikáciou bolo, že riešenie nedostatkov v oblasti zamestnanosti bolo veľmi nákladné, ale zatiaľ nie príliš účinné.

Reforma európskeho sociálneho modelu

Malo dôjsť aj k reforme európskeho sociálneho modelu. Medzi prvé priority po roku 2000 patrili investície do oblasti ľudských zdrojov, celoživotného vzdelávania a vzdelávacej politiky, na informačnú gramotnosť, zamestnanosť v službách, dodržiavanie

aspektov rovnakých príležitostí, možnosť zladit' prácu a starostlivosť o rodinu, a tiež snahu o čo najvyššiu zamestnanosť. Podporované mali byť skupiny obyvateľstva, ktoré mali isté nevýhody pri zamestnaní sa a to: ženy, imobilní, absolventi alebo naopak starší ľudia, a tiež národnostné menšiny.⁹

Trvalo udržateľný rozvoj a otázka životného prostredia

O rok neskôr bolo Európskou radou stanovené, že pôvodné priority a ciele Lisabonskej stratégie musia byť doplnené o dimenziu životného prostredia. Množili sa totiž obavy, že ak sa pri realizácii reforiem nebude postupovať so zásadou trvalo udržateľného rozvoja, pokrok by bol na úkor životného prostredia. Preto bol dodatočne sformulovaný tento nový cieľ, ktorý sa mal dosahovať pomocou Stratégie trvalo udržateľného rozvoja a kvality života začleneného do Lisabonskej stratégie. Tá prináša súhrn opatrení na zachovanie udržateľného rastu, ale zdôrazňuje fakt, že pre ich úspešnosť je potrebné angažovať členské štáty k jej dodržiavaniu, inak sa stane neúčinnou, a že národné stratégie je tiež nutné navzájom konzultovať, aby sa celoeurópsky postup stal skutočne efektívnym.¹⁰

Hlavnými tézami ochrany životného prostredia sa stali boj proti klimatickým zmenám, zabezpečenie udržateľného rozvoja dopravy, t.j. využívanie predovšetkým verejnej, lodnej a železničnej dopravy, ktoré sú hromadné a nepoškodzujú životné prostredie až do takej miery, ďalej ochranu verejného zdravia a prírodných zdrojov, biodiverzity a ekosystémov. EÚ sľúbila dodržať záväzky vyplývajúce z Kjótskeho protokolu¹¹, a dosiahnuť do roku 2005 hmatateľné výsledky. V oblasti energetiky si EÚ vytýčila cieľ čerpať viac energie z obnoviteľných energetických zdrojov. Čo sa verejného zdravia týka, najväčší dôraz bol kladený na kontrolu kvality potravín a kontrolu výroby chemických látok, pri ktorých sa malo zabrániť ich negatívnemu vplyvu na zdravie človeka. Ďalej bola vyjadrená nutnosť založiť Európsky úrad pre bezpečnosť potravín.

⁹ POTŮČEK, M. *Does Lisbon Strategy matter? The Czech Experience*. [online]. Záhreb, 2006. [cit. 2019-05-20]. Dostupné na internete: <http://www.martinpotucek.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=231:does-the-lisbon-strategy-matter-the-czech-experience&catid=39:sborniky&Itemid=65&lang=cs>.

¹⁰ EURÓPSKA KOMISIA. 2001. *A Sustainable Europe for a Better World: A European Union Strategy for Sustainable Development*. [cit. 2019-06-05]. Brusel, 2001, 17 s. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/regional_policy/archive/innovation/pdf/library/strategy_sustdev_en.pdf>

¹¹ Medzinárodná dohoda o opatreniach proti globálnemu otepľovaniu.

Akokoľvek boli všetky tieto ciele skutočne dôležité pre zlepšenie postavenia EÚ vo svete a pre zlepšenie stavu niektorých politík, vyžadovať ich všetky naraz sa neskôr stalo najväčším problémom. Smerovať úsilie do toľkých oblastí navzájom, často aj protichodných, sa ukázalo ako príliš veľká záťaž pre EÚ.

1.2.2 Lisabonská stratégia v praxi

Hoci v niektorých oblastiach na základe stanovených cieľov boli úspechy dosiahnuté, celkovo sa s postupom času ukazovalo, že ciele stanovené v Lisabone sú príliš vysoké a ich záber je príliš široký. Na zasadnutí Európskej rady v Bruseli v roku 2004 bolo konštatované, že doterajšie výsledky stratégie sú nedostatočné a reformy boli vykonávané príliš pomaly. Po piatich rokoch existencie a uplatňovania Lisabonskej stratégie sa namiesto zvyšovania európskej konkurencieschopnosti, výkonnosť EÚ pohybovala stále v podobných hraniciach a náskok americkej výkonnosti sa nijako výrazne nezmenšil.

V jari 2004 na európskom summite hlavní predstavitelia EÚ skonštatovali, že znenie a spôsob prevedenia Lisabonskej stratégie zostáva rovnaký, avšak avizovali na potrebu rýchlejšieho tempa naplnenia jej cieľov. Jednotlivé vlády preukázali svoju vôľu naplňovať tieto vízie. Vedúcim expertnej skupiny sa stal Wim Kok, bývalý holandský premiér, ktorý mal viesť do realizácie a naplňovania cieľov stratégie nového ducha. Hlavným cieľom tejto expertnej skupiny bolo poukázať na potrebu prehodnotenia používaných nástrojov a metód realizácie stratégie. Jej správa bola predložená EÚ v novembri 2004 a ako hlavné príčiny neúspechu označovala široký záber cieľov, slabú koordináciu a navzájom protikladné priority.¹²

Neuspokojujúci výsledok Lisabonskej stratégie bol predpokladaný už v jej počiatkoch a to kvôli nepostačujúcej ochote k reformám. Reformy pokrývali celé spektrum politík a išlo o odborne i časovo náročné komplexné programy prestavby, nie o jednorazové zmeny. Pretože samotná realizácia opatrení prislúchala členským krajinám, aj väčšina prostriedkov (okrem peňazí z fondov EÚ), mala byť smerovaná z domácich zdrojov. A tu sa často nenachádzal dostatok politickej sily a vôle ich na realizáciu reforiem uvoľniť, čo označil Wim Kok za najväčší problém. Na pomalé reformy upozorňoval aj

¹² ÚRAD PODPREDESEDU VLÁDY SR PRE INVESTÍCIE A INFORMATIZÁCIU. *Archív (Lisabonská stratégia)*. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na internete: < <https://www.vicepremier.gov.sk/sekcie/cko/strategia-europa-2020/lisabonska-strategia/index.html> >

ekonóm André Sapir. Jeho expertná skupina vypracovala pre Prodiho¹³ komisiu správu *An Agenda for a Growing Europe* zaoberajúcu sa európskym rozpočtom, pokrokmi v Lisabonskej stratégii a všeobecnými vyhliadkami EÚ konštatujúc, že je potrebné sa zamerať na inovácie, vzdelávanie a infraštruktúru, aby EÚ mala do budúcnosti ekonomickú perspektívu a napredovala.¹⁴

Aj na základe týchto zistení EÚ pristúpila k reforme stratégie a znížila množstvo priorít a navrhla intenzívnejšie zainteresovanie plánov reforiem. Úmysly Európskej komisie boli následne schválené na jarnom summite v marci 2005. Stratégia bola pomenovaná ako Stratégia pre rast a zamestnanosť alebo ako obnovená Lisabonská stratégia. Za primárne prvky revitalizácie stratégie boli definované:

- Vedomostná a inovačná ekonomika ako hnacia sila udržateľného rastu
- Európa – atraktívna oblasť pre investície a zamestnanie
- Rastom a zamestnanosťou k sociálnej súdržnosti

Všetky členské krajiny prezentovali do roku 2005 svoju vlastnú národnú verziu Lisabonskej agendy na obdobie 2005 – 2008 vo forme národných programov reforiem definujúcich konkrétne reformy a kroky, prostredníctvom ktorých majú vlády v pláne budovať prostredie pre rozvoj inteligentnej a vyspelej spoločnosti. Každý rok k 15. októbru mali členské štáty povinnosť predložiť Správu o pokroku pri realizácii národného programu reforiem. V rámci kontroly implementácie sa okrem toho konali aj misie zástupcov Komisie v členských štátoch, spravidla diskusie v jari o mikroekonomických témach a letné misie súhrne monitorujúce celý rámec Lisabonskej stratégie. Tieto informácie predstavovali pre Komisiu východiská pre pravidelne vydávané hodnotenie postupu v podobe výročných hodnotiacich správ. Boli v nich uvedené okrem iného špecifické odporúčania, ktoré mali poukázať na nedokonalosti a na správny smer, ktorým by sa mali európske krajiny uberať v ďalšom období.

1.2.3 Národná lisabonská stratégia Slovenska

Slovenská republika ešte v predstihu pred definovaním jednotného postupu na úrovni EÚ, odpovedala na skutočnosti, ktoré vyhodnotila správa expertnej skupiny vedenej

¹³ **Romano Prodi** – taliansky politik, v rokoch 1999 až 2004 predseda Európskej komisie

¹⁴ SAPIR, A. 2003. *An Agenda for a Growing Europe – Making the EU Economic System Deliver*. Brussels: EC Press, 2003, str. 123. Dostupné na internete: < <https://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/E0051.pdf> >

Wimom Kokom a spracovala Lisabonskú stratégiu do svojej vlastnej „Stratégie konkurencieschopnosti Slovenska do r. 2010“ s podtitulom „Národná Lisabonská stratégia“. Stratégia bola odsúhlasná uznesením vlády SR č. 140/2005 dňa 16. februára 2005 a opierala sa o dva smerodajné piliere:

- úspešné vykonanie štrukturálnych reforiem a zachovanie ich výsledkov,
- zacielenie pozornosti celého systému na splnenie cieľov rozvojovej časti Lisabonskej stratégie.

V rámci štrukturálnych reforiem sa stratégia zamerala na makroekonomickú a fiškálnu oblasť, sociálnu oblasť, zdravotníctvo a dôchodkové zabezpečenie. V druhom pilieri definovala štyri primárne okruhy záujmu ďalšieho rozvoja: napredujúcu informačnú spoločnosť, podporu vedy, výskumu a inovácií, priaznivé podnikateľské prostredie, kvalitné vzdelávanie a narastajúcu zamestnanosť.

V nadväznosti na plán konkurencieschopnosti boli spracované akčné plány sústredujúce sa na jednotlivé témy ďalšieho rozvoja, ktoré vláda SR odsúhlasila svojím uznesením č. 557/2005 dňa 13. júla 2005.

Vládny program, skrátene Minerva alebo aj „Mobilizácia inovácií v národnej ekonomike a rozvoj vedecko-vzdelávacích aktivít“ predstavoval oficiálny program vlády SR podporujúci rozvoj vedomostnej spoločnosti.

Rok 2008 predstavoval pre Slovensko poslednú etapu prípravy na osvojenie si spoločnej európskej meny eura. Bolo nutné vytvoriť podmienky na to, aby všetky skupiny obyvateľstva dokázali pochopiť a využiť všetky pozitíva, ktoré vyplývali z členstva v eurozóne. S cieľom vyrovnať sa v životnej úrovni ostatným krajinám, ktoré už euro používali Slovensko potrebovalo aby sa predpokladané kladné dôsledky prejavili v čo najvyššej možnej miere a čo najrýchlejšie. Podmienkou bolo aj relatívne bezproblémové zvládnutie prípadných komplikácií z dôvodu absencie pôvodnej meny slovenskej koruny.

Aj kvôli týmto skutočnostiam nastolilo Slovensko pri priebežnom jarnom hodnotení pokroku ďalší dokument, ktorý sa týmto problémom venoval. Jeho názov bol Modernizačný program Slovensko 21, ktorý vláda odsúhlasila v júni 2008. Jednotlivé kroky a postupy sa na najvyššej úrovni delili na krátkodobé a strednodobé. Krátkodobé boli definované na horizont roku 2008. Strednodobé opatrenia tvorili základ pre

vypracovanie podrobných akčných plánov, ktoré sa neskôr stali súčasťou Národného programu reforiem SR na roky 2008 – 2010.¹⁵

1.3 Stratégia Európa 2020

Stratégia Európa 2020 vznikla ako plán Európskej komisie, vypracovaný spoločne s členskými štátmi, Európskym parlamentom a ďalšími zainteresovanými skupinami, nadväzujúc na neúspešnú Lisabonskú stratégiu a s cieľom EÚ podporiť pokrok a posilniť jej pozíciu na svetovej scéne, a to v čase, keď nielen USA, ale aj Čína boli vnímané ako rivali EÚ.

V marci 2008 poverili na jarnom zasadnutí Európskej rady prezidenti a predsedovia vlád členských krajín Európsku komisiu, aby začala pripravovať návrhy novej stratégie na nasledujúce desaťročie. Bolo dohodnuté, že sa nebudú zameriavať len na rast a zamestnanosť, ale viac zohľadnia aj sociálnu oblasť a životné prostredie. Vzhľadom k faktu, že Európskej komisii práve končilo funkčné obdobie, teda by návrh reforiem na obdobie, keď bude rozhodovať iná Komisia, mohol znížiť ich legitimitu, bolo v jari roku 2009 dohodnuté počkať s návrhmi na nové funkčné obdobie Komisie. To sa ukázalo potrebné aj vzhľadom na ekonomickú krízu. Bolo jasné, že ciele bude treba prepracovať. V náročnom období, keď sa domáci aj európski politici museli vyrovnávať s dôsledkami krízy, iné, dlhodobé problémy európskych štátov ustúpili do pozadia. Preto bolo rokovanie o nasledujúcej stratégii odkladané a nakoniec došlo k jeho schvaľovaniu až ku koncu roka 2009.

Charakter stratégie Európa 2020 bol potom pomerne dost' ovplyvnený aj faktom, že sa prijímala práve za švédskeho predsedníctva EÚ až v druhej polovici 2009, kedy končila platnosť Lisabonskej stratégie, a bolo nevyhnutné si určiť ďalšie ciele. Snaha dosiahnuť kompromis medzi jednotlivými štátmi pri revízii Lisabonskej stratégie bolo pre švédske predsedníctvo jednou z priorít. Skutočnosť, že v tomto období EÚ prechádzala ekonomickou krízou, sa výrazne premietol aj na finálnej podobe dokumentu. Veľký dôraz bol sústredený na opatrenia súvisiace s finančnou a hospodárskou krízou. Za nutnosť bolo považované stanoviť si krízovom období priority rozvoja a bojovať predovšetkým proti

¹⁵ ÚRAD PODPREDESEDU VLÁDY SR PRE INVESTÍCIE A INFORMATIZÁCIU. *Archív (Lisabonská stratégia)*. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na internete: < <https://www.vicepremier.gov.sk/sekcie/cko/strategia-europa-2020/lisabonska-strategia/index.html> >

nezamestnanosti. Na tomto fakte sa zhodli európski politici na novembrovom zasadnutí Európskej rady v roku 2009 v Bruseli.¹⁶

Oproti plánovanému harmonogramu sa prijatie Európy 2020 posunulo kvôli voľbám do EP, vymenovaniu novej EK aj ďalším faktorom, čo opakovane kritizovali rôzne záujmové skupiny, s tvrdením, že: "*nový dokument vznikne za zatvorenými dverami a záujmové skupiny nebudú mať dost' času sa k nemu vyjadriť.*"¹⁷ Pôvodne EK deklarovala svoj záujem oboznámiť verejnosť s reformným programom už v septembri 2009, aby ostatné zainteresované subjekty, ako zástupcovia rôznych záujmových skupín, neziskové organizácie a odborníci mali dostatočne dlhú dobu sa s dokumentom zoznámiť a vypracovať v rámci konzultačného procesu svoje stanoviská a odporúčania. Nakoniec však bol konzultačný proces spustený až 24. novembra 2009 s tým, že záujmové skupiny sa mohli vyjadrovať do jari nasledujúceho roku. Európsky parlament uviedol, že ak sa k navrhovanému strategickému dokumentu vyjadria v krátkej časovej nadväznosti po zverejnení, EK ešte stihne adresované pripomienky zohľadniť. Je však nutné poukázať na to, že doba určená na konzultácie bola skutočne kratšia ako štandardná doba konzultácií EK a predovšetkým to, že nešlo o konzultáciu k obyčajnému odporúčaniu, ale o dokument mimoriadnej dôležitosti týkajúci sa celého desaťročného vývoja EÚ. Európske inštitúcie tak ničím neprekvapili a len utvrdili verejnú mienku v tom, že konajú podľa vlastných záujmov miesto záujmov európskych občanov.¹⁸ Konzultácie boli ukončené 15. januára 2010, teda len dva mesiace od zverejnenia stratégie a novozvolená komisia sa mohla začať zaoberať jej úpravami.

