

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

Bakalárska práca

2006

Margaréta ILKOVÁ

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

BAKALÁRSKA PRÁCA

Európska stratégia zamestnanosti

Vypracovala: Margaréta ILKOVÁ

Vedoucí: PhDr. Wadim Strielkowski

Akademický rok: 2005/2006

Prehlásenie

Prehlasujem, že som bakalársku prácu vypracovala samostatne a použila len uvedené
pramene a literatúru

V Prahe dňa 27.6.2006



Ďakujem *PhDr. Wadimovi Strielkovskemu* za vedenie práce a poskytnutie cenných rád a pripomienok.

Taktiež ďakujem svojej rodine a priateľom za trpezlivosť a oporu.

EURÓPSKA STRATÉGIA ZAMESTNANOSTI

Abstrakt:

Hlavnou témou práce je nezamestnanosť, vážny ekonomický i spoločenský problém. Hneď v úvode sa poukazuje na jej negatívne dôsledky a ich možné riešenie. To ako sa táto problematika riešila v rámci Európy je prediskutované v ďalších kapitolách. Práca popisuje kroky prijaté na boj proti nezamestnanosti od vzniku Európskej únie až po súčasnosť, to je od Rímskej zmluvy až po Lisabonskú stratégiu.

Na základe zistenia, že vysoká nezamestnanosť naďalej pretrváva, je v práci zhodnotená účinnosť týchto opatrení. Implementácia a zhodnotenie stratégie zamestnanosti je zobrazené na príklade Slovenskej republiky, novej členskej krajiny.

EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY

Abstract:

Main topic of this work is the unemployment, serious economic and social problem. At the beginning it points on its negative affect and its possible solutions. The way this problem was solved in the region of Europe is disputed in the next chapters. The Work describes steps taken to fight against unemployment from the born of European Union until present, what means from the Treaty of Rome until the Lisbon strategy.

Upon the findings that high unemployment is still present, the work evaluates the effectivity of this acquisitions. Implementation and evaluation of the strategy of unemployment is shown upon the model of Slovak Republic, the new member state.

Obsah

1. ÚVOD.....	9
2. TRH PRÁCE A NEZAMESTNANOSŤ.....	11
2.1 Zamestnanosť resp. nezamestnanosť a výstup.....	11
2.2 Model fungovania trhu práce.....	12
2.3 Phillipsova krivka.....	15
2.3.1 Phillipsova krivka.....	17
2.3.2 Vzťah medzi mzdou a nezamestnanosťou.....	18
2.4 Rigidita na trhu práce.....	18
2.4.1 Vyčisťovanie trhov pri nedokonalých informáciách.....	18
2.4.2 Kontrakty a dlhodobé vzťahy.....	19
2.4.3 Model s insidery a outsidersy.....	19
2.4.4 Teória efektívnych miezd.....	19
2.5 Interpretácia nezamestnanosti.....	20
2.5.1 Teoretické vymedzenie nezamestnanosti.....	20
2.5.2 Formy nezamestnanosti.....	21
2.6 Segmentácia trhu práce.....	23
2.6.1 Primárny a sekundárny trh práce.....	23
2.6.2 Formálny a neformálny trh práce.....	24
2.6.3 Interný a externý trh práce.....	24
2.7 Ekonomické a sociálne následky nezamestnanosti.....	24
2.7.1 Ekonomické následky.....	24
2.7.2 Sociálne následky.....	25
2.8 Boj s nezamestnanosťou: politika zamestnanosti.....	26
2.8.1 Pasívna politika nezamestnanosti.....	27
2.8.2 Aktívna politika zamestnanosti (APZ).....	29
3. PRÍSTUPY EURÓPSKEJ ÚNIE K RIEŠENIU NEZAMESTNANOSTI.....	32
3.1 Štruktúra Európskej únie a zaradenie zamestnaneckej politiky.....	32
3.2 Politiky EÚ a zaradenie zamestnaneckej politiky.....	34
3.3 Vývoj politiky zamestnanosti.....	36

3.3.1 Rímska zmluva.....	36
3.3.2 Ďalší vývoj a prijatie Sociálnej charty.....	36
3.3.3 Biela kniha - Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť, výzvy a cesty vpred do 21. storočia.....	38
3.3.4 Essenská stratégia.....	40
3.4 Štrukturálne fondy – finančný nástroj politiky zamestnanosti.....	40
3.5 Európska stratégia zamestnanosti (ESZ).....	44
3.5.1 Amsterdamská zmluva – koordinovaná stratégia zamestnanosti.....	44
3.5.2 Luxemburský proces.....	46
3.5.2.1 Piliere ESZ.....	46
3.5.2.2 Metóda Európskej stratégie zamestnanosti – otvorená metóda koordinácie.....	47
3.5.3 Lisabonská stratégia.....	49
3.5.3.1 Pred Lisabonskou stratégiou.....	49
3.5.3.2 Lisabonská stratégia	50
3.5.3.3 Obnovená Lisabonská stratégia	55
4. IMPLEMENTÁCIA ESZ V NOVÝCH ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH : príklad SLOVENSKA.....	58
4.1 Východisková pozícia.....	60
4.2 Situácia na Slovensku v porovnaní s ostatnými novými členskými štátmi.....	61
4.3 Slovenská cesta dosahovania cieľov Lisabonskej stratégie.....	68
4.3.1. Dokončenie štrukturálnych reforiem a udržanie ich pozitívnych výsledkov.....	68
4.3.2 Lisabonská stratégia pre Slovensko.....	70
4.4. Ekonometrický model vplyvu výdajov na zamestnaneckú politiku na zamestnanosť.....	73
4.4.1. Dáta a ich spracovanie.....	75
4.4.2. Ekonometrický model a jeho vysvetlenie.....	76
4.4.3. Výsledky a ich interpretácia.....	77
5. ZÁVER.....	79

Zoznam tabuliek

- Tabuľka 1: Štruktúra EÚ (model 3 pilierov)*
- Tabuľka 2: Zaradenie jednotlivých politík podľa kompetencií*
- Tabuľka 3: Vybrané ekonomické ukazovatele v SR*
- Tabuľka 4: Nezamestnanosť na Slovensku (2003-2006)*
- Tabuľka 5: Úroveň zamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:*
- Tabuľka 6: Rast zamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:*
- Tabuľka 7: Úroveň zamestnanosti podľa veku (v %) pre roky 2000-2004:*
- Tabuľka 8: Miera nezamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:*
- Tabuľka 9: Miera dlhodobej nezamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:*
- Tabuľka 10: Prostriedky, vynaložené na podporu zamestnanosti na Slovensku z prostriedkov slovenského štátneho rozpočtu (SR), Európskych štrukturálnych fondov (ESF) a miestnych krajských úradov (KU).*
- Tabuľka 11: Výsledky ekonometrického modelu*

1. ÚVOD

Nezamestnanosť je v spoločnosti stále citlivou témou a problémom s ktorým sa snažia mnohé krajiny vysporiadať. Je ponímaná veľmi negatívne a jej dôsledky zasahujú ekonomickú i spoločenskú sféru života. Nepriaznivo pôsobí na vývoj ekonomiky, ktorá nedosahuje úroveň svojho potenciálneho produktu i na štátny rozpočet z ktorého sú hradené rôzne dávky a pomoci v nezamestnanosti. Ľudia ju vnímajú negatívne, lebo úzko súvisí s poklesom životnej úrovne až chudobou, stratou sociálnych istôt, ochoreniami, často ju spájame s kriminalitou, alkoholizmom dokonca môže viesť k úplnej degradácii ľudskej osobnosti. V porovnaní s vyspelými ekonomikami ako USA a Japonsko je situácia v Európe oveľa horšia. Preto sa Európa rozhodla bojovať s týmto bremenom.

Cieľom mojej bakalárskej práce je hlavne analýza európskych politík boja proti nezamestnanosti a ich implementácia a dopady v nových členských štátoch, ktoré som ukázala na príklade Slovenska.

V práci je zahrnutá aj kapitola o makroekonomickom pojednaní zamestnanosti. V tejto prvej kapitole som sa snažila stručne popísať čo je nezamestnanosť, čo ju spôsobuje a aké sú jej formy. Ďalej som sa venovala analýze jej sociálnych a ekonomických následkov, lebo tie podčiarkujú naliehavosť boja proti nezamestnanosti. Nezabudla som ani na jednotlivé inštrumenty používané v boji proti nezamestnanosti. Posledná časť tejto kapitoly popisuje nástroje pasívnej politiky zamestnanosti, ktorú tvoria hlavne podpory v nezamestnanosti a dávky sociálnej pomoci a aktívnu politiku zamestnanosti, ktorá je v otázkach riešenia nezamestnanosti považovaná za zbraň silnejšieho kalibru.

Druhá kapitola už pojednáva priamo o krokoch Európy podniknutých v oblasti vysporiadania sa s nezamestnanosťou. Európska únia už pri svojom vzniku si dala za cieľ bojovať proti tomuto nesváru. Už Rímska zmluva stanovila pôsobnosť spoločenstva v sociálnej oblasti a v oblasti zamestnanosti. Nástroje politík zamestnanosti však boli až do prijatia Delorosevej bielej knihy slabé. Táto kniha, nazvaná Biela kniha – rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť, výzvy a cesty vpred do 21. storočia, odštartovala aktívny boj s nezamestnanosťou na pôde Európy. Naviazala na ňu Essenská stratégia a neskôr i Amsterdamská zmluva prijatá v roku 1997 a platná od roku 1999. Rok 1997 bol vo sfére zamestnanosti zlomový. Znamenal začiatok novej koordinovanej stratégie pre zamestnanosť

tzv. Európskej stratégie zamestnanosti. ESZ bola uvedená do platnosti Amsterdamskou zmluvou, ale spustená až Luxemburským procesom na konci roku 1997. Pojednávania o tomto procese, ktorý znamenal začiatok previazanosti rôznych stratégií pri riešení nezamestnanosti, je v subkapitole 2.5.2.

Značná časť mojej bakalárskej práce sa venuje Lisabonskej stratégii, ktorá bola zahájená v roku 2000. Bola to reakcia na neustále pretrvávajúce problémy na trhu práce. Pripravila nový akčný rámec zápasu s nezamestnanosťou, ktorý je postavený na troch pilieroch a to: ekonomickom, sociálnom a ekologickom. Dosiahnuť ciele stanovené týmto procesom sa mali do konca roku 2010. Lisabonská stratégia sa v priebehu rokov trochu modifikovala, ale ako sa ukázalo plnenie cieľa nedosahovalo pôvodné očakávania. Z tohto dôvodu bola prijatá v roku 2005 Obnovená Lisabonská stratégia, o ktorej pojednáva posledný oddiel druhej kapitoly. Štrukturálnym fondom ako finančnému nástroju financovania týchto politik sa venuje subkapitola 2.4.

Posledná kapitola prináša objasnenie implementácie ESZ na území nových členských štátov. Ako príklad som vybrala Slovenskú republiku v ktorej je situácia na trhu práce jedna z najväznejších. V časti 3.2 na základe údajov z Eurostatu prinášam porovnanie ukazovateľov zamestnanosti Slovenska, nových členských štátov, EU25 a pôvodnej Európskej pätnástky - Záver tejto komparácie v žiadnom prípade nemôžem z pohľadu Slovenskej republiky považovať za pozitívny.

Nielenže sme uskutočnili mnoho štrukturálnych reforiem, ale prihlásili sme sa k spoločnej Európskej zamestnaneckej stratégii a to, prijatím Národnej Lisabonskej stratégie do roku 2010, Národného programu reforiem SR na roky 2006 – 2008 a Konvergenčného programu SR do roku 2010. To či prihlásenie sa k ESZ a finančná pomoc zo štrukturálnych fondov Slovensku pomohli zodpovedá subkapitola 3.4 postavená na ekonometrickom modeli.

Vo svojej práci som sa snažila zamerať len na tie najpodstatnejšie aspekty politiky zamestnanosti. Samozrejme do tejto oblasti zasahujú ešte mnohé témy týkajúce sa novej sociálnej i regionálnej politiky, ale kvôli obsažnosti problematiky im nie je možné venovať pozornosť. Práca má čitateľovi poskytnúť stručný a jasný prehľad týkajúci sa zamestnanosti, Európskej politiky zamestnanosti a implementácie tejto politiky v nových členských štátoch.

2. TRH PRÁCE A NEZAMESTNANOSŤ

Závažný spoločenský problém – nezamestnanosť.

Nezamestnanosť pre spoločnosť predstavuje nielen vážne ekonomické dôsledky, ale má aj katastrofálne následky na ľudskú psychiku, teda je obecným zlom. Vyradení zo skupiny zamestnaných prežívajú nepríjemné pocity zbytočnosti, neúspechu. Strácajú sebaúctu a sebavedomie, čo často vedie až k strate kontroly nad svojim životom. Z dôvodu pocitu bezmocnosti sa často uchylujú až k samovraždám. Nezamestnanosť vnímajú ako svoj osud a závislosť na sociálnych dávkach. Z týchto skutočností je boj s nezamestnanosťou prioritou každej vlády, za každú cenu sa vláda snaží zabrániť nezamestnanosti a rozvíja rôzne formy zamestnaneckej politiky¹.

V tejto kapitole sa pokúsim zhrnúť pohľady na fungovanie pracovného trhu a bližšie popíšem nezamestnanosť, jej predpoklady a dôsledky. Budem sa venovať najmä vplyvu nezamestnanosti na výstup, klasickému trhu práce verzu rigidita na trhu práce a jeho segmentácia. Rada by som venovala časť aj Phillipsovej krivke a ekonomickej interpretácii nezamestnanosti.

2.1 Zamestnanosť resp. nezamestnanosť a výstup

Pojem nezamestnanosti sa začal rozvíjať najmä po Veľkej Depresii, ktorá znamenala obrovskú nezamestnanosť a obavu o pracovné miesta. Nezamestnanosť nás trápi nielen ako vážny ekonomický problém, ale aj spoločenský.

Bezpochyby najdôležitejším meradlom pri meraní výkonnosti ekonomiky je GDP. Hneď za ním nasleduje cenová hladina. Treťou hlavnou oblasťou je práve zamestnanosť resp. nezamestnanosť

Je samozrejmé, že existuje úzky vzťah medzi úrovňou zamestnanosti a úrovňou výstupu. Inými slovami môžeme očakávať, že objem zamestnanosti modifikuje množstvo produkcie. Základom, aby sme pochopili determinanty úrovne produkcie a zamestnanosti je koncept produkčnej kapacity ekonomiky. V akomkoľvek čase existuje pre ekonómiu ako celok daná produkčná kapacita, ktorá je potenciálna pre produkciu statkov a služieb.²

¹ Vid' Fedáková Denisa: „Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti“, Človek a spoločnosť – štúdie a články

² Vid' Brue L. Stanley, McConnell R. Campbell: „Macroeconomics: principles, problems, and policies, McGraw-Hill Publishing Company, New York

Produkčná kapacita ekonomiky je determinovaná v prvom rade kvantitou a kvalitou zdrojov dostupných v ekonomike. Potom na schopnosti a efektívite s ktorou sú využívané dané zdroje na produkciu. A závisí to ešte na technológiách čiže úrovni efektivity dosiahnutej ekonomikou kombinujúc spolu zdroje v produkčnom procese. Môžeme to zhrnúť nasledujúcou rovnicou:³

$$Q = f(L', H', R', K'; T)$$

Q = produkčná kapacita ekonomiky (potenciálny GDP)

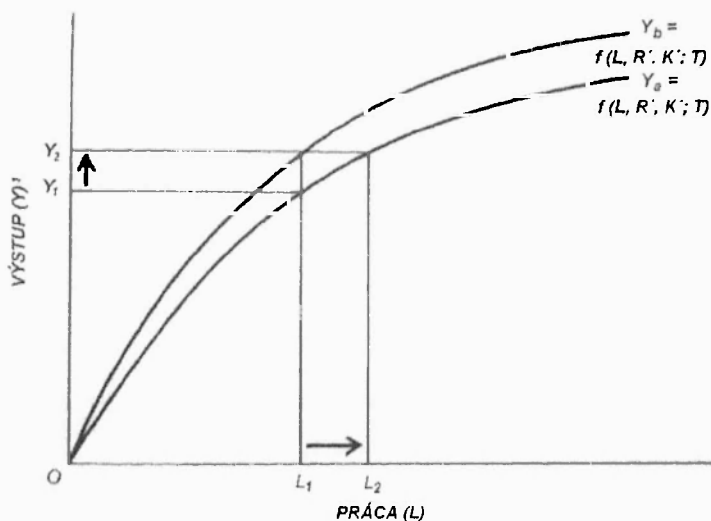
L' = pracovná sila v ekonomike

H' = štandardné odpracované hodiny za rok

R' = ekonomicky známe a využiteľné prírodné zdroje

K' = zásoba kapitálu a ručne vyrobených inštrumentov produkcie

T = technológia v danej ekonomike



Produkčná funkcia je daná $Y = f(L, R', K'; T)$, kde L je input práce. Vidíme, že ak vstup práce zvýšime z L_1 na L_2 , tak sa nám zvýši aj výstup z Y_1 na Y_2 . Tiež je zobrazený posun produkčnej funkcie smerom nahor, ktorý môže byť spôsobený zmenou zásoby kapitálu alebo zdrojov a aj zmenou výrobných technológií.

(Zdroj Wallace C. Peterson : „Income, Employment and Economic Growth“ , W.W Norton, New York , 1988)

³ Vid' Wallace C. Peterson: „Income, Employment and Economic Growth“, W.W Norton, New York , 1988

2.2 Model fungovania trhu práce

Trh práce je trhom špecifickým. Jeho špecifiká v podstate plynú z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a teda je úzko zviazaná s osobnosťou človeka. Trh práce je v tržnej ekonomike rozhodujúcou inštitúciou, od ktorej sa očakáva, že⁴

- zabezpečí ekonomiku potrebnými pracovnými silami v požadovanej štruktúre, umožní pracovný proces a tým i produkciu statkov a služieb
- zaistí pracovným silám zodpovedajúce prostriedky, predovšetkým pracovné príjmy, a to v miere, ktorá odpovedá ich podielu na produkcii.

Klasický model⁵

V klasickom modeli trhu práce vieme dopyt po práci odvodiť z medznej produktivity a tá je odvodená z produkčnej funkcie.⁶ Je to dodatočný produkt, ktorý firma získa ak zamestná ďalšieho pracovníka. Tento príspevok dodatočnej jednotky práce k navýšeniu výstupu býva v literatúre označovaný ako medzný produkt práce **MPL**.

$$MPL = \frac{\partial F(K, L)}{\partial L} \quad F(K, L) \text{ je produkčná funkcia danej firmy}$$

Medzný produkt práce je vždy kladný ($MPL > 0$) a zároveň stále klesá ($MPL' < 0$), čo znamená, že dodatočná zamestnanosť je neustále menej a menej produktívna⁷. Firma bude zamestnávať dodatočnú prácu dovtedy, pokiaľ bude medzný produkt práce (MPL) prevyšovať náklady na dodatočnú prácu. Tieto náklady sú dané exogénne a to reálnou mzdou. Keďže najímanie dodatočného pracovníka znamená zvýšenie výstupu o MPL a súčasne náklad vo výške reálnej mzdy bude firma dodatočných pracovníkov prijímať len vtedy pokiaľ MPL bude prevyšovať reálnu mzdu, alebo sa bude reálnej mzde rovnať. Teda pre firmu je optimálna úr. zamestnanosti taká, pri ktorej sa medzný produkt práce rovná reálnej mzde.⁸

⁴ Vid' Krebs Vojtěch, Durdisová Jaroslava, Poláková Olga, Žižková Jana: „Sociální politika“ CODEX Bohemia, Praha, 1997

⁵ Za „klasický“ budeme považovať všetko čo predchádzalo Keynesovej teórii, teda i neoklasické prístupy

⁶ Vid' Marshall Alfred: „Principles of economics“, Macmillan, London, 1947

⁷ Vid' Mankiw Gregory N.: „Macroeconomics – fifth edition“ Worth Publishers, New York, 2003

⁸ Vid' Carlin Wendy, Soskice David: „Macroeconomics and the wage bargain“, Oxford University Press, Oxford 1990

$$\text{Teda } \text{MPL} = \frac{W}{P}$$

Toto je spôsob ako je využitie práce maximalizované. Pre firmy to znamená maximalizovať zisk zo zamestnávania robotníkov a pracovníci sa snažia maximalizovať svoj príjem. Tým, že maximalizujú svoj príjem, tiež maximalizujú svoju konzumáciu a tým aj svoj úžitok.

Plná zamestnanosť⁹ v klasickej analýze:

V klasickej modely ak existuje akákoľvek nezamestnanosť potom, čo sme dosiahli equilibrium musí to byť dobrovoľná nezamestnanosť. Je to hlavne pre dva dôvody:¹⁰

1. klasická analýza implikuje, že ak po vzniknutí rovnovážnej situácie stále existuje nezamestnanosť musí to byť tým, že niektorí robotníci žiadajú príliš vysokú mzdu vzhľadom k produktu medzného produktu práce. Títo sú nezamestnaní pretože odmietajú prijať nižšiu mzdu a ich nezamestnanosť musí byť vnímaná ako dobrovoľná.
2. klasická teória hovorí, že peňažná mzda ktorá je vyjednávaná medzi pracovníkmi a firmami je reálna mzda čiže vo všeobecnosti sú pracovníci v pozícii aby determinovali ich reálnu mzdu a tiež aj úroveň zamestnanosti

Z klasickeho modelu doslova vyplýva, že neexistuje nezamestnanosť. V rovnováhe každý kto chce pracovať prácu má. Ale určitá nezamestnanosť existuje vždy. Za ňu môže trenie na trhu práce, ktoré je spôsobené neustálym pohybom. Niektorí sa sťahujú a menia prácu, niektorí hľadajú svoje prvé zamestnanie, niektoré firmy sa rozrastajú a najímajú nových pracovníkov a iné firmy prišli o zákazky a preto prepúšťajú. Určitú dobu totiž trvá než si človek nájde nové vhodné zamestnanie. Vždy tu bude určitá frikčná nezamestnanosť spôsobená hľadaním práce.

⁹ Najjednoduchšia definícia plnej zamestnanosti je v ekonomike charakterizovaná ako situácia bez nedobrovoľnej zamestnanosti. Označme N' pracovnú silu a symbolom N aktuálnu hladinu zamestnanosti. Potom plná zamestnanosť existuje v spoločnosti ak $N' - N$ sa blíži 0.

Plná zamestnanosť znamená, že frikčná nezamestnanosť je na minime, ale tiež, že ekonomika môže túto úroveň dosiahnuť bez rizika inflácie. V posledných rokoch však ekonómovia používajú výraz prirodzená miera zamestnanosti, aby definovali situáciu v ktorej dopyt a ponuka sú v rovnováhe a tiež je nemožné zvýšiť zamestnanosť bez zapríčinenia vyššej inflácie.

¹⁰ Vid' Pigou Arthur C.: „The theory of unemployment“, Macmillan, London, 1933

2.3 Phillipsova krivka

Klasický model makroekonómie tvrdí, že ekonomika je stále v stave plnej zamestnanosti.¹¹ Akákoľvek pozorovaná nezamestnanosť je len frikčná, ako ľudia prechádzajú z jednej práce do inej. Realita je však iná, existujú dve závažné skutočnosti týkajúce sa trhu práce:¹²

1. miera nezamestnanosti kolíše viac než je zlučiteľné s názorom, že všetka nezamestnanosť je frikčná.
2. v reálnom svete nachádzame sústavný vzťah medzi mierou zmeny miezd a nezamestnanosťou.

2.3.1 Phillipsova krivka

V roku 1958 A. W. Phillips v tej dobe profesor na London School of Economics uverejnil svoju štúdiu o chovaní miezd v Spojenom kráľovstve.¹³ Po ňom pomenovaná Phillipsova krivka je nepriamy vzťah medzi tempom nezamestnanosti a mierou rastu nominálnych miezd: čím vyššia je miera nezamestnanosti, tým nižšie je tempo mzdovej inflácie.¹⁴

Inými slovami, medzi mzdovou infláciou a nezamestnanosťou existuje substitučný vzťah. Infláciu nejde odstrániť bez toho, aby sa tým aspoň po istú dobu nezvýšila nezamestnanosť a nezamestnanosť sa nemôže príliš znížiť pod bežnú úroveň bez nebezpečia zvýšenej inflácie. To je základná makroekonomická dilema a súčasne tiež základný problém stabilizačnej politiky.

Phillipsov vzťah môžeme vyjadriť:

$$g_w = \frac{W - W_{-1}}{W_{-1}}$$

g_w - je tempo mzdovej inflácie

W - je nominálna mzda v tomto období

W_{-1} - nominálna mzda v minulom období

¹¹ Vid' Ahjapkor James C. W: „Classical macroeconomics: some modern variations and distortions“, Routledge, London, 2003

¹² Vid' R. Dornsbuch a S. Fischer: „Makroekonómie“, SPN, Praha, 1994

¹³ Phillips nebol prvý kto objavil tento vzťah. Americký ekonóm Irving Fisher vo svojej publikácii v *International Labor Review* v r. 1926 povrdil podobný vzťah pre Spojené Štáty

¹⁴ Vid' Phillips A.W.: „the Relation between Unemployment and Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861-1957“, *Economica* november 1958

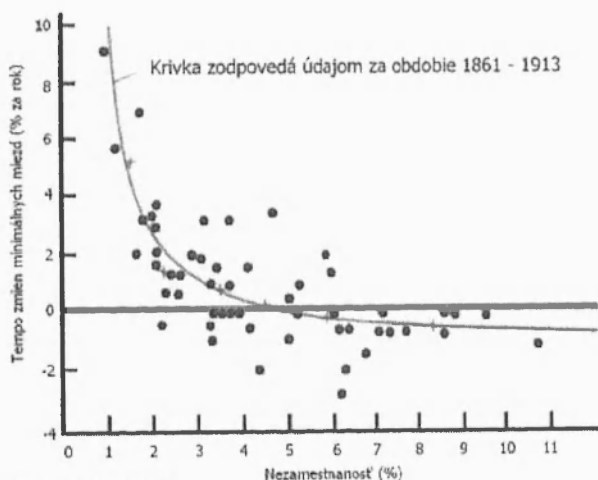
Ak u^* predstavuje prirodzenú mieru nezamestnanosti, potom jednoduchú Phillipsovú krivku môžeme vyjadriť v podobe:

$g_w = -\varepsilon(u - u^*)$ kde ε udáva citlivosť miezd na nezamestnanosť. Táto rovnica hovorí, že mzdy klesajú ak tempo nezamestnanosti prevyšuje prirodzenú mieru a naopak.¹⁵

Z Phillipsovej krivky vyplýva, že prispôsobenie miezd a cien agregátnemu dopytu vyžaduje určitú dobu. Naopak v modeli s vyčisťujúcimi sa trhmi toto prispôsobenie je okamžité.¹⁶

Ekonomický vývoj od roku 1970 však vyvolal značnú skepsu voči tomuto vzťahu, pretože vývoj inflácie a nezamestnanosti sa neriadili podľa stabilného inverzného vzťahu vyjadrujúceho Phillipsovú krivku. Podľa moderného názoru v krátkom období skutočne existuje medzi infláciou a nezamestnanosťou vzťah podľa P.C. Táto krivka pre krátke obdobie však neostáva stabilná. Posúva sa s tým, ako sa mení očakávaná inflácia v dlhom období sa však trade-off medzi infláciou a nezamestnanosťou vytráca. V dlhom období nie je pravda, že zvýšenie nezamestnanosti zníži infláciu, tieto dve veličiny sú na sebe nezávislé¹⁷.

Preukázaná neplatnosť Phillipsovho vzťahu v 70-tych viedla ekonómov k modifikácii pôvodne formulovaného inverzného vzťahu Phillipsovej krivky.¹⁸ Postupne sa pojem Phillipsova krivka začal používať nielen k označeniu pôvodnej Phillipsovej krivky, ale i krivky, ktorá dáva do súvislosti tempo zvyšovania cien t.j. mieru inflácie a mieru nezamestnanosti. Pôvodný Phillipsov vzťah bol rozširovaný a poslúžil aj pri modelovaní agregátnej ponuky. Dynamická agregátna ponuka je vlastne pôvodná Phillipsova krivka rozšírená tak, aby zahŕňala očakávanú infláciu¹⁹.



POVODNÁ PHILIPSOVA KRIVKA PRE SPOJENÉ KRÁLOVSTVO
(Zdroj: A. W. Phillips: "The Relation between Unemployment and the Rate of money Wages in the United Kingdom, 1861-1957", *Economics*, november 1958.)

¹⁵ Vid' prednáška makroekonómie na IES FSV-UK

¹⁶ Vid' Kadeřábková Božena: „Úvod do makroekonómie: neoklasický prístup“, C.H. Beck, Praha, 2003

¹⁷ Vid' Blanchard Olivier: „Macroeconomics – second edition“, Prentice-Hall International, London, 2000

¹⁸ Autormi jednej z modifikácií sú Samuelson a Solow, ktorí nahradili mieru rastu nominálnych miezd mierou inflácie: vid' Samuelson P.A., Solow R.M: „Analytical aspect of anti-inflation policy“, *American Economic Review* 1960

¹⁹ Vid' Blanchard Olivier: „Macroeconomics – second edition“, Prentice-Hall International, London, 2000

2.3.2 Vzťah medzi mzdou a nezamestnanosťou

Ako som už spomenula v klasickej teórii ponuky sa mzdy okamžite prispôbujú, aby zaistili, že výstup bude neustále na úrovni plnej zamestnanosti. Výstup však na tejto úrovni nie je stále a práve Phillipsova krivka naznačuje, že sa mzdy prispôbujú zmenám nezamestnanosti pomaly.

Mzdové prispôbenie je vláčne vtedy, keď sa mzdy pohybujú v priebehu času pomaly miesto toho, aby sa okamžite prispôbili, čím by v každom časovom okamžiku zaistili plnú zamestnanosť. Prevedme Phillipsovu krivku na vzťah medzi tempom mzdových zmien g_w a úrovňou zamestnanosti. Phillipsova krivka vyjadrujúca tento vzťah vyzerá nasledovne:²⁰

$$g_w = \frac{W - W_{-1}}{W_{-1}} \quad \text{kde} \quad W - \text{je nominálna mzda v tomto období a}$$

W_{-1} – nominálna mzda v minulom období

$$\text{Platí teda vzťah } W = W_{-1} \cdot [1 - \varepsilon \cdot (u - u^*)]$$

$$\text{Z definície nezamestnanosti :} \quad u - u^* = \left(\frac{L^* - L}{L^*} \right)$$

L^* - plná zamestnanosť

L – úroveň zamestnanosti

Po úprave rovnice môžeme Phillipsovu krivku vyjadriť ako vzťah medzi mzdou v tomto období, mzdou v predchádzajúcom období a skutočnou úrovňou zamestnanosti.

$$W = W_{-1} \left[1 + \varepsilon \left(\frac{L - L^*}{L^*} \right) \right]$$

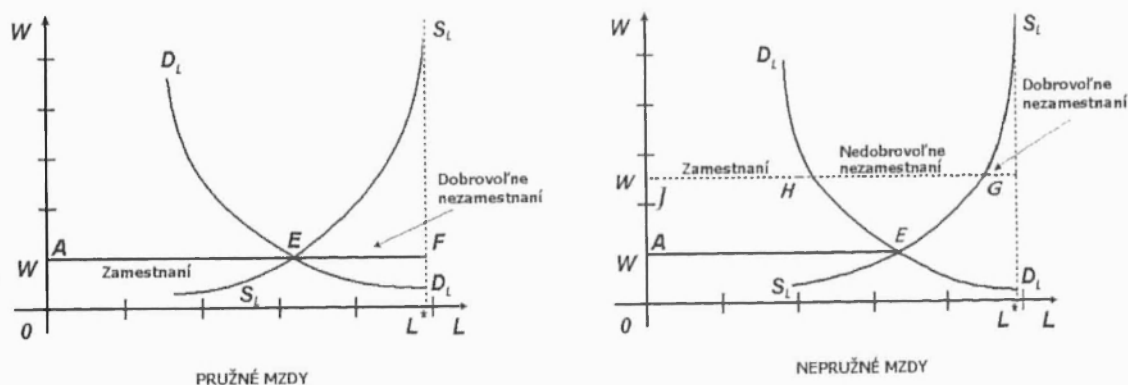
Rovnica nám hovorí, že mzda tohto obdobia sa rovná mzde minulého obdobia, je však prispôbená úrovni zamestnanosti a intenzita reakcie mzdy na zamestnanosť závisí na parametre ε . Tiež z nej vyplýva, že funkčný vzťah mzda/zamestnanosť sa posúva v čase, teda zmeny agregátneho dopytu, ktoré menia zamestnanosť v tomto období, majú účinky na mzdu aj v nasledujúcich obdobiach.²¹

²⁰ Vid' Cahlík: „Makroekonomie“ Skripta Karolinum, Praha, 1998.

²¹ Vid' Dornsbuch R. a Fischer S.: „Makroekonomie“, SPN, Praha, 1994

2.4 Rigidita na trhu práce

Klasický trh práce je udržiavaný v rovnováhe rýchlym prispôbovaním nominálnych miezd. V tomto idealizovanom svete, kde sa ceny a mzdy pružne prispôbujú sa rýchlo prispôbuje i trh práce, aby zaistil plnú zamestnanosť. V skutočnosti sa však trh práce prispôbuje veľmi pomaly, vždy na ňom existuje nezamestnanosť. Jej príčinou je administratívna regulácia – zákony o minimálnej mzde, existencia odborov a kolektívne vyjednávanie, vyhľadávanie pracovných miest a hlavne mzdová strnulosť brániaca vyčisťovaniu trhov.²²



Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť pri pružných a nepružných mzdách

(Zdroj Marta Martincová: „ Nezamestnanosť ako makroekonomický problém“, Iura Edition, Bratislava, 2005)

Mzdová strnulosť

Existujú viaceré prístupy vysvetľujúce mzdovú strnulosť:

2.4.1 Vyčisťovanie trhov pri nedokonalých informáciách

Niektorí ekonómovia sa snažia vysvetliť P.C. v kontexte vyčisťujúcich sa trhov a plne flexibilných miezd, ktoré sa však prispôbujú pomaly kvôli dočasne nesprávnym očakávaniam. V 60-tych rokoch Friedman a Phelps prišli s modelom, v ktorom sa pracovníci chybné domnievajú, že sa zvyšujú ich reálne mzdy, keď v dôsledku zvýšených cien stúpajú ich nominálne mzdy a sú ochotní viac pracovať. V týchto modeloch je pomalé prispôbenie miezd dôsledkom pomalej reakcie pracovníkov na zmeny cien, teda ich nedokonalá informovanosť.²³

²² Vid' Mankiw Gregory N.: „Zásady ekonomie“, Grada Publishing, Praha 1999

²³ Friedman Milton: „The Role of Monetary Policy“ .American Economic Review, 1968 a Edmund S. Phelps

Toto vysvetlenie neskôr zasadil do kontextu racionálnych očakávaní R. Lucas. V jeho modeli pracovníci v dobe keď sa majú rozhodnúť koľko pracovať pri danej nominálnej mzde nie sú oboznámení so súčasnou cenovou hladinou²⁴. Keď vidia stúpať mzdu chápu, že to môže byť z dvoch dôvodov. Buď sa zvyšuje celková cenová hladina, alebo sa zvyšuje mzda za danú prácu, ktorú oni vykonávajú. Pretože pracovníci v dobe, keď sa majú rozhodnúť koľko budú pracovať, nemôžu poznať pravú príčinu rastu nominálnej mzdy, hľadajú kompromis a pracujú o niečo viac, nie však o toľko, ako by pracovali keby si boli istí, že naozaj stúpila ich reálna mzda.

2.4.2 Kontrakty a dlhodobé vzťahy²⁵

Na trhu práce je rada dlhodobých vzťahov medzi pracovníkmi a firmami. Pracovné podmienky vrátane mzdy sa dohadujú periodicky, nie však príliš často lebo časté upravovanie miezd je nákladné. Obvykle firmy a zamestnanci prejednávajú a prispôsobujú mzdy raz ročne.

2.4.3 Model s insidery a outsiders²⁶

Je to prístup, ktorý zdôrazňuje dôsledky pre vzťah medzi chovaním miezd a nezamestnanosťou vyplývajúci z triviálneho poznatku: nezamestnaní sa nezúčastňujú vyjednávania, firmy vyjednávajú len s tými pracovníkmi, ktorí majú prácu a nie s nezamestnanými.

2.4.4 Teória efektívnych miezd²⁷

Podľa tejto teórie firmy vyrábajú efektívnejšie ak platia vyššie rovnovážne mzdy. Tým bránia vysokej fluktuácii pracovníkov, ich pracovná sila býva kvalitnejšia a výkonnejšia, lebo je lepšie motivovaná podávať dobré pracovné výkony. Preto môže byť pre firmy výhodnejšie udržiavať vyššie mzdy aj napriek tomu, že existuje previs ponuky na trhu práce.

„Phillips Curves, Expectations of Inflation, and Optimal Unemployment Over Time“ *Economica*, 1967. Vid' tiež Phelps E. ... A Review of Unemployment“, *Journal of Economic Literature*, 1992

²⁴ Vid' Lucas Robert E., „Some International Evidence on Output-Inflation Tradeoffs“, *American Economic Review*, 1973

²⁵ Vid' Buchtová Božena a kol.: „Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém“, Grada Publishing, Praha, 2002

²⁶ Tamtiež

²⁷ Tamtiež

2.5 Interpretácia nezamestnanosti

2.5.1 Teoretické vymedzenie nezamestnanosti

Zdravý vývoj ekonomiky by popri určitom (značnom) tempe ekonomického rastu mal súčasne znamenať aj nízku, alebo aspoň prijateľnú mieru nezamestnanosti.

Nezamestnanosť totiž znamená stratu statkov a služieb, ktoré mohli nezamestnaní pracovníci vyrobiť. Je to zložitý jav a nejde ho hodnotiť globálne. K jeho riešeniu je potreba mať k dispozícii celú informačnú sieť potrebných dát takého typu, ako napr. koho sa nezamestnanosť týka, kde sa vyskytuje, ako dlho trvá, aká je jej miera a pod.

Najprv by sme si mali vymedziť základné pojmy, s ktorými pracujeme.

Všetko práceschopné obyvateľstvo (ženy a muži vo veku od 15 rokov do veku odchodu do dôchodku) sa člení na tri základné skupiny:²⁸

- *zamestnaní* - ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu. Ale aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre chorobu, štrajk alebo dovolenku;
- *nezamestnaní* - ide o ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu alebo sa chcú vrátiť do práce. Aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, musí byť zaregistrovaný v sprostredkovateľniach práce. Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu (ekonomicky aktívne obyvateľstvo);
- *ekonomicky neaktívni (mimopracovná sila)* - všetci ostatní, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Sú všetci ľudia, ktorí zamestnanie nemajú a ani si ho z akýchkoľvek dôvodov aktívne nehľadajú;

Podľa definície *EUROSTAT*-u (štatistický úrad EÚ) nezamestnaní sú ľudia vo veku od 15 do 64 rokov, ktorí podľa definície Medzinárodnej organizácie práce (*ILO*):

- sú bez práce,
- sú schopní začať pracovať počas nasledujúcich dvoch týždňov,
- aktívne si hľadali zamestnanie v priebehu predchádzajúcich štyroch týždňov.²⁹

²⁸ Vid' Liška Václav a kol.: „Makroekonomie“, Professional Publishing, Praha 2002

²⁹ Zdroj EUROSTAT 2005

*Celková nezamestnanosť sa v bežnej hospodárskej praxi obvykle meria dvoma spôsobmi:*³⁰

1. **počtom nezamestnaných osôb** : niekedy sa označuje pojmom zásoba alebo *stock* a vyjadruje rozdiel medzi veľkosťou pracovnej sily a počtom zamestnanej pracovnej sily
2. **percentuálna miera nezamestnanosti** : predstavuje počet nezamestnaných v pomere k pracovnej sile³¹

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

kde: u - miera nezamestnanosti,

U – počet nezamestnaných,

L – počet zamestnaných

$U+L$ - pracovná sila

2.5.2 Formy nezamestnanosti

Nezamestnanosť sa v tržnej ekonomike môže vyskytovať vo viacerých formách. Možno uplatniť viaceré hľadiská pri nazeraní na nezamestnanosť.

Ak kritériálnym hľadiskom sú príčiny vzniku, nezamestnanosť sa môže prejavovať ako frikčná, štruktúrna a cyklická; ak berieme do úvahy situáciu na trhu práce - možnosť, resp. nemožnosť nájsť si akúkoľvek prácu, členíme nezamestnanosť na dobrovoľnú a nedobrovoľnú. Zároveň podotýkame, že rozlišovanie medzi cyklickou a inými typmi nezamestnanosti slúži na charakteristiku celkového stavu trhu práce. O vysokej úrovni frikčnej alebo štruktúrnej nezamestnanosti môžeme hovoriť aj vtedy, keď je celkový trh práce v rovnováhe, napr. v čase veľkej fluktuácie alebo veľkej geografickej nerovnováhy.

³⁰ Vid' Martincová Marta: „Nezamestnanosť ako makroekonomický problém“, Ekonómia, Bratislava, 2005

³¹ Vid' Brožová Dagmar: „Společenské souvislosti trhu práce“, Sociologické nakladatelství SLON, Praha, 2003

Frikčná, štruktúrna a cyklická nezamestnanosť³²

- **Frikčná nezamestnanosť³³** vzniká ako dôsledok pohybu ľudí medzi regiónmi, pracovnými miestami alebo rôznymi etapami životného cyklu. Frikčne nezamestnaní pracovníci sú často označovaní ako „dobrovoľne nezamestnaní“.
- **Štruktúrna nezamestnanosť** vzniká vtedy, keď existuje nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich. Takýto nesúlad sa môže utvoriť preto, že dopyt po určitom druhu práce sa zvyšuje, kým dopyt po inom druhu práce klesá a ponuka sa neprispôsobí dostatočne pružne. Často preto nastáva nerovnováha v sektoroch alebo regiónoch, pretože niektoré z nich rastú, iné upadajú
- **Cyklická nezamestnanosť** sa vyskytuje vtedy, keď celkový dopyt po pracovníkoch je nízky (teda nielen dopyt po pracovníkoch v určitých sektoroch a regiónoch). Keď celkové výdavky a output klesajú, rastie nezamestnanosť v celej ekonomike. Čiže to je nezamestnanosť, ktorá vzniká v dôsledku nedostatočného agregátneho dopytu.

Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť

- **Dobrovoľná nezamestnanosť:** hovoríme o nej vtedy, keď časť pracovných síl nechce pri určitých mzdách pracovať (pracovné miesta existujú, ale nie je o ne pri danej mzdovej sadzbe záujem) alebo nechce pracovať vôbec (uprednostňuje voľný čas, žije z charity a podpôr a pod.). Pre moderné ekonomiky je typické, že môžu produktívne fungovať a pritom súčasne vytvárať značný rozsah tohto typu nezamestnanosti
- **Nedobrovoľná nezamestnanosť** vzniká v dôsledku toho, že pri vyšších mzdových sadzbách existuje viac pracovníkov, ktorí chcú pracovať, než pracovných miest. Teda dopyt po práci je nižší než celková ponuka, časť pracovníkov pri bežnej mzdovej sadzbe nenachádza prácu, je nedobrovoľne nezamestnaná

³² Vid' Paul A. Samuelson a William D. Nordhaus: „Ekonomía“, Elita, Bratislava, 2000

³³ Určitá veľkosť frikčnej nezamestnanosti je spojená s plnou zamestnanosťou a so zodpovedajúcou úrovňou výstupu pri plnej zamestnanosti. Plná zamestnanosť znamená, že frikčná nezamestnanosť je na minime, ale tiež, že ekonomika môže túto úroveň dosiahnuť bez rizika inflácie. Táto veľkosť nezamestnanosti sa nazýva prirodzená miera. Prirodzená miera je miera ktorá vzniká normálnym trením na inak rovnovážnom trhu práce a aj miera pri ktorej je nemožné zvýšiť zamestnanosť bez zapríčinenia vyššej inflácie.

Pojem plná zamestnanosť respektíve prirodzená miera nezamestnanosti hrá v makroekonómii a hospodárskej politike kľúčovú úlohu. Určujúce faktory prirodzenej miery nezamestnanosti u* môžeme posudzovať z hľadiska trvania a frekvencie nezamestnanosti. Trvaním nezamestnanosti rozumieme skutočnosť, že jednotlivец je po určité obdobie nepretržite nezamestnaný. Doba trvania nezamestnanosti je priemerná dĺžka doby po ktorú zostáva pracovník nezamestnaný. Trvanie nezamestnanosti závisí na cyklických faktoroch a ďalej na týchto štruktúrnych charakteristikách trhu práce:

- na organizácii trhu práce
- na demografickej skladbe pracovnej sily
- na schopnosti a vytrvalosti nezamestnaných pri hľadaní lepšieho zamestnania, čo závisí mimo iného na dostupnosti podpôr nezamestnanosti.

2.6 Segmentácia trhu práce

Trh práce je v značnej miere segmentovaný. De facto existuje značné množstvo trhov práce, v podstate toľko, koľko existuje geografických oblastí, odvetví a profesií.

Segmentácia vyplýva jednak z enormnej rozdielnosti medzi ľuďmi, ich dispozíciami a predpokladmi, t.j. ich ľudským kapitálom, pracovnými miestami a ich kvalifikačnou náročnosťou, a jednak z územnej alokácie trhov práce. Segmentácia trhu práce má za následok zníženie vplyvu konkurencie na trhu práce a rozdiely v mzdách rôznych profesijných skupín pracovníkov na rôznych územiach

V realite vidíme, že niektoré segmenty spoločnosti sú vystavené vyššiemu riziku nezamestnanosti ako ostatné. V tejto skupine sa nachádzajú rôzne nebelošské menšiny a tak isto aj ženy a teenagery.

Duálna hypotéza pracovného trhu (dual labor market hypothesis) predpokladá, že národný trh práce sa skladá z dvoch základných trhov primárny a sekundárny sektor.