3. marca 2010 bol Európskou komisiou verejnosti predstavený revidovaný návrh Európy 2020, ktorý zahŕňal pripomienky z konzultácií, pod oficiálnym názvom Európa 2020: Stratégia pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast.¹⁹

¹⁶ GIOVANNINI, E. a kol. *An Action Plan for Europe 2020 – Strategic Advice for the Post*. Brussels: The Lisbon Council, 2011, str. 4. [cit. 2019-09-08]. Dostupné na internete: <<https://www.lisboncouncil.net/publication/publication/65-an-action-plan-for-europe-2020-strategic-advice-for-the-post-crisis-world.html>>

¹⁷ REUTER, C., DI PUPPO, R. *Social Platform Letter Agenda 2020*. 2009. [cit. 2019-06-08] Dostupné na internete: <http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Policies/Lisbon_Strategy/Social%20Platform%20Letter%20Agenda%202020.pdf>

¹⁸ EURACTIV. *Nová „Lisabonská strategie“ se stala terčem kritiky*. 2009. [cit. 2019-06-08] Dostupné na internete: <<http://www.euractiv.cz/budoucnost-eu/clanek/nova-lisabonska-strategie-se-stala-tercem-ostre-kritiky-006780>>

¹⁹ EURÓPSKA KOMISIA. *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel, 2010. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>

O týždeň neskôr, teda 10. marca, sa k jeho finálnej podobe vyjadril Európsky parlament, ktorý stratégiu v zásade schválil. Privítal zredukovaný počet cieľov, teda očakával aj väčšiu efektivitu. Navrhol aj niekoľko úprav, ako upriamenie pozornosti aj na dôležitosť plnenia úloh iných aktérov, a upozornil na nedostatky ako napríklad nutnosť dodržiavania pravidiel jednotného trhu a potrebu stanovené ciele zohľadniť v rozpočtoch jednotlivých krajín aj v európskom rozpočtovom programe a podobne. Vo všeobecnosti ponúkol parlament kritickejší pohľad na stratégiu.²⁰

Európska rada sa Európou 2020 zaoberala na svojom jarnom zasadnutí v Bruseli v dňoch 25. a 26. marca 2010. Ako celok bola prepracovaná stratégia schválená, a hoci bola vo výsledkoch zo summitu spomínaná nutnosť lepšie spracovať oblasť vzdelávania a sociálneho vylúčenia, vypracovaný plán reforiem bol hodnotený optimisticky. EÚ 2020 sa mala sústrediť na päť hlavných oblastí od sociálnej po ekologickú. Pozitívne bola ohodnotená predovšetkým zhoda na ekologickej časti EÚ 2020. Naopak problematika chudoby a vzdelávania, teda vlastne celá sociálna oblasť, mala byť podľa Barrosa²¹ lepšie prepracovaná do ďalšieho stretnutia Európskej rady, ktoré bolo naplánované na 17. júna 2010.²²

Európska komisia motivovaná úspechom z predošlého zasadnutia Európskej rady, zverejnila už v apríli 2010 Integrované smery pre hospodársku a sociálnu oblasť (Integrated Guidelines), rovnako ako odporúčania pre jednotlivé členské štáty. Na druhej strane sa Európsky parlament nespokojne vyjadril k záverom Európskej rady a upozornil hlavne na to, že EÚ 2020 nezodpovedá realite a nezohľadňuje súčasnú situáciu a prebiehajúce krízu. Poukázal aj na nedostatočné prekonzultovanie so samotným parlamentom ako zástupcom záujmov európskych občanov, ako aj ďalšími aktérmi - členskými štátmi, regiónmi či občianskou spoločnosťou.

Počas júnového stretnutia Európskej rady mali byť podľa očakávaní predsedu Európskej komisie predstavené jednotlivé národné ciele, bola očakávaná tiež debata

²⁰ EUROPEAN PARLIAMENT. *European Parliament Resolution on Strategy 2020*. Strasbourg, 2010. Dostupné na internete: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0223+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>>

²¹ **José Manuel Barroso** – portugalský politik, v rokoch 2004-2014 predseda Európskej komisie

²² BAROSSO, J. *Statement at the final press conference of the European Council*. Brussels, 2010. Dostupné na internete: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/134&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>>

o sociálnych pilieroch.²³ V konečnom dôsledku bolo schválených päť pilierov navrhnutých v jari 2010 a bolo dohodnuté, že členské štáty majú navrhnúť a prijať národné plány do konca roka 2010.

Je dôležité spomenúť aj ďalšie dôležité aspekty európskeho charakteru - v rovnakej dobe sa stala dôležitou témou otázka jednotného trhu a diskusia o ekonomickom vládnutí v EÚ, ktoré bude mať v budúcnosti vplyv aj na podobu programu EÚ 2020.

24. a 25. marca 2011 sa v Bruseli konalo stretnutie Európskej rady. Tá pripomenula nielen povinnosť členských štátov prispieť k plneniu cieľov Európy 2020 prijatých v júni 2010, ale hlavne nutnosť fiškálnej konsolidácie členských štátov, realizácii štrukturálnych reforiem a odstraňovania interných a externých bariér voľného pohybu. Na základe týchto skutočností sa tiež budú uberať odporúčania Európskej komisie na zostavenie národných akčných plánov jednotlivým štátom. Pochopiteľne, ak sa podarí dobudovať jednotný vnútorný trh alebo sa k nemu aspoň priblížiť, značne to uľahčí realizáciu reforiem.²⁴ Na rozdiel od Lisabonskej stratégie si Európa 2020 vytýčila kvantitatívne ciele, to znamená, že ich budeme vedieť lepšie zmerať.

1.3.1 Definícia hlavných cieľov stratégie Európa 2020

K lepšej determinácii úrovne, na ktorej by sa chcela Európska únia v roku 2020 nachádzať, stanovila Európska komisia päť hlavných cieľov. V určitých oblastiach sa vzájomne medzi sebou ciele prepájajú (napríklad zlepšenie podmienok pre výskum a vývoj by malo podporiť tvorbu nových pracovných miest, čo zvýši zamestnanosť a čo si zároveň bude vyžadovať kvalifikovanú pracovnú silu, čo by malo viesť k zvýšeniu úrovne terciárneho vzdelávania).

Jednotlivé ciele boli transformované na národnú úroveň, čo by podľa Európskej komisie malo zaručiť, že každý členský štát rastovú stratégiu Európa 2020 prispôbi svojej momentálnej situácii. Hoci teda podľa štatistík niektoré krajiny dosahujú ciele Európskej únie ako celku, neznamená to, že už dosiahli svoj individuálne nastavené ciele.

²³ EUROPEAN PARLIAMENT. *European Parliament Resolution on Strategy 2020*. Strasbourg, 2010. Dostupné na internete: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0223+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>>

²⁴ EUROPEAN COUNCIL. *Presidency Conclusions*. Brussels, 2011. Dostupné na internete: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/120296.pdf>

Hlavné ciele stratégie Európa 2020:

- **Zamestnanosť** – miera zamestnanosti obyvateľov v produktívnom období života (20–64 rokov) by sa mala zvýšiť zo súčasných 69 % na minimálne 75 %, s predpokladom vyššieho podielu pracujúcich žien, starších ľudí či seniorov a jednoduchšieho zapojenia migrantov alebo ľudí zo slabších sociálnych vrstiev do pracovnej sily. Individuálny cieľ Slovenska predstavoval 72 %.
- **Výskum a vývoj** – v tejto sfére bol vytýčený cieľ minimálnych investícií a to 3 % z HDP do výskumu a vývoja. Individuálny cieľ Slovenska bol 1 % a od zverejnenia Národného programu reforiem SR 2013 prišlo k jeho zvýšeniu na 1,2 %.
- **Klíma a energetika** – cieľom bolo eliminovať emisie skleníkových plynov najmenej o 20 % v porovnaní s úrovňami z r. 1990, uprednostniť používanie obnoviteľných zdrojov energie a zvýšiť ich podiel na konečnej spotrebe energie o 20 %. Konkrétny cieľ Slovenska bol vyhnúť sa nárastu emisií skleníkových plynov mimo sektora ETS²⁵ tak, aby nepresiahli úroveň z r. 2005 o viac ako 13 % .
- **Vzdelávanie** – EÚ mala v pláne motivovať ľudí dokončiť si svoje vzdelanie a znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky z vtedajších 15 % na 10 % a zároveň zvýšiť podiel obyvateľov vo veku 30–34 rokov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním z 31 % na min. 40 %. Ciele Slovenska bolo znížiť eliminovať predčasné odchody zo školy len na 6 % a docieľiť 40 % podiel ľudí s vysokoškolským titulom vo veku 30-34 rokov.
- **Sociálna inklúzia** – zahŕňala snahu dostať z rizika chudoby a sociálneho vylúčenia najmenej 20 miliónov obyvateľov EÚ, čím by sa celkovo znížil podiel Európanov žijúcich pod hranicou chudoby jednotlivých krajín až o 25%. Aj na základe počtu obyvateľov bol cieľ Slovenska vytýčený na 170 tisíc ľudí.²⁶

²⁵ Systém EÚ na obchodovanie s emisnými kvótami.

²⁶ ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Európa 2020*. Bratislava, 2011. Dostupné na internete: <<https://www.eu2020.gov.sk/europa-2020/>>

1.4 Európska stratégia zamestnanosti

Európska stratégia zamestnanosti bola počas 20. storočia vnímaná ako súčasť hospodárskej politiky, až v 90. rokoch sa začala vyčleňovať a na konci 90. rokov sa stala samostatnou stratégiou. Stále ju ale musíme vnímať v kontexte hospodárskej politiky. Nemožno ich navzájom oddeľovať. Tomuto vývoju predchádzali už ESUO v 50. rokoch a následné založenie Európskeho sociálneho fondu v 60. rokoch. Tento fond sa zameriaval najmä na pracovníkov v uholných odvetviach a oceliarní a jeho podstatou bol boj proti nezamestnanosti. Od 80. rokov sa začínali objavovať akčné programy pre zamestnanosť, ktoré sa špecializovali na pomoc konkrétnym silovým skupinám, napr. ERGO (dlhodobá nezamestnanosť) alebo ELISE (pre malé a stredné podniky). Neskôr boli rozvíjané strediská a systémy sledovania zamestnanosti.

Na začiatku 90. rokov vznikol európsky systém pre zamestnanosť EURES, ktorý podporuje medzinárodnú mobilitu pracovníkov a pomáha pri hľadaní zamestnania v iných členských i nečlenských štátoch Európskej únie. V súčasnosti sa na EURES podieľa všetkých 27 štátov EÚ a ďalej Nórsko, Island a Lichtenštajnsko, ktoré sú súčasťou EHP a tiež Švajčiarsko. Slovensko sa zapojilo do systému EURES vstupom do EÚ v roku 2004.²⁷

Postupom času možno pozorovať nárast záujmu o tému zamestnanosti. Prejavuje sa tak ako rozširovaním základne štátov, ktoré majú záujem sa na spoločnej politike zamestnanosti podieľať, tak i predstavovaním programov a podporných činností, ktoré tento vývoj zabezpečujú. Vzniká teda potreba politiku zjednocovať a vytvárať strategický rámec, ktorý by inkluzívny proces zastrešoval.

Prelomovým bodom v 90. rokoch, ktorý mal vplyv a napomohol spomínanému zjednoteniu, bolo vydanie Delorsovej²⁸ Bielej knihy Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Táto Biela kniha upriamuje pozornosť na štrukturálne zmeny na trhu práce, zaoberá sa napr. integráciou znevýhodnených sociálnych skupín a ponúka odporúčania členským štátom EÚ, ako postupovať v spoločnej politike zamestnanosti. Buduje sa tu základ pre spoločnú stratégiu. Biela kniha bola reakciou na rastúcu nezamestnanosť a výrazné zmeny na trhu práce. Dokument propaguje mierny ekonomický rast a vysokú intenzitu zamestnanosti. Namiesto sociálnej politiky vo forme prerozdelenia príjmov

²⁷ ÚPSVAR. *Eures*. [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné na internete: <https://www.upsvar.gov.sk/eures.html?page_id=13140>

²⁸ **Jacques Delors** – francúzsky ekonóm a politik, predseda Európskej komisie v rokoch 1985-1995

stavia na prerozdeľovanie príležitostí na vstup na trh práce, teda tvorbe nových pracovných miest. Tieto pracovné miesta sa majú tvoriť v sektoroch s vysokou pracovnou intenzitou. Tu je poznateľný posun od uplatňovania pasívnej politiky zamestnanosti k aktívnym opatreniam.

V prvej polovici 90. rokov prudko rástla nezamestnanosť v celej EÚ. Počas tohto obdobia bolo zrušených až 6 miliónov pracovných miest, teda až 60% pozícií, ktoré boli vytvorené medzi rokmi 1985 až 1990. Priemerná nezamestnanosť dosahovala 11%. Spoločenskú hrozbu predstavovala najmä nezamestnanosť mladých, ktorá sa pohybovala až na dvojnásobných hodnotách európskeho priemeru. Podiel dlhodobo nezamestnaných z celkovej nezamestnanosti sa dostal na mieru 50 %. Situácia na trhoch práce bola neistá a sociálna rovnováha krehká. Tieto fakty sa stali základom rokovaní Európskej rady na summite v Essene v decembri 1994. Summit navrhol multilaterálny proces monitorovania zamestnanosti. Odporučil členským štátom zamerať sa na týchto päť oblastí:

- podpora pracovných príležitostí investíciami do profesionálneho vzdelávania najmä pre mladých) a podpora celoživotného vzdelávania;
- podpora rastu zamestnanosti pomocou flexibilnejšej organizácie práce, politikou regulácie platov a miezd, tvorbou pracovných miest v sociálnych službách a službách v oblasti životného prostredia;
- znižovanie nemzdových nákladov na zamestnancov vedúce k motivácii prijímať nekvalifikovaných pracovníkov;
- rozvoj aktívnej politiky zamestnanosti skrze reformy služieb zamestnanosti, podpora mobility pracovníkov v zmysle lokality aj profesie a motivácia nezamestnaných k návratu do pracovného života;
- nastavenie nástrojov pomoci skupinám postihnutým dlhodobou nezamestnanosťou

V týchto oblastiach možno vidieť reakciu na vtedajšiu situáciu na trhu práce. V danej dobe išlo skôr o snahu nájsť krátkodobejšie riešenia s výhľadom len niekoľko rokov do budúcnosti. Nešlo ani o preventívne opatrenia, ktoré by bránili vzniku ešte komplikovanejšiemu situácii.

Členské štáty EÚ boli nútené vytvárať vlastné programy zamerané na podporu zamestnanosti, ktoré by boli prispôbené lokálnym sociálnym a ekonomickým

podmienkam. Túto činnosť mali vykazovať v podobe pravidelných výročných správ, ktoré sa hodnotili na pravidelných decembrových zasadnutiach Európskej komisie. Výsledkom boli ďalšie odporúčania a návrhy na zmeny európskych smerníc s vplyvom na miestnu úroveň politiky. Výsledky summitu v Essence sa mali prejavovať najmä v troch oblastiach. Mali zapojiť verejnosť do riešenia problematiky a zároveň umožniť porovnávanie stavov v jednotlivých členských štátoch. Ďalej mali podporovať integráciu hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti a to v spolupráci s Radou ministrov hospodárstva a financií (ECOFIN) a Radou sociálnych vecí. Treťou oblasťou malo byť postupné zblížovanie politík zamestnanosti jednotlivých členských štátov na základe odporúčania essenského summitu.

V dôsledku prehlbujúcej sa svetovej ekonomickej krízy bol v roku 1996 prijatý Pakt dôvery pre zamestnanosť. Kríza sa prejavovala oslabovaním dôvery voči trhu a následne vysokými úrokovými sadzbami, menovou nestabilitou, chabými hospodárskymi výsledkami EÚ, neochotou zamestnávateľov vytvárať nové pracovné miesta a poklesom spotrebiteľského dopytu. Ďalším dôvodom vzniku Paktu dôvery pre zamestnanosť bola potreba stabilizovať rozpočty členských štátov vo vzťahu k pripravovanej menovej únii. Cieľom bolo zladit' politiku zamestnanosti s finančnou politikou. Mimo toho všetkého bola vyslovená potreba väčšej angažovanosti verejnosti – zamestnávateľov, odborov, neziskových organizácií a ďalších.

Od roku 1996 je tiež viditeľná snaha alokovať väčšiu finančnú podporu do politiky zamestnanosti. Prostriedky sa čerpali z Európskeho sociálneho fondu s cieľom podporiť priority essenského summitu a pomôcť menej rozvinutým regiónom, ktoré boli ohrozené úpadkom v dôsledku reštrukturalizácie priemyselných odvetví v 90. Rokoch. V tej dobe sa veľká časť pracovnej sily presúvala do terciárneho sektora, do služieb. Vznikalo riziko nedostatočnej kvalifikácie v niektorých odboroch a úbytok vzdelaných profesionálov v primárnej a sekundárnej sfére. Pôvodne bolo zamýšľané, že sa vďaka štrukturálnym fondom stanovia presnejšie ukazovatele výkonnosti a sprehl'adnia sa používané finančné zdroje a verejnosť získa väčší podiel na rozhodovaní a hodnotení efektivity. V skutočnosti bol opak pravdou. Okolo štrukturálnych fondov sa rozvinula zložitá sieť byrokratických procedúr. Rozdeľovanie finančnej podpory často nemalo logiku a jej vplyv na zamestnanosť bol stále ťažko merateľný. Vo väčšine prípadov neexistujú preukázateľné dáta, ktoré by podložili zmysel a efektivitu investícií.

V tomto kontexte začali vznikať prvé jednotné, samostatne propagované a verejne deklarované stratégie zamestnanosti Európskej únie, na ktorých by sa podieľalo všetkých pätnásť členských štátov. Očividne čelili vtedajšej hospodárskej situácii, vzrastal vplyv technologických zmien a globalizácia sa stávala čoraz reálnejšia. EÚ si v tej dobe začínala čoraz viac uvedomovať svoju pozíciu v porovnaní s ďalšími svetovými mocnosťami. Chcela sa im vyrovnávať alebo aspoň priblížiť a zároveň musela držať krok aj s rastúcimi ekonomikami Ázie a Južnej Ameriky. Kľúčovou oblasťou, ktorá mala napomôcť Európe k zlepšeniu nie príliš pozitívnym trendov, bola práve stratégia zamestnanosti.

V Kokovej hodnotiacej správe Lisabonskej stratégie z roku 2004 je zdôraznená potreba reforiem, ktoré by podporili zamestnanosť a produktivitu a pomohli tak k dosahovaniu cieľov stanovených Lisabonskou stratégiou: zvýšiť adaptabilitu pracovníkov a podnikov, nájsť viac ľudí na pracovný trh, viac a účinnejšie investovať do ľudského kapitálu, zabezpečiť efektívnu implementáciu reforiem prostredníctvom lepšieho riadenia. Kokova správa poskytla EÚ impulz k prehodnoteniu doterajšieho smerovania stratégie zamestnanosti. Nie však v zmysle cieľov, skôr v administratíve. Tá sa mala zjednodušiť a stať efektívnejšou. Výsledkom bola revízia stratégie zamestnanosti na základe viacročného rámca a súvisiacich vykonávaných balíčkov, ako sú konkrétne nariadenia alebo odporúčané postupy komisie vymedzené časovým harmonogramom.

Integrované usmernenia zamestnanosti 2005-2008 si stanovili za cieľ zvyšovať rast a zamestnanosť, a zároveň mali v pláne ponechať členským štátom flexibilitu v rozhodovaní a možnosti navrhovať a realizovať riešenia, ktoré by najviac vyhovovali ich lokálnemu trhu a vlastným cieľom reforiem. Opäť sa objavila potreba zapojenia väčšieho počtu pracovných síl na trhu práce, teda zvýšenie celkovej zamestnanosti, a navyše potreba rastu efektivity práce. Dôraz je kladený na posilňovanie znalostnej ekonomiky skrze vzdelávanie a výskum. Dôležitým aspektom v tejto dobe je uvedomenie Európskej únie, že politika zamestnanosti je neoddeliteľnou súčasťou celkovej hospodárskej politiky. V strategických dokumentoch možno pozorovať aj čoraz väčšiu tendenciu prepojenia týchto dvoch oblastí.

EÚ sa značne spoliehala na prístup, ktorý kombinoval sociálnu politiku a ekonomický rozvoj, ale trendy poukazovali na to, že hospodársky rast musí byť značne vyšší, aby bolo možné v tejto stratégii pokračovať. Vychádzalo sa z predpokladu, že

rozdiel medzi produktivitou práce v EÚ a v USA sa stále prehlboval a domnievalo sa, že rozdiely v efektivite týchto dvoch regiónov súvisia s produkciou.²⁹ V strategických dokumentoch EÚ, ktoré sa zaoberajú zamestnanosťou, je možné spozorovať silné zameranie na konkurencieschopnosť skrze rast.

Lisabonská stratégia pre EÚ stanovila veľmi dôležité ciele: potrebu zvýšiť konkurencieschopnosť a vytvoriť stratégie pre sociálnu politiku, splniť očakávania ekonomického rastu a sociálnej súdržnosti (Borrás et al., 2004, s. 190).³⁰

EÚ deklarovala, že jej občania sú tým najcennejším, čo únia má, a práve na nich by sa mali politiky zameriavať. Investície do ľudí a vytváranie aktívneho a dynamického sociálneho štátu by malo byť pre Európu kľúčové ako aj pre jej umiestnenie vo svete znalostnej ekonomiky, rovnako pre pozitívny vývoj tejto ekonomiky v zmysle úspešného boja so sociálnymi problémami, ako je nezamestnanosť, spoločenské vylúčenie a chudoba.

V konkrétnych mierkach by sa mala celková zamestnanosť EÚ dostať na hranicu 70 %. Malo by pracovať aspoň 60 % žien a najmenej 50 % starších pracovníkov vo veku 55-64 rokov. Dokument venuje pozornosť aj mladým ľuďom a zmieňuje význam Európskeho paktu mládeže, ktorý nabáda členské štáty iniciovať aktivity v oblastiach zamestnanosti, integrácie a sociálneho rozvoja mládeže, a aby podporovali jej vzdelávanie, odbornú prípravu a mobilitu. Hlavné integrované smery sa snažia aktívne postupovať v problematike rovnakého prístupu k zamestnanosti a platom mužov a žien, snaží sa prispievať k predlžovaniu aktívneho pracovného života. Snaha dosiahnuť čo najvyššiu mieru zamestnanosti má svoje pragmatické opodstatnenie. Európsky sociálny systém je nákladný a potrebuje, aby naň prispievalo maximum populácie.

Jednou z požiadaviek je aj zvýšenie adaptability pracovníkov a podnikov vzhľadom k pružnosti trhov práce. EÚ v tomto smere praktizuje takzvanú politiku flexiistoty, teda kombinácia flexibility a istoty na trhu práce. Podniky musia byť stále flexibilnejšie, aby dokázali reagovať na premenlivý dopyt a trendy v technológiách. Do úvahy treba brať aj vzrastajúci dopyt po prestížnejších zamestnaniach alebo demografické zmeny najmä v závislosti so starnutím populácie. Podniky teda musia reflektovať potreby pracovníkov

²⁹ CASTELLS, M.; CARDOSO, G. 2005. *The Network Society: From Knowledge to Policy*. Washington DC, USA: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. s. 434. ISBN 978-0-976-64345-6.

³⁰ BORRÁS, S.; JACOBSSON, K. 2004. *The open method of co-ordination*. *Journal of European Public Policy*. [online]. 2004. [cit. 2019-06-18.]. Dostupné na internete: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1350176042000194395>>

napr. v podobe flexibilného pracovného času a pracovníci musia väčšiu flexibilitu voči prichádzajúcim zmenám, či už ide o zmeny technologického charakteru, o zmeny v usporiadaní pracovno-právnych vzťahov, možnosť mobility či o zmeny v schopnosti a ochote získavať nové kvalifikácie.³¹ Na druhej strane je potrebné podľa môjho názoru meniť prístupy zamestnávateľov najmä v otázkach, ako je zamestnávanie starších pracovníkov alebo mladých ľudí bez skúsenosti, či ochota prijímať zamestnancov nielen na základe získaného formálneho vzdelania. Tieto javy sú často zakotvené v kultúrach mnohých firiem a v slovenskom podnikateľskom prostredí sa menia len veľmi postupne.

Nepochybne významnou súčasťou stratégie zamestnanosti je aj podpora samostatnej zárobkovej činnosti a zakladania nových podnikov. Myslím, že v tejto oblasti je opäť potrebné meniť myslenie, najmä potenciálnych podnikateľov. Najmä v tejto oblasti je možné vidieť veľké nedostatky a zároveň príležitosť na zvýšenie zamestnanosti, a to aj u nižších sociálnych vrstiev. Prispiet' k rozvoju podnikania a zvyšovaniu počtu aktívnych podnikateľov môžu prispieť vzdelávacie programy, ktoré by sa realizovali už v rámci základných a stredných škôl. Už teraz možno nájsť nespočetné množstvo kurzov pre začínajúcich podnikateľov v rámci rekvalifikácie.

Ďalším strategickým cieľom je zvyšovanie investícií do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelávania a kvalifikácie. Nejde len o zvýšenie investícií, ale aj o ich kvalitnejšie, cielenejšie a efektívnejšie využitie. EÚ si od tohto cieľa sľubuje zvýšenie produktivity a kvality práce. Celkovo tento cieľ podporuje snaženia EÚ o transformáciu ekonomiky a zvýšenie dôrazu na znalostnú ekonomiku a na ekonomiku založenú na službách. Je potrebné, aby vzdelanie bolo pre každého dostupné v rovnakej miere bez ohľadu na sociálnu vrstvu. Je nutné, aby si aj ľudia uvedomili dôležitosť vzdelania. Musíme sa naučiť proaktívne vyhľadávať a využívať príležitosti k vhodnému typu vzdelávania a nadobudnuté vzdelanie aj patrične uplatniť.

Pre obdobie 2008-2010 sú usmernenia pre zamestnanosť pozmenené iba minimálne, skôr na konkrétnych úrovniach a v čiastkových bodoch. Podľa EÚ začala nová stratégia prinášať výsledky a meniť celkovú stratégiu nebolo potrebné. V tomto období sa plánovala EÚ viac zamerať na posilnenie sociálnej politiky a zvyšovanie kvality zamestnania. Tiež poukázala na presadzovanie princípu flexiistoty.

³¹ EUROPSKÁ KOMISIA. 2004. *Integrované hlavné smery pro růst a zaměstnanost (2005–2008)*. [online]. 2004. [cit. 2019-06-18.]. Dostupné na internete: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0141:CS:HTML>>

Teraz tvorí súčasť stratégie Európa 2020 a vykonáva sa v rámci európskeho semestra, čo predstavuje ročný cyklus užšej koordinácie politík medzi členskými štátmi a inštitúciami EÚ. Môžeme tvrdiť, že EÚ má záujem na vyššej ekonomickej aktivite obyvateľov a z toho plynúcich rastúcich príjmov do verejných rozpočtov. Odtiaľ potom môže financovať novú infraštruktúru, pripraviť sa na starnúcu populáciu a v neposlednom rade uchovávať si svoje mocenské postavenie, najmä vo vzťahu k ekonomickým špičkám - USA a Japonsku, aj keď situácia sa mení a ich postavenie na trhu nie je po hospodárskych krízach tak jednoznačné, ako tomu bolo v deväťdesiatych rokoch či v prvých rokoch nového milénia. V tejto dobe by sa nemalo zabúdať na ekonomicky silnejšie krajiny ako Čína alebo Južná Kórea. Za hlavnú motiváciu pre realizáciu spoločnej politiky zamestnanosti možno považovať konkurencieschopnosť voči ostatným svetovým regiónom skrze zvyšovanie zamestnanosti.

Vykonávanie stratégie zamestnanosti, podporovanú činnosťou Výboru pre zamestnanosť, zahŕňa najmä tieto štyri etapy v postupe európskeho semestra:

- **Hlavné smery politiky zamestnanosti** predstavujú spoločné priority a ciele v tejto oblasti, ktoré navrhla Komisia, schválili členské štáty a prijala Rada EÚ.
- **Spoločná správa o zamestnanosti** vychádza a) z hodnotenia stavu zamestnanosti v Európe; b) z vykonávania hlavných smerov politík zamestnanosti a c) z celkového vyhodnotenia tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnych ukazovateľov. Zverejňuje ju Komisia a Rada EÚ.
- **Národné reformné programy**, ktoré predkladajú jednotlivé členské štáty a následne ich analyzuje Komisia z hľadiska súladu so stratégiou Európa 2020.
- Komisia zverejňuje sériu **správ o jednotlivých štátoch**, ku ktorým prišla na základe hodnotenia národných programov reforiem, v ktorých rozoberá hospodársku politiku daného štátu a vydáva **odporúčania pre jednotlivé krajiny**.³²

³² EURÓPSKA KOMISIA. *Európska stratégia zamestnanosti*. [online]. [cit. 2019-06-18.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>>

1.4.1 Definícia kľúčových pojmov pri európskej stratégii zamestnanosti

Flexiistota

Model flexicurity (flexiistoty) zlučuje pozitíva flexibilného trhu práce so sociálnym zabezpečením pracovníkov. Pojem flexiistota so zreteľom na trh práce zložený zo slov flexibility (flexibilita) a security (bezpečnosť) zaviedli do praxe Dáni. Flexistota je teda pojem, ktorý je príznačný pre celý dánsky trh práce. Jeho prednosťou je hlavne to, že bezpečnosť a flexibilita nie sú v kontradikcii, teda bezpečnosť nefiguruje na trhu práce na úkor flexibility a naopak.

Systém poskytuje malú ochranu zamestnancov pred prepustením zo zamestnania, avšak je v Dánsku vybudovaný silný systém sociálneho zabezpečenia s vysokými náhradami mzdy.

Model je postavený na troch hlavných bodoch:

- vysoká podpora nezamestnaných, vysoké náhrady miezd
- flexibilita na trhu práce v podobe pružných zásad ochrany pred výpoveďou
- aktívna politika trhu práce; čo znamená, že nezamestnaní si musia aktívne hľadať práce, rekvalifikovať sa alebo sa dozvedávajú vo svojom obore³³

Verejné služby zamestnanosti

V krajinách EÚ sú verejnými službami zamestnanosti úrady, ktoré spájajú uchádzačov o zamestnanie so zamestnávateľmi.

Napriek tomu, že v každej krajine sú štruktúrované rôzne, všetky VSZ napomáhajú vyrovnávať ponuku a dopyt na trhu práce prostredníctvom informácií, sprostredkovania práce a aktívnych podporných služieb na miestnej, národnej a európskej úrovni.³⁴

³³ INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. *Flexicurity – flexiistota*. [online]. [cit. 2019-06-19.]. Dostupné na internete: <<https://www.iz.sk/sk/projekty/flexicurity>>

³⁴ EUROPEAN COMMISSION. *Public employment services*. [online]. [cit. 2019-06-19.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>>

Služby zamestnanosti poskytujú:

- **štátni poskytovatelia** (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Miestny úrad práce, sociálnych vecí a rodiny)
- **neštátni poskytovatelia** (právnické osoby a fyzické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za poplatok, no musia mať povolenie na tieto činnosti vydané podľa živnostenského zákona; agentúry dočasného zamestnávania zamestnávajú osoby dočasne podľa potrieb zamestnávateľov; agentúry na ochranu zamestnania poskytujú služby zamestnanosti osobám so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným a ich potenciálnym zamestnávateľom)³⁵

Program vzájomného učenia

Cieľom programu vzájomného učenia (PVU) v rámci Európskej stratégie zamestnanosti je:

- podporovať, koordinovať a stimulovať vzájomné učenie sa medzi členskými štátmi EÚ s cieľom podporiť pokrok pri dosahovaní cieľov Európskej stratégie zamestnanosti
- podporovať príležitosti na vzájomné učenie, ktoré majú vplyv na politiku na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni
- šíriť výsledky PVU a ich prínos k Európskej stratégii zamestnanosti širšiemu publiku

PVU (článok 149 Zmluvy o fungovaní Európskej únie) je dôležitým nástrojom otvorenej metódy koordinácie v oblasti politiky zamestnanosti EÚ. PVU zahŕňa celý rad aktivít:

- **Podujatia a verejné konferencie** - partnerské vzdelávacie podujatia a verejné konferencie PVU poskytujú fóra pre zástupcov európskych vlád a iných zainteresovaných strán vrátane sociálnych partnerov, mimovládnych organizácií a medzinárodných organizácií na výmenu informácií a skúseností v

³⁵ MPSVR SP. *Employment Support*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/en/labour-employment/employment-support/>>

oblastiach týkajúcich sa európskej politiky. Stratégia zamestnanosti a európsky pilier sociálnych práv.

- **Databáza postupov na trhu práce** - obsahujúca príklady účinných politík a opatrení v kontexte Európskej stratégie zamestnanosti.

Tento ročný cyklus PVU je úzko prepojený s európskym semesterom rámca riadenia Európskej stratégie zamestnanosti.³⁶

Balíček zamestnanosti

Balík zamestnanosti (spustený v apríli 2012) je súborom politických dokumentov, v ktorých sa skúma, ako sa politiky zamestnanosti EÚ prelínajú s mnohými ďalšími oblasťami politiky na podporu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Určuje najväčšie oblasti pracovného potenciálu EÚ a najúčinnější spôsoby, ako môžu krajiny EÚ vytvárať viac pracovných miest. Opatrenia sa navrhujú v týchto oblastiach:

Podpora vytvárania pracovných miest – zastrešovalo zvýšenie tvorby pracovných miest v celom hospodárstve prostredníctvom:

- dopytu po pracovnej sile,
- zacielenia dotácií do nových zamestnaní, zníženia dane z práce a zároveň zabezpečenia fiškálnej udržateľnosti,
- podpory samostatnej zárobkovej činnosti, sociálnych podnikov a začínajúcich podnikov,
- transformácie neformálnej alebo nelegálnej práce na riadne zamestnanie
- zvýšenia miezd
- modernizácie systémov stanovovania miezd s cieľom zosúladiť mzdy s vývojom produktivity atď.

Obnovenie dynamiky trhov práce – znamenalo, že reforma trhov práce sa mala vykonávať prostredníctvom:

³⁶ EUROPEAN COMMISSION. *Mutual Learning Programme*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047&langId=en>>

- podpory vnútornej flexibility spoločností pri ochrane pracovných miest krízových časoch
- podpory dôstojných a udržateľných miezd
- preplácania pracovných prestojov
- zníženia segmentácie trhu práce medzi pracovníkmi s neistým zamestnaním a tými, ktorí majú stabilnejšie zamestnanie
- hospodárskej reštrukturalizácie
- rozvoja celoživotného vzdelávania a aktívnych politík trhu práce
- poskytovania mládežníckych príležitostí a balíka zamestnanosti mládeže
- posilnenia sociálneho dialógu
- posilnenia verejných služieb zamestnanosti

Napomôcť mali aj investície do zručností obyvateľstva a prechod na európsky trh práce prostredníctvom:

- odstránenia právnych a praktických prekážok voľného pohybu pracovníkov
- zlepšenia zosúladenia pracovných miest a uchádzačov o zamestnanie cez hranice

Zlepšenie riadenia EÚ – predstavovalo posilnenie koordinácie a multilaterálneho dohľadu v politike zamestnanosti prostredníctvom:

- uverejnenia systému porovnávania s vybranými ukazovateľmi zamestnanosti spolu s návrhom spoločnej správy o zamestnanosti
- vývoja zariadenia na sledovanie reforiem a na sledovanie pokroku pri vykonávaní národných programov reforiem

Takisto pri zlepšení riadenia malo úlohu aj efektívne zapojenie sociálnych partnerov do európskeho semestra a posilnenie prepojenia medzi politikami zamestnanosti a príslušnými finančnými nástrojmi.³⁷

³⁷ EUROPEAN COMMISSION. *Employment package*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>>

Zamestnanosť mladých ľudí

EÚ podporuje členské štáty pri znižovaní nezamestnanosti mladých ľudí a zvyšovaní miery zamestnanosti mladých ľudí v súlade so širším cieľom EÚ dosiahnuť 75 % mieru zamestnanosti v populácii v produktívnom veku (20 - 64 rokov).

Prečo je dôležité, aby EÚ podporovala zamestnanosť mladých ľudí?