2.6.1 Primárny a sekundárny trh práce.³⁴

Na **primárnom trhu práce** sa sústreďujú lepšie a výhodnejšie pracovné príležitosti s vyššou prestížou poskytujúcou radu šancí, relatívne dobré možnosti profesionálneho rastu a väčšinou i lepšie pracovné podmienky. Pracovné miesta na tomto trhu poskytujú relatívne bezpečie nad stratou zamestnania. Nezamestnanosť v tomto sektore je opísaná ako cyklická alebo „keynesianska“ do ktorej sa sektor vlastne dostáva keď ekonomika padne do recesie alebo depresie. Je tu ľahšie zvýšiť si kvalifikáciu a tým posilniť stabilitu svojho zamestnania, poprípade zvýšiť šancu udržať sa na tomto privilegovanom trhu práce i po prepustení. Práca je relatívne dobre platená, je tu zaistený istý rast miezd a tiež nízka fluktuácia.

Sekundárny trh práce je charakterizovaný pracovnými miestami s nižšou prestížou a nižšou mzdovou úrovňou. Pracovná kariéra je tu málo výhodná, je tu menej stabilných pracovných príležitostí a pracovná kariéra osôb, ktoré sa na tomto trhu pohybujú je periodicky prerušovaná obdobiami kratšej či dlhšej nezamestnanosti. Druh nezamestnanosti, ktorý tu nájdeme nazývame štrukturálna nezamestnanosť. Tento sektor je charakterizovaný vysokou fluktuáciou, nízkymi zárobkami a obmedzenými či neexistujúcimi príležitosťami pre profesionálny rast.

³⁴ Vid' J. Winkler a M. Wildmannová: „Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy“, Computer press, Praha, 1999

Toto rozdelenie trhu práce na relatívne samostatné časti s vlastnými požiadavkami na kvalifikáciu znamená určité bariéry pohybu pracovníkov. Prejsť zo sekundárneho na primárny trh pre väčšinu osôb je prakticky nemožné.

2.6.2 Formálny a neformálny trh práce:³⁵

Segmentácia na trhu práce sa prejavuje aj inými spôsobmi. Rozlišujeme tiež formálnym a neformálnym trhom práce. **Formálny trh práce** je trh oficiálnych pracovných príležitostí tak či onak kontrolovaných spoločenskými inštitúciami slúžiacimi k jeho regulácii. **Neformálny trh práce** je naproti tomu väčšinou mimo kontrolu týchto inštitúcií (najmä daňových úradov) a vedľa aktivít radených obvykle do tzv. šedej či dokonca čiernej ekonomiky sa týka aj samozásobiteľstva a domácich prác.

1.6.3 Interný a externý trh práce:³⁶

Interné trhy práce predstavujú pracovné príležitosti vo vnútri jednotlivých firiem medzi ktorými dochádza k rozmiestňovaniu pracovníkov spravidla bez ich prepúšťania.

Na **externom trhu práce** sa stretávajú pracovníci ponúkajúci svoju pracovnú silu a kvalifikáciu s firmami ponúkajúcimi voľné pracovné miesta.

2.7 Ekonomické a sociálne následky nezamestnanosti.³⁷

2.7.1 Ekonomické následky

Zo sociálneho hľadiska nezamestnanosť jednoznačne považujeme za jav negatívny, z hľadiska ekonomického to už nie je také jednoznačné, nakoľko je aj prejavom mikroštrukturalnej adaptácie ekonomiky. Je dôsledkom vzniku a zániku, alebo obmedzenia niektorých výrobných a teda aj pracovných miest. Takáto nezamestnanosť je predpokladom

³⁵ Vid' J. Winkler a M. Wildmannová: „Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy“, Computer press, Praha, 1999

³⁶ Vid' Jirová Jana : „ Trh práce a ploitika zaměstnanosti“ VSE, Praha , 1999

³⁷ Vid' Laštůvková Lubomíra: „ Národní obroda“, Bratislava 30.10. 2001

procesu adaptácie, uľahčuje štrukturálne zmeny a odstraňuje strnulosť ekonomiky. Do určitej hranice je vo vyspelých ekonomikách považovaná za prirodzený sprievodný jav, ekonomicky nevyhnutný, ktorý je zvládnuteľný rôznymi makroekonomickými opatreniami a politikou zamestnanosti. Táto hranica však nesmie byť prekročená.

Ekonomické dôsledky nezamestnanosti súvisia s tým, že ekonomika vyrába menej ako je vyrábať schopná a hrubý domáci produkt je svojou úrovňou pod hodnotou potenciálneho hrubého domáceho produktu. Mieru týchto nákladov poskytuje výpočet podľa tzv.

Okunovho zákona³⁸. Podľa tohto výpočtu sa zníženie miery nezamestnanosti o jeden percentný bod premietne do zvýšenia reálneho HDP približne o 2%. Uvedený vzťah možno použiť na odhad veľkosti straty výstupu v dôsledku nadmernej nezamestnanosti, t.j. na odhad možného zvýšenia výstupu pri jeho expanzii.

2.7.2 Sociálne dôsledky :

Nezamestnanosť zo sociálneho hľadiska nemá žiadny pozitívny prvok. Medzi sociálne dôsledky nezamestnanosti patria:

- vplyv na životnú úroveň - strata mzdy a poberanie podpory sú rapidným poklesom životnej úrovne, dlhodobá nezamestnanosť vedie k chudobe a sociálnej izolácii
- strata sociálnych istôt - poberanie podpory v nezamestnanosti je limitované výškou i časovým horizontom
- vplyv na rodinu – pokles príjmu v rodine narúša rodinné zvyklosti, rodinné vzťahy zmenou pozície nezamestnaného, rozbíja partnerské vzťahy, ovplyvňuje pôrodnosť, sociálne kontakty a výchovnú funkciu rodiny
- vplyv na štruktúraciu a vnímanie času - narúša obvyklý denný režim, mení vnímanie času a to tým, že prestáva byť pre nezamestnaného dôležitý, stráca svoj obsah, je často naplnený nudou a spoločensky nežiadúcimi aktivitami, súvisiacimi s kriminalitou, alkoholizmom a narkomániou
- vplyv na sociálne postavenie v rámci rodiny a okolia - nezamestnaný má rolu prosebníka, či už o zamestnanie, tým že sa musí pravidelne hlásiť alebo o potvrdenie, že nemôže byť zamestnaný vo firme, ktorú mu odporučil úrad práce

³⁸ Vid' Helísek Mojmir: „ Makroekonomie: základní kurs“, Melandrium, Praha , 2002

- vplyv na fyzické a psychické zdravie - nezamestnanosť je traumatizujúca, znamená stratu sociálneho statusu. Vyvoláva v človeku pocity nepotrebnosti, neschopnosti, čím stráca sebadôveru, objavujú sa aj zdravotné problémy (napr. v cievnom systéme, kardiovaskulárne ochorenia, depresie a iné)

Z etického a psychologického hľadiska za negatívne dôsledky nezamestnanosti považujeme:

- komplex menejcennosti, čím vzniká strata identity a pocit zbytočnosti, vyčleňovanie sa jednotlivca zo spoločnosti.
- strata zábran pri získavaní zdrojov obživy.

Uvedené následky sa nedajú zovšeobecňovať, nakoľko každý nezamestnaný sa s danou situáciou ináč vyrovnáva. Všeobecne platí, že s nezamestnanosťou sa lepšie vyrovnávajú mladšie vekové skupiny a tí, ktorí sú nezamestnaní kratší čas a v zamestnaní neboli spokojní. Výskumy však ukazujú, že len malá časť dlhodobo nezamestnaných starších ľudí a tí, ktorí prišli o prácu o ktorú mali záujem sa dokážu negatívnym sociálnym dôsledkom nezamestnanosti vyhýbať.

2.8 Boj s nezamestnanosťou - politika zamestnanosti

Aj vo vyspelých ekonomikách sveta je nezamestnanosť ústredným spoločenským problémom, preto sa otázka jej riešenia stáva prioritou každej vlády.

Politika zamestnanosti je súborom opatrení, ktorý spoluvytvára podmienky dynamickej rovnováhy na trhu práce a na efektívne využívanie pracovných síl. Snaží sa dosiahnuť rovnováhu na trhu práce a o spružniť mechanizmus vyrovnávajúci dopyt a ponuku. Politika zamestnanosti sama nezasahuje do pôsobnosti trhu práce na mikroúrovni, výrazne ho nemodifikuje, skôr ho len dotvára.

Politika zamestnanosti sa orientuje najmä na tieto aktivity:

- Na rozvoj infraštruktúry na trhu práce. Prostredníctvom siete špecializovaných inštitúcií zabezpečuje zlepšenie sprostredkovania práce, dokonalejšiu informovanosť o voľných pracovných miestach i o uchádzačoch o prácu, ďalej sa snaží o rozvoj podnikateľskej aktivity, podporu prispôsobivosti zamestnávateľov a zamestnancov a o poskytovanie rovnakých služieb pre každého

- Orientuje sa na rôzne formy pomoci v podnikateľskej sfére, akými sú zníženie správnych nákladov a podpora legislatívnych procesov, zníženie daňového zaťaženia. Patria sem napríklad finančné podpory na nové pracovné miesta, podpora verejne prospešných prác a tiež zamestnávanie mladistvých a handicapovaných občanov
- Zameriava sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily a to organizovaním a podporou rozmanitých rekvalifikačných kurzov. Pomáha pri štarte mladých ľudí do pracovného života, pri znovuzačlenení sa dlhodobo nezamestnaných do pracovného života, na celoživotné vzdelávanie a podobne.
- Podieľa sa na zabezpečení životných podmienok tých, ktorí sa stali dočasne nezamestnanými, formou dávok a podpôr v nezamestnanosti. Tieto dávky majú vykompenzovať nezamestnaným stratu pracovného príjmu na prechodnú dobu.

Prvé tri skupiny aktivít smerujú k podpore aktívneho chovania na trhu práce a bývajú preto súhrne označované ako aktívna politika zamestnanosti a aktivity spojené so zabezpečením nezamestnaných sú označované ako pasívna politika zamestnanosti. Z historického hľadiska bola najskôr rozvíjaná pasívna politika a uplatňované najrôznejšie schémy podpôr a dávok v nezamestnanosti.

Aktívna politika zamestnanosti sa rozvíja časovo neskôr, prakticky po II. svetovej vojne. Jej opatrenia sa stávajú významnými v podstate až v 70-tych rokoch. V tej dobe sa prejavujú následky ropných šokov a rastie i nezamestnanosť. Pasívne politiky nesplnili očakávania zníženia nezamestnanosti, dokonca sa ukázalo, že podpory často negatívne ovplyvňujú postoje ľudí k práci. Preto sa dnes vo vyspelých krajinách opúšťa preferencia príjmovej ochrany nezamestnaných a zdôrazňuje sa investovanie do ľudí a do ich schopností.

2.8.1 Pasívna politika nezamestnanosti :

K novším odvetviam sociálneho zabezpečenia patrí zabezpečenie v nezamestnanosti. Podmienky poskytovania podpôr v nezamestnanosti a ich výška sú predmetom politických debát, z dôvodu, že nezamestnanosť a jej dôsledky sú politicky citlivým problémom a aj z dôvodu, že podpory sú fiškálnou záťažou štátu. Kompenzácia príjmov v nezamestnanosti je jediná oblasť, ktorá môže byť priamo ovplyvnená vládny zásahom.

Poskytujú sa hlavne dve formy pomoci v nezamestnanosti:

- *1. systémy poistenia v nezamestnanosti u nás vyjadrené systémom podpôr v nezamestnanosti*³⁹

Problematiku dávky v nezamestnanosti upravuje § 104 a nasl. zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení. Podľa § 104 zákona, poistenec má nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej tri roky. Poistencovi, ktorý splnil podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká, podľa § 105 zákona, odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných občanov a zaniká uplynutím šiestich mesiacov. Nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká vždy dňom vyradenia poistenca z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Výška dávky v nezamestnanosti je, podľa § 108 zákona, 50 % denného vymeriavacieho základu. Na výplatu dávok v nezamestnanosti je určený základný fond poistenia v nezamestnanosti (viď § 166)

- *2. systémy štátnej pomoci v nezamestnanosti u nás zahrnuté do systému dávok sociálnej pomoci.*⁴⁰

Právne vzťahy pri poskytovaní sociálnej pomoci upravuje zákon č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.: 5/2004, č. 191/2004, č. 453/2004, 613/2004, 614/2004, 721/2004, 305/2005, a 471/2005. Sociálna pomoc je riešenie hmotnej núdze, ktorá podľa § 2 je definovaná ako stav, keď príjem občana a fyzických osôb, ktoré sa s občanom spoločne posudzujú, nedosahuje životné minimum, a občan a fyzické osoby, ktoré sa s občanom spoločne posudzujú, si príjem nemôžu zabezpečiť alebo zvýšiť vlastným pričinením. Jednou z foriem sociálnej pomoci je dávka sociálnej pomoci (§ 10) Dávka patrí občanovi, ktorý je v hmotnej núdzi a fyzickým

³⁹ Vid' Predpis zverejnený v Zbierke zákonov Slovenskej republiky číslo 200 z 27.11.2003 v čiastke 199-201 **Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z.z.**, Šiesta hlava – dávka v nezamestnanosti

⁴⁰ Vid' Predpis zverejnený v Zbierke zákonov Slovenskej republiky číslo 245 z 31.12.2003 v čiastke 244-246 **Zákon č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 5/2004, č. 191/2004, č. 453/2004, 613/2004, 614/2004, 721/2004, 305/2005, a 471/2005.**

osobám, ktoré sa s občanom v hmotnej núdzi spoločne posudzujú, na zabezpečenie základných životných podmienok. Zvyšok tvoria príspevky: príspevok na zdravotnú starostlivosť § 11, aktivačný príspevok § 12, príspevok na bývanie § 13 ochranný príspevok § 14 a jednorázová dávka v hmotnej núdzi § 15

2.8.2 Aktívna politika zamestnanosti (APZ):

V boji proti nezamestnanosti je najefektívnejším nástrojom aktívna politika. Jej cieľovými skupinami sú najviac ohrozené skupiny nezamestnaných. Svojou povahou je aktívna politika zamestnanosti diskriminačná nie rovnostárska. Jej podstatou je eliminácia kolektívnych nevýhod rôznych skupín a kategórií nezamestnaných.

Ciele aktívnej politiky zamestnanosti:

Ciele aktívnej politiky zamestnanosti sú v zásade dvojitého druhu⁴¹

1. Zvýšenie zamestnanosti takým spôsobom pri ktorom sa citeľne nezvýši inflácia ku splneniu tohto strategického cieľa môžeme použiť niekoľko typov programu.

1.1 Programy, ktoré skracujú dobu hľadania pracovného miesta, prípadne zvyšujú efektivitu hľadania pracovných miest.

1.2 Programy, ktoré posúvajú nezamestnanosť do skupiny pracovníkov, ktorí sú na trhu práce charakterizovaní lepšou východiskovou pozíciou

1.3 Programy, ktoré zvyšujú pracovnú náročnosť produkčného procesu Ide však o opatrenie ktoré znižuje produktivitu práce na jedného pracovníka .

2. Základným cieľom aktívnej politiky zamestnanosti a trhu práce je ďalej zmena v štruktúre nezamestnaných. I v tomto prípade sa používajú nástroje rôzneho typu.

2.1 Programy, ktoré sa snažia rozložiť nezamestnanosť medzi väčší počet sociálnych skupín a zmierniť dopady nezamestnanosti v špecifických kategóriách pracovníkov. Jedným z veľmi častých opatrení tohto typu je zníženie hranice odchodu do dôchodku. Ďalším opatrením je rozvoj takzvaných verejne prospešných prác pre nezamestnaných.

⁴¹ Vid' Sirovátka Tomáš: „Politika pracovného trhu“ Brno, 1995

2.2 Inú skupinu nástrojov tvoria programy zamerané na špecifické skupiny nezamestnaných. Sú to programy asistencie pri získaní zamestnania pre cieľové skupiny ako sú absolventi škôl, mladiství, zdravotne postihnutí a pod. Umožnenie prvého kontaktu, či udržanie kontaktu s trhom práce pri jeho dlhšom prerušení. Jedná sa o ochranu ľudského kapitálu a kvalifikáciu nezamestnaných (v tomto prípade ide najmä o programy tvorby dočasných miest vo verejnom sektore a pracovnej skúsenosti pre absolventov škôl).

Faktory ovplyvňujúce dosiahnutie cieľov aktívnej politiky zamestnanosti⁴²

Za hlavné faktory, ktoré ovplyvňujú dosiahnutie cieľov aktívnej politiky zamestnanosti považujeme štyri nasledujúce faktory, ktorým by mala byť venovaná pozornosť:

1. *Dostatočný rozsah aktívnej politiky zamestnanosti.*

Komplexnosť, rozsah, incidencia výskytu diagnostikovaných problémov na trhu práce.

2. *Vhodná štruktúra aktívnych opatrení :*

Voľba vhodnej skladby opatrení aktívnej politiky zamestnanosti– poradenstvo, tvorba nových pracovných miest v súkromnom a verejnom sektore, závisí na stave a vývojovej tendencii trhu práce a teda vychádza z analýzy konkrétnych lokálnych podmienok. Jej ciele smerujú typicky najmä k prispôbieniu pracovnej sily meniacim sa podmienkam a dopytu trhu práce.

3. *Smerovanie aktívnych opatrení :*

Smerovanie aktívnych opatrení smerom k obtiažne umiestniteľným skupinám je podmienkou dosiahnutia i ostatných cieľov aktívnej politiky zamestnanosti, ku znižovaniu mŕtvej váhy a k rastu efektívnosti.

4. *Kvalita opatrení aktívnej politiky zamestnanosti*

Aby opatrenia aktívnej politiky mohli dosahovať stanovené ciele, musia na jednej strane prihliadať k potrebám trhu práce a na druhej strane musia dostatočne prihliadať

⁴² Vid' Němec Otakar: „Lidské zdroje na trhu práce“, VSE, Praha, 2002

k motiváciám, možnostiam a potrebám uchádzačov o zamestnanie. V prípade skupín najviac ohrozených na trhu práce sa jedná okrem toho o to, aby opatrenia poskytovali dostatočné zlepšenie šancí na trhu práce, či dostatočnú relatívnu výhodu, ktorá umožní ich uplatnenie.

*Nástroje APZ*⁴³

- rekvalifikácia
- verejne prospešné práce
- spoločensky účelné pracovné miesta
- prekleňovací príspevok
- príspevok na dopravu zamestnancov
- príspevok na zapracovanie
- príspevok pri prechode na nový podnikateľský program
- poradenstvo
- podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím
- ciele programy k riešeniu zamestnanosti

⁴³ Zdroj MPSV

3. PRÍSTUPY EURÓPSKEJ ÚNIE K RIEŠENIU NEZAMESTNANOSTI

3.1 Štruktúra Európskej únie a zaradenie zamestnaneckej politiky

EÚ je spoločenstvom 25-tich európskych štátov, ktoré spolupracujú v hospodárskej a politickej oblasti, čo je pre ne vzájomne výhodné, je to spoločenstvo, fungujúce na demokratických princípoch. Európske spoločenstvo pre uhlie a oceľ (ESUO), ktoré začalo svoju činnosť v roku 1952 je predchodcom dnešnej Európskej únie. Šesť štátov Belgicko, Nemecká spolková republika, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko a Holandsko položilo základy európskeho integračného procesu a trvalého mieru včlenením produkcie uhlia a ocele teda surovín kľúčového strategického významu do rámca jednej spoločnej organizácie. Podpísaním Rímskej zmluvy šesticou štátov sa umocnil postup európskeho zjednotenia prostredníctvom ekonomickej integrácie. V marci 1957 bolo Rímskou zmluvou založené Európske spoločenstvo pre atómovú energiu (Euratom) a Európske hospodárske spoločenstvo (EHS). Tieto tri spoločenstvá - ESUO, Euratom a EHS – sú až dodnes základným stavebným kameňom Európskej únie.⁴⁴ Zmluvy, na základe ktorých sa vytvorili, boli medzičasom revidované v Maastrichte alebo neskôr v Amsterdame.

Do inštitucionálneho rámca Európskej únie patria práve členské štáty týchto spoločenstiev. Vznik EÚ sa datuje do roku 1992⁴⁵, kedy sa v Maastrichte dohodli predsedovia vlád a hláv štátov pôvodne 15-tich členských krajín na zmluve o EÚ. V päťdesiatych rokoch sa položili základy troch európskych spoločenstiev (ESUO, Euratom, EHS) zmluvou o Európskej únii, známej ako Maastrichtská zmluva, ktorá predstavuje ich právny rámec.⁴⁶

Podľa Maastrichtskej zmluvy sú tri piliere zjednocovacieho procesu a to:⁴⁷

I. pilier EÚ - Európske spoločenstvá, ktoré zahŕňajú colnú úniu a vnútorný trh, spoločnú agrárnu politiku, štrukturálnu politiku, hospodársku politiku a menovú úniu

II. pilier EÚ - Spoločná zahraničná a bezpečnostná politika

III. pilier - Spolupráca v oblasti spravodlivosti a vnútornej politiky

⁴⁴ Vid' Európska komisia, Directorate-general for Information, Communication, Culture and Audiovisual Media : „Ako funguje Európska Únia?“, Brusel, 1997

⁴⁵ Vid' Az Európai Kozosségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala : „Európai alkotmány“, Luxemburg, 2004

⁴⁶ Vid' Bainbridge Timothy: „EU mindentudó“, HVG Press, Budapest, 2004

⁴⁷ Vid' Arnoldová Anna: „Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení I. část“, Karolinum Praha, 2005

Štruktúra EÚ (model 3 pilierov):

I. pilier EÚ	II. pilier EÚ	III. pilier EU
1. Európske spoločenstvá: ESUO, Euratom, EHS	Spoločná zahraničná a bezpečnostná politika⁴⁸	Spolupráca v oblasti spravodlivosti a vnútornej politiky⁴⁹
2. Colná únia a vnútorný trh	<p>■ EÚ prezentuje zjednotené stanovisko na medzinárodnej scéne</p> <p>■ Logické zavŕšenie „Európskej politickej spolupráce“</p> <p>■ Spolupráca sa uskutočňuje na medzivládnej úrovni: celkovú kontrolu má Európska rada a Rada EÚ</p> <p>Európska rada definuje princípy a základné smerovanie SZBP a Rada EÚ je hlavný rozhodovací orgán v oblasti SZBP.</p> <p><i>Ciele tejto politiky:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – ochrana spoločných hodnôt, základných záujmov, nezávislosti a nedotknutosti EU – posilnenie bezpečnosti EU a jej členských štátov – ochrana mieru a posilnenie medzinárodnej bezpečnosti – podpora medzinárodnej spolupráce – rozvoj a posilnenie demokracie právneho štátu – úcta k ľudským právam a základným slobodám 	<p><i>Ciele spolupráce:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – vytvorenie spoločného priestoru slobody, bezpečnosti a práva spoločným postupom členských štátov v oblasti Spolupráce v rámci spravodlivosti a vnútorných záležitostí a boja proti xenofóbií a rasizmu. <p>Tieto ciele dosiahneme pomocou:</p> <ul style="list-style-type: none"> – obrany a boja proti organizovanému a neorganizovanému zločinu, proti terorizmu a obchodu s ľuďmi, drogami a zbraňami – užšej spolupráce policajných, colných a iných úradov (bezprostredne a cez Europol) – užšej spolupráce súdnych orgánov (medzi iným cez Eurojust), – užšej súdnej spolupráce, – priblíženia trestného práva členských štátov
3. Spoločná poľnohosp. politika (CAP) Najpevnejší pilier eu. integrácie		
4. Štrukturálna politika		
5. Obchodná politika		
6. Občianstvo únie		
7. Vzdelávanie a kultúra		
8. Transeurópske siete		
9. Zdravie		
10. Výskum a životné prostredie		
11. Sociálna politika a zamestnanosť		
12. Azylová politika		
13. Oblasť vonkajších hraníc		
14. Migračná politika		
15. Ochrana spotrebiteľa		

Zdroj : Internet „Slovensko a Európska únia“

⁴⁸ Vid' Ministère des affaires étrangères: „La politique étrangère et de sécurité commune (PESC)“

⁴⁹ Vid' Dittelová Gabriela, Lipnická Petra: „Slovensko a Európska únia“, Úrad vlády slovenskej republiky, Bratislava, 2004

3.2 Politiky EÚ a zaradenie zamestnaneckej politiky

Orgány Európskej únie iba na základe svojho uváženia nemôžu svojvoľne prijímať ľubovoľné rozhodnutia. Je to Zmluva, ktorá vymedzuje oblasti v ktorých Európska únia pôsobí. Tieto oblasti sú nazývané politiky EÚ. Z hľadiska právomocí a kompetencií rozdelených medzi členské štáty a úniu sa dajú rozdeliť aj jednotlivé politiky EÚ. Stále väčší dôraz sa kladie na princíp subsidiarity pri del'be právomocí medzi EÚ a členské štáty, čo znamená prijímať rozhodnutia na čo najnižšej úrovni štátnej správy a samosprávy. V podmienkach EÚ ide o tzv. vertikálne rozdelenie právomocí.⁵⁰

Del'ba kompetencií⁵¹:

Výlučné kompetencie – národné vlády už nemajú nijakú kompetenciu a rozhoduje za ne EÚ respektíve jej orgány. Prijímať rozhodnutia môžu členské krajiny v tejto oblasti len s povolením EÚ

Zdieľané kompetencie - EÚ koná spolu s členskými štátmi, ktoré v týchto oblastiach môžu vykonávať svoju pôsobnosť v rozsahu, v akom ju nevykonáva únia, resp. v oblastiach v ktorých únia prestala svoju pôsobnosť vykonávať.