- Viac ako 3,3 milióna mladých ľudí (vo veku 15 - 24 rokov) je v roku 2019 v EÚ nezamestnaných.
- V roku 2018 viac ako 5,5 milióna mladých ľudí (vo veku 15-24 rokov) nebolo v EÚ ani v zamestnaní ani vo vzdelávaní alebo odbornej príprave.
- Hoci sa miera nezamestnanosti mladých ľudí znížila - z 24 % v roku 2013 na menej ako 15% v roku 2019 - miera nezamestnanosti mladých ľudí je v EÚ stále veľmi vysoká (v niektorých krajinách dosahuje viac ako 30 %)
- Pomáhať mladým ľuďom vstúpiť na trh práce a zotrvať na ňom pomáha podporovať hospodársky rast a lepšie životné podmienky.
- Mladí ľudia čelia špecifickým výzvam pri prechode zo školy do práce. Keďže sú noví na trhu práce, je menej pravdepodobné, že si nájdu prácu alebo sú často zamestnaní na základe zmlúv na dobu určitú a na čiastočný úväzok.
- Štrukturálne výzvy zahŕňajú neuspokojivé výsledky v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, segmentáciu trhov práce, ktoré majú vplyv na mladých ľudí, a občas nízku kapacitu verejných služieb zamestnanosti poskytovať služby na mieru pre mladých ľudí, najmä pre tých najzraniteľnejších.

Závazok všetkých členských štátov je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže. Komisia vo svojom oznámení o investovaní do mládeže v roku 2016 navrhla zväčšiť úsilie o podporu mladých ľudí prostredníctvom väčšieho množstva príležitostí k zamestnaniu či kvalitnejšieho vzdelávania a odbornej prípravy.³⁸

³⁸ EUROPEAN COMMISSION. *Youth employment*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>>

1.5 Zamestnanosť

1.5.1 Definície základných pojmov

Zamestnaní

Medzi zamestnaných patria všetci, ktorí pracujú za mzdu alebo majú príjem zo samozamestnania (SZČO). Takisto tu patria aj ľudia, ktorí prácu majú, ale momentálne ju z určitého dôvodu nevykonávajú (z dôvodu choroby, materskej dovolenky atď.). Zamestnaným je teda každý, kto vyvíja akúkoľvek odmeňovanú pracovnú aktivitu.

Nezamestnaní

Nezamestnaní sú osoby vo veku nad 15 rokov (nie študenti), ktoré sú schopné vykonávať prácu, ale v súčasnej dobe žiadne zamestnanie za mzdu nevykonávajú a nemajú ani príjem ako SZČO.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo

Pojem ekonomicky aktívne obyvateľstvo zahŕňa všetkých obyvateľov vo veku od 15 do 64 rokov, ktorí sú schopní pracovať a chcú pracovať. Patria sem teda ako zamestnaní, tak i nezamestnaní.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo

Medzi ekonomicky neaktívne obyvateľstvo patria obyvatelia vo veku nad 15 rokov, ktorí nepracujú a ani sa o získanie zamestnania nesnažia. Sú tu zahrnutí napríklad študenti, ženy na materskej dovolenke, dôchodcovia, vojaci, bezdomovci...

Miera nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti vyjadruje podiel počtu nezamestnaných na počte všetkých osôb vo veku 15 a viac rokov.

Pracovná sila

Pojmom pracovná sila sa označuje súčet všetkých zamestnaných a nezamestnaných.

1.5.2 Miera zamestnanosti

Podľa OECD je miera zamestnanosti definovaná ako miera využitia dostupnej pracovnej sily (ľudí, ktorí sú k dispozícii pre pracovný trh). Vypočíta sa ako pomer pracujúcich k populácii ľudí v produktívnom veku, t.j. medzi 15. a 64. rokom života. S mierou zamestnanosti sa stretávame menej ako s mierou nezamestnanosti, aj keď takisto predstavuje dôležitý ukazovateľ ekonomickej situácie v krajine. Pre výpočet miery zamestnanosti môžeme použiť nasledujúci vzorec:³⁹

$$\text{Miera zamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet pracujúcich vo veku 15 – 64 rokov}}{\text{celkový počet ľudí vo veku 15 – 64 rokov}} \times 100$$

Miera zamestnanosti sa považuje za jednu z najrozšírenejších a najužitočnejších metód posudzovania zdravia na trhu práce v krajine. Vysoká miera zamestnanosti predstavuje pozitívny jav aj pre celkový hrubý domáci produkt krajiny.⁴⁰

1.6 Nezamestnanosť

*„Nezamestnanosť je vážnym makroekonomickým problémom. Meria sa mierou nezamestnanosti. Vysoká nezamestnanosť je pre ekonomiku mimoriadne nákladná.“*⁴¹

Nezamestnanosť netrápi EÚ, ale celé ľudstvo. K jej vzniku dochádza z viacerých dôvodov. Hlavnou príčinou je neochota ľudí pracovať za podmienok, ktoré sú síce vyhovujúce pre zamestnávateľov, ale pracovná sila ich už nie je ochotná akceptovať. Ide najmä o mzdové podmienky. Ďalším dôvodom sú aj štedré sociálne dávky od štátu –

³⁹ OECD. *Employment rate*. [online]. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete:< <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm/>>

⁴⁰ HRZONE. *What is employment rate?* [online]. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete:< <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-employment-rate>>

⁴¹ LISÝ, J. A KOL. 2005. *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Iura Edition, 2005. s. 449. ISBN 80-8078-063-3

podpora v nezamestnanosti, ktoré ľudí odrádzajú hľadať si aktívne prácu. Príčinu môžeme hľadať aj v neustálej snahe prinútiť podnikateľov zvyšovať mzdy, aj keď si to jednoducho nemôžu dovoliť a sú tak nútení prepúšťať alebo už nevytvárať nové pracovné miesta.

1.6.1 Miera nezamestnanosti

Pre meranie nezamestnanosti sa používa ukazovateľ miera nezamestnanosti, ktorý predstavuje pomer nezamestnaných k celkovému ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu, pričom táto miera sa vyjadruje v percentách. Ekonomicky aktívnym obyvateľstvom (pracovnou silou štátu) rozumieme súčet zamestnaných a nezamestnaných osôb, teda tých, ktorí prácu majú a tých, ktorí prácu nemajú a spĺňajú definíciu nezamestnaných.⁴²

$$\text{Miera nezamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet evidovaných nezamestnaných}}{\text{ekonomicky aktívne obyvateľstvo}} \times 100$$

Určitá miera nezamestnanosti je prirodzenou súčasťou každého trhového hospodárstva. Označuje sa ako prirodzená miera nezamestnanosti. Problémom v ekonomike je vysoká miera nezamestnanosti. Pravá nezamestnanosť je len nezamestnanosť nedobrovoľná. Priemerom dlhodobých mier nezamestnanosti je prirodzená miera nezamestnanosti, ktorá býva označovaná za rovnovážnu mieru nezamestnanosti.

Podľa Samuelsona je prirodzená taká miera nezamestnanosti, pri ktorej sú sily, ktoré pôsobia smerom k zvyšovaniu a znižovaniu cenovej a mzdovej inflácie vyrovnané. Pri prirodzenej miere je inflácia stála. To znamená, že nevykazuje tendenciu k zvyšovaniu ani k znižovaniu. Pri súčasnej ekonomike, ktorá sa snaží zabrániť vysokým mieram inflácie, je prirodzená miera nezamestnanosti najnižšia miera nezamestnanosti, ktorá je udržateľná. Vyjadruje teda najvyššiu udržateľnú úroveň zamestnanosti a zodpovedá potenciálnemu produktu krajiny.⁴³

⁴² WOLFOVÁ, D. a kol. 2007. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2007. s. 72. ISBN 978-80-225-2400-1.

⁴³ SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. s.296 ISBN 80-205-0192-4

Miera nezamestnanosti je najčastejšie sledovaným ukazovateľom trhu práce a patrí k základným ukazovateľom ekonomického a sociálneho vývoja.

1.6.2 Formy nezamestnanosti

Frikčná nezamestnanosť

Ku frikčnej nezamestnanosti dochádza prakticky neustále kvôli presúvaniu pracovných síl medzi rôznymi pracovnými oblasťami alebo medzi rôznymi lokalitami. Táto forma nezamestnanosti nastáva pri zmene zamestnania, pri presťahovaní sa do iného mesta, vtedy, keď si absolventi hľadajú zamestnanie po ukončení školy. Do tejto skupiny patria aj ženy, ktoré si hľadajú prácu po skončení materskej dovolenky. Frikčná nezamestnanosť nie je pre ekonomiku príliš veľkou hrozbou. Problémom by sa stala vtedy, keď by počet frikčne nezamestnaných rástol a frikčne nezamestnaní by si nemohli nájsť zamestnanie dlhšiu dobu. Takým prípadom sa však ekonomika snaží brániť najmä poskytovaním dostatočných informácií ako zamestnancom o voľných pracovných miestach, tak zamestnávateľom o voľnej pracovnej sile. Dôležitým aspektom proti frikčnej nezamestnanosti je tiež vzdelávanie.

Štrukturálna nezamestnanosť

Vplyvom moderných technológií zastanú stroje viac práce, a preto nie je nutné prijímať do zamestnania nové pracovné sily. Počet pracovných miest sa z dôvodu automatizácie znižuje. Zároveň dochádza k zatváraniu neefektívnych podnikov alebo rovno k obmedzovaniu až rušeniu celých hospodárskych odvetví. Dôsledkom toho je vznik štrukturálnej nezamestnanosti. Z uzavretých firiem a podnikov, rovnako ako z celých odvetví, prúdia rady nezamestnaných ľudí. Hoci môže trh práce ponúkať veľké množstvo voľných pracovných miest, môžu títo nezamestnaní mať s nájdením práce problém. Voľné pracovné miesta sú totiž ponúkané v inom odvetví, a preto vyžadujú inú kvalifikáciu ako štrukturálne nezamestnaní zvyčajne majú, alebo sa vyskytujú v inej lokalite, než ktorá je štrukturálnou nezamestnanosťou postihnutá. Riešením tejto formy nezamestnanosti je preškolenie nezamestnaných – ich rekvalifikácia pre vstup do zamestnania v inej oblasti.

Cyklická nezamestnanosť

Cyklická forma nezamestnanosti sa objavuje v súvislosti s hospodárskym cyklom. V období recesie, kedy klesá celková výkonnosť ekonomiky, dochádza súčasne aj k zníženiu dopytu po tovare, čo zároveň ovplyvňuje aj ponuku. Znižuje sa preto aj počet zamestnancov. Väčšinou sa táto nezamestnanosť vyrovná v ďalšom období cyklu - v období expanzie, teda hospodárskeho rastu.

Sezónna nezamestnanosť

V ekonomike existujú odvetvia, ktoré ponúkajú pracovné miesta len v určitom ročnom období. Preto v ročnom období, ktoré nie je pre výkon tohto zamestnania priaznivé, dochádza k nárastu nezamestnaných. Ekonomika s touto formou nezamestnanosti ráta. Najčastejšie sa sezónna nezamestnanosť týka stavebníctva, poľnohospodárstva a turistických služieb.

Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť

Medzi dobrovoľne nezamestnaných možno zaradiť všetkých, ktorí síce momentálne nepracujú, ale pracovať chcú a čoskoro do zamestnania nastúpia. Dobrovoľná nezamestnanosť je väčšinou spôsobená oneskorením medzi ukončením jedného zamestnania a nástupom do iného. Medzi dobrovoľne nezamestnaných patria aj osoby, ktoré sú dostatočne finančne zaistené, a preto pracovať nemusia alebo za súčasných mzdových podmienok dajú radšej prednosť voľnému času pred zamestnaním. Nedobrovoľná nezamestnanosť je dôsledkom zlej situácie v ekonomike. Ide hlavne o zlú štruktúru pracovného trhu, málo voľných pracovných miest alebo nedostatku pracovných miest v určitom odbore. Nezamestnané osoby prácu aktívne hľadajú, sú ochotné pracovať aj pod úrovňou ich kvalifikácie alebo za nižšiu mzdu.

Krátkodobá a dlhodobá nezamestnanosť

Okrem vyššie uvedených foriem nezamestnanosti možno vymedziť nezamestnanosť aj podľa ďalších kritérií. Jedným z nich je dĺžka doby, počas ktorej je človek nezamestnaný. Podľa nej možno potom vymedziť nezamestnanosť krátkodobú a

dlhodobú. O krátkodobej nezamestnanosti možno hovoriť vtedy, ak je osoba bez práce po dobu kratšiu ako jeden rok.

Nezamestnanosť dlhodobá je taká, pri ktorej sa nezamestnaný snaží nájsť prácu dlhšie ako jeden rok. Dlhodobá nezamestnanosť so sebou nesie negatívny vplyv nielen na nezamestnaného jedinca, ale aj na ekonomiku každého štátu.

2 Cieľ práce

Hlavným cieľom diplomovej práce je analýza vývoja, stavu a predpokladaného plnenia cieľov stratégie Európa 2020 so zameraním na zmeny zamestnanosti na Slovensku.

Pre lepšie dosiahnutie hlavného cieľa sme definovali aj čiastkové ciele, ktoré napomáhajú k plneniu hlavného cieľa.

- analýza a determinácia základných pojmov odkazujúcich na problematiku diplomovej práce,
- oboznámenie sa s databázami Štatistického úradu Slovenskej republiky a Eurostatu ako aj s informáciami, ktoré poskytujú
- abstrahovanie informácii získaných z databáz do vstupných údajov pre využitie v diplomovej práci a ich sformovanie do požadovanej podoby,
- výber vhodných metód pre spracovanie diplomovej práce
- realizácia potrebných výpočtov na základe získaných údajov z databáz
- interpretácia a vyhodnotenie získaných informácii
- návrh uskutočniteľných opatrení na zlepšenie existujúceho stavu zamestnanosti

Čiastkové ciele zahŕňajú aj definíciu cieľov stratégie Európa 2020, analýzu zamestnanosti v EÚ na základe historických faktov a súčasných trendov a porovnanie slovenskej zamestnanosti s charakteristikami zamestnanosti ostatných členských štátov pre lepšie vyhodnotenie situácie v danej problematike.

3 Metodika práce a metódy skúmania

Dôležitými aspektmi pri písaní tejto diplomovej práce boli hlavné a čiastkové ciele, ktorým sme prispôsobili všetky použité metódy a postup pri jej vypracovaní. V prvej najdôležitejšej fáze – fáze prípravy, sme zhromaždili všetky podstatné informácie z odborných kníh a elektronických článkov.

V prvej časti práce sme použili metódu syntézy všetkých informácií z nájdených dostupných zdrojov. Použili sme informácie o vývoji EÚ, jej integrácii a význame pre jednotlivé členské štáty. Takisto sme popísali základné teoretické pojmy v oblasti zamestnanosti na lepšie uchopenie problematiky. Okrem metódy syntézy sme v prvej kapitole použili aj metódu analýzy. Analyzovali sme význam stratégie EÚ pre budúcnosť fungovania únie.

Druhá kapitola definuje a popisuje tak ako hlavný cieľ práce aj jej čiastkové ciele.

Tretia kapitola zahŕňa metodiku tvorby písania práce a metódy skúmania, ktoré sme pri písaní práce využili.

V štvrtej kapitole pri podrobnej analýze trhu práce na Slovensku i v EÚ sme využili údaje z oficiálnych stránok databáz ako sú:

- Štatistický úrad Slovenskej republiky (databázy Slovstat, STATdat. a DATAcube.) – <http://slovak.statistics.sk>
- Štatistický úrad Európskej únie (Eurostat) – <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) – <http://www.upsvar.sk/>

Aplikovali sme tu metódu analýzy a syntézy. Takisto sme využili matematicko-statistické metódy, pri analýze údajov z Eurostatu či Štatistického úradu SR. Metódu syntézy sme použili pri definovaní stále existujúcich prekážok na trhu práce, ktoré bránia zvyšovaniu zamestnanosti a eliminácii ohrozených skupín nezamestnaných. V práci bola použitá aj nepriamo metóda komparácie, kde nepriamo porovnáme všetky európskej krajiny v oblasti zamestnanosti pomocou rôznych ekonomických ukazovateľov napr. úrovne nezamestnanosti. Pri písaní diplomovej práce sme použili i viacero údajov o miere zamestnanosti a nezamestnanosti získaných z Eurostatu a ŠÚ SR, ktoré sme spracovali do grafov pomocou definovaných vzorcov:

$$\textit{Miera zamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet pracujúcich vo veku 15 – 64 rokov}}{\text{celkový počet ľudí vo veku 15 – 64 rokov}} \times 100$$

$$\textit{Miera nezamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet evidovaných nezamestnaných}}{\text{ekonomicky aktívne obyvateľstvo}} \times 100$$

Piata kapitola sa venuje odporúčaniam v rámci úspešného vykonávania európskej politiky zamestnanosti na Slovensku. Zhrnuli sme tam body záujmu, na ktoré by sa Slovensko v ďalšom období malo sústrediť k ďalšiemu napredovaniu.

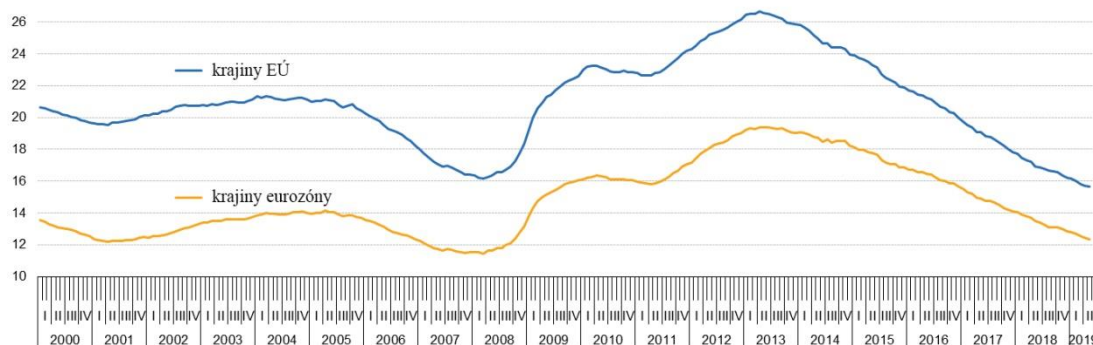
4 Plnenie stratégie zamestnanosti SR v kontexte stratégie Európa 2020

4.1 Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ

Začiatkom roku 2000 bolo v EÚ nezamestnaných viac ako 20,5 milióna ľudí, čo zodpovedá 9,2 % celkovej pracovnej sily. Trend nezamestnanosti bol v tom čase klesajúci. V 2. štvrtroku 2001 sa počet nezamestnaných znížil na 19,6 milóna. A miera nezamestnanosti na 8,7 %. Nasledovalo dlhé obdobie zvyšovania nezamestnanosti. Počet uchádzačov o zamestnanie na konci roka 2004 dosiahol až 21,2 milióna ľudí, pričom miera nezamestnanosti dosiahla 9,2 %.