Podporné, koordinačné alebo doplnkové činnosti - únia môže v týchto oblastiach prijímať opatrenia pre rozvoj spolupráce členských štátov, bez prijímania právne záväzných aktov, ktoré by zakladali povinnosť harmonizovať právo členských štátov

Osobitné oblasti kompetencií EÚ: Únia má taktiež právomoc koordinovať politiku zamestnanosti členských štátov, hospodársku politiku, oblasť spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky, vrátane spoločnej obrannej politiky.

Del'ba politík⁵²:

1. Spoločné politiky : *politiky s výlučnou kompetenciou EÚ*

2. Koordinované politiky (komunitárne politiky) : *pôsobnosť orgánov EÚ a ES je len*

čiastočná

⁵⁰ Zdroj EUROSOP

⁵¹ Vid' Európske spoločenstvá : „Ústava pre Európu“, Luxemburgsko: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2004

⁵² Zdroj www.finance.cz

3. Spolupráca v oblasti druhého a tretieho piliera: Spoločná zahraničná a bezpečnostná politika (druhý pilier) a Policajná a justičná spolupráca v trestných veciach (tretí pilier)

Zaradenie jednotlivých politík podľa kompetencií zobrazuje nasledujúca tabuľka⁵³:

Výlučné kompetencie	<ul style="list-style-type: none"> • menová politika, pre krajiny eurozóny • spoločná obchodná politika • colná únia • ochrana biologických morských zdrojov v rámci spoločnej rybolovnej politiky
Zdieľané kompetencie:	<ul style="list-style-type: none"> • vnútorný trh – oblasť 4 slobôd vnútorného trhu • oblasť slobody, bezpečnosti a spravodlivosti • poľnohospodárstvo a rybolov, okrem ochrany biologických morských zdrojov • doprava a transeurópske siete • energetika • sociálna politika • vízová a prístahovalecká politika • hospodárska a sociálna súdržnosť • občianstvo Únie • životné prostredie • ochrana spotrebiteľov • spoločná bezpečnosť v otázkach verejného zdravia • daňová politika • V oblasti rozvojovej spolupráce a humanitnej pomoci má únia kompetenciu prijímať opatrenia a uskutočňovať spoločnú politiku; uplatňovanie tejto kompetencie však nesmie mať za následok to, že členské štáty nebudú môcť uplatňovať svoje vlastné kompetencie
Podporné, koordinačné alebo doplnkové činnosti	<ul style="list-style-type: none"> • priemysel • ochrana a zlepšovanie zdravia ľudí • vzdelávanie, odborná príprava, mládež a šport • kultúra • civilná ochrana • zamestnanosť • hospodárska politika • veda a výskum
Osobitné oblasti kompetencií EÚ	<p><i>Koordinácia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • hospodárska politika • politika zamestnanosti • sociálna politika <p><i>Spoločná zahraničná a bezpečnostná politika</i></p>

Zdroj EUROSOP a Stanoviská Slovenskej republiky na Medzivládnej konferencii Európskej únie v r. 2003-2004

⁵³ Zdroj EUROSOP a Stanoviská Slovenskej republiky na Medzivládnej konferencii Európskej únie v r. 2003-2004

3.3 Vývoj politiky zamestnanosti

„Sociálnym rozmerom“ jednotného európskeho trhu, či už z hľadiska ekonomického alebo humanitárneho, je potreba ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, diskriminácia na trhu práce, boj proti nezamestnanosti atď., ktoré sú spoločným záujmom EÚ. V rámci sociálnej politiky sa rozvíjala politika zamestnanosti a jej vymedzenie do polovice osemdesiatych rokov bolo relatívne úzke, obmedzovalo sa len na otázky zamestnanosti. Prijatím Sociálnej charty v r. 1989 a následne Bielej Knihy v r. 1993 sa rozširuje pôsobnosť sociálnej politiky, ale otázka zamestnanosti naďalej zostáva jej prioritou.⁵⁴

3.3.1 Rímska zmluva

Zmluvou z roku 1957 zakladajúcou EHS bola stanovená pôsobnosť Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS) v oblasti sociálnej politiky. HLAVA III tejto zmluvy je nazvaná *Sociálna politika*.⁵⁵ Už táto zmluva požadovala „*spoluprácu medzi členskými štátmi na poli sociálnom, najmä v záležitostiach, ktoré sa týkajú: zamestnanosti, pracovného práva a pracovných podmienok, základného a vyššieho odborného vzdelávania, sociálneho zabezpečenia, prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia pri práci*“⁵⁶ a takisto aj rovnaký prístup na pracovný trh pre mužov a ženy : „*každý členský štát zabezpečí uplatňovanie a ďalšie dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu*“⁵⁷. Nástroje, ktoré mala EÚ k dispozícii, však boli obmedzené. Jedinou právomocou komisie bolo podporovať spoluprácu medzi členskými štátmi a „*vypracúvať štúdie, predkladať stanoviská a organizovať rokovania o problémoch, ktoré vzniknú na vnútroštátnej úrovni, alebo o problémoch, ktoré sa týkajú medzinárodných organizácií.*“ v spolupráci s členskými štátmi⁵⁸.

3.3.2 Ďalší vývoj a prijatie Sociálnej charty

V roku 1979 prijali členské štáty prvý sociálny akčný plán, ktorý bol reakciou na

⁵⁴ Vid' Maláč Lukáš : „Evropský sociální fond , lidské zdroje a geneze koncepcí “ , Working paper , č.14 , Medzinárodný politologický ústav Masarykovy univerzity v Brne, Brno , 2005

⁵⁵ Vid' Rímska zmluva

⁵⁶ Vid' Rímska zmluva, HLAVA III Sociálna politika, kapitola 1: Sociálne ustanovenia , čl. 118

⁵⁷ Vid' Rímska zmluva, HLAVA III Sociálna politika, kapitola 1: Sociálne ustanovenia , čl. 119

⁵⁸ Vid' Rímska zmluva, HLAVA III Sociálna politika, kapitola 1: Sociálne ustanovenia , čl. 118

veľké zvýšenie nezamestnanosti v európskych krajinách, čo bolo spojené s ekonomickou recesiou 70-tych rokov, spôsobenou najmä dvoma ropnými šokmi. Napriek tomu, že sa zdalo, že sociálna politika na úrovni spoločenstva začína získavať pevnú pôdu pod nohami jej akčný program obsahoval niekoľko zásad, ktoré sa dali ťažko preniesť do práva spoločenstva. Sociálna politika do 80-tych rokov nijaké ďalšie významné výsledky nepriniesla.⁵⁹

Sociálna charta

V roku 1986 znamenalo prijatie Jednotného európskeho aktu (JEA) pre ES silný impulz k ďalšej integrácii. Často sa uvádzalo, že v JEA „chýbala sociálna dimenzia“⁶⁰, čiže „presnejšia koncepcia sociálnej politiky“⁶¹. Prijatie Charty spoločenstva základných sociálnych práv pracovníkov (Sociálnej charty) bola reakcia na absenciu sociálnej politiky v JEA, ktorá zabezpečovala užšiu spoluprácu v rôznych oblastiach. Dôležitým cieľom Sociálnej charty bolo ustanovenie zásad, na ktorých by sa budoval európsky trh práce a z ktorých by vychádzala úloha práce v spoločnosti. Charta bola prijatá v decembri 1989 v Štrasburgu všetkými členskými štátmi okrem Spojeného kráľovska⁶². Sociálna charta stanovila akýsi „morálny záväzok“ a mala zabezpečiť rešpektovanie a dodržiavanie určitých sociálnych práv v členských štátoch. K splneniu tohto cieľa bolo nariadených viacero akčných programov⁶³. Práva, ktoré mala Charta zabezpečiť môžeme rozdeliť do dvoch kategórií a to: týkajúcich sa zamestnania a týkajúcich sa sociálnej súdržnosti⁶⁴. Práva, ktoré sa týkajú zamestnania zahrňujú právo na voľbu povolania a vzdelávania, právo na prácu, zákaz nútenej práce, zákaz diskriminácie v zamestnaní, práva odborov, právo na kolektívny štrajk, právo na spravodlivé pracovné podmienky a na spravodlivé odmeňovanie vrátane práva žien a mužov na rovnakú mzdu za rovnakú prácu, zákaz práce detí mladších ako 15 rokov a osobitná ochrana mládeže vo veku od 15 do 18 rokov, rovnaké zaobchádzanie s migrujúcimi pracovníkmi. Sociálne práva sú právami na ochranu zdravia a sociálne zabezpečenie, na lekársku a sociálnu pomoc a právo využívať služby sociálnej starostlivosti⁶⁵.

⁵⁹ Vid' Horváth Zoltán: „Príručka EÚ“ Reference Press, Bratislava 2002

⁶⁰ Vid' McCormick, J.: The European Union: Politics and Policies, Boulder, Westview Press 1996.

⁶¹ Vid' Fiala, P - Pitrová, M.: Evropská Unie, Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury 2003

⁶² Zdroj Europédia

⁶³ Vid' Európska komisia, Delegácia Európskej komisie v Slovenskej republike: „Lexikón“, Bratislava, 2002

⁶⁴ Vid' Zachová Zuzana: „Ochana ľudských práv a slobôd v Slovenskej republike 1993-2004“ medzinárodná konferencia, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2004

⁶⁵ Vid' Conseil de l'Europe, Direction général des droits de l'homme: „Conseil de l'Europe et la protection des droits de l'homme“, Strasbourg, 2001

V roku 1991 v Maastrichte členské štáty chceli do Zmluvy o EÚ zapojiť sociálnu kapitolu. Z dôvodu odmietania Veľkej Británie bol prijatý iba protokol o sociálnej politike, ktorý vychádzal z Charty základných sociálnych práv. Tento dokument zahŕňa práva slobody pohybu, spravodlivého zárobku, slobody združovania a kolektívneho vyjednávania, lepších pracovných podmienok, rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy, odborného výcviku ... atď. a môžu ho využívať pracovníci v celom Spoločenstve⁶⁶.

3.3.3 Biela kniha - Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť, výzvy a cesty vpred do 21. storočia

Biela kniha známa ako „Delorosova biela kniha“ bola ďalším významným dokumentom zaoberajúcim sa otázkou zamestnanosti. Dôvod jej spísania bol jediný a bola ním nezamestnanosť. Do značnej miery sa Biela kniha opierala o výsledky z jednotlivých členských štátov EÚ a riadila sa aj diskusiami prebiehajúcimi v jednotlivých krajinách medzi vládami a sociálnymi partnermi.

Z dôvodu katastrofického smeru, ktorým sa nezamestnanosť začala uberať si Európska únia vytýčila cieľ do konca storočia vytvoriť 15 mil. pracovných miest. Aby bolo možné tento cieľ dosiahnuť muselo korešpondovať s ekonomikou otvorenou, zdravou, decentralizovanou, vychádzajúcou zo solidarity a založenej na konkurencii. K lepšiemu fungovaniu trhu práce bolo treba mobilizovať systém ako celok⁶⁷.

*Pri vytváraní pracovných miest je treba dať prednosť:*⁶⁸

- celoživotnému vzdelávaniu a odbornej výuke
- väčšej podnikateľskej pružnosti vo vnútri i navonok
- väčšiemu prínosu decentralizácie a iniciatívy
- zníženiu relatívnej ceny nekvalifikovanej pracovnej sily
- celkovej previerke politiky zamestnanosti
- úsiliu vyrovnávať sa s novými potrebami.

⁶⁶ Vid' Fontaine Pascal: „Europe in 12 lessons“, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2004

⁶⁷ Vid' White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways into the 21st century, part A

⁶⁸ Vid' White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways into the 21st century, part A

Makroekonomický rámec ovplyvnený niekoľkými zásadnými nevyváženosťami bol podstatným dôvodom vysokej nezamestnanosti spoločenstva. Životnou nutnosťou sa stalo obnovenie stabilného makroekonomického rámca ako základu udržateľného a pracovné miesta vytvárajúceho rastu, ktoré pocítili všetky členské štáty. Z toho dôvodu bola doporučená reforma regulácie trhu práce, zvýšenie investícií do ľudského kapitálu, nakoľko na ňom závisí dlhodobá schopnosť konkurencie, zlepšenie fungovania trhu práce a širšie podmienky zamestnávania so zvláštnym zreteľom na bariéry brániace tvorbe miest a spočívajúce na oblasti zdanenia a vo fiškálnom systéme. Východiskom bola cesta spájajúca opatrenia znižujúce nezamestnanosť s opatreniami vedúcimi k vyššej zamestnanosti.

1. Opatrenia ku zníženiu nezamestnanosti⁶⁹

1.1 Štrukturálne opatrenia:

Čo sa týka štrukturálnych opatrení je treba podniknúť kroky v troch hlavných oblastiach:

- 1) do ekonomiky ako celku vniesť väčšiu pružnosť, najmä regulatívny rámec by mal byť priaznivejší pre podnikanie
- 2) vypracovať stratégiu smerujúcu k vytvoreniu účinného trhu práce
- 3) zachovať otvorenosť medzinárodného prostredia, ktoré spoločenstvu umožní podieľať sa na rozvoji v tých častiach sveta, kde je v súčasnosti najväčší potenciál neuspokojeného dopytu a kde je pravdepodobnosť vysokého tempa rastu v budúcom desaťročí.

1.2 Makroekonomické opatrenia

Zaistenie stability menovej politiky a k tomu sa musia čo najskôr prispôbiť rozpočtová a mzdová politika. Okrem toho je dôležité zefektívniť koordináciu politických opatrení nastoliť stabilné menové kurzy a posilniť perspektívu európskej menovej únie.

⁶⁹ Vid' White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways into the 21st century, part B

2. Cesty k vytváraniu vyššej zamestnanosti⁷⁰

Zvýšiť mieru rastu, ktorý by mohla ekonomika udržať a zvýšiť zamestnanostnú zložku rastu, si žiada stratégiu na troch navzájom nedeliteľných prvkoch:

- 1) vytvorenie a udržanie makroekonomického rámca, ktorý podporí tržné sily
- 2) cieľavedomé akcie v štrukturálnej oblasti zamerané na zvýšenie konkurencieschopnosti európskeho priemyslu a na likvidáciu jeho nepružností
- 3) aktívne opatrenia, štrukturálne zmeny na trhu práce a v normatívnych úpravách, ktoré kladú medze rozvoju niektorých sektorov

3.3.4 Essenská stratégia:⁷¹

Essenská stratégia bola ďalším krokom vo vývoji zamestnanosti, ktorá predstavovala integrovanú stratégiu pre zamestnanosť a vychádzala z bielej knihy Komisie o raste, konkurencieschopnosti a zamestnanosti z roku 1993. Na summite Európskej rady v Essene (9. – 10. decembra 1994) bolo stanovených päť prioritných oblastí na podporu zamestnanosti:

- zlepšenie uplatnenia sa na trhu práce podporou odborného vzdelávania
- zvýšenie intenzity rastu zamestnanosti
- zníženie určitých pracovných nákladov
- zvýšenie efektívnosti politiky pracovného trhu
- skvalitnenie pomoci skupinám, najviac postihnutým nezamestnanosťou

Neskôr bola Essenská stratégia upravená na zasadaní Európskej rady v Madride (december 1995) a v Dubline (december 1996) a od nej sa odvíjali ďalšie politiky zamestnanosti.

3.4 Štrukturálne fondy – finančný nástroj politiky zamestnanosti

Štrukturálne fondy sú systémom finančných nástrojov, ktoré slúžia na vyrovnávanie

⁷⁰ Vid' White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways into the 21st century, part B

⁷¹ Vid' Bokorová Monika, Závodszká Ida : „Výkladový slovník regionálnej politiky“, Ústav vedecko-technických informácií pre pôdohospodárstvo, Nitra, 2003

regionálnych rozdielov v rámci EÚ. Teda znamenajú pre ekonomicky slabšie regióny príležitosť dostať sa na úroveň ostatných regiónov, respektíve šancu výrazným spôsobom urýchliť proces rozvoja. Tieto finančné nástroje sa zameriavajú na podporu štrukturálnych zmien v oblastiach, ktoré sú považované európskym spoločenstvom za kľúčové. Sú to najmä oblasti zamestnanosti, vzdelanosti a kvalifikovanosti obyvateľstva a aj poľnohospodárstva, z čoho vyplýva aj to, na ktoré oblasti sa jednotlivé štrukturálne fondy zameriavajú ⁷²

- **Európsky fond regionálneho rozvoja (ERDF)** – jeho úlohou je podporovať investície a pomáhať pri znižovaní rozdielov v rámci regiónov Európskej únie. Tento fond je zameraný na posilnenie miestneho rozvoja, rozvoj infraštruktúry, podporu podnikania a podporu na zvyšovanie zamestnanosti v regiónoch
- **Európsky sociálny fond (ESF)** – podporuje aktivity v oblasti zamestnanosti zamerané na zlepšenie kvalifikovanosti obyvateľstva a vzdelávacích systémov
- **Európsky poľnohospodársky usmerňovací a záručný fond (EAGGF)** – zameraný na adaptáciu poľnohospodárskych štruktúr na dlhodobé štrukturálne zmeny, ako aj rozvoj poľnohospodárskej infraštruktúry a obnovu vidieka a lesov
- **Finančný nástroj na riadenie rybolovu (FIFG)** – určený na modernizáciu rybolovného priemyslu. Uplatňuje sa v pobrežných oblastiach a jeho hlavným cieľom je zvýšiť konkurencieschopnosť štruktúr a životaschopnosť podnikania v odvetví rybolovu, pri súčasnom zachovaní rovnováhy medzi kapacitou rybolovu a dostupnými zdrojmi

Okrem týchto štyroch základných nástrojov štrukturálnej politiky EÚ boli vytvorené aj ďalšie, konkrétne **Kohézny fond** a **Iniciatívy spoločenstva**.

Kohézny fond⁷³ – vytvorený v roku 1993 ako nástroj na podporu najmenej prosperujúcim štátom EÚ. Všetky členské štáty, ktorých HDP nepresahuje 90 % priemeru krajín EÚ môžu čerpať podporu z tohto fondu. Rozdiel v čerpaní tohto fondu je , že ho môžu členské štáty čerpať ako celok a nie je určený pre jednotlivé regióny. Prostriedky Kohézneho fondu sú určené na podporu veľkých infraštruktúrnych investícií v oblasti životného prostredia a dopravy . Pridelené prostriedky by sa mali medzi tieto oblasti deliť približne v rovnakom pomere. Kohézny fond v Slovenskej republike nadväzuje na predvstupový fond ISPA.

⁷² Vid' Babitz Maroš , Havran Rastislav : „ Štrukturálne fondy EÚ na Slovensku a možnosti ich transparentného využívania“ , Traspirency International Slovensko , Bratislava 2005

⁷³ Vid' Jakobová Martina : „ Fondy pred a po vstupe do Európskej únie“

Iniciatívy spoločenstva sú špecializované programy zamerané na odstraňovanie disparít v rôznych oblastiach. Ide o štyri iniciatívy: INTERREG III, URBAN II, LEADER+, EQUAL, ktoré využívajú 5,35 % finančných prostriedkov štrukturálnych fondov na⁷⁴ :

- cezhraničnú, medzinárodnú spoluprácu a spoluprácu medzi regiónmi : program **Interreg III**
- udržateľný rozvoj miest a ich obnova a podpora upadajúcich mestských častí : program **Urban II**
- rozvoj vidieka prostredníctvom miestnych iniciatív : program **Leader +**
- boj proti nerovnoprávnosti a diskriminácii v prístupe na trh práce : program **Equal** „**INICIATÍVA SPOLOČENSTVA PRE ĽUDSKÉ ZDROJE**“ financovaný z ESF.

Podobne každej verejnej inštitúcii a jej verejným programom , ktoré majú svoje **programovacie obdobia**, ich takisto majú aj štrukturálne fondy EÚ. V súčasnosti v rámci štrukturálnych fondov beží programovacie obdobie 2000 -2006 a na toto obdobie boli stanovené nasledovné ciele štrukturálnej politiky EÚ⁷⁵ :

Cieľ 1 – podpora rozvoja zaostávajúcich regiónov, ktorých HDP na obyvateľa je nižšie ako 75% priemeru EÚ

Cieľ 2 – podpora štrukturálne postihnutých regiónov - ekonomický a sociálny rozvoj týchto regiónov. Podmienkou pre zaradenie do cieľa 2 je , aby celkový počet obyvateľov v regióne nepresiahol 18% celkového počtu obyvateľov EU, pričom každý členský štát má stanovený svoj limitný počet obyvateľov.

Cieľ 3 – rozvoj systémov vzdelávania , školenia a podpora zamestnanosti. Aktivity týkajúce sa ľudských zdrojov sú financované najmä z ESF. Môže tu byť zaradené celé územie EÚ okrem regiónov spadajúcich pod cieľ 1.