Začiatkom roku 2005 sa začalo obdobie neustále klesajúcej nezamestnanosti, ktoré trvalo až do prvého štvrtroka 2008. V tom čase nezamestnanosť v EÚ dosiahla 16,2 milióna nezamestnaných ľudí (čo zodpovedá 6,8 % miere nezamestnanosti) pred prudkým nárastom v dôsledku globálnej hospodárskej krízy. V období od druhého štvrtroka 2008 do polovice roka 2010 sa miera nezamestnanosti zvýšila o viac ako 6,7 milióna ľudí. Po troch štvrtrokoch miera nezamestnanosti naznačila ukončenia krízy a stabilného zlepšenia podmienok na trhu práce v EÚ. V skutočnosti sa však od druhého štvrtroka 2011 a do druhého štvrtroka 2013 nezamestnanosť výrazne vzrástla a dosiahla rekordnú úroveň 26,5 milióna nezamestnaných, čo zodpovedá rekordnej miere 11 %. Odvtedy sa sadzba začala znižovať a na konci roka 2018 dosiahla rekordne nízku úroveň 6,6 %. Vývoj nezamestnanosti v EÚ je vyobrazený na nasledujúcom grafe č.1.

Graf č. 1 Vývoj nezamestnanosti v EÚ (2010-2019)

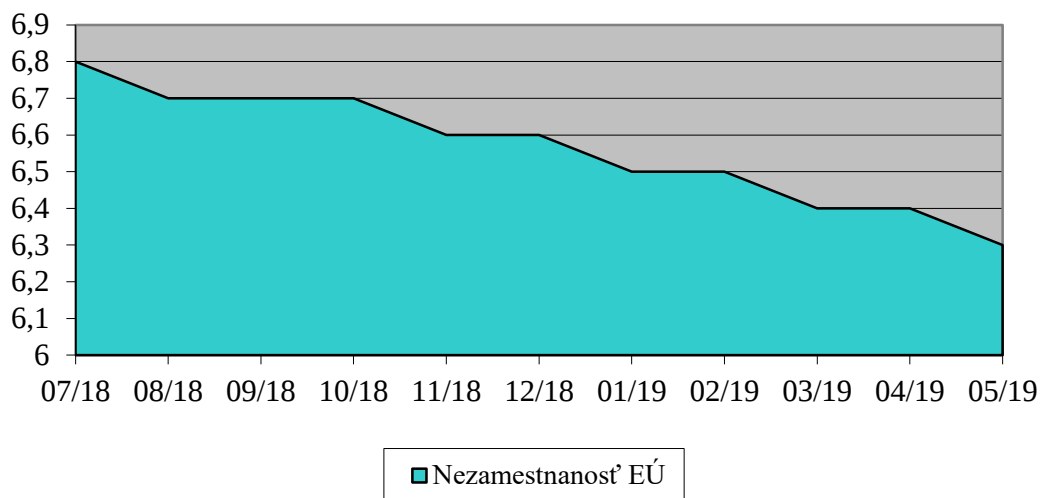


Zdroj: Eurostat

Ako môžeme sledovať na grafe č. 2 vývoj celkovej nezamestnanosti v EÚ má v súčasnosti stále klesajúcu tendenciu, čo považujeme za pozitívny jav. V máji dosiahla historickú hodnotu 6,4 %, čo je najnižšia miera nezamestnanosti EÚ od januára 2000. V euroregióne sa jedná o najnižšiu nezamestnanosť od septembra 2008, teda od hospodárskej krízy.

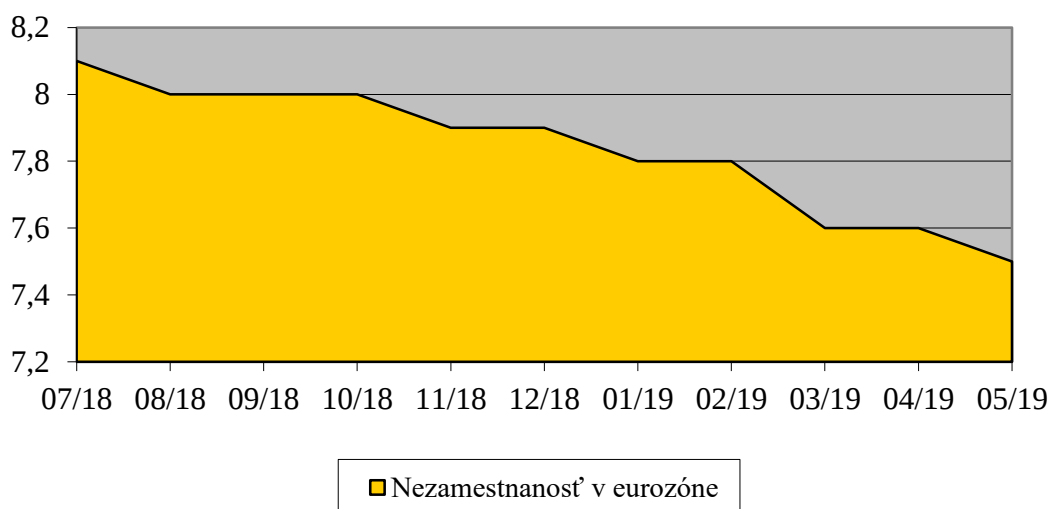
Sezónne očistená miera nezamestnanosti v eurozóne (vid graf č.3) dosiahla v marci 2019 7,6 %, čo predstavuje pokles zo 7,8 % vo februári 2019 a z 8,1 % v júli 2018. V euroregióne sa jedná o najnižšiu nezamestnanosť od septembra 2008, teda od hospodárskej krízy. Eurostat odhaduje, že v marci 2019 bolo nezamestnaných 15,907 miliónov ľudí v celej EÚ. V porovnaní s februárom 2019 sa počet celkovo nezamestnaných ľudí znížil o 172 000.

Graf č. 2 Vývoj nezamestnanosti v EÚ (júl 2018-máj 2019)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostat

Graf č. 3 Vývoj nezamestnanosti v eurozóne (júl 2018-máj 2019)



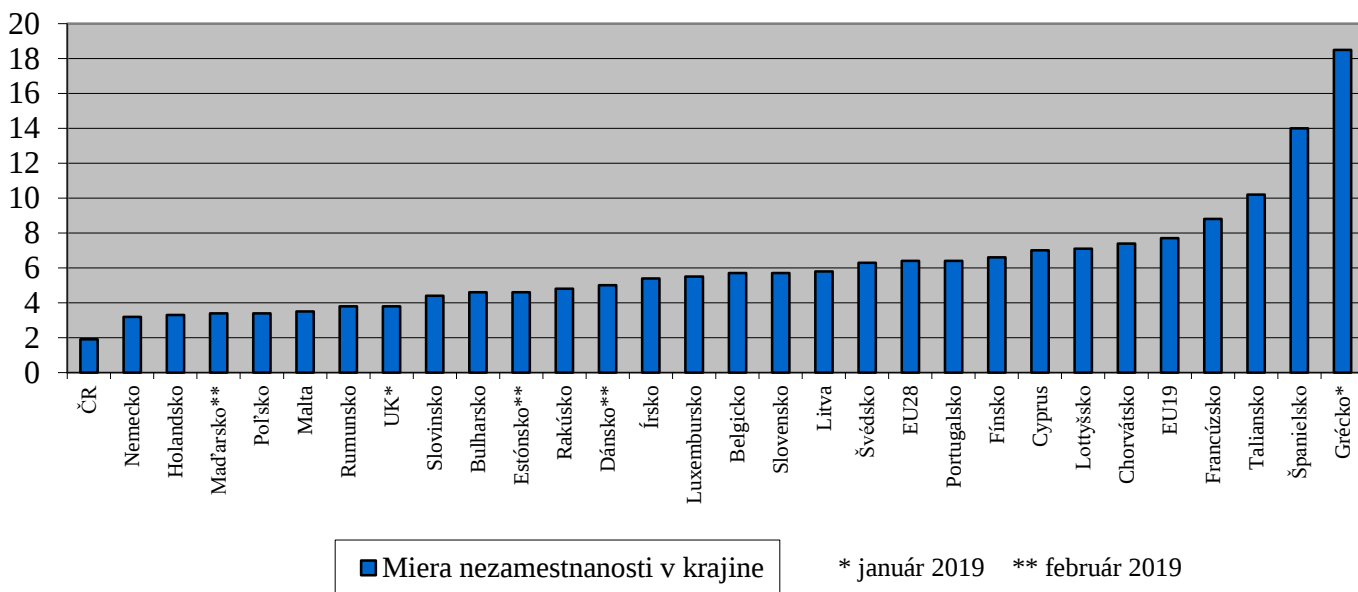
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostat

Nezamestnanosť mladých dosiahla v marci 2019 v EÚ počet nezamestnaných 3,28 milióna mladých ľudí (do 25 rokov), z toho 2,33 milióna mladých ľudí spadá do eurozóny. V porovnaní s marcom 2018 sa nezamestnanosť mladých znížila o 189 000 ľudí v EÚ a 150 000 v eurozóne. V marci 2019 bola miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ 14,5 % a v eurozóne 16,0 % v porovnaní s 15,5 %, resp. 17,4 % v marci 2018. Najnižšie úrovne boli v

marci 2019 odsledované v Nemecku (5,6 %), Česku (6,3 %) a Holandsku (6,4 %), pričom najvyššie boli zaznamenané v Grécku (39,7 % v januári 2019), Španielsku (33,7 %) a Taliansku (30,2 %).

Podľa grafu č.4 najnižšiu mieru nezamestnanosti zaznamenali členské štáty v marci 2019 v Česku (1,9%), Nemecku (3,2%) a Holandsku (3,3%). Najvyššie miery nezamestnanosti boli zaznamenané v krajinách PIGS – Grécku (18,5% v januári 2019), Španielsku (14,0%) a Taliansku (10,2%) V porovnaní s predchádzajúcim rokom klesla nezamestnanosť vo všetkých členských štátoch okrem Dánska (od februára 2018 do februára 2019) a Švédska, kde zostala stabilná. Najväčší pokles bol zaznamenaný v Grécku (z 20,6 % na 18,5 % medzi januárom 2018 a januárom 2019), Estónskom (zo 6,7 % na 4,6 % medzi februárom 2018 a februárom 2019) a Cyprom (z 9,0 % na 7,0 %). Slovenská republika sa nachádza pod priemerom EÚ, čo je pozitívne, no naše susedné krajiny sú na tom oveľa lepšie. ⁴⁴

Graf č. 4 Nezamestnanosť v jednotlivých krajinách EÚ (marec 2019)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostat

⁴⁴ EUROSTAT. *Euro area unemployment at 7.7%*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9752718/3-30042019-BP-EN.pdf/726207bc-bb5b-4e4c-bdcf-d9b2f2531038>>

4.1.1 Plnenie cieľov krajín EÚ v oblasti zamestnanosti

Ako už bolo spomenuté, jedným z cieľov stratégie Európa 2020 je, aby miera zamestnanosti bola najmenej 75 % pre osoby vo veku 20 až 64 rokov. Tento cieľ sa premietol do národných cieľov, ktoré odrážajú situáciu a možnosti každého členského štátu EÚ. Národné ciele sa v jednotlivých krajinách značne líšia, od približne 63 % v Chorvátsku po 80 % v Dánsku, Holandsku a Švédsku .

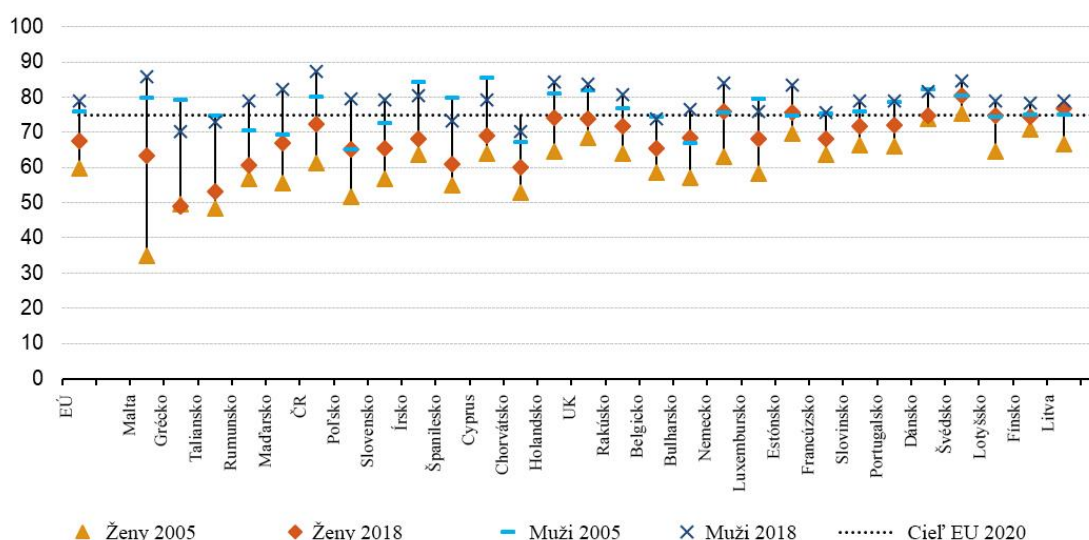
V roku 2018 už trinásť členských štátov EÚ dosiahlo alebo dokonca prekročilo svoj národný cieľ: Nemecko, Estónsko, Írsko, Litvu, Švédsko, Českú republiku, Lotyšsko, Maltu, Chorvátsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko a Slovensko. Päť z nich už dosiahlo svoj cieľ v roku 2015 a očakáva sa, že počet krajín, ktoré dosiahnu svoj cieľ, sa v blízkej budúcnosti zvýši.

Avšak krajiny, ktoré už dosiahli svoj cieľ, si prešli turbulentnými obdobiami. Nemecko, Česko a Malta sú jediné tri krajiny, ktoré za posledných 14 rokov zaznamenali stabilný vzostupný pohyb. Estónsko, Írsko, Litva, Švédsko, Lotyšsko a Chorvátsko mali v rovnakom období vzostupy i pády. Nemecko je jedinou krajinou, ktorá dosiahla a udržiavala svoj cieľ od roku 2013. Švédsko, hoci je jedným z členských štátov EÚ s najvyšším národným cieľom, dosiahlo svoj cieľ už o šesť rokov skôr a naďalej si v roku 2018 udržiavalo túto rastúcu tendenciu.

Francúzsko, Belgicko, Bulharsko a Taliansko mali v posledných rokoch kolísavé pomalé zvyšovanie miery zamestnanosti. Posledné dva až tri roky sú od svojho cieľa menej ako 5 percentuálnych bodov. Grécko je od svojho cieľa viac ako 10 percentuálnych bodov od roku 2011. Španielsko je pred svojím cieľom 7 percentuálnych bodov.

Rozdiely medzi ženami a mužmi v zamestnanosti v každej krajine EÚ sú zaznamenané v nasledujúcom grafe č.5 na porovnanie v rokoch 2005 a 2018. Krajiny sú zoradené podľa veľkosti rozdielu v zamestnanosti žien a mužov v roku 2018. Medzi členskými štátmi EÚ mala Litva najmenší a najväčší rozdiel v zamestnanosti žien a mužov. Trojuholníky / štvorce (pre ženy) a čiary / kríže (pre mužov) ukazujú mieru zamestnanosti v jednotlivých rokoch (2005 a 2018). Vertikálna dĺžka čiernej čiary pre každú krajinu uvádza rozdiel medzi mierou zamestnanosti mužov a žien (t.j. rozdiel v zamestnanosti mužov a žien). Čím dlhšia je čiara medzi hodnotami mužov a žien v príslušnom roku, tým väčší je rozdiel v zamestnanosti žien a mužov. Horizontálna bodkovaná čiara označuje cieľ stratégie EÚ 2020.

Graf č. 5 Nezamestnanosť podľa pohlavia (v rokoch 2005-2018)



Zdroj: Eurostat

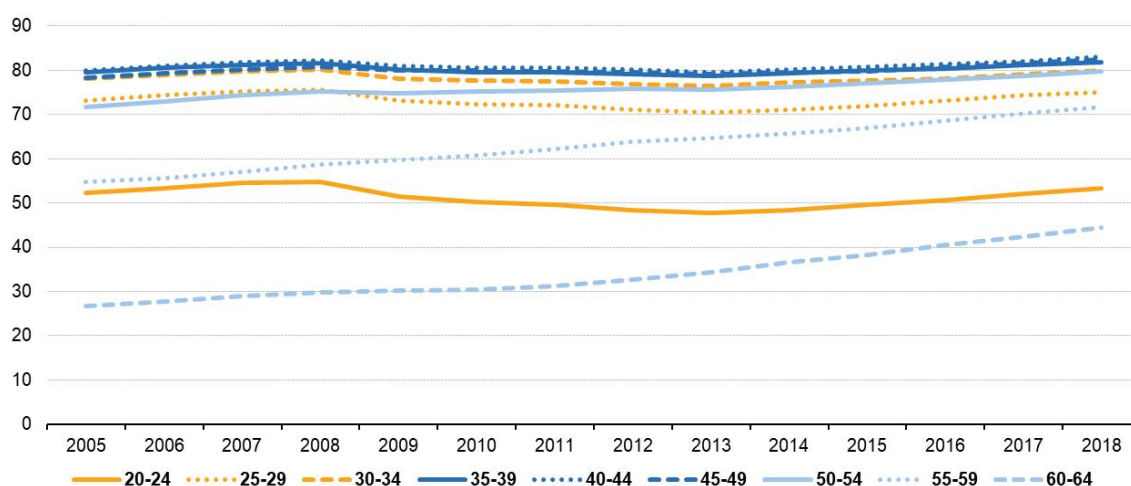
Pokiaľ ide o EÚ, rozdiel v zamestnanosti žien a mužov sa v roku 2018 znížil v porovnaní s rokom 2005 zo 16 % na 11,5 %. Tento pokles na úrovni EÚ je výsledkom zvýšenia miery zamestnanosti žien. V poslednom desaťročí sa miera zamestnanosti mužov prakticky nezmenila a stabilizovala.