⁷⁴ Vid' Európska komisia Directorate-General for Regional Policy a Directorate-General for Press and Communication : „ Regionálna politika Európskej únie“ , Luxemburg: Kancelária pre oficiálne publikácie Európskeho spoločenstva , 2001

⁷⁵ Vid' Ministerstvo pro místní rozvoj ČR : „ Průvodce fondy Evropské unie“ ,Praha 2005

Európsky sociálny fond:

Zo zdrojov Európskej únie Európsky sociálny fond financuje pomoc členským štátom pri plnení spoločne odsúhlasených cieľov smerujúcich k stabilizácii a rastu zamestnanosti v regiónoch členských štátov, ktoré ostávajú pozadu za priemerom. V rámci projektov podporujúcich zamestnanosť je zameraný hlavne na podporu kvalifikačných a rekvalifikačných programov a aktivít, ktoré smerujú k tvorbe nových pracovných miest⁷⁶. Od roku 2000 Európsky sociálny fond poskytuje významnú finančnú a politickú podporu pri uvádzaní európskej stratégie zamestnanosti do života a stal sa tak rozhodujúcim finančným nástrojom Európskej stratégie zamestnanosti.⁷⁷

Päť oblastí podpory Európskeho sociálneho fondu:⁷⁸

- 1/ rozvoj a podpora aktívnej politiky na trhu práce
- 2/ podpora rovných príležitostí pri vstupe na trh práce pre všetkých zvlášť pre tých, ktorým hrozí vylúčenie zo spoločnosti
- 3/ podpora a zlepšovanie školenia, vzdelávania a poradenstva ako súčasť politiky celoživotného vzdelávania
- 4/ podpora kvalifikovanej vzdelanej a prispôsobivej pracovnej sily, flexibilná organizácia práce, rozvoj podnikania a podmienok umožňujúcich vytváranie nových pracovných miest
- 5/ konkrétne opatrenia na zlepšenie prístupu žien na trh práce a ich účasti na ňom.

V rámci týchto piatich oblastí ESF súčasne zohľadňuje:

1. podpora miestnych iniciatív v oblasti zamestnanosti, najmä miestne a regionálne dohody riešiace zamestnanosť
2. rozvoj informačnej spoločnosti, jej pracovného potenciálu a rovný prístup k možnostiam a výhodám ktoré poskytujú
3. zaistenie rovných príležitostí pre mužov a ženy je spoločným cieľom pre všetky činnosti.

⁷⁶ Vid' Cipár Marián : „Štrukturálna a regionálna politika EÚ“, EFEKT 3/2004

⁷⁷ Vid' European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs : „Stručný príručce Evropským sociálnym fondem pro budoucí členské státy“, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2000

⁷⁸ Vid' NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 1784/1999 ze dne 12. července 1999 o Evropském sociálním fondu, článok 2

3.5 Európska stratégia zamestnanosti (ESZ)

3.5.1 Amsterdamská zmluva – koordinovaná stratégia zamestnanosti :

Výsledkom medzivládnej konferencie, ktorá sa začala na zasadnutí Európskej rady 29. marca 1996 v Turíne bola Amsterdamská zmluva prijatá 16. – 17. júna 1997 na zasadnutí Európskej rady v Amsterdame a 2. októbra 1997 ju podpísali pätnásť ministri zahraničných vecí členských štátov. Do platnosti vstúpila 1. mája 1999 potom, čo bola všetkými členskými štátmi ratifikovaná podľa ich ústavnoprávnych predpisov. Amsterdamská zmluva zmenila ustanovenia *Zmluvy o Európskej únii (Zmluva o EÚ)*, *Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (Zmluva o ES)* a niektorých právnych aktov súvisiacich s týmito zmluvami. Ostatné zmluvy nenahradila, iba ich doplnila⁷⁹. Táto zmluva tiež prečíslovala Zmluvy o EÚ a ES , zmenila označovanie článkov písmenami A až S Maastrichtskej zmluvy na numerické znacenie.⁸⁰

Zmluvou bola rozšírená oblasť v ktorej Rada prijíma rozhodnutia kvalifikovanou väčšinou a jednomyselné rozhodnutia sa prijímajú už len v štyroch oblastiach, ktoré patria pod spolurozhodovací postup. Zároveň umožnila, aby v postupe spolurozhodovania bola medzi Parlamentom a Radou dosiahnutá dohoda už v prvom čítaní⁸¹.

Amsterdamskou zmluvou sa vytvorila efektívnejšia Európska únia a zamestnanosť bola posunutá do centra činnosti únie. Zmluvou bol zavedený koncept koordinovanej stratégie pre zamestnanosť , ktorá naviazala na Essenskú stratégiu⁸².

V zmluve o založení európskeho spoločenstva je uvedené : „*Úlohou spoločenstva je podporovať v celom spoločenstve harmonický, vyrovnaný a trvalo udržateľný rozvoj hospodárskych činností, vysokú úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany, rovnoprávne postavenie žien a mužov, trvalý a neinflačný rast, vysokú úroveň konkurencieschopnosti a zblížovania hospodárskej výkonnosti, vysokú úroveň ochrany a zlepšovania kvality životného prostredia, zvyšovanie životnej úrovne a kvality života, hospodársku a sociálnu súdržnosť a solidaritu medzi členskými štátmi.*“⁸³

⁷⁹ Vid' Európska dokumentácia : „Lexikón“ , Delegácia Európskej komisie v Slovenskej republike , Bratislava , 2002

⁸⁰ Vid' Živnostenské noviny , číslo 4 , apríl 2004

⁸¹ Vid' EURÓPSKY PARLAMENT Delegácie pri zmierovacom výbore , „SPRÁVA O ČINNOSTI 1. máj 1999 - 30. apríl 2004 (piate volebné obdobie Parlamentu)“

⁸² Zdroj [www. businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz)

⁸³ Vid' Amsterdamská zmluva , článok 2 Zmluva o založení Európskeho spoločenstva

V tomto dokumente pribudol nový oddiel o zamestnanosti. Je v ňom obsiahnutá kapitola o zamestnanosti (hlava VIII nazvaná ZAMESTNANOSŤ), ktorá vymedzuje politiku zamestnanosti. Základný rámec koordinácie politik zamestnanosti je stanovený článkami 125 až 130 tejto zmluvy:

- Členské štáty a spoločenstvo pracujú na rozvoji koordinovanej stratégie zamestnanosti a najmä na podpore kvalifikovanej, vyškolenej a flexibilnej pracovnej sily a na pracovných trhoch reagujúcich na podmienky hospodárskych zmien⁸⁴.
- Členské štáty prostredníctvom svojej politiky zamestnanosti prispievajú k dosiahnutiu cieľov uvedených v predchádzajúcom odstavci spôsobom zlučiteľným s hlavnými smermi ich hospodárskych politik a hospodárskych politik spoločenstva.⁸⁵
- 1.) Spoločenstvo prispieva k vysokej úrovni zamestnanosti podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, a podporuje ich opatrenia v tejto oblasti, ktoré v prípade nutnosti aj dopĺňa. V tomto sa rešpektujú právomoci členských štátov.
2.) Cieľ vysokej úrovne zamestnanosti sa berie do úvahy pri formulácii a uskutočňovaní činností a politik spoločenstva.⁸⁶
- Európska rada na základe spoločnej správy Rady a Komisie každoročne preskúma situáciu zamestnanosti v spoločenstve a prijíma k nej závery. Na ich základe stanoví usmernenia, ktoré členské štáty zohľadnia vo svojich politikách zamestnanosti. Každý členský štát predkladá Komisii a Rade výročnú správu o hlavných opatreniach, ktoré prijal na poli zamestnanosti a ktoré zohľadňujú orientačné smery. Na základe týchto správ a názoru Výboru pre zamestnanosť Rada každoročne preskúma uskutočňovanie zamestnaneckej politiky členských štátov. Na základe takéhoto preskúmania a odporúčania Komisie môže Rada kvalifikovanou väčšinou dať členským štátom odporúčania. Výsledky tohto preskúmania slúžia aj na vypracovanie výročnej správy o situácii zamestnanosti v spoločenstve a o uskutočňovaní usmernení pre zamestnanosť.⁸⁷
- Na podporu koordinácie členských štátov v politike zamestnanosti a politike trhu práce Rada po porade s Európskym parlamentom stanovuje Výbor pre zamestnanosť, ktorý má monitorovať situáciu zamestnanosti a politiky zamestnanosti členských štátov a spoločenstva a formulovať stanoviská. Každý členský štát a Komisia menujú po dvoch členoch výboru.⁸⁸

⁸⁴ Vid' Amsterdamská zmluva, HLAVA VIII ZAMESTNANOSŤ, článok 125

⁸⁵ Vid' Amsterdamská zmluva, HLAVA VIII ZAMESTNANOSŤ, článok 126

⁸⁶ Vid' Amsterdamská zmluva, HLAVA VIII ZAMESTNANOSŤ, článok 127

⁸⁷ Vid' Amsterdamská zmluva, HLAVA VIII ZAMESTNANOSŤ, článok 128

⁸⁸ Amsterdamská zmluva, HLAVA VIII ZAMESTNANOSŤ, článok 130

3.5.2 Luxemburský proces:

Koncom roka 1997 nezamestnanosť presahovala 10 %, čo predstavovalo 17 mil. nezamestnaných ľudí⁸⁹. Stala sa tak spoločným európskym problémom a preto na zasadnutí Európskej rady v Luxembursku (1997), konané v náväznosti na prijatie Amsterdamskej zmluvy boli prijaté základné princípy ESZ. Do platnosti bola táto stratégia uvedená Amsterdamskou zmluvou, ale v podstate ju spustil až Luxemburský proces. Pozornosť štátov EÚ v rámci tohto procesu je venovaná hlavne štrukturálnym reformám na trhu práce s cieľom, zvýšiť efektivitu politik zamestnanosti so zameraním na problémové skupiny na národných trhoch práce⁹⁰.

Základom ESZ je *spoločný akčný rámec* (smernice zamestnanosti⁹¹) a *spoločná metóda koordinácie*.

3.5.2.1 Piliere ESZ :

Spoločný akčný rámec tvorí 22 smerníc o zamestnanosti, ktoré sú zoskupené do **štyroch pilierov** :⁹²

- *zamestnateľnosť*
- *adaptabilita*
- *rovnaké príležitosti*
- *podnikanie*

Na jarnom zasadnutí Európskej rady v r. 2003 sa rozhodlo o zjednodušení EES. Zanikli štyri piliere a horizontálne ciele a na ich mieste má EES **tri prelínajúce sa ciele**:⁹³

- *Plná zamestnanosť* (každý kto chce pracovať má prácu)
- *Kvalita a produktivita v práci* (príležitosti pre výcvik, pracovná doba a pracovné podmienky, ako sme efektívni v práci)

⁸⁹ Zdroj EUROSTAT

⁹⁰ Vid' Hobza Alexandr : „Koordinace ekonomických politik v EU“ , Integrate , Institut pro evropskou politiku EUROPEUM 12.7 2001

⁹¹ Smernice zamestnanosti nie sú právne záväzné normy, jedná sa o spoločne stanovené priority politiky zamestnanosti.

⁹² Vid' Jelínková Darina : „Európska stratégia zamestnanosti“ , Nový deň , 5.3.2001

⁹³ Zdroj Ministère du Travail et de l'Emploi : „LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI“

- *Sociálna súdržnosť a inkluzívny pracovný trh (príležitosti pre všetkých)*

Zdôrazňovaná bola potreba prijatia kvantifikovateľných cieľov všade tam, kde je to možné a nevyhnutnosť lepšej kontroly nad EES formou intenzívnejšieho zapojenia sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti.

Tieto ciele sú podporené desiatimi prioritami⁹⁴:

1. Aktívne a preventívne opatrenia voči nezamestnaným a ekonomicky neaktívnym
2. Vytváranie pracovných miest a podnikateľstvo
3. Podpora adaptability a mobility na trhu práce
4. Podpora rozvoja celoživotného vzdelávania ľudských zdrojov
5. Podpora aktívneho starnutia
6. Rovnosť pohlaví
7. Integrácia znevýhodnených ľudí na trh práce a boj proti ich diskriminácii
8. Spraviť prácu finančne atraktívnejšou
9. Transformovať čiernu prácu na legálne zamestnanie
10. Bojovať proti sa regionálnym nerovnostiam v zamestnanosti

3.5.2.2 Metóda Európskej stratégie zamestnanosti – otvorená metóda koordinácie:

ESZ zaviedla novú pracovnú metódu tzv. „otvorenú metódu koordinácie“ (Open Method of Coordination OMC) ,ale v podstate až od po Lisabonskom summite bola ESZ označená ako politika uplatňujúca OMC ako novú reprezentačnú a riadiacu regulatívnu metódu pre rozvíjanie „sociálnej Európy“⁹⁵.

Ide o metódu presadzujúcu integrovaný prístup pri boji s nezamestnanosťou a pri podpore vytvárania pracovných miest, ktorá nastoľuje komplexný prístup konzistentný s makroekonomickou a štrukturálnou politikou a ktorý ovplyvňuje ostatné oblasti (vzdelávanie, dane, regionálnu a sociálnu politiku,.....) v prospech zamestnanosti.

Otvorená metóda spolupráce je dizajnovaná spôsobom, ktorý podporuje konvergenciu v špecifických sférach systémov sociálneho zabezpečenia na jednej strane a na strane druhej

⁹⁴ Zdroj Ministère du Travail et de l'Emploi : „LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI“

⁹⁵ Vid' Goetschy Janine : „ The European employment strategy from Amsterdam to Stockholm : Has it reached its cruising speed?“, Industrial relations journal 32.5

rešpektuje autonómiu každého členského štátu. Základným prístupom je riadenie podľa cieľov. Ide o metódu nájdenú cestou pokusu a omylu ako nástroja politickej intervencie v oblastiach, ktoré z určitých dôvodov nepodliehali európskemu právu. Jedná sa o postup vytvárajúci rovnováhu v del'be právomocí a miery spolupráce medzi EÚ a členskými štátmi. Otvorená koordinácie nie je záväzným nástrojom, jej cieľom je podporovať dosahovanie väčšej konvergencie medzi členskými štátmi a schválenými cieľmi EÚ a to za pomoci záväzku uskutočňovať spoločne dohodnuté ciele a takisto prostredníctvom určitého nátlaku.⁹⁶ Luxemburským procesom bol započatý mechanizmus koordinovanej európskej politiky zamestnanosti, vychádzajúci z ustanovenia čl. 128 Amsterdamskej zmluvy a majúci nasledujúcu časovú štruktúru:⁹⁷

- Európska rada každoročne schvaľuje *smernice zamestnanosti (Employment Guidelines)* pre členské štáty.
- Každý členský štát vypracováva ročné *národné akčné plány zamestnanosti (National Action Plans-NAP)*, v ktorých je uvedené, ako budú tieto smernice prevedené do národných politík zamestnanosti.
- Komisia a Rada spoločne posudzujú národné akčné plány a predkladajú *Spoločnú správu o zamestnanosti (Joint Employment Report)* Európskej rade. Komisia tiež predkladá nový návrh na revíziu smerníc zamestnanosti pre nasledujúci rok.
- Rada na základe záverov vlád a hláv štátov formálne schvaľuje revidované smernice pre budúci rok.
- Rada môže takisto kvalifikovanou väčšinou rozhodnúť o vydaní špecifických *doporučení (Recommendations)* pre jednotlivé krajiny na základe návrhu Komisie.

⁹⁶ Vid' Gerbery Daniel , Porubánová Sylvia , Repková Kvetoslava : „KONCEPCIA SOCIÁLNEJ INKLÚZIE-VYBRANÉ OTÁZKY“ , STREDISKO PRE ŠTÚDIUM PRÁCE A RODINY , Rodina a práca 2/2005, Bratislava, marec 2005

⁹⁷ Vid' European Commission , Office for Official Publications of the European Communities: „*EU employment and social policy 1999-2001: jobs cohesion productivity*“, Luxembourg, 2001

3.5.3 Lisabonská stratégia:

3.5.3 .1 Pred Lisabonskou stratégiou:

Lisabonská stratégia naviazala na procesy, ktoré odštartoval **Luxemburský proces** zameraný na politiku zamestnanosti (1997), **Cardiffský proces** zameraný na štrukturálne reformy (1998) a **Kolínsky proces** (1999).⁹⁸

Z nich môžeme považovať za najdôležitejší summit EU v Kolíne nad Rýnom , ktorý znamenal prepojenie dvoch predchádzajúcich procesov (Luxemburg a Cardiff) .Bol na ňom prijatý **Európsky pakt zamestnanosti**, ktorý je určitým vyvrcholením úsilia o dosiahnutie koordinovanej a efektívnej politiky zamestnanosti v podmienkach EÚ. Jeho podstatu tvorí prepojenie politik orientovaných na hospodársky rast a politik zameraných na zvýšenie zamestnanosti a to zameraním sa na makroekonomický dialóg s hospodárskymi a sociálnymi partnermi. Nevyhnutným predpokladom pre nájdenie riešenia v príslušných oblastiach je naplnenie tzv. triády ekonomickej politiky, ktorú tvorí politika zamestnanosti, politika ekonomického rastu a makroekonomický dialóg.⁹⁹

Európsky pakt zamestnanosti si vytýčil tri ciele¹⁰⁰:

- čo najväčšia možná vzájomná interakcia medzi mzdovou, daňovou a menovou politikou
- rozvoj a lepšie uskutočňovanie koordinovanej stratégie zamestnanosti v rámci Luxemburského procesu
- posilnenie štrukturálnych reforiem ku zlepšeniu konkurencieschopnosti a fungovania trhu služieb, tovaru a kapitálu v súlade s Cardiffským procesom

⁹⁸ Zdroj Europédia

⁹⁹ Vid' kolektív autorů podle zadání Rady vlády České republiky pro sociální a ekonomickou strategii : „Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost)“ , Květen 2002

¹⁰⁰ Vid' Evropský pakt zaměstnanosti v roce 1999 , Dokumenty ČR/EU v sociální oblasti, MPSV CR

3.5.3.2 Lisabonská stratégia:

Lisabonská stratégia rovnako ako zahájenie Luxemburského procesu je ďalší významný medzník pre ESZ. Európska rada na svojom mimoriadnom zasadnutí v marci roku 2000 vytýčila nový strategický cieľ pre Úniu: *„Stat' sa najkonkurencieschopnejšou a najdynamickejšou znalostnou ekonomikou schopnou udržateľného hospodárskeho rastu so zvýšeným počtom a kvalitou pracovných miest a väčšou sociálnou súdržnosťou.“* Lisabonský summit teda znamenal prepojenie politiky zamestnanosti s hospodárskou politikou ES a so sociálnou politikou v jedinú politiku tzv. **lisabonskú stratégiu**. Uvedený cieľ sa mal naplniť do roku 2010¹⁰¹.

Lisabonská stratégia je stratégiou kompletnej hospodárskej, sociálnej a ekologickej obnovy EÚ. Táto reforma sa opiera o 3 piliere: **ekonomický** (vysoká konkurencieschopnosť), **sociálny** (plná zamestnanosť a sociálna súdržnosť) a **ekologický** (princíp udržateľného rozvoja).¹⁰²

Zároveň sa zdôrazňuje, že tieto tri piliere stratégie, ktoré sú rovnocenné, nesmú byť oddeľované¹⁰³

Ekonomické piliere sú¹⁰⁴:

- Informačná spoločnosť pre všetkých
- Vytvorenie európskeho výskumného priestoru
- Odstránenie prekážok pre podnikanie, najmä pre malé stredné podniky
- Ekonomická reforma spojená s dokončením vnútorného trhu
- Vytvorenie integrovaných finančných trhov
- Lepšia koordinácia makroekonomických politik

¹⁰¹ Zdroj prednáška European Economic Integration na UK-FSV

¹⁰² Zdroj www.naseevropa.cz

¹⁰³ Zdroj IMPLEMENTÁCIA LISABONSKEJ STRATÉGIE - PRÍSPEVKY NA ZÁKLADE POVERENIA EURÓPSKEJ RADY Z 22. A 23. MARCA 2005, Súhrnná správa vypracovaná v spolupráci s národnými hospodárskymi a sociálnymi radami Európskej únie

¹⁰⁴ Vid' MUDr. Cabrnok Milan : „Sociální politika v souvislostech české a evropské politické scény v listopadu 2005“, prednáška na seminári CEVRO – Liberálné – konzervatívni akademie, Kladno, 21. listopadu 2005

*Informačná spoločnosť pre všetkých*¹⁰⁵: rozvoj informačnej spoločnosti mal pomôcť popohnať smerom vpred ekonómiu založenú na vedomostiach a tvorbu pracovných miest, tam kde bol silný rastový potenciál. Využitie e-potenciálu Európy (informačnej gramotnosti, efektívnej e-vlády a modernej verejnej on-line služby...) pomôže rozkvetu internetu a tým aj elektronického obchodovania a a Európa tak bude môcť dohnať svojich konkurentov.

*Vytvorenie európskeho výskumného priestoru*¹⁰⁶: aby bola výskumná činnosť v Únii čo najefektívnejšia musí byť lepšie koordinovaná a prepojená na podnikateľskú zónu. Zároveň sa zdôrazňuje potreba vychovať a podporiť kvalitných vedcov, ponúknuť im lákavé vyhliadky do budúcnosti a zvýšenie investícií do výskumu a vývoja na 3% HDP. To všetko s cieľom priniesť čo najviac inovácií.

*Odstránenie prekážok pre podnikanie, najmä pre malé stredné podniky*¹⁰⁷: ďalším prvkom lisabonskej stratégie bolo vytvorenie žiľlivejšieho prostredia pre obchod, predovšetkým malých a stredných podnikov z dôvodu, že konkurencieschopnosť a dynamika podnikov závisí priamou úmerou na regulatívnom prostredí. Za výmenou najlepších skúseností medzi členskými štátmi stojí snaha eliminovať byrokráciu a znížiť náklady na založenie nových podnikov .

*Ekonomická reforma spojená s dokončením vnútorného trhu*¹⁰⁸: dobudovaním a plne fungujúcim spoločným európskym trhom, ktorý uspokojí záujmy podnikovej sféry aj spotrebiteľa sa mal naplniť kľúčový prvok lisabonskej stratégie. Za rozhodujúce pre hospodársky rast bolo odstránenie prekážok brániacim konkurencii a umožnenie vstupu na národné trhy za rovnakých podmienok pre podniky z iných členských štátov. Táto reforma tiež požadovala odstránenie prekážok službám, urýchlenie liberalizácie v takých oblastiach ako sú plyn, elektrina, poštové služby, doprava a využívanie vzdušného priestoru aby sa tu dospelo k plne funkčnému vnútornému trhu

¹⁰⁵ Vid' GÁCS János : „A LISSZABONI FOLYAMAT: REJTÉLYEK, ELMÉLETI PROBLÉMÁK ÉS GYAKORLATI NEHÉZSÉGEK“ ,Magyar Tudományos Akadémia , Közgazdaságtudományi Intézet , Budapest , 2005

¹⁰⁶ Vid' GÁCS János : „A LISSZABONI FOLYAMAT: REJTÉLYEK, ELMÉLETI PROBLÉMÁK ÉS GYAKORLATI NEHÉZSÉGEK“ ,Magyar Tudományos Akadémia , Közgazdaságtudományi Intézet , Budapest , 2005

¹⁰⁷ Tamtiež

¹⁰⁸ Tamtiež

Vytvorenie integrovaných finančných trhov¹⁰⁹: V Lisabone vzišla požiadavka na väčšiu integráciu národných finančných trhov EÚ, nakoľko efektívne a transparentné finančné trhy podporujú rast a zamestnanosť vďaka lepšiemu rozdeleniu kapitálu.