Litva, Švédsko, Estónsko a Nemecko sú jedinými členskými štátmi EÚ, ktoré v roku 2018 splnili cieľ EÚ v oblasti zamestnanosti (75 %) pre mužov aj ženy. Belgicko, Maďarsko, Španielsko, Taliansko a Grécko tento cieľ nedosiahli (ani pre mužov, ani pre ženy).

V roku 2018 v porovnaní s rokom 2005 došlo v Estónsku, Poľsku, Maďarsku a Rumunsku k nárastu rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, zatiaľ čo väčšina členských štátov EÚ vykazuje pokles. Grécko je jediným členským štátom EÚ s poklesom miery zamestnanosti mužov aj žien. Dánsko, Luxembursko, Belgicko, Cyprus, Španielsko, Írsko a Taliansko na druhej strane vykazujú zvýšenú mieru zamestnanosti žien, ale znížili mieru zamestnanosti mužov.

Európska únia má okrem cieľa zvýšiť mieru zamestnanosti žien aj cieľ zvýšiť mieru zamestnanosti starších ľudí. Od roku 2005 do roku 2018 je nárast miery zamestnanosti do určitej miery úmerný veku (viď graf č. 6). Medzi osobami vo veku 60 - 64 rokov sa miera zamestnanosti zvýšila o 17,7 %, zatiaľ čo u osôb vo veku 20 - 24 rokov sa zvýšila len o 1 %. Najvyššia miera zamestnanosti na úrovni 83,1 % je vo vekovej skupine 40 - 44 rokov.

Graf č. 6 Zamestnanosť podľa vekových skupín (v rokoch 2005-2018)



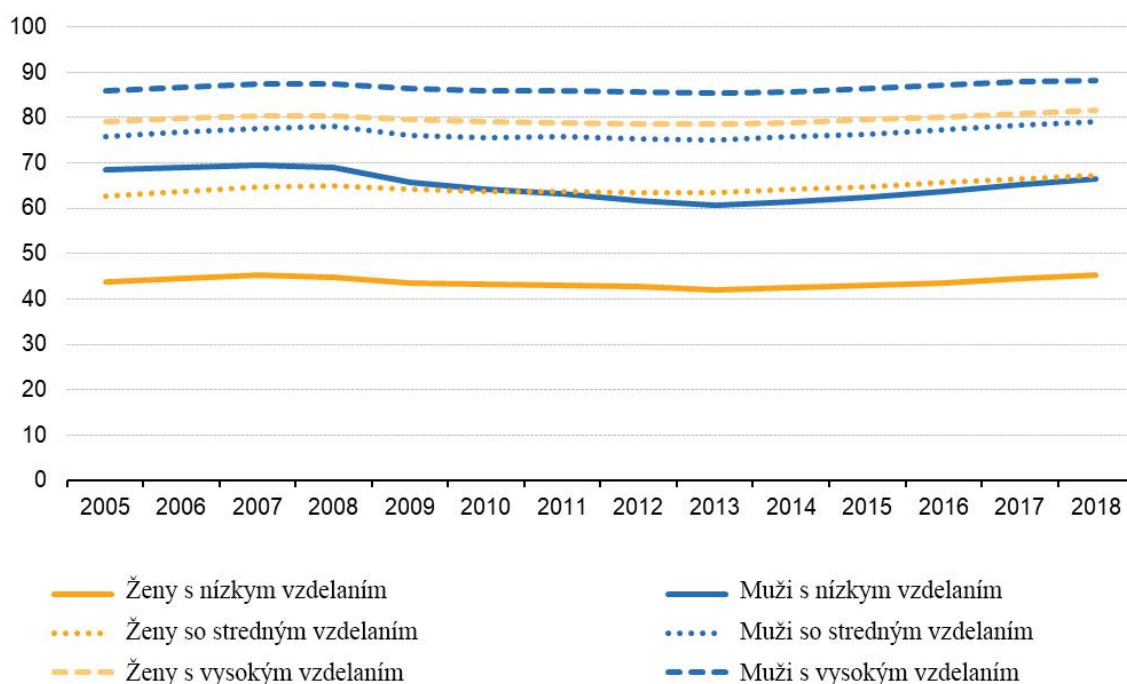
Zdroj: Eurostat

Vývoj miery zamestnanosti žien a mužov od roku 2005 do roku 2018 podľa úrovne vzdelávania na úrovni EÚ poukazuje na zvýšenie úrovne stredného a vysokého vzdelania oboch pohlaví (viď graf č.7). Ženy i muži so strednou úrovňou vzdelania vykazujú nárast o 4,6 % a ženy i muži s vysokým vzdelaním vykazujú nárast o 2,3 %. Mierne vzrástla aj miera zamestnanosti žien s nízkou úrovňou vzdelania o 1,6 %, zatiaľ čo zodpovedajúca miera u mužov sa v rovnakom období mierne znížila o 1,8 %.

Miera zamestnanosti osôb s vysokou úrovňou vzdelania zostáva najvyššia za celé obdobie rokov 2005 - 2018 s mierou zamestnanosti žien 81,5 % a mierou 88,2 % pre mužov.⁴⁵

⁴⁵ EUROSTAT. *Employment rates and Europe 2020 national targets*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets>

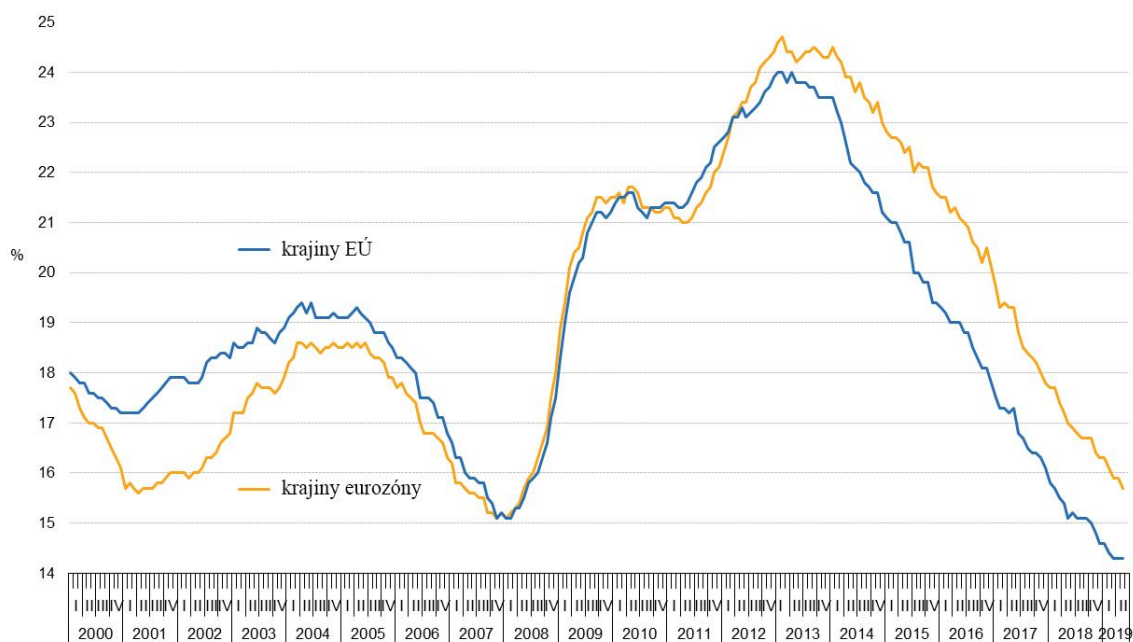
Graf č. 7 Zamestnanosť ľudí vo vekovej skupine 20-64 rokov podľa pohlavia a vzdelanosti (v rokoch 2005-2018)



Zdroj: Eurostat

V máji 2019 bolo v EÚ nezamestnaných 3,217 milióna mladých ľudí (do 25 rokov), z toho 2,295 milióna bolo v eurozóne. V porovnaní s májom 2018 sa nezamestnanosť mladých znížila o 176 000 ľudí v EÚ a o 133 000 v eurozóne. V máji 2019 bola miera nezamestnanosti mladých ľudí 14,3 % v EÚ a 15,7 % v eurozóne v porovnaní s 15,1 %, resp. 17,0 % v máji 2018. V máji 2019 boli najnižšie miery zaznamenané v Nemecku (5,1 %) a v Holandsku (6,3 %), zatiaľ čo najvyššie boli zaznamenané v Grécku (40,4 % v marci 2019), v Španielsku (31,7 %) a v Taliansku (30,5 %). Vývoj nezamestnanosti mladých ľudí od roku 2010 po súčasnosť môžeme sledovať na grafe č.8.

Graf č.8 Zamestnanosť mladých ľudí (v rokoch 2005-2018)



Zdroj: Eurostat

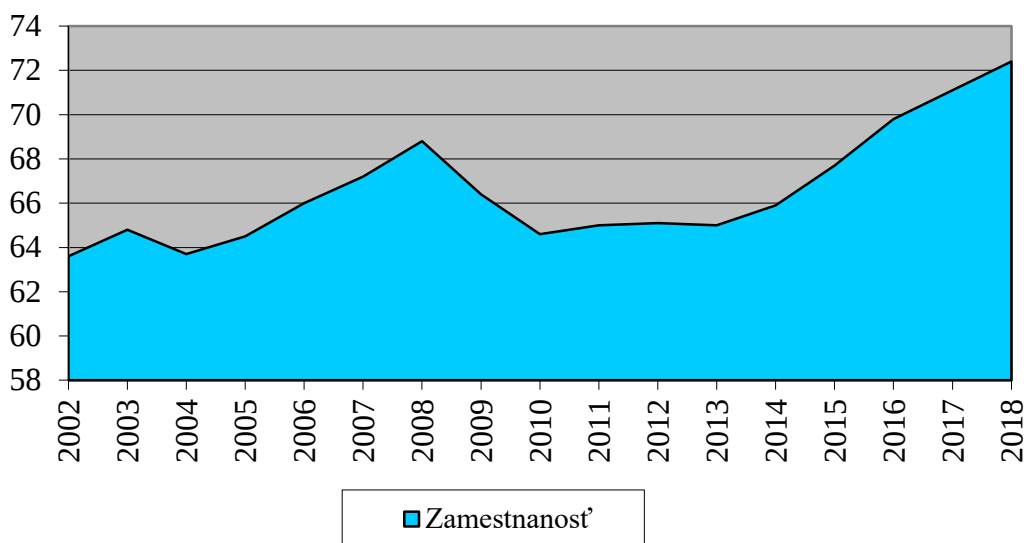
Úrovně nezamestnanosti a míry sa pohybujú cyklickým spôsobom, čo súvisí najmä so všeobecným hospodárskym cyklom. Krátkodobý a dlhodobý vývoj však môžu ovplyvniť aj iné faktory, ako sú politiky trhu práce a demografický vývoj.⁴⁶

⁴⁶ EUROSTAT. *Unemployment statistics*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics>

4.2 Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v Slovenskej republike

Zamestnanosť na Slovensku sa od vstupu do Európskej únie v roku 2004, kedy dosahovala hodnotu 63,7 % zlepšila. Od roku 2008, kedy zasiahla svet hospodárska kríza klesla zamestnanosť do roku 2010 na hodnotu 64,6 %. V súčasnosti dosahuje zamestnanosť na Slovensku historické hodnoty, v roku 2018 bola na úrovni 72,4 %. Vývoj zamestnanosti od roku 2002 až do roku 2018 môžeme sledovať na grafe č.9.

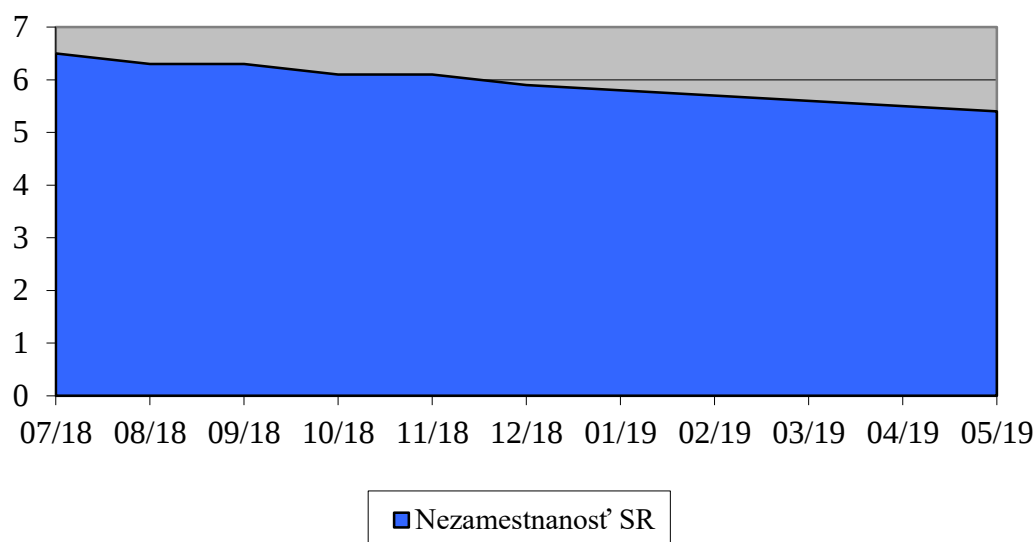
Graf č. 9 Vývoj zamestnanosti na Slovensku (2002-2018)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostat

Za posledný rok klesla nezamestnanosť na Slovensku o 1,1 % (vid' graf č.10). Nad'alej sa predpokladá jej pokles, no v miernejšom tempe. Za tento pokles sú zodpovedné dva trendy a to: ekonomická konjunktúra a generačná výmena ľudí na trhu práce. To platí nielen pre Slovensko, ale pre celú EÚ.

Graf č. 10 Vývoj nezamestnanosti na Slovensku (júl 2018-máj 2019)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostat

Je zaujímavé, že napriek faktu klesajúcej tendencie nezamestnanosti, vzrástol na začiatku roku 2019 počet ľudí, ktorí poberajú sociálne dávky oproti roku 2018. Dôvodom je najmä pokles evidovaných dlhodobo nezamestnaných ľudí, ktorí na sociálnu podporu v nezamestnanosti nárok nemajú. Takisto k tomu prispelo aj zmiernenie podmienok pre uznanie poberania sociálnych dávok.⁴⁷

4.2.1 Súčasný stav nezamestnanosti na Slovensku podľa regiónov

Aj naďalej na Slovensku pretrvávajú medzi jednotlivými regiónmi rozdiely v počte zamestnaných ľudí. Je však nutné podotknúť, že od vstupu do EÚ sa rozdiely medzi slovenskými okresmi znížili. Podľa OECD patrí Slovensko medzi krajiny s najvyššou mierou regionálnych rozdielov v EÚ. Tieto odlišnosti v miere zamestnanosti sú spôsobené hlavne nižším mzdovým ohodnotením zvyšku krajiny oproti Bratislavskému kraju. Ďalším dôvodom je aj vysoká miera nezamestnanosti na juhu a východe Slovenska, ku ktorej prispievajú hlavne občania s nízkym vzdelaním a tí, ktorí využívajú slovenský systém sociálnych dávok.

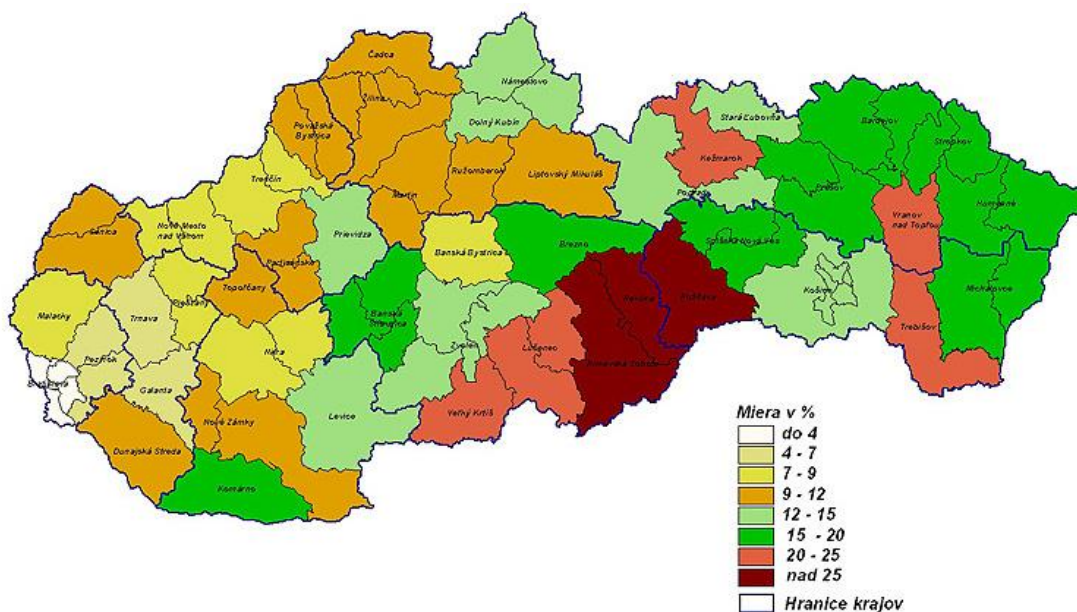
⁴⁷ SME. *Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti prekračuje rozpočtové plány Sociálnej poisťovne.* [online]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na internete: <<https://ekonomika.sme.sk/c/22127180/pocet-poberatelov-davky-v-nezamestnanosti-rastie.html>>

Za hlavné prekážky, ktoré bránia rozvoju jednotlivých bol označený vzdelávací systém, ktorý sa nesústreďuje na zručnosti, ďalej nedostatočná dopravná infraštruktúra, vysoké odvodové zaťaženie pre ľudí s nízkym príjmom, ako aj zložitá administratíva a korupcia pri čerpaní dostupných prostriedkov.