Lepšia koordinácia makroekonomických politík¹¹⁰: Makroekonomický politický mix bol ďalšou širokou témou. Mix politik, ktorý má odrážať vytvorenie magického kruhu hospodárskeho a sociálneho pokroku, mal odzrkadľovať vzájomnú závislosť medzi hospodárskou politikou, sociálnou politikou a politikou zamestnanosti a optimalizovať ich vzájomné posilňovanie.



Zdroj: European Commission , Office for Official Publications of the European Communities: „*EU employment and social policy 1999-2001: jobs cohesion productivity*“, Luxembourg, 2001

Sociálne piliere sú¹¹¹:

- Aktivní politika zamestnanosti
- Modernizácia európskeho sociálneho modelu

¹⁰⁹ Tamtiež

¹¹⁰ European Commission , Office for Official Publications of the European Communities: „*EU employment and social policy 1999-2001: jobs cohesion productivity*“, Luxembourg, 2001

¹¹¹ Vid' MUDr. Cabrnok Milan : „Sociálna politika v souvislostech české a evropské politické scény v listopadu 2005“, přednáška na semináři CEVRO – Liberálně – konzervativní akademie, Kladno , 21. listopadu 2005

Aktívna politika zamestnanosti¹¹²:

V rámci sociálnych pilierov ide o rozvíjanie aktívnej politiky trhu práce a tvorbu pracovných miest. Práve tvorba pracovných miest bola kľúčovou témou Lisabonu, aj keď sa očakávalo, že by sama nasledovala z hospodárskeho rastu spôsobeného vyššou schopnosťou konkurovať, zníženou byrokraciou a štrukturálnou reformou .

Všeobecným cieľom bolo

- zvýšiť mieru zamestnanosti na 70% obyvateľstva do roku 2010, s prechodným cieľom 67% do roku 2005
- zvýšiť podiel zamestnaných žien z 51% v r. 1999 (v porovnaní so 61% mužov) na 60% v r. 2010

V rámci zamestnanosti sa bolo treba zamerať na 4 oblasti zásadného významu:

- zvýšenie zamestnanosti a zníženie diskrepancií čo do kvalifikácie najmä zaistením služieb na poli zamestnanosti ; podpora špeciálnych programov na získanie požadovanej kvalifikácie nezamestnaným
- klásť väčší dôraz na celoživotné vzdelávanie ako základnej zložky európskeho sociálneho modelu; využívanie návaznosti medzi celoživotným učením a adaptabilitou pomocou rotácie pracovných miest , pružných úprav pracovnej doby a zavedením Európskej ceny pre zvlášť progresívne firmy
- zvyšovanie zamestnanosti v službách, zapojenie iniciatívy súkromného, verejného i tretieho sektoru s najvhodnejšími riešeniami pre najviac znevýhodnené kategórie
- podpora všetkých aspektov rovných príležitostí, vrátane obmedzovania segregácie v zamestnaní a lepšieho zlad'ovania pracovnej doby a rodinného života a to zavedením lepšieho zaistenia starostlivosti o deti.

To znamená, že členské štáty sa musia zamerať na zvyšovanie investícií na osobu do ľudských zdrojov a dať vyššiu prioritu celoživotnému vzdelávaniu, pretože lepšie znalosti a zručnosti zvyšujú šance na zamestnanie. Európske systémy vzdelávania a odbornej prípravy sa musia prispôbiť požiadavkám znalostnej spoločnosti aj potrebe vyššej úrovne a kvality zamestnanosti a to ponúkaním takých príležitostí vzdelávania a odbornej prípravy aké zodpovedajú cieľovým skupinám v rôznych fázach ich života.

¹¹² Zdroj Conclusions de la Présidence : Conseil européen de Lisbonne 23 et 24 mars 2000 , body 24-30

Nezabúda sa ani na úlohu vzdelania. Vodcovia EÚ v Lisabone povedali, že „investovanie do ľudí a rozvoj aktívneho a dynamického sociálneho štátu“ sú pre hospodárstvo založené na vedomostiach rozhodujúce. Znamená to, že členské štáty musia svoju pozornosť sústrediť na zvyšovanie investícií do ľudských zdrojov na osobu a celoživotnému vzdelávaniu priradiť vyššiu prioritu, pretože lepšie zručnosti a znalosti poskytujú vyššie šance na zamestnanie. Európske systémy vzdelávania a odbornej prípravy sa musia asimilovať výzvam znalostnej spoločnosti ako aj požiadavke vyššej kvality a úrovne zamestnanosti formou ponúkajú takých šancí na vzdelanie a odbornú prípravu, aké zodpovedajú rôznym cieľovým skupinám v daných fázach ich života.

*Modernizácia európskeho sociálneho modelu:*¹¹³ - systémy sociálnej ochrany prispôbiť tak, aby: zaisťovali vyplácanie sa pracovať, bola zaistená ich dlhodobá udržateľnosť popri starnúcej populácii, podporilo sa začleňovanie do spoločnosti, bolo rovnoprávne postavenie mužov a žien a zaistené kvalitné zdravotnícké služby.

*Ekologický pilier*¹¹⁴ bol do Lisabonskej stratégie pridaný až o rok neskôr v roku 2001 v Göteborgu pod názvom Stratégia udržateľného rozvoja, pretože vyšší udržateľný rast nie je z dlhodobého hľadiska možný ak nie je doprevádzaný zodpovedajúcimi opatreniami v prospech životného prostredia a zachovania prírodných zdrojov.

Záveru Lisabonského procesu podčiarkli aj funkciu **novej otvorenej metódy koordinácie** na všetkých úrovniach, vrátane silnejšej vedúcej a koordinačnej úlohy Európskej rady. Táto metóda posluží na realizovanie určených cieľov, zaistenie koherentnejšieho strategického kurzu a efektívnejšie monitorovanie pokroku.

Po prijatí Lisabonskej stratégie sa v oblasti prijímania opatrení na boj proti nezamestnanosti neudiali žiadne veľké zmeny. Na Štokholmskom zasadnutí Európskej rady v marci 2001 boli v oblasti zamestnanosti schválené dva strednodobé ciele (týkali sa celkovej miery zamestnanosti, u ktorej sa predpokladal nárast na 67 percent a miery zamestnanosti žien s nárastom na 57 percent do roku 2005) a jeden dodatočný cieľ (zameraný na uplatňovanie starších pracovníkov (55 - 64 ročných) na trhu práce ktorých miera zamestnanosti mala do roku 2010 vzrásť na 50 percent). Na zasadnutí v Barcelone v marci 2002 Európska rada

¹¹³ Zdroj Conclusions de la Présidence : Conseil européen de Lisbonne 23 et 24 mars 2000, body 31,32

¹¹⁴ Vid' Kotýnková Magdaléna, Němec Otakar : „Lidské zdroje na trhu práce“, Professional Publishing, Praha, 2003

potvrdila, že plná zamestnanosť je jedným z najdôležitejších cieľov EÚ, ktorý vyžaduje ďalšie posilňovanie stratégie zamestnanosti a plnenie cieľov Lisabonskej stratégie v budúcej rozšírenej únii¹¹⁵.

3.5.3.3 Obnovená Lisabonská stratégia:

Ku koncu funkčného obdobia bývalej Európskej komisie sa Lisabonská stratégia čo sa týka budúceho úspechu Európy zmenila len na niečo neustále opakované, ale príliš abstraktné. V snahe vrátiť sa k realizácii cieľov Lisabonskej stratégie vznikla expertná skupina vedená bývalým holandským premiérom Wimom Kokom, ktorá mala za úlohu pripraviť predbežné hodnotenie Lisabonskej stratégie. Výsledné hodnotenie jej skutočnej implementácie jednoznačne poukázalo, že v mnohé európske krajiny zaostávajú za stanovenými cieľmi.¹¹⁶

Podľa Koka „je Lisabonská stratégia dnes ešte nevyhnutnejšia, keďže sa prehĺbil rozdiel v hospodárskom raste medzi severnou Amerikou a Áziou, v čase, keď Európa musí čeliť dvojakej výzve nízkeho rastu populácie a jej starnutiu. Roky utekajú a nemáme čas zaháľať. Na dobehnutie zameškaného je potrebná lepšia implementácia“. Ak chceme naplniť ciele Lisabonskej stratégie, tak musíme konať.¹¹⁷

Z týchto dôvodov bola prijatá nová Lisabonská stratégia na zasadaní Európskej rady v marci 2005. Obnovená Lisabonská stratégia sa bude usilovať najmä o „produkciiu silnejšieho trvalejšieho hospodárskeho rastu a vytvorenie väčšieho počtu a kvalitnejších pracovných miest“¹¹⁸

Rada sa tiež uzniesla na tom, že na docielenie tohto cieľa sa musia zmobilizovať čo najviac všetky relevantné prostriedky jednotlivých štátov a Spoločenstva, vrátane súdržnej

¹¹⁵ Vid' Bukvay Róbert : „Lisabonská stratégia zamestnanosti: Reálne ciele alebo zbožné želania?“ , Slovo o Európskej únii , 27.6.2005

¹¹⁶ Vid' BACHRATÝ Peter : „Lisabonská stratégia – európska vízia alebo nerealizovateľný plán“ , PROFIT 13. december 2004

¹¹⁷ Vid' European Commission , Office for Official Publications of the European Communities : „Facing the challenge - The Lisbon strategy for growth and employment“ , Report from the High Level Group chaired by Wim Kok , Luxembourg , november 2004

¹¹⁸ Vid' Komisia Európskych Spoločenstiev : „Návrh ROZHODNUTIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 2256/2003/ES s ohľadom na predĺženie programu na rok 2006 a jeho rozšírenie o rozširovanie správnej praxe a monitorovania zavádzania informačných a komunikačných technológií“ , Brusel, 29.7.2005

politiky, v hospodárskom, sociálnom a enviromentálnom rozmere stratégie. Zároveň sa bude medzi nimi rozvíjať súčinnosť. K väčšiemu rastu a zamestnanosti môže prispievať sociálna kohézia a udržateľnosť životného prostredia, ktoré sú pre ne podstatnými aspektmi.¹¹⁹

K dosiahnutiu cieľov Lisabonskej stratégie potrebujeme dynamické hospodárstvo. Z toho dôvodu sa obnovená Lisabonská stratégia zamerala hlavne na **zamestnanosť** a **hospodársky rast**. Prijímané politické opatrenia na tomto poli spadajú do troch hlavných oblastí.¹²⁰

- vedomosti a inovácia ako základ hospodárskeho rastu
- urobiť z Európy prítiažlivejšie miesto na investovanie a prácu
- vytvoriť ďalšie a lepšie pracovné miesta

Spôsob, ktorý Európe pomôže pri riešení problémov vo sfére zamestnanosti a hospodárskeho rastu je touto obnovenou Lisabonskou stratégiou postavený na myšlienke Partnerstva pre hospodársky rast a zamestnanosť podporenou akčným plánom Únie a národnými akčnými programami, ktoré obsahujú jednoznačné záväzky. Vychádza z 3 troch ústredných zásad¹²¹:

- V prvom rade je nevyhnutné **lepšie zacieliť európsku činnosť**. Znamená to skoncentrovať všetku snahu a úsilie na dopracovanie sa k výsledkom politik, ktoré majú v praxi najmarkantnejší účinok. Z toho dôvodu musíme dodržiavať existujúce sľuby, stavať na reformách, ktoré prebiehajú v každom členskom štáte. S novými akciami musíme začať tam, kde sú potrebné na udržanie méty. Komisiou stanovené priority musia byť exaktné a musia mať neohrozenú podporu Európskej rady a Európskeho parlamentu.
- V druhom rade je potrebné **zmobilizovať podporu zmeny**. Slová sa musia meniť na skutky. Aby Lisabonská stratégia bola úspešná, každý, kto sa snaží o jej triumf sa na každej úrovni musí pripojiť do implementácie týchto reforiem. Reformy sa musia stať témou politickej diskusie na národných úrovniach.

¹¹⁹ Vid' COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES : „ *CONSEIL EUROPEEN – BRUXELLES 16 & 17 juin 2005 CONCLUSIONS DE LA PRÉSIDENTE*

¹²⁰ Vid' Oznámenie Komisie Rade a Európskemu Parlamentu - Spoločné akcie pre rast a zamestnanosť: Lisabonský program Spoločenstva, Brusel 20. 7. 2005

¹²¹ Vid' Evropská komise, Úrad pro úřední tisky Evropských společenství : „Růst a práce, společně pro budoucnost Evropy – Nový začátek Lisabonské strategie“, Lucemburk, 2005

- Záverom je to potreba **zjednodušenia a zefektívnenia Lisabonskej stratégie**, z čoho vychádza objasnenie toho, kto je čím poverený, zjednodušenie procesu podávania správ a podpora zavádzania akčných programov Únie a jednotlivých štátov. Existovať by mali jediné lisabonské „usmernenia“, ktoré by limitovali aktivitu členských štátov a k tomu iba jediná jedna správa na úrovni EÚ a jediná na vnútroštátnej úrovni. Výsledkom celého tohto procesu by malo byť odbremenenie členských štátov od záťaže, ktorá existuje v podobe podávania správ.

Zlepšenie riadenia smerom k efektívnosti a väčšej zrozumiteľnosti je jadrom úspechu obnovenej Lisabonskej stratégie. Na úrovni spoločenstva je potrebné prijať **Lisabonský akčný program**. Ak bude jeho implementácia efektívna a úspešná, tak bude aj obnovená Lisabonská stratégia kredibilná, pretože úspešnosť a efektívnosť sú onými kľúčovými faktormi. Vedľa toho Komisia navrhuje zjednotený prístup pri modernizácii existujúcich *Všeobecných usmernení hospodárskej politiky a zamestnanosti* v rámci nového cyklu hospodárstva a zamestnanosti. Na úrovni členských štátov sú navrhnuté **Národné akčné plány**, ktoré budú spájať jednotlivé existujúce iniciatívy. Tieto programy môžeme považovať za nevyhnutný nástroj na zvýšenie zamestnanosti a podporu rastu.¹²²

Lisabonská stratégia znamenala aj začatie nového **trojročného koordinačného cyklu** ktorý sa začal v roku 2005. Tento cyklus znamená novú všestrannejšiu aplikáciu usmernení v ekonomickej a zamestnaneckej oblasti, ktoré členským štátom dovoľia vytýčiť si vlastné národné lisabonské stratégie, ktoré by brali do úvahy ich osobitnú situáciu a potreby a zároveň by odrážali integrovaný a jednotný prístup mikroekonomických a makroekonomických politik a politik zamestnanosti. Revízia bude uskutočnená v roku 2008.¹²³

Celé toto úsilie sa musí diať na pozadí širších reforiem. Ctižiadostivosť uskutočniť zmenu súčasného stavu sa musí doplniť zdrojmi na úrovni EÚ ako aj na úrovni všetkých členských štátov.

¹²² Vid' Commission of the European Communities, DELIVERING ON GROWTH AND JOBS: A NEW AND INTEGRATED ECONOMIC AND EMPLOYMENT CO-ORDINATION CYCLE IN THE EU Companion document to the Communication to the Spring European Council 2005, Brussels, 3.2.2005

¹²³ Vid' Oznámenie Jarnej Európskej Rade - Spoločne pracujeme na hospodárskom raste a zamestnanosti - Nový začiatok lisabonskej stratégie - Oznámenie predsedu Barrosa po dohode s podpredsedom Verheughenom, Brusel, 2.2.2005

4. IMPLEMENTÁCIA ESZ V NOVÝCH ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH: Príklad SLOVENSKA

V čase rokovania o Lisabonskom procese, kandidátske krajiny mali úplne iné starosti. Vstupovali do rozhodujúcej fázy prístupových rokovaní a ich hlavným problémom bola implementácia reforiem a boj s nimi. Vo väčšine prípadov tieto krajiny podporovali Lisabonskú stratégiu vo forme politických vyhlásení.

Nakoniec došlo k zapojeniu sa v čase, keď entuziazmus prvých dní Lisabonu už pomaly opadal a miera implementácie medzi EÚ15 bola skôr negatívna. Počiatočné názory nových členských štátov na Lisabonskú agendu teda môžeme charakterizovať ako celkový nedostatok záujmu a informácií a slabú dôveru v jej úspešnosť. Situácia sa dnes však pozmenila. Nové členské štáty sú už súčasťou Únie a cítia, že momentálne majú príležitosť ovplyvniť tento proces, majú šancu spolurozhodovať o zameraní stratégie a jej priorit, ako aj navrhovať implementačné nástroje. Zároveň mnohé problémy a zodpovedajúce úlohy sú rovnaké skoro pre všetky členské krajiny, staré aj nové, existuje v nich konšenzus potreby ďalších reforiem. V tomto ponímaní majú lisabonské ciele jednotiaci účinok.¹²⁴

Plnenie ESZ znamená pre všetky členské štáty presadzovať tri globálne a koherentné ciele: plnú zamestnanosť, kvalitu a produktivitu práce, sociálnu súdržnosť a začleňovanie. Pri tejto úlohe Komisia zdôrazňuje nutnosť podporovať a stimulovať diskusiu na najvyššej politickej úrovni. V tomto kontexte by mali mať odporúčania dôraznejší a výstižnejší charakter. Európska rada preto stanovila štyri kľúčové sféry aktivít, ktoré identifikovala Pracovná skupina a Spoločná správa o zamestnanosti 2004.¹²⁵

- zvyšovanie adaptability pracovníkov a podnikov
- prilákanie väčšieho počtu ľudí na trh práce a dosiahnutie toho, aby sa práca stala skutočnou voľbou pre všetkých
- väčšie a efektívnejšie investovanie do ľudského kapitálu celoživotného vzdelávania
- zabezpečenie účinnejšej implementácie reforiem prostredníctvom lepšieho riadenia

¹²⁴ Vid' Telička Pavel : „Lisabonská strategie a noví členovia Únie“, The European Policy Center , 22.02.2005

¹²⁵ Vid' Komisia Európskych spoločenstiev : Oznámenie Komisie Rade: „Návrh Spoločnej správy o zamestnanosti 2004–2005“ , Brusel 2005

Tieto štyri odporúčania umožňujú diferencovať smerovanie politik medzi členskými štátmi podľa ich konkrétnej situácie a pokroku, ktorý dosiahli pri implementácii. Spolu so špecifickými odporúčaniami pre jednotlivé štáty tvoria silný balíček. Riadenie bude postavené viac do popredia ESZ. Kratšie, sústredenejšie a silnejšie odporúčania by mali zas zaistiť, že členské štáty budú vedieť lepšie zamerať svoje aktivity na hlavné prekážky.¹²⁶

Okrem priamej implementácie ESZ získali nové členské štáty vstupom do EÚ aj iné výhody. Jeden z významných faktorov je prílev zahraničných investícií do ekonomiky, čo podporí hlavne rast konkurencieschopnosti ich ekonomík. Ukazuje sa, že hlavne povzbudenie pohybu priemyslu a kapitálových investícií dáva väčšie šance pri znižovaní regionálnych disparít ako samotná migrácia pracovných síl. Navyše vstup do EÚ zvýši kredibilitu a zníži rizikovú prémie a tým pritiahne zahraničných investorov z hospodársky vyspelejších krajín.¹²⁷

Ďalším nemenej významným efektom je získanie vyššej podpory aktívnej politiky zamestnanosti. Vstupom do EÚ členské štáty dostávajú možnosť čerpať zo štrukturálnych fondov. Konkrétne Slovensko môže na podporu zamestnanosti za roky 2004-2006 získať až 9 miliárd Sk.¹²⁸

Mimo toho sa jednotlivé štáty stanú súčasťou celku s otvoreným pracovným trhom, teda sa otvorí možnosť získať prácu kdekoľvek v Únii bez pracovného povolenia. Zatiaľ však platia prechodné obmedzenia a nie všetky trhy sú pre nové členské štáty otvorené.¹²⁹

Toto sú výhody ktoré možno získať. Záleží len na členskom štáte aký postoj zaujme k jednotlivým výzvam a ako bude implementovať ESZ.

¹²⁶ www.finance.cz

¹²⁷ Vid' Ústav slovenkej a svetovej ekonomiky SAV : „Svetová ekonomika, nová vývojová etapa EÚ a perspektivy vstupu SR do EÚ“, Bratislava, január 2000

¹²⁸ Vid' Fair analyses v rámci projektu Európska únia – šanca pre všetkých : „Aký vplyv bude mať vstup do EÚ na riešenie nezamestnanosti“, 2003

¹²⁹ Tamtiež

Posledné roky boli pre Slovensko zlomové, slovenská ekonomika prešla obrovskými zmenami. Medzi tri najzásadnejšie patria: transformácia z centrálne plánovanej na tržnú, uskutočnenie hlbokých štrukturálnych reforiem úplná integrácia do Európskej únie.

Nezamestnanosť v Slovenskej republike je jedným z najzávažnejších problémov sociálno-ekonomickej sféry, s ktorými je nevyhnutné bojovať. Aj občania vnímajú nezamestnanosť ako závažný problém, podľa prieskumov verejnej mienky sa otázka nezamestnanosti ocitá na popredných priečkach. Trh práce na Slovensku sa vyznačuje niekoľkými závažnými nedostatkami ako sú veľké regionálne disparity, vysoká nezamestnanosť mladých ľudí, vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných.¹³⁰

4.1 Východisková pozícia:

Pre Slovenskú ekonomiku je charakteristické neustále zaostávanie dopytu po práci za ponukou práce, čo je spôsobené nízkou tvorbou produktívnych pracovných miest spolu so zvyšovaním počtu pracovných síl. Stále prevláda štruktúra ekonomiky zdedená zo socializmu, ktorá sa len málo zmenila a stále sa vyznačuje značnou váhou práce v mzde, veľkým podielom práce s nízkou pridanou hodnotou a nízkou inovačnou aktivitou. Toto dedičstvo socializmu naďalej predurčuje zamestnaneckú štruktúru na Slovensku. Ďalším aspektom, ktorý prispieva ku zväčšovaniu nerovnosti sú aj nadmerné administratívne a regulačné bariéry pracovného trhu a nepružná cena práce. Strnulosti na trhu práce sú umocňované nielen legislatívnymi bariérami ale aj prevládajúcim modelom kolektívneho vyjednávania, ktoré prebieha nie na „pôde“ individuálnych podnikov ale ešte stále na centrálnej úrovni.¹³¹

Časť rozsahu nezamestnanosti spôsobujú aj etnické špecifiká niektorých regiónov Slovenska (závažná je najmä vysoká nezamestnanosť rómskej menšiny) a demotivačne nastavené sociálne dávky (predovšetkým podpory v nezamestnanosti)¹³².

Aby sa zamestnanosť mohla zvýšiť, jednotliví jedinci sa musia presunúť z pozície pasívneho prijímateľa pridelovanej práce, ktorá bola typická pre socializmus k aktívnemu

¹³⁰ Viď Dostál Ordrá, Gonda Peter : „Slovensko 2004. Súhrn správa o stave spoločnosti“ Inštitút pre verejné otázky, Bratislava, 2005

¹³¹ Zdroj Internet: Úrad vlády SR

¹³² Tamtiež

hľadaniu pracovného uplatnenia sa. Pracovné sily musia byť schopné prispôbiť sa požiadavkám trhu práce, byť flexibilné a ochotné sa učiť, lebo toto v dnešnej dobe očakávajú zamestnávateľia. Mnohí občania však v tomto procese permanentne zlyhávajú. Práca je na Slovensku stále chápaná prevažne ako nevyhnutná „obet“ v záujme získania materiálnych statkov, ako nedotknuteľná „výsada“ garantovaná vládou, a nie ako nástroj sebauplatnenia¹³³

4.2 Situácia na Slovensku v porovnaní s ostatnými novými členskými štátmi

Súčasný ekonomický vývoj na Slovensku

Aktuálny ekonomický vývoj na Slovensku možno naďalej charakterizovať ako pozitívny, je správne naštartovaný a pokračuje aj vysoký reálny rast hrubého domáceho produktu v bežných cenách, ktorý v roku 2005 dosiahol 6,0 %. Je to už štvrtý rok čo SR patrí k najvýkonnejším ekonomikám EU25.¹³⁴

Pozitívny vývoj pokračuje aj na trhu práce. Vytvárajú sa nové pracovné miesta a príležitosti ako výsledok vplyvu priamych zahraničných investícií, ktorý neoddeliteľne súvisí s lepšou domácou klímou na investovanie. Podľa výberového zisťovania pracovných síl zamestnanosť vzrástla medziročne o 1,8 % v roku 2003, čo je najväčšia dynamika od roku 1997 (Štatistický úrad SR). V roku 2004 zaznamenala SR mierny pokles zamestnanosti o 0,3%, ale v roku 2005 zamestnanosť opäť vzrástla na úroveň prevyšujúcu rok 2003¹³⁵. Takisto rastie aj produktivita práce ako na hodinu tak aj na osobu (Tabuľka 3). Podľa výberového zisťovania pracovných síl priemerná miera nezamestnanosti v roku 2005 klesla na 16,4% pracovnej sily. Znamená to zníženie o 1,8 percentuálneho bodu oproti predchádzajúcemu roku. Ako ukazuje tabuľka približne rovnako poklesla aj nezamestnanosť podľa pohlaví: o 1,9% poklesla nezamestnanosť žien a o 1,8% nezamestnanosť mužov.

¹³³ Zdroj Internet: Úrad vlády SR

¹³⁴ Zdroj MPSVR SR a ŠÚ SR

¹³⁵ Zdroj Štatistický úrad SR

Stručný prehľad zobrazuje nasledujúca tabuľka:

Vybrané ekonomické ukazovatele v SR

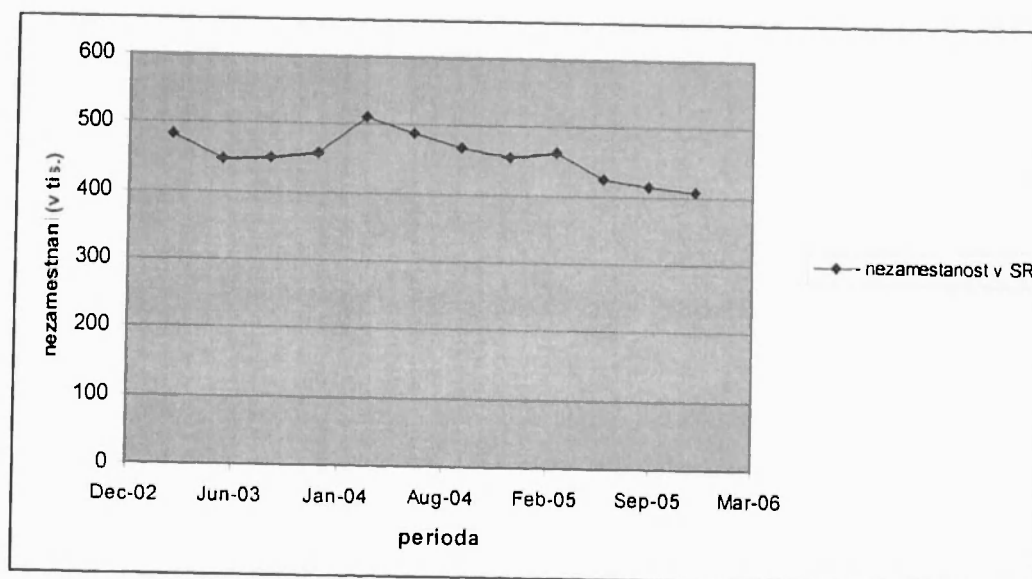
Tabuľka 3:

Ukazovateľ	rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	jednotky merania						
Rast HDP	%	2	3,8	4,6	4,5	5,5	6
Rast zamestnanosti	%	-1,8	0,6	-0,5	1,8	-0,3	
Produktivita práce na osobu	HDP na osobu						
	relatívne k EU25(=100)	54,5	55,9	58,9	58,9	60,3	62,1f
Produktivita práce na hodinu	HDP na hodinu						
	relatívne k EU25(=100)	46	47,5	51,3	53,3f	52,9f	
Zamestnanosť	%	56,8	56,8	56,8	57,7	57	58,5
Nezamestnanosť	%	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,4
Nezamestnanosť žien	%	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,3
Nezamestnanosť mužov	%	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,6

Zdroj: Eurostat

Nezamestnanosť na Slovensku (2003-2006)

Tabuľka 4 :



Zdroj: Štatistický úrad SR, 2006

Napriek tomu situáciu na trhu práce nemôžeme považovať za priaznivú. Nízka úroveň zamestnanosti, regionálne disparity, veľký rozsah nezamestnanosti a najmä dlhotrvajúcej nezamestnanosti, rozvoj neformálnej ekonomiky a rozdiel medzi dopytom zamestnávateľov a schopnosťami zamestnancov to sú charakteristiky trhu práce nielen Slovensku, ale aj v ostatných nových členských štátoch¹³⁶. Na porovnanie Slovenskej republiky s ostatnými štátmi užíjeme údaje do roku 2004, keďže len tieto dáta sú dostupné pre všetky naše porovnania.

Úroveň zamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:

Tabuľka 5:

	2000	2001	2002	2003	2004
eu25	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3
eu15	63,4	64	64,2	64,3	64,7
nms 10	59	58,8	55,9	55,8	56,2
cz	65	65	65,4	64,7	64,2
ee	60,4	61	62	62,9	63
cy	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9
lv	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3
lt	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2
hu	56,3	56,2	56,2	57	56,8
mt	54,2	54,3	54,4	54,2	54
pl	55	53,4	51,5	51,2	51,7
si	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3
sk	56,8	56	56,8	57,7	57

Zdroj EUROSTAT

Zoznam skratiek : cz – Česká republika, ee – Estónsko, cy – Cyprus, lv – Litva, lt – Lotyšsko, hu – Maďarsko, mt – Malta, pl – Poľsko, si – Slovinsko, sk – Slovenská republika

Podľa tabuľky 4 vidíme, že celková úroveň zamestnanosti v nových členských štátoch je nízka, v roku 2004 nižšia až o 7,1 percentuálneho bodu ako v EU25. Slovenská republika úrovňou svojej zamestnanosti v roku 2002 predbehla priemer nových členských štátov, ale stále sa nachádza pod priemerom európskej 25-ky. Najhoršie zo všetkých krajín je na tom Poľská republika, ktorá za posledné roky zaznamenáva neustály pokles zamestnanosti. Naopak

¹³⁶ Vid' Palpant Catherine : „La Stratégie européenne pour l'Emploi, un instrument de convergence pour les nouveaux Etats membres ?“, Policy paper n. 18, 2006

Slovinsko, Česká republika sú na tom lepšie ako európsky priemer (EU25), Cyprus sa dokonca blíži k úrovni vymedzenej Lisabonským procesom.¹³⁷

Rast zamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:

Tabuľka 6:

	2000	2001	2002	2003	2004
eu25	1,5	1,4	0,5	0,3	0,6
eu15	2,2	1,5	0,7	0,3	0,7
nms10	-2,1	0,4	-0,4	-0,1	-0,1
cz	-0,7	-0,1	0,8	1,8	0,1
ee	-1,5	0,8	1,3	1,5	0
cy	5,7	4,6	2	1,1	1,5
lv	-2,9	2,2	2,3	1	1,1
lt	-3,7	-3,3	4	2,3	-0,1
hu	1,3	0,3	0	1,3	-0,7
mt	8,1	2,1	-0,7	-0,7	1,4
pl	-2,3	1,5	-1,9	-1,2	-0,3
si	0,8	0,4	1,6	-0,2	0,4
sk	-1,8	0,6	-0,5	1,8	-0,3

Zdroj EUROSTAT

Rast zamestnanosti v krajinách bývalej železnej opony je nízky. (Tabuľka 5) Tento vývoj môžeme čiastočne prisúdiť procesu transformácie a spomaleniu ekonomického rastu , ktoré sa stále odrážajú v poruchách tvorby nových pracovných miest¹³⁸. Ale analýza trendu za posledné roky ukazuje, že sa táto situácia pomaly zlepšuje.

¹³⁷ Vid' Tabuľka 4

¹³⁸ Vid' Palpant Catherine : „La Stratégie européenne pour l'Emploi, un instrument de convergence pour les nouveaux Etats membres ?“ , Policy paper n. 18 , 2006

Úroveň zamestnanosti podľa veku (v %) pre roky 2000-2004:

Tabuľka 7 :

	skupina 15 -24 rokov					skupina 55 - 64 rokov				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
eu25	38,1	38,1	37,5	36,9	36,8	36,6	37,5	38,7	40,2	41
eu15	40,5	40,9	40,6	39,9	40	37,8	38,8	40,2	41,7	42,5
nms10	28,4	27,1	25,3	24,4	23,9	29,6	29,6	30,3	31,7	32,3
cz	36,4	34,2	32,2	30	27,8	36,3	37,1	40,8	42,3	42,7
ee	28,3	28,1	28,2	29,3	27,2	46,3	48,5	51,6	52,3	52,4
cy	37	38,4	37	37,6	37,5	49,4	49,1	49,4	50,4	49,9
lv	29,6	28,8	31	31,5	30,5	36	36,9	41,7	44,1	47,9
lt	25,9	22,7	23,8	22,5	20,3	40,4	38,9	41,6	44,7	47,1
hu	33,5	30,7	28,5	26,8	23,6	22,2	23,5	25,6	28,9	31,1
mt	52,8	52,3	50,5	47,2	46,2	28,5	29,4	30,1	32,5	31,5
pl	24,5	24	21,7	21,2	21,7	28,4	27,4	26,1	26,9	26,2
si	32,8	30,5	30,6	29,1	33,8	22,7	25,5	24,5	23,5	29
sk	29	27,7	27	27,4	26,3	21,3	22,4	22,8	24,6	26,8

Zdroj EUROSTAT

Perspektíva dosiahnuť 50%-nú zamestnanosť starších ľudí, ktorú stanovila Lisabonská stratégia je stále hodne vzdialená Európskej realite. Poukazuje na to úroveň zamestnanosti podľa veku (v %) zhrnutá v tabuľke 6. Je to dôsledok nielen pomalého napredovania v riešení tejto problematiky v EU15, ale je to aj kvôli charakteristikám aktívneho obyvateľstva v nových členských krajinách¹³⁹. V skutočnosti v nových členských štátoch proces transformácie výrazne zhoršil situáciu najviac zraniteľných skupín – mladých, žien a starších pracovníkov. Dokazuje to hlavne situácia v Poľsku a na Slovensku, kde v rámci kategórie 55 - 64 rokov je úroveň zamestnanosti najhoršia zo všetkých štátov EU25. Táto situácia si vyžaduje rôzne školiace programy, ktoré prispôbia tieto pracovné sily trhu práce a jeho novým požiadavkám¹⁴⁰.

¹³⁹ Zdroj www.europa.eu.int : employment and social affairs¹⁴⁰ Vid' Palpant Catherine : „La Stratégie européenne pour l'Emploi, un instrument de convergence pour les nouveaux Etats membres ?“, Policy paper n. 18, 2006

Ďalšou charakteristikou pracovného trhu nových EU sú silné regionálne disparity, ktoré vedú k nerovnému prístupu na pracovný trh. Takáto situácia prevláda hlavne v štátoch strednej Európy ako aj na Slovensku, kde je obrovský rozdiel medzi východným a západným krajom. Miera nezamestnanosti v Bratislavskom kraji bola v roku 2004 8,2%, kým Prešovský a Košický kraj dosahovali 22,9% a 25,2% .Snáď ešte ako lepší príklad slúži Poľská republika kde miera nezamestnanosti v okolí Varšavy bola v roku 2004 okolo 10%, čo je o 8,8% menej ako poľský priemer, zatiaľ čo niektoré vidiecke kraje na severo-východe (Warminsko-Mazurskie) alebo na západe (Lubuskie) dosahovali 43%-nú a 25%-nú nezamestnanosť¹⁴¹.

Miera nezamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:

Tabuľka 8 :

	2000	2001	2002	2003	2004
eu25	8,6	8,4	8,8	9	9,1
eu15	7,7	7,3	7,6	8	8,1
nms 10	13,6	14,5	14,8	14,3	14,2
Cz	8,7	8	7,3	7,8	8,3
Ee	12,8	12,4	10,3	10	9,7
Cy	4,8	3,9	3,6	4,1	4,7
Lv	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4
Lt	16,4	16,5	13,5	12,4	11,4
Hu	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1
Mt	6,7	7,6	7,5	7,6	7,3
Pl	16,1	18,2	19,9	19,6	19
si	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3
sk	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2

Zdroj EUROSTAT

Úroveň nezamestnanosti v európskom priemere sa pohybuje pod hranicou 10% (Tabuľka 7) Opäť tu badať disproporcie medzi starými a novými členskými štátmi. V EU15 dosahuje nezamestnanosť len 8,1% kým v novoprijatej desiatke je to skoro dvojnásobok¹⁴². Aj tu badať silnejšie regionálne disparity ako v EU15 v roku 2004 maximálny rozdiel medzi rôznymi národnými mierami nezamestnanosti sa pohyboval okolo 8% v starých členských štátoch (od 4% v Holandsku po 12% v Španielsku) zatiaľ čo tento rozdiel v nových členských štátoch činil 13% (6% v Maďarsku a 19% v Poľsku a na Slovensku)¹⁴³.

¹⁴¹ Zdroj ŠÚ SR a ŠÚ Poľskej republiky

¹⁴² Vid' Tabuľka 7

¹⁴³ Zdroj EUROSTAT

*Miera dlhodobej nezamestnanosti (v %) pre roky 2000-2004:**Tabuľka 9 :*

	2000	2001	2002	2003	2004
eu25	3,9	3,8	3,9	4,1	4,1
eu15	3,4	3,1	3,1	3,3	3,4
nms 10	6,5	7,5	8	7,8	7,6
cz	4,2	4,2	3,7	3,8	4,2
ee	5,9	6	5,4	4,6	5
cy	1,3	1	0,8	1,1	1,4
lv	7,9	7,2	5,5	4,4	4,6
lt	8	9,3	7,2	6	5,8
hu	3,1	2,6	2,5	2,4	2,7
mt	4,4	3,7	3,4	3,3	3,6
pl	7,4	9,2	10,9	11	10,3
si	4,1	3,7	3,5	3,5	3,2
sk	10,3	11,3	12,2	11,4	11,8

Zdroj EUROSTAT

Práve miera dlhodobej nezamestnanosti je ukazovateľ ktorý najviac trápí nové členské štáty, najmä Slovensko a Poľsko , u ktorých sa ukazovatele vyšplhali až nad 10%-nú úroveň. V roku 2002 bol rozdiel obrovský presne 4,9 percentuálnych bodov (*Tabuľka 8*) Našťastie vývoj tejto nezamestnanosti má u nových členov klesajúcu tendenciu v porovnaní s rastúcou tendenciou EÚ15 a táto medzera sa znižuje .To hovoria čísla. V realite je však situácia oveľa kritickejšia. V skutočnosti patrí veľká časť dlhodobej nezamestnanosti do oblasti neformálnej ekonomiky , pretože mnohí nezamestnaní po dvoch troch rokoch prestávajú byť evidovaní.¹⁴⁴

Podľa našej analýzy vidíme , že problematika nezamestnanosti na Slovensku je jedna z najpálčivejších oblastí s ktorými sa musíme vysporiadať. Nepriaznivá situácia na trhu práce stále pretrváva, aj keď sa zamestnanosť v roku 2005 oproti ostatným rokom mierne zvýšila (*Tabuľka 3*). Riziko vývoja zamestnanosti vidíme v odlišnom demografickom vývoji

¹⁴⁴ Vid' Palpant Catherine : „La Stratégie européenne pour l'Emploi, un instrument de convergence pour les nouveaux Etats membres ?“, Policy paper n. 18 , 2006

v regiónoch Slovenska, kde naďalej pokračuje dosť nízky prírastok obyvateľstva, ktoré je navyše zle štrukturované. Mimo toho vzdelávací systém na Slovensku môžeme charakterizovať ako demotivačný, realizovanú sociálnu politiku ako iracionálnu.¹⁴⁵ Toto sú problémy s ktorými sa musí vysporiadať politika zamestnanosti.

4.3 Slovenská cesta dosahovania cieľov Lisabonskej stratégie

Slovenská republika vstupom do EÚ sa stala súčasťou celku, ktorý si vytýčil dosiahnuť ciele Lisabonskej stratégie. Slovenská cesta dosahovania týchto cieľov bola vytýčená **Stratégiou konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 (Národná lisabonská stratégia)**, prijatím **Národného programu reforiem SR na roky 2006-2008 a Konvergenčného programu SR do roku 2010**. Prispeli aj **Akčné plány** vypracované na úrovni ústredných orgánov štátnej správy za príslušné oblasti. Zvláštne postavenie dostali miestne a regionálne samosprávy, ktoré pri napĺňaní stratégie mali hrať osobitú úlohu. Ich úlohou pri plnení cieľov stratégie bolo najmä podporiť rast všetkých regiónov Slovenska bez ohrozenia rýchleho rastu výkonnosti krajiny ako celku.¹⁴⁶

Slovensko svoju cestu dosahovania cieľov Lisabonského procesu postavilo na¹⁴⁷:

- I. úspešnom dokončení štrukturálnych reforiem a udržaní ich výsledkov,
- II. systematickom zameraní sa na naplnenie rozvojovej časti Lisabonskej stratégie

4.3.1. Dokončenie štrukturálnych reforiem a udržanie ich pozitívnych výsledkov:

V súčasnej dobe môžeme konštatovať, že Slovensko je jedným z členov EÚ, ktoré patria v dosahovaní štrukturálnych reforiem, teda v najdôležitejšej časti Lisabonskej stratégie, k najúspešnejším. Dokonca roku 2003 dostalo od Svetovej banky označenie Top reformátora a v súčasnosti sa udržiava na popredných miestach v jej rankingu krajín.¹⁴⁸ Medzi najdôležitejšie uskutočnené štrukturálne reformy patria najmä dôchodková reforma, reforma zdravotníctva, daňová reforma, reforma trhu práce, reforma sociálneho systému, dôchodková reforma a reforma verejných financií.

¹⁴⁵ Vid' Európsky hospodársky a sociálny výbor : „Uplatňovanie Lisabonskej stratégie – Súhrn správa pre Európsku radu (23. a 24. marca 2006)

¹⁴⁶ Tamtiež

¹⁴⁷ Vid' NBS, Inštitút menových a finančných štúdií : „Analýza konvergenzie slovenskej ekonomiky k Európskej únii“, Bratislava, 2005

¹⁴⁸ Zdroj WORLD BANK

Makroekonomická a fiškálna oblasť:

Základnou podmienkou hospodárskeho a sociálneho rozvoja je zodpovedná makroekonomická a fiškálna politika. Všetky kľúčové princípy týchto politík do roku 2010 boli detailne zadefinované v *Konvergenčnom programe Slovenskej republiky do roku 2010*, ktorý schválili najprv vláda Slovenskej republiky a následne tiež Európska rada. Aktuálny konvergenčný program sa zameriava na tri hlavné ciele, a to v oblasti fiškálnej, menovej a trhu práce¹⁴⁹:

- 1) Strednodobým fiškálnym cieľom je znižiť deficit verejných financií aj s vplyvom dôchodkovej reformy na 3% HDP v roku 2007 a do roku 2010 stlačiť deficit na úroveň 0,9% HDP, čo je v súlade s rozpätím, ktoré je odporúčané EK pre SR v rámci reformy Paktu stability a rastu. Súčasne sa zabezpečuje aj dosiahnutie dlhodobej udržateľnosti verejných financií na konci tohto desaťročia.
- 2) V menovej oblasti je kľúčovým zámerom vstup do eurozóny. Stanovený cieľ inflácie je konzistentný so splnením maastrichtského¹⁵⁰ inflačného, ako aj kurzového kritéria. Slovensko patrí v súčasnosti do Mechanizmu výmenných kurzov ERM II , pričom úplné členstvo SR v HMÚ sa naďalej predpokladá v roku 2009, čo je podľa Svetovej banky reálny cieľ¹⁵¹.
- 3) Hlavným cieľom na trhu práce je zvyšovať zamestnanosť o 1 - 2% ročne.

Prioritou však stále ostáva dosahovanie vysokého a dlhodobo udržateľného ekonomického rastu.

¹⁴⁹ Zdroj Ministerstvo financií SR : „KONVERGENČNÝ PROGRAM SLOVENSKA NA ROKY 2005 AŽ 2010“, november 2005

¹⁵⁰ Maastrichtské kritériá sú nasledujúce: cenová stabilita , konvergencia úrokových sadzieb , rozpočtová disciplína a stabilita smenných kurzov

¹⁵¹ Zdroj TASR

Sociálna oblasť:

V sociálnej oblasti bude vláda SR naďalej viesť politiku, ktorá nie je v rozpore s tradičnými európskymi hodnotami a bude klást' dôraz na¹⁵²:

- *spoluzodpovednosť jednotlivca a jeho rodiny za riešenie vlastnej situácie a za vytvorenie adekvátneho sociálneho a ekonomického zázemia*
- *motiváciu jednotlivca k aktivite a tvorivej činnosti prostredníctvom sociálnej politiky*
- *znižovanie absolútnej chudoby prostredníctvom nástrojov, ktoré ľuďom uľahčia riešiť svoju ťažkú sociálnu situáciu*
- *udržiavanie efektívnej sociálnej siete*
- *udržiavanie flexibilného trhu práce ako základného predpokladu pre tvorbu nových pracovných príležitostí, stabilnej práce a tým vytváranie priestoru pre znižovanie nákladov na sociálny systém*

Zdravotníctvo a dôchodkové zabezpečenie¹⁵³

V oblasti dôchodkového zabezpečenia a zdravotníctva vytvárajú momentálne prebiehajúce reformy predpoklady k spravodlivým dôchodkom, ktoré budú odrážať skutočnú aktivitu ľudí pozdĺž ich aktívneho života a predpoklady na prístup ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti. Vďaka reforme by sa tieto dva systémy mali stať dlhodobou ekonomicky udržateľné.

Cieľom zdravotníckej reformy je zosúladiť zdroje a výdavky v zdravotníctve upravením očakávaní občanov, zvýšením efektívnosti systému a mobilizáciou zdrojov zvýšením spoluúčasti pacienta. Nový dôchodkový systém má za cieľ ľudí motivovať k dlhšiemu zotrvaní na pracovnom trhu, čo je v súlade s cieľmi Lisabonskej stratégie.