Pokým okresy na západnom Slovensku bojujú so stále zvyšujúcim sa nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily, pre regióny južného a východného Slovenska je charakteristická dlhodobá nezamestnanosť spôsobená nízkou iniciatívou nezamestnaných a nízkou úrovňou vzdelania a kvalifikácie pracovnej sily.⁴⁸

Na nasledujúcich obrázkoch je zobrazená miera nezamestnanosti v júni 2010 a v januári 2019. Je dôležité spomenúť, že za toto obdobie došlo k zníženiu miery nezamestnanosti v každom okrese. Najlepšie sú na tom najväčšie mestá na Slovensku a to Bratislava a Košice, kde sa miera nezamestnanosti pohybuje momentálne pod 3 %. Najmenšia zamestnanosť je v okresoch Rimavská Sobota a Kežmarok, kde nezamestnanosť dosahuje stále hodnoty nad 15 %.

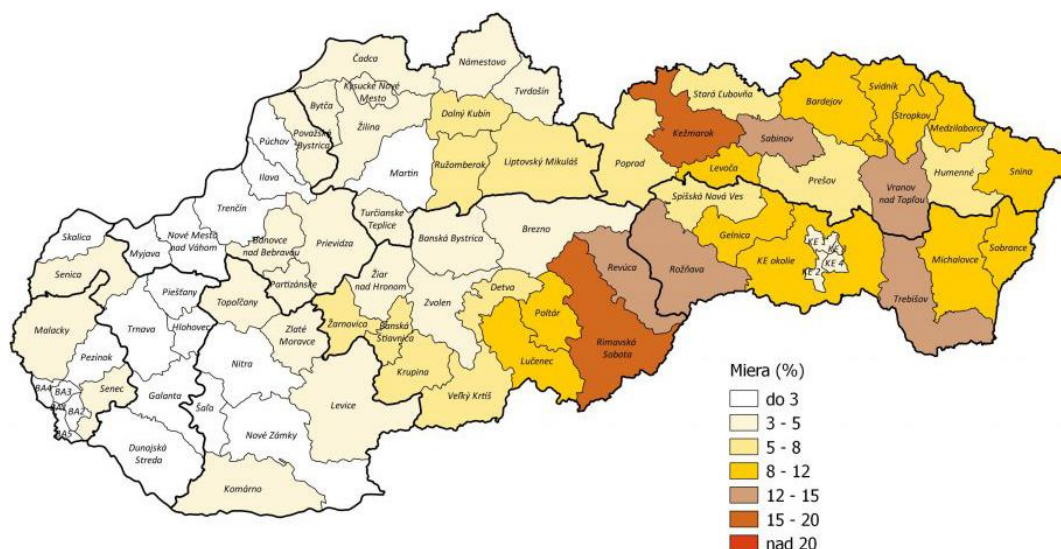
Obrázok č. 1 Nezamestnanosť na Slovensku podľa regiónov (jún 2010)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

⁴⁸ WEBNOVINY. *Regionálne rozdiely na Slovensku sa najviac prejavujú v platoch a miere nezamestnanosti*. [online]. 2017. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <<https://www.webnoviny.sk/regionalne-rozdiely-na-slovensku-sa-najviac-prejavuju-v-platoch-a-miere-nezamestnanosti/>>

Obrázok č. 2 Nezamestnanosť na Slovensku podľa regiónov (január 2019)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

4.2.2 Vývoj miezd na Slovensku

Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR za 1. štvrťrok roku 2019 dosiahla hodnotu 1 023 EUR a v porovnaní s 1. štvrťrokom minulého roka vzrástla o 7,1 %. Nižší rast spotrebiteľských cien v porovnaní s rastom nominálnej mzdy ovplyvnil vývoj reálnej mzdy, ktorá sa zvýšila o 4,6 %. Sezónne očistená priemerná mzda v porovnaní so 4. štvrťrokom 2018 vzrástla o 2,2 %.

Najvyššiu úroveň priemernej mesačnej mzdy dosiahol v hospodárstve SR sektor finančných a poisťovacích činností (2 021 €), informačných a komunikačných služieb (1 886 €) a dodávok elektriny a plynu (1 817 €). V desiatich sektoroch bola mzda nižšia ako priemer ekonomiky SR. Najnižšiu priemernú nominálnu mzdu zaznamenali ubytovacie a stravovacie služby (572 €), ostatné služby (639 €) a stavebníctvo (707 €).

V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka sa priemerná nominálna mesačná mzda zvýšila vo všetkých odvetviach, relatívne najrýchlejšie vo vzdelávaní (o 13,6 %), umení, zábave a rekreácii (o 11,7 %), vo verejnej správe a obrane (o 11,3 %) a v zdravotníckych a sociálnych službách (o 10,1%).

Z územného hľadiska bola priemerná nominálna mesačná mzda vyššia ako priemer celkovej ekonomiky SR len v Bratislavskom kraji (1 310 €). V ostatných krajoch sa pohybovala od 777 € v Prešovskom kraji po 965 € v Trnavskom kraji. Priemerná mzda bola vyššia ako v 1. štvrtroku 2018 vo všetkých krajoch s najvyšším relatívnym nárastom v Prešovskom kraji o 9,3 %.⁴⁹

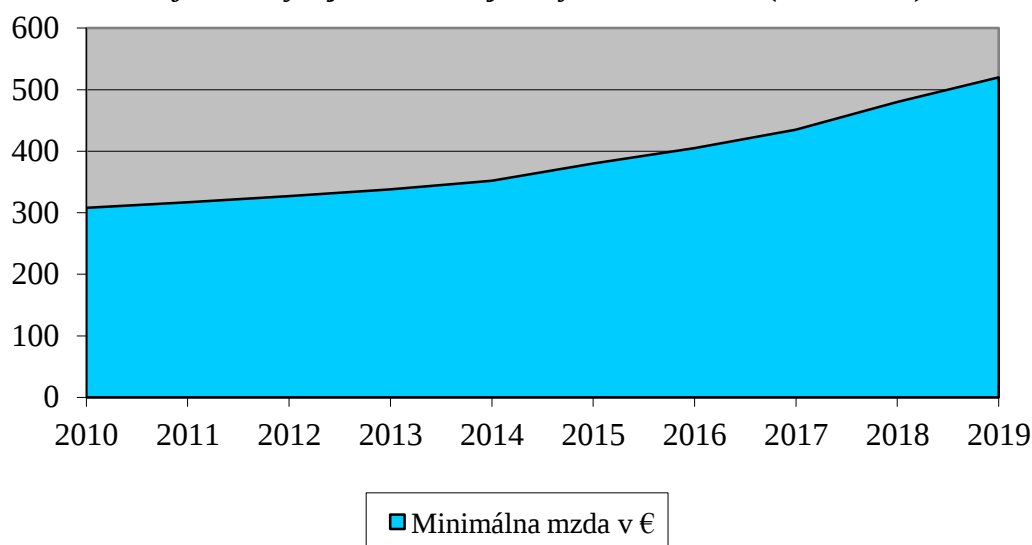
Každoročne sa v podmienkach SR zvyšuje i minimálna mzda. Je to dôsledkom toho, že zákon o minimálnej mzde berie ohľad na momentálnu ekonomickú a sociálnu situáciu, čo zahŕňa napríklad zvyšujúcu sa zamestnanosť, nárast spotrebiteľských cien či zlepšovanie životnej úrovne Slovákov. Minimálna mzda sa od roku 2010 zvýšila z 308 € na hodnotu 520 € v roku 2019. Jej vývoj je zaznamenaný na grafe č.11.

Okrem celkovej minimálnej mzdy sa každoročne zvyšuje aj minimálna hodinová sadzba, ktorá je pre rok 2019 na úrovni 2,989 €. Práve táto sadzba ovplyvňuje výšku príplatkov za napríklad prácu v noci či cez víkend. Príplatky sa vypočítajú ako určité percento z výšky hodinovej mzdy. Dnes sa príplatky pohybujú od úrovne 25 % z minimálnej hodinovej mzdy až do 100 %.⁵⁰

⁴⁹ ŠÚ SR. *Average monthly wage of employee in economy of the SR in the 1st quarter of 2019*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/d757449e-645d-4c07-8a84-397ea5e92893!/ut/p/z1/tVJNc9owFPwtOfgovweSkZybYFI-ApmGlAK6dIQR2AFbjq3a4d9H7uSSmSRND9VF0szuvt2tQMEGVKGb7KhdZgt99vetGvy651MxHPYk4nBOcTq7fbibjL71x6s11m8B4m55g9Mf8vt4OWM9ZBGoz_k_QYFKCle6FLZ2V-uU1CeSFQeiTy5Af7BV7t00hSF1WenmEmBTG3fy-55HnLHYkAGL9oQlyInQghEac6MjE_dFTDv5Msn2sP0Sev23vF0c_GBJ9Hz1BzIaywnjc0QxH0c4lZPVMr6nFCV9BXyisfUe-IceehzWTWZaWBXdy5zh4R8jThBmoLJdHrZJHmLIBUfKuWB9Fg8iSrvO-9VitDh6We3SrgwLmy9pe2r2-PSkpO_UFs48O9j8j1L9HFnsqPAWK3MwlanC35X_ralzZX0dYIBt24ZHa49nEyY2D_A9Smp7-8tEsp8lQt6IafD4oYytbvQczOXV1cvkAxdYw!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>

⁵⁰ PLATY.SK. *Minimálna mzda v roku 2019: Všetko, čo potrebujete vedieť*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <<https://www.platy.sk/analyzy/minimalna-mzda-v-roku-2019-vsetko-co-potrebuje-vediet/50462>>

Graf č. 11 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku (2010-2019)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov zo Štatistického úradu SR

4.2.3 Zamestnanosť na Slovensku podľa odvetví

Najväčší pokles počtu zamestnancov sledujeme v primárnom sektore, ktorý zahŕňa predovšetkým poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov. Od roku 2012 po súčasnosť zaznamenal úbytok zamestnancov o viac ako 8 000. Najlepšie je na tom priemysel, kde pribudlo takmer 50 000 zamestnancov. Výrazne zmenšenie vplyvu slovenského poľnohospodárstva majú na svedomí práve slovenskí spotrebitelia, ktorí uprednostňujú cenu pred kvalitou. Napriek tomu, že je poľnohospodárstvo stále vo veľkej miere podporované štátom formou rôznych dotácií či štrukturálnymi fondmi EÚ, z ktorých môžu čerpať, je slovenské poľnohospodárstvo na ústupe. V tabuľke č.1 nájdeme počty zamestnaných ľudí v tisícoch vo vybraných sektoroch slovenského hospodárstva. Najväčším zamestnávateľom na Slovensku je štát vo verejnom sektore – zdravotníctvo, školstvo, administratíva, verejná správa, obrana, vzdelávanie.

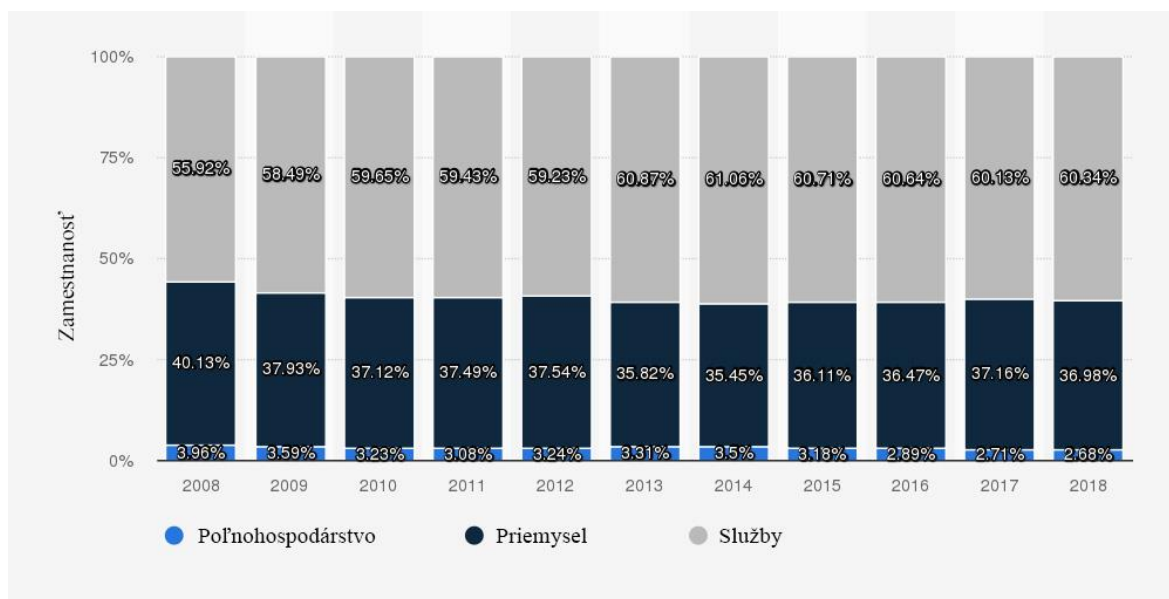
Tab. č. 1 Zamestnanosť v tis. v sektoroch ekonomiky SR (r. 2012 a 2019)

	2012	2019
poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	74,7	66,1
priemysel	644,2	693,6
stavebníctvo	233,2	235,8
veľkoobchod a maloobchod	290,2	313,5
doprava a skladovanie, pošty a telekomunikácie	155,5	179,6
ubytovacie a stravovacie služby	95,4	111,9
informačné a komunikačné služby	62,3	69,7
finančné a poisťovacie činnosti	53,1	55,6
činnosti v oblasti nehnuteľností, prenájom a obchodné činnosti	13,9	16,8
odborné vedecké a technické činnosti	73,3	86,4
administratívne služby	58,9	59,9
verejná správa a sociálne zabezpečenie	182,9	215,2
vzdelávanie	157,1	200,6
zdravotníctvo a sociálna pomoc	162,1	200,6
umenie, zábava a rekreácia	26,4	39,1
ostatné služby	33,4	39,2

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistického úradu SR

Graf č.12 ukazuje rozdelenie zamestnanosti na Slovensku podľa ekonomických sektorov v rokoch 2008 až 2018. V roku 2018 pôsobilo len 2,68 % zamestnancov na Slovensku v poľnohospodárskom sektore, 36,98 % v priemysle a najviac 60,34 % v sektore služieb.

Graf č. 12 Rozdelenie zamestnanosti podľa hospodárskych odvetví (2008-2018)



Zdroj: Svetová banka

4.2.4 Podpora tvorby nových pracovných miest v rámci národnej stratégie zamestnanosti SR

Cieľom národnej stratégie v oblasti zamestnanosti bolo podporiť a zvýšiť zamestnanosť najviac ohrozených skupín a to dlhodobo nezamestnaných, starších ľudí, absolventov, mladých ľudí bez praxe, ženy po materskej, hendikepovaných... Cieľom štátu bolo motivovať a podporiť firmy zamestnať ľudí z týchto ohrozených skupín nezamestnaných, keďže firmy majú väčšinou záujem len o vysokokvalifikovanú pracovnú silu, ktorá im nebude spôsobovať žiadne zbytočné starosti navyše.

Formy štátnej podpory firmám na zamestnanie nových pracovných síl:

- Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti

- Príspevok na podporu udržania pracovných miest
- Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní
- Príspevok na dopravu do zamestnania
- Príspevok integračnému podniku
- Kompenzačné príspevky integračnému
- Finančná pomoc na podporu udržania zamestnanosti v malých podnikoch alebo stredných podnikoch prostredníctvom Slovenskej záručnej a rozvojovej banky

Takisto ako je potrebné podporovať malé a stredné podniky pri zamestnávaní nových ľudí, je podporovať a uľahčiť dochádzanie za prácou, začiatok podnikania či nájdenie prvej platenej práce pre absolventov. V tomto prípade ponúklo Slovensko občanom tieto formy príspevkov:

- Príspevok na presťahovanie za prácou
- Náhrada časti cestovných výdavkov
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- Príspevok na dochádzku za prácou
- Príspevok na podporu mobility za prácou

5 Návrhy a odporúčania pre Slovenskú republiku v podpore zamestnanosti v ďalšom období

Stratégia Európa 2020 predstavuje nielen pre Slovensko ambiciózny a progresívny plán, ktorý z našej krajiny formuje cieľavedomú a úspešnú krajinu. Slovensko sa v doterajšom období implementácie politiky Európa 2020 snažilo použiť všetky dostupné prostriedky a metódy na dosiahnutie nielen národných cieľov, ale i cieľov EÚ. I napriek napredujúcemu pokroku, netreba upustiť od tempa a motivácie realizácie proaktívnej európskej politiky. Nasledujúce návrhy a odporúčania by mali prispieť k úspešnému zakončeniu realizácie politiky Stratégie Európa 2020 počas poslednej časti jej obdobia.

Pre ďalší úspech a pozitívny vývoj EÚ je potrebný aj naďalej taký optimistický prístup zo strany Slovenska v cieľových oblastiach ako je vzdelávanie a školstvo, veda a výskum či aj pri otázkach klimatických zmien. Veda, výskum a vzdelávanie sú oblasti, ktoré do veľkej miery ovplyvňujú a stimulujú trh práce, preto je potrebné rozvíjať ich a vyvíjať investície práve týmto smerom.

Do budúca by sme mali svoj zrak upriamiť na zníženie miery predčasne ukončenej školskej dochádzky. Od roku 2012 sa percentuálna miera predčasných odchodov zo školy zvýšila, a tak sa prehĺbuje priepasť medzi skutočnosťou a vytýčenými plánmi Ministerstva školstva SR. Je nutné motivovať najmä rómske komunity obyvateľov k vzdelávaniu, lebo práve tie vykazujú najvyššiu nezamestnanosť. Jednak z dôvodu nízkej kvalifikácie a na druhej strane v dôsledku štedrého slovenského sociálneho systému. V oblasti vzdelávania by sa mali vybudovať špeciálne školské zariadenia pre rómsku komunitu, kde by boli aktívne zapojení aj rodičia žiakov v úlohách vychovávateľov či asistentov učiteľov. Zároveň by sa mali znižovať sociálne dávky súčasne s predčasným ukončením školskej dochádzky, čo by spôsobilo určite percentuálne zníženie predčasných odchodov.

Keďže žijeme v technologickej a informačnej dobe, mali by sa v školách využívať interaktívne a moderné technické vymoženosti, ktoré by vniesli do výučby viac reálnosti a praxi. Nutná je aj modernizácia školských priestorov prostredníctvom nového technologického a programového vybavenia či rekonštrukcie internátnych zariadení, ktoré by mali napomôcť k zvýšeniu komfortu pri štúdiu a k zvýšeniu motivácie študovať.

Ďalšou hlavnou oblasťou investícií by mala byť pre Slovensko oblasť vedy a výskumu. Aj keď je národný cieľ vytýčený na výške investícií 1,2 % z HDP, čo

predstavuje ani nie polovicu z európskeho cieľa – 3 % HDP, má Slovensko problém s jeho naplnením. Najväčšou bariérou je dlhá a nízka návratnosť týchto investícií. Preto sa pre obdobie rokov 2018-2020 sa navrhlo vytvorenie grantového programu pre vedu a výskum, v ktorom rozdelí až 0,5 % HDP.

Priorita, ktorá ovplyvní slovenskú budúcnosť školstva je vysokoškolské vzdelanie. Mnoho mladých ľudí nemá záujem po strednej škole ďalej študovať. Dôvodom môže byť napríklad aj vyššie spomínaný zlý stav školských zariadení. Preto Slovensko postupne púšťa investície do rekonštrukcií internátov i samotných vysokých škôl. Ďalším motivujúcim aspektom by pre študentov určite bolo upustenie od prísnych kritérií na získanie motivačného či sociálneho štipendia. Takisto by sa mali vo väčšej miere podporovať programy určené na vycestovanie za štúdiom napr. Erasmus, ktoré dozaista zvýšia uplatnenie študentov nie len na slovenskom trhu práce. Tieto projekty zvýšia ich povedomie o rôznych sociálnych či kultúrnych odlišnostiach, zlepšia jazykové a komunikačné schopnosti a zvýšia ich pripravenosť pre pracovný život.

Naplnenie týchto čiastkových cieľov zamestnanosti by malo prispieť k naplneniu celkového cieľa stratégie Európa 2020 a Slovensko by sa mohlo stať krajinou s hospodársky priaznivými výsledkami, udržateľným rastom a silnou globálnou konkurencieschopnosťou.

Záver

Slovensko v roku 2010 akceptovalo plán realizácie Stratégie Európa 2020 vytvoreného Európskou úniou na zabezpečenie inteligentného a udržateľného rastu. Prijatím tohto plánu sme sa zaviazali splniť národné ciele upravené podľa cieľov únie. Ciele sa týkali tak ako hospodárstva Slovenska, tak aj sociálnej politiky či environmentálneho odvetvia.

Cieľom tejto diplomovej práce bolo analyzovať aktuálnu situáciu Slovenska pri plnení týchto cieľov. Zámerom práce bolo porovnať vytýčené ciele s realitou a zhodnotiť úspešnosť stratégie na Slovensku v oblasti trhu práce a zamestnanosti. Analýzou sme zistili, že SR si vedia v plnení cieľov veľmi dobre. Nezamestnanosť na našom území dosahuje historické minimá, zvýšil sa počet zamestnaných starších ľudí i žien, znižuje sa i počet predčasných odchodov zo vzdelávacieho procesu. Nielen naplnenie týchto cieľov prispieva k celkovej úspešnosti Stratégie Európa 2020, ktorú na jej začiatkoch nikto neočakával, keďže jej predchodkyňa Lisabonská stratégia zaznamenala neúspech.

Okrem analýzy plnenia cieľov sme sa zamerali aj na vyvíjané iniciatívy Slovenska pre podporu zamestnanosti v spolupráci s EÚ v podobe rôznych dotácií či príspevkov. Tieto dotácie a príspevky nie sú určené len firmám na zvýšenie motivácie vytvárania nových pracovných miest, ale aj pre občanov SR, ktorí doteraz len váhali so začatím podnikania či zamestnania sa ďalej od svojho domova. Štát prispieva ľuďom na dochádzanie za prácou alebo im pomáha finančnými príspevkami v rámci akčných plánov na začatie podnikania, za ktoré si môžu zaobstarať nevyhnutné stroje či nástroje na vykonávanie podnikateľskej činnosti.

Ďalším pozitívnym bodom v oblasti zamestnanosti je podpora ľudí pri vzdelávaní či rekvalifikácie v prípade straty zamestnania, ktoré štát ponúka v rámci dlhodobej nezamestnanosti.

Vzdelanie je to, čo nám ľuďom nikto nezoberie. Je to investícia, ktorú vieme zúročiť kedykoľvek a kdekoľvek. Slovensko si to uvedomuje, a preto investuje do mladých ľudí a vzdelávania prostredníctvom rôznych výmenných študijných pobytov v zahraničí, veľkou pomocou vo vzdelávaní sú aj motivačné a sociálne štipendiá, ktoré pôsobia na mladých ľudí pozitívne voči ďalšiemu vzdelávaniu.

Slovensko dosiahlo svoj stanovený národný cieľ 72% v zamestnanosti už v roku 2018. Presiahlo ho o 0,4 percentuálneho bodu, čo je pozitívne znamenie. Avšak podstatné je pokračovať i naďalej v uplatňovaní politiky zamestnanosti a zlepšení súčasných podmienok na trhu práce.

V diplomovej práci sme predložili teoretický základ stratégie Európa 2020 a analyzovali vytýčené ciele v oblasti zamestnanosti na pôde EÚ i konkrétne na Slovensku. Máme za to, že stratégia je úspešná a prispela v napredovaní nielen na Slovensku, ale v celej únii.

Zoznam použitej literatúry

Legislatívne dokumenty

1. Charta základných práv Európskej únie. Úradný vestník C83/389 z 30.03.2010
2. Konsolidované znenie Zmluvy o Európskej únii a Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Úradný vestník C8,3 z 30.03.2010. ISSN: 1725-5236
3. Konsolidované znenie Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu. Úradný vestník C84 z 30.03.2010
4. Zákon č. 5/2004 Z. z. : Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
5. Zákon č. 663/2007 Z. z. : Zákon o minimálnej mzde
6. Zmluva o Ústave pre Európu. Úradný vestník C 310 z 16.12.2004. ISSN: 1725-5236

Dokumenty Európskej únie:

7. EUROPEAN COMMISSION. *Employment package*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>>
8. EUROPEAN COMMISSION. *Mutual Learning Programme*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047&langId=en>>
9. EUROPEAN COMMISSION. *Public employment services*. [online]. [cit. 2019-06-19.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>>
10. EUROPEAN COUNCIL. *Presidency Conclusions*. Brussels. 2011. Dostupné na internete: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/120296.pdf>
11. EUROPEAN COMMISSION. *Youth employment*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

12. EURÓPSKA KOMISIA. 2001. *A Sustainable Europe for a Better World: A European Union Strategy for Sustainable Development*. [cit. 2019-06-05]. Brusel, 2001, 17 s. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/regional_policy/archive/innovation/pdf/library/strategy_sustdev_en.pdf >
13. EURÓPSKA KOMISIA. *Európska stratégia zamestnanosti*. [online]. [cit. 2019-06-18.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sk>>
14. EURÓPSKA KOMISIA. 2004. *Integrované hlavné smery pro růst a zaměstnanost (2005–2008)*. [online]. 2004. [cit. 2019-06-18.]. Dostupné na internete: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0141:CS:HTML>>
15. EURÓPSKA KOMISIA. *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel, 2010. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>
16. EUROPEAN PARLIAMENT. 2009. *Spolurozhodovanie a zmierovacie konanie: Príručka o tom, ako sa Európsky parlament podieľa na tvorbe právnych predpisov podľa Lisabonskej zmluvy*. [online]. 53 s. [cit. 2019-05-04]. Dostupné na internete: http://www.europarl.europa.eu/code/information/guide_sk.pdf
17. EUROPEAN PARLIAMENT. *European Parliament Resolution on Strategy 2020*. Strasbourg, 2010. Dostupné na internete: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0223+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>>
18. *Európska rada v Bruseli 18.-19 júna 2009: Závery predsedníctva*. [online]. [cit. 2019-07-04]. Dostupné na internete: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/SK/ec/108643.pdf

Knižné zdroje:

19. BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
20. CASTELLS, M.; CARDOSO, G. 2005. *The Network Society: From Knowledge to Policy*. Washington DC, USA: Johns Hopkins Center for Transatlantic Relations, 2005. s. 434. ISBN 978-0-976-64345-6
21. HOWLLET, D.A, 1990. *EURATOM and Nuclear Safeguards*. Palgrave Macmillan. 1990. 272 p. ISBN 978-0-312-04705-4
22. JUSKO, P. – HALÁSKOVÁ, R. 2012. *Politika zamestnanosti*. Banská Bystrica : Pedagogická fakulta UMB v Banskej Bystrici, 2013. 164 s. ISBN 978-80-557-0339-8.
23. KOVÁČOVÁ, E. a kol. 1995. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 1995. 269s. ISBN 80-225-0700-8.
24. LIPKOVÁ, Ľ. 2006. *Európska únia*. Bratislava: Vydavateľstvo Sprint, 2006. 402 s. ISBN 978-8-089-39333-6
25. LISÝ, J. A KOL. 2005. *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Iura Edition, 2005. 624 s. ISBN 80-8078-063-3
26. MAZÁK, J. - JÁNOŠÍKOVÁ M. 2011. *Lisabonská zmluva: ústavný systém a súdna ochrana*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2011. 306 s. ISBN 978-8-080-78416-4.
27. PIRIS, J.C. 2010. *The Lisbon Treaty: A Legal and Political Analysis*. Cambridge University Press, 2010. 448 p. ISBN 978-0-521-19792-2.
28. RIEVAJOVÁ E. a kol. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. 272 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
29. RODRIGUES, M.J. 2009. *Europe, Globalization and the Lisbon Agenda*. Lisbon : IEEI - Institute for Strategic and International Studies, 2009. 403 s. ISBN 978-1-84-844196-5.

30. ŠLOSÁR, R., ŠLOSÁROVÁ, A., MAJTÁN, Š. 2002. *Výkladový slovník ekonomických pojmov*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2002. 254 s. ISBN 80-08-03334-7.
31. WOLFOVÁ, D. a kol. 2007. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2007. 94 s. ISBN 978-80-225-2400-1.

Elektronické články a publikácie:

32. *A guide to the constitutional treaty*. [online]. London: Open Europe, 2007 [cit. 2019-06-01]. Dostupné na internete: <<http://www.mehr-demokratie.de/fileadmin/pdf/2007-09-openeurope-guide.pdf>>
33. BAROSSO, J. *Statement at the final press conference of the European Council*. Brussels, 2010. Dostupné na internete: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/134&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>>
34. BORRÁS, S.; JACOBSSON, K. 2004. *The open method of co-ordination*. *Journal of European Public Policy*. [online]. 2004. [cit. 2019-06-18.]. Dostupné na internete: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1350176042000194395>>
35. EURACTIV. Nová „Lisabonská stratégia“ se stala terčom kritiky. [online]. 2009. [cit. 2019-06-08]. Dostupné na internete: <<http://www.euractiv.cz/budoucnost-eu/clanek/nova-lisabonska-strategie-se-stala-tercem-ostre-kritiky-006780>>
36. EUROSTAT. *Employment rates and Europe 2020 national targets*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets>
37. EUROSTAT. *Euro area unemployment at 7.7%*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9752718/3-30042019-BP-EN.pdf/726207bc-bb5b-4e4c-bdcf-d9b2f2531038>>
38. EUROSTAT. *Unemployment statistics*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics>

39. GIOVANNINI, E. a kol. *An Action Plan for Europe 2020 – Strategic Advice for the Post*. Brussels: The Lisbon Council, 2011, str. 4. [cit. 2019-09-08]. Dostupné na internete: <<https://www.lisboncouncil.net/publication/publication/65-an-action-plan-for-europe-2020-strategic-advice-for-the-post-crisis-world.html>>
40. HRZONE. *What is employment rate?* [online]. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-employment-rate>
41. INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. *Flexicurity – flexiistota*. [online]. [cit. 2019-06-19.]. Dostupné na internete: <<https://www.iz.sk/sk/projekty/flexicurity>>
42. MH SR. *Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj – OECD*. [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné na internete: <https://www.mhsr.sk/obchod/multilateralne-obchodne-vztahy/oecd/organizacia-pre-hospodarsku-spolupracu-a-rozvoj-oecd>
43. MPSVR SP. *Employment Support*. [online]. [cit. 2019-06-20.]. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/en/labour-employment/employment-support/>
44. OECD. *Employment rate*. [online]. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm/>
45. OPEN EUROPE. 2007. *A guide to the constitutional treaty*. [online]. London, 2007, 85 p. [cit. 2019-06-01]. Dostupné na internete: <http://www.mehr-demokratie.de/fileadmin/pdf/2007-09-openeurope-guide.pdf>
46. PLATY.SK. *Minimálna mzda v roku 2019: Všetko, čo potrebujete vedieť*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <https://www.platy.sk/analyzy/minimalna-mzda-v-roku-2019-vsetko-co-potrebuje-vediet/50462>
47. POTŮČEK, M. *Does Lisbon Strategy matter? The Czech Experience*. [online]. Záhreb, 2006. [cit. 2019-05-20]. Dostupné na internete: http://www.martinpotucek.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=231:does-the-lisbon-strategy-matter-the-czech-experience&catid=39:sborniky&Itemid=65&lang=cs
48. REUTER, C., DI PUPPO, R. *Social Platform Letter Agenda 2020*. [online]. 2009. [cit. 2019-06-08]. Dostupné na internete: <http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Policies/Lisbon_Strategy/Social%20Platform%20Letter%20Agenda%202020.pdf>

49. SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. s.1011 ISBN 80-205-0192-4
50. SAPIR, A. 2003. *An Agenda for a Growing Europe – Making the EU Economic System Deliver*. Brussels: EC Press, 2003, str. 123. Dostupné na internete: <<https://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/E0051.pdf>>
51. SME. *Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti prekračuje rozpočtové plány Sociálnej poisťovne*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na internete: <<https://ekonomika.sme.sk/c/22127180/pocet-poberatelov-davky-v-nezamestnanosti-rastie.html>>
52. ŠÚ SR. *Average monthly wage of employee in economy of the SR in the 1st quarter of 2019*. [online]. 2019. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail!/ut/p/z1/tVLBjpswEP0ajmaG2GDTG1m1IWkUdZNNs_GlMuAEmmCz4EL37-tUvWzbXamH-jK29N7Me34DEh5BGjU2Z-Uaa9TVv48y-XLP12I-jzLE-ZricvVxt8nvPswW-xgOLwFis32Py4fs02K7YhGyGOTb_M8gQZbGda6Goy0GVRNtSGNORF1cgP5i-9arGY0mQ9er8TnAcdDu4mvFY85YqknC4oqwEjkRSjBCU65VrNOZSOmtfVc2FRxjoWiaJAVJKtSEoRJEcc2liFMVFbNKMxb9budPvTc7-MrJ0PPlT8jdIssZXyOK9SLGZZbvt-k9pZjRX4A3emxy22rYaQNHr4a_qibicBgbPcHe3P7oCrt_NJsjeEA2RRtOZRtiyAVHyrlgM5YmMaW39JuvT08y8xFZ4_R3B4__IyM_JzMFFWeQvT7pXvfht94vX-1cN7wLMMBpmsKzteerDkvbBvg3Sm0Hr-8lErp23wr6TC6nbHo41ddxrQ8_AJ3MDAQ!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>
53. ÚPSVAR. Eures. [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/eures.html?page_id=13140
54. ÚPSVAR. Nezamestnanosť - mesačné štatistiky – 2010. [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2010.html?page_id=13283
55. ÚPSVAR. *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky – 2019*. [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=855042

56. ÚRAD PODPREDESEDU VLÁDY SR PRE INVESTÍCIE A INFORMATIZÁCIU. *Archív (Lisabonská stratégia)*. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na internete: <<https://www.vicepremier.gov.sk/sekcie/cko/strategia-europa-2020/lisabonska-strategia/index.html>>
57. ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Európa 2020*. Bratislava, 2011. Dostupné na internete: <<https://www.eu2020.gov.sk/europa-2020/>>
58. WEBNOVINY. *Regionálne rozdiely na Slovensku sa najviac prejavujú v platoch a miere nezamestnanosti*. [online]. 2017. [cit. 2019-06-28]. Dostupné na internete: <<https://www.webnoviny.sk/regionalne-rozdiely-na-slovensku-sa-najviac-prejavuju-v-platoch-a-miere-nezamestnanosti/>>
59. WORLD BANK. *Employment by economic sector in Slovakia 2018*. [online]. [cit. 2019-06-15]. Dostupné na internete: <https://www.statista.com/statistics/378343/employment-by-economic-sector-in-slovakia/>
60. ZÁBORSKÝ J. 2002. *Európske spoločenstvo uhlia a ocele: ESÚO sa významne zaslúžilo o vznik jednotného trhu EÚ*. [online]. 2002. [cit. 2019-05-20]. Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-August/europske-spolocenstvo-uhlia-a-oceloesuo-sa-vyznamne-zasluzilo-o%C2%A0vznik-jednotneho-trhu-eu.html>