4.3.2 Lisabonská stratégia pre Slovensko:

Stratégia rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 vychádza z celkovej Lisabonskej stratégie. Táto ekonomická stratégia má tvoriť základ pre politiku slovenskej

¹⁵² Vid' „Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 – 2008“, 12. OKTÓBER 2005

¹⁵³ Vid' Zachar Dušan : „REFORMY NA SLOVENSKU 2004 – 2005 Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení , INEKO – projekt HESO , ŠOPA PRINT, Bratislava , 2005 s. 25

vlády do roku 2010 a je zameraná na tie „lisabonské“ ciele a priority, ktoré sú pre ďalší rozvoj Slovenska najdôležitejšie. Dlhodobá konkurencieschopnosť Slovenska sa dá zaistiť len jediným spôsobom a to vytváraním podmienok pre rozvoj tzv. ekonomiky založenej na znalostiach. Je nevyhnutné, aby sa naša stratégia v rozvojovej časti zamerala na štyri oblasti¹⁵⁴:

- ľudské zdroje a vzdelávanie
- informačná spoločnosť
- podnikateľské prostredie
- veda, výskum a inovácie

Úlohou vlády v tomto procese je sformulovanie jasnej vízie konečného cieľa, ktorý chceme dosiahnuť a ktorý bude podporovať aj rozsiahla časť odbornej a širokej verejnosti.

Prioritné rozvojové oblasti¹⁵⁵

- ľudské zdroje a vzdelávanie

moderná vzdelávacia politika na zabezpečenie základných zručností a kvality pre všetkých žiakov; dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti, čo je vo vysokej miere podmienené úspešným naplnením stratégie ako celku ; vyrovnanie sa s demografickými zmenami

- informačná spoločnosť

informačná gramotnosť všetkých vekových a sociálnych skupín obyvateľstva ; efektívna e-vláda a moderné verejné on-line služby ; široká dostupnosť internetu, čo je základnou podmienkou informatizácie.

- veda, výskum a inovácie

výchova a podpora kvalitných vedcov ; výskum medzinárodnej kvality odrážajúci aktuálny vývoj vo svetovej vede s adekvátnym prepojením na podnikateľskú sféru , tak aby reagoval na najdôležitejšie hospodárske výzvy a prispieval k ekonomickému rastu ; účinná verejná podpora podnikateľských aktivít zameraných na vývoj a inovácie

¹⁵⁴ Vid' Bilá Anna : „LISABONSKÁ STRATÉGIA PRE SLOVENSKO – JEJ REÁLNE ZAVÁDZANIE DO ŽIVOTA SPOLOČNOSTI“ , Inštitút regionálneho a komunálneho rozvoja , Technická univerzita v Košiciach

¹⁵⁵ Zdroj Ministerstvo financií SR : „STRATÉGIA ROZVOJA KONKURENCIESCHOPNOSTI SLOVENSKA DO ROKU 2010 - Lisabonská stratégia pre Slovensko“

- podnikateľské prostredie

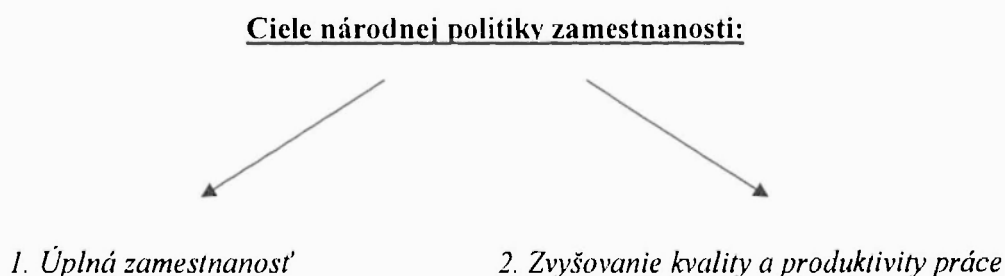
vysoká vymožitelnosť práva, verejné inštitúcie ako partner a nie bremeno, efektívny prístup ku kapitálovému trhu pre všetky podniky, kvalitná fyzická infraštruktúra a služby v sieťových odvetviach to všetko s cieľom zabezpečiť efektívnu súťaž podnikateľov, ktorá je základným motorom ekonomiky

Aj keď hlavným zámerom tejto stratégie je vytvoriť podmienky pre rýchly a dlhodobý hospodársky rast, musíme sa vyhýbať politikám, ktoré príliš poškodzujú životné prostredie. Preto pri tvorení jednotlivých politik je nevyhnutné dodržiavať dve hlavné zásady

- do cien tovarov a služieb plne zahrnúť environmentálne náklady (tzv. internalizácia environmentálnych externalít)
- nedeformovať tržné prostredie zlou dotačnou politikou

Koordináciu procesu tvorby a prípravy Národného programu reforiem SR na roky 2005 – 2008 zabezpečuje vládou schválený Návrh inštitucionálneho zabezpečenia koordinácie Lisabonskej agendy v Slovenskej republike. Na pracovnej úrovni je koordinácia zaistená cez medzirezortnú pracovnú skupinu pre lisabonskú stratégiu. Zastúpenie v tejto pracovnej skupine pre prípravu a tvorbu národných programov reforiem majú podľa požiadaviek Európskej rady a aj NR SR, akademická obec a sociálni partneri¹⁵⁶.

V oblasti zamestnanosti sú ciele stanovené v **Národnom akčnom pláne zamestnanosti**, ktorý vytyčuje nasledujúce ciele:¹⁵⁷



¹⁵⁶ Zdroj Euroinfo

¹⁵⁷ Zdroj Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR : „NÁRODNÝ AKČNÝ PLÁN ZAMESTNANOSTI NA ROKY 2004 – 2006“

Slovensko k dosiahnutiu tohto strategického cieľa chce dospieť dôsledným uplatňovaním nasledujúcich politík:

- *Podpora zmien a adaptability podnikov na rast ich konkurencieschopnosti*
- *Inovačné formy organizácie práce, ktoré podporujú kvalitu práce, produktivitu práce a vyváženosť pracovného života*
- *Podpora ďalšieho vzdelávania*
- *Rovnosť rodov a odstraňovanie diskriminácie v prístupe k zamestnaniu, v odmeňovaní za vykonanú prácu a v postupe v zamestnaní*
- *Pružnosť pracovných pomerov a pracovného času.*
- *Rozvoj sociálneho dialógu s dôrazom na kvalitu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a produktivitu*

3. Posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie:

Slovensko vyhotovením a akceptovaním Spoločného memoranda o inklúzii sa pridalo k spoločnému boju proti chudobe a exklúzii a k napĺňaniu spoločných cieľov Európskej únie, ktoré boli schválené v Nice a aktualizované v Kodani. V tejto oblasti sú určené nasledujúce ciele:

- *uľahčenie účasti na zamestnanosti a prístupe všetkých k zdrojom, právam, tovarom a službám*
- *predchádzanie rizikám vylúčenia*
- *pomoc najzraniteľnejším skupinám občanov*
- *mobilizácia všetkých relevantných subjektov*

4.4. Ekonometrický model vplyvu výdajov na zamestnaneckú politiku na zamestnanosť

V tejto časti sa pokúsím vytvoriť ekonometrický model, v ktorom budem skúmať, či výdaje na podporu zamestnanosti majú vplyv na zamestnanosť. Ako príklad použijem dáta zo Slovenskej republiky, ktoré sa mi podarilo získať z oddelenia monitoringu na Ústredí práce,

sociálnych vecí a rodiny . Jedná sa o dáta, ktoré sa týkajú výdajov na jednotlivé položky programov Sektorový operačný program (SOP) dokument, ktorý konkretizuje zámery Rámca podpory Spoločenstva (= základný dokument odsúhlasený rozhodnutím EK o spolufinancovaní opatrení jednotlivých členských štátov v oblasti ekonomickej a sociálnej súdržnosti pre rôzne regióny alebo sektory) a Jednotný programový dokument (JPD) t. j. východiskový dokument pripravujúci projekty v programoch PHARE alebo INTERREG IIIA. SOP a JPD sú projekty, ktorým bol z Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu udelený nenávratný finančný príspevok¹⁵⁸.

V rámci podpory zamestnanosti sledujú rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile ako globálny cieľ a popritom ešte sleduje tri špecifické ciele a to:

- *Zvýšenie zamestnateľnosti a pružnosti trhu práce*
- *Rozvoj inkluzívneho trhu práce a posilnenie princípu rovnosti príležitostí*
- *Zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily*

¹⁶⁰
V rámci programov SOP a JPD boli zdroje vydané na:

Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny na trhu práce

- Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
- Projekt vzdelávania nezamestnaných pre trh práce
- Systémové investície do modernizácie systémov služieb zamestnanosti
- Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi
- Zvýšenie zamestnanosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie
- Zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti prístredníctvom informačných poradenských a odborných poradenských nástrojov
- Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb
- Absolventská prax
- Vzdelávanie a príprava zamestnancov pre trh práce
- Vzdelávanie a príprava zamestnancov Ústredia a úradov PSVR

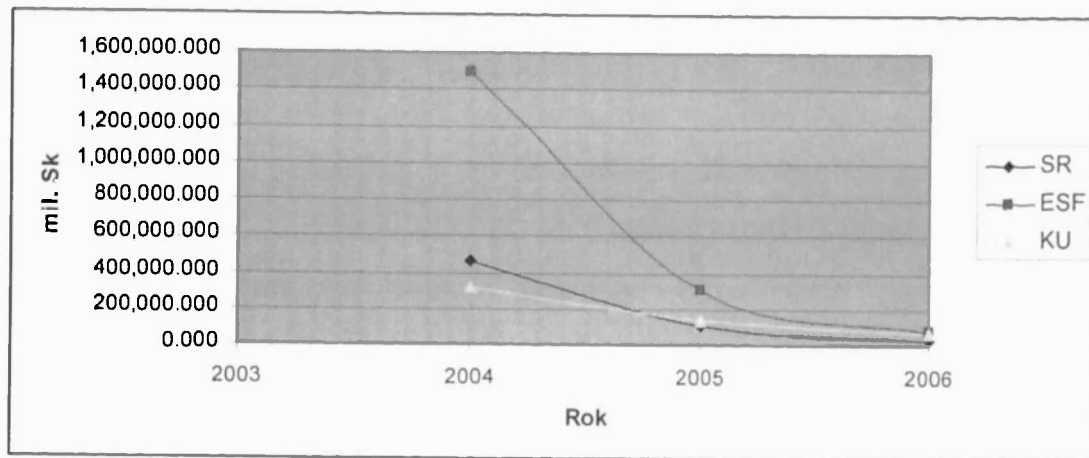
¹⁵⁸ Zdroj www.esf.gov.sk

¹⁵⁹ Zdroj www.esf.gov.sk

¹⁶⁰ Zdroj Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Prostriedky, vynaložené na podporu zamestnanosti na Slovensku z prostriedkov slovenského štátneho rozpočtu (SR), Európskych štrukturálnych fondov (ESF) a miestnych krajských úradov (KU).

Tabuľka 10 :



Zdroj: Štatistický úrad SR, 2006; Ministerstvo financií SR, 2006

4.4.1. Dáta a ich spracovanie:

Ako som už uviedla, dáta pochádzajú z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a tiež zo Štatistického úradu SR. Kvôli obtiažnemu zháňaniu aktuálnych dát, som sa obmedzila na pozorovania za roky 2004-2006, čo nám dohromady dáva 18 pozorovaní (pre každý rok 6). Veľkosť podpory na rok 2006 som získala, zamestnanosť a úroveň HDP boli vygenerované v porovnaní s predošlým obdobím s použitím odhadov pre rast resp. pokles zamestnanosti a HDP.

Ďalej som rozdelila vývoj zamestnanosti podľa sektorov a priorit a aproximovala dopad každého programu podpory na jednotlivý sektor. Takto vytvorené dáta poskytujú celkom uspokojivý rámec, s ktorým sa dá vybudovať ekonometrický model.

4.4.2. Ekonometrický model a jeho vysvetlenie:

Ekonometrický model sa dá obecné predstaviť v nasledujúcej forme:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_i X_{i1} + \varepsilon_i \quad (3.1.)$$

Štandardný lineárny model regresného typu vyjadruje explicitnú lineárnu závislosť jednej endogénnej premennej Y na rade exogénnych nezávislých premenných teda na $(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i)$ a na aditívnej náhodnej zložke ε (pozri Huang, D., 1970). V štandardnom lineárnom regresnom modeli je i vysvetľujúcich premenných, ale $i+1$ regresných koeficientov (jeden z nich a to β_0 môžeme považovať za parameter, ktorý sa viaže k premennej X_0 , ktorej hodnota je konštantná a rovná hodnote "1").

Predpokady lineárneho regresného modelu sú nasledujúce:¹⁶¹

1. Napozorované hodnoty X_i , sú nestochastické premenné, ktorých hodnoty sú fixné
2. Žiadne z vysvetľujúcich premenných X_i , nie sú perfektnou lineárnou kombináciou ostatných
3. Náhodné zložky ε_i , majú identické normálne rozdelenie so strednou hodnotou $E(\varepsilon_i) = 0$ a varianciou $E(\varepsilon_i^2) = \sigma^2$ a sú po dvojiciach nezkorelované.

Môj model sa dá zobecniť na nasledujúci tvar:

$$EMPL_i = \beta_0 + \beta_1 EMPL_ASSIST_i + \beta_2 HDP_2 + \varepsilon_i \quad (3.2)$$

Kde $EMPL$ – je zamestnanosť na Slovensku (v tisícoch pracovníkov),

$EMPL_ASSIST$ – sú podpory zo SR (zo slovenských štátnych zdrojov), z ESF (z Európskeho sociálneho fondu) a KÚ (z rozpočtu krajských úradov) a

HDP_2 - hrubý domáci produkt v bežných cenách.

¹⁶¹ Vid' Pindyck, R., Rubinfeld, D. : „Econometric Models and Economic Forecasts“, MacGraw-Hill, New York, 1991

4.4.3. Výsledky a ich interpretácia

Na spočítanie regresného modelu s dvoma nezávislými premennými som použila ekonometrický software STATA. Výsledky sú zhrnuté v nasledujúcej tabuľke :

Výsledky ekonometrického modelu

Tabuľka 11:

Source	df	MS	Number of observations = 18		
SS					F(2, 15) = 53.31
Model	2	1066.95343			Prob > F = 0.0000
Residual	15	20.0150926			R-squared = 0.8767
					Adj R-squared = 0.8602
Total	17	143.184309			Root MSE = 4.4738
empl	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
empl_assist	0.17006	3.62e-06	0.49	0.029	-5.93e-06 9.50e-06
gdp	0.0008473	.0000899	9.42	0.000	.0006557 .001039
_cons	171.5608	21.70232	7.91	0.000	125.3034 217.8182

Predikcia môjho regresného modelu je vysoká. Poukazuje na to koeficient determinácie R-squared rovný 0,86 , čo je vysoká hodnota , keďže maximálna hodnota , ktorú môže dosiahnuť je 1. Nezávislé premenné vysvetľujú *EMPL* z približne 86%. Takisto model v sebe nezahŕňa štatisticky nesignifikantné parametre , ktoré by mohli narušovať varianciu OLS odhadov .

V našom modeli pozorujeme vysokú signifikanciu dopadu oboch nezávislých premenných na závislú premennú teda zamestnanosť. Ľahko to zistíme pomocou t-testu , ktorý vyzerá nasledovne:

testujeme v ňom hypotézu $H_0: \beta_i = 0$

oproti alternatíve: $H_A: \beta_i \neq 0$

Najčastejšie sa pri testovaní volí 5% hladina významnosti

Testové kritérium je :

$$t = \frac{\hat{\beta}_i}{SE(\hat{\beta}_i)}$$

Hodnotu testovacieho kritéria t pri 5%-nej hladine významnosti porovnávame s 97,5% kvantilom študentovho rozdelenia o $n-k$ stupňoch voľnosti. Tento kvantil zároveň predstavuje aj kritickú hodnotu c .

Hypotézu H_0 zamietame podľa tzv. rejection rule t.j. $|t| > c$ (Wooldridge, J., Introductory econometrics, 2003)

Jednoduchšie však bude usudzovať signifikanciu parametrov podľa p-value, čo je najnižšia hladina významnosti pri ktorej zamietam hypotézu. Pre naše výsledky je v prípade podpôr v nezamestnanosti $p = 0,029$ a v prípade vývoja HDP na Slovensku $p = 0,000$, teda oba koeficienty sú štatisticky signifikantné.

Podľa očakávaní sú znamienka pri oboch parametroch kladné, teda nárast finančných podpôr i rast zamestnanosti, budú zamestnanosť zvyšovať, čo nie je v rozpore s bežnou hospodárskou realitou.

Výsledky modelu ukazujú, že aktívna podpora zamestnaneckej politiky má skutočne vplyv na nárast zamestnanosti. Na príklade Slovenska, ako novej členskej krajiny EÚ som vypozerovala závislosť medzi týmito dvoma veličinami. Nárast finančnej pomoci na podporu zamestnanosti o jednu korunu zvýši zamestnanosť o 17 percentných bodov.

Nízky odhad parametru β_1 môže mimo toho byť vysvetlená tým, že v poslednej dobe dochádza ako k poklesu nezamestnanosti na Slovensku, tak i ku znižovaniu výdajov na túto prioritu. Všetkého je zkrátka dosť a nové členské krajiny ak aj ich obyvatelia sa majú naučiť riešiť problém sami.

Záver:

Nezamestnanosť je problém sprevádzajúci Európsku úniu od jej počiatku. Situácia sa zhoršila najmä v 70-tych rokoch v dôsledku recesie z ropných šokov. Riešenie tohto problému na úrovni Spoločenstva však bolo vágne: prijímané sociálne akčné plány od roku 1979 a Sociálna charta v roku 1986. Následný vývoj však nebol priaznivý a tak, bola spísaná Biela kniha Rast, konkurencieschopnosť, zamestnanosť: výzvy a cesty vpred do 21. storočia. Na ňu naviazali neskôr i Európska stratégia zamestnanosti odštartovaná Luxemburským summitom a o tri roky neskôr prijatá Lisabonská stratégia.

Týmito zbraňami sa Európska únia snažila bojovať proti nezamestnanosti. Hlavným cieľom oboch stratégií nebolo len vysporiadať sa s nezamestnanosťou, ale aj dosahovať celkovú prosperitu Európskej únie. Hospodárske, sociálne a enviromentálne stratégie sa musia zjednotiť a to prispeje k väčšiemu rastu zamestnanosti. Túto myšlienku vyjadrila už v práci spomínaná Lisabonská stratégia: *„Stat' sa najkonkurencieschopnejšou a najdynamickejšou znalostnou ekonomikou schopnou udržateľného hospodárskeho rastu so zvýšeným počtom a kvalitou pracovných miest a väčšou sociálnou súdržnosťou.“*

Teda cieľom bolo predbehnúť veľmoci ako USA a Japonsko. To sa však podarilo len v rokoch 2000 a 2001. „Pravdou je, že i keď sme sa menili my, ostatný svet sa menil rýchlejšie“: takto bola situácia zadefinovaná už v Bielej knihe a podstate platí dodnes. Celková dynamika hospodárstva Európskej únie je slabá. Po roku 2000 upadla a jej 1,6% rast HDP v roku 2005 (Eurostat) zd'aleka nedosahoval 3,5 % a 2,7 % rastu USA a Japonska. Podľa prognóz sa má situácia zlepšiť, ale skutočný vývoj ukáže čas.

Snaha boja proti nezamestnanosti v Európe bola a stále je posilňovaná stratégiou zvýšenia zamestnanosti, pretože samotný hospodársky rast aj keď je kľúčovým, z hľadiska riešenia nezamestnanosti nepostačuje. Je potrebná dôrazná akcia. Hodnotenie úspechu tejto snahy, teda aj hodnotenie ESZ je hodne obtiažne. Vyplýva to zo vzájomného pôsobenia rôznych politík, možnosti sledovať len krátke obdobie, zatiaľ čo mnohé štrukturálne reformy majú dlhodobý charakter a zlepšenie situácie priamo úmerne súvisí so zlepšením ekonomickej situácie. Jeden z kvantifikovateľných Lisabonských cieľov bolo zvýšiť celkovú mieru zamestnanosti na 70 % a v strednodobom horizonte to bolo 67 %. Podľa ukazovateľov

ekonomického vývoja aj podľa hodnotiacej správy Wima Koka však dosiahnutie tejto hranice bol stále vzdialené realite. Celková úroveň zamestnanosti v EÚ 25 v roku 2005 bola 63,8 % a pri dynamike rastu v priemere 0,4 % za rok (Eurostat) je splnenie tohto cieľa do roku 2010 beznádejne stratené.

Druhým kvantifikovateľným cieľom Lisabonskej stratégie bolo zvýšenie podielu žien na trhu práce na 60 % do roku 2010 zo strednodobým cieľom 57 %. Tento cieľ sa mal dosahovať zladovaním pracovnej doby a rodinného života a zaistením služieb starostlivosti o deti. Ani tento však nebol v roku 2005 naplnený podľa plánu, celková zamestnanosť žien bola 56,3 %.

Dodatočný kvantifikovateľný cieľ Lisabonskej stratégie bol zameraný na starších pracovníkov (55 – 64 ročných). Ich zamestnanosť sa mala do roku 2010 vyšplhať na 50 %. Bol to cieľ prijatý hlavne kvôli zlej demografickej štruktúre obyvateľstva, vysokému podielu starnúceho obyvateľstva a nízkemu počtu novonarodených detí. Ak by sme sa týmto problémom nezaoberali, udržateľnosť systému by bola ohrozená. Táto problematika sa na Slovensku riešila prijatím dôchodkovej reformy a odsunutím odchodu do dôchodku. Nový systém má fungovať na princípe zásluhovosti, každý jedinec má možnosť ovplyvniť svoj dôchodok v budúcnosti. Teda je to systém, ktorý motivuje ľudí k tomu, aby sa viac spoliehali na seba a neočakávali všetku pomoc od štátu.

Dosiahnutie tohto cieľa vyzerá nádejnejšie, keďže dynamika rastu je vyššia ako pri predchádzajúcich dvoch cieľoch. Realitou však ostáva, že sme od cieľa stále ďaleko.

Čo sa celkovej miery nezamestnanosti týka, jej hodnotu sa pomerne úspešne darilo znižovať. Po spustení Európskej stratégie zamestnanosti jej miera konečne klesla pod 10 % a Lisabonský proces ju ešte posunul pod prah 8 %. V súčasnosti môžeme pozorovať kolísanie okolo tejto 8 % hranice, konkrétna miera nezamestnanosti v roku 2005 bola 7,9 % pre EÚ 15 a 8,7 % pre EÚ 25 (Eurostat). V riešení dlhodobej nezamestnanosti Európa skoro žiaden pokrok neurobila. Od roku 2000 je táto miera v podstate stabilná, do roku 2004 sa zvýšila len o 0,2 % bodu (Eurostat). Dlhodobo nezamestnaní stratili pracovné návyky a vysoké sociálne dávky nepodporujú ich návrat do pracovného procesu. Ich problémom je aj nedostatočná kvalifikácia, nepostačujúca dĺžka odbornej praxe, vysoký vek riešiteľná aktívnou politikou zamestnanosti. To sú výzvy s ktorými je potrebné sa vysporiadať.

Európskej únii síce stanovené ciele nedarí naplňať na sto percent, ale neznamená to, že by sme mali celé úsilie hodiť za hlavu. Pokrok sa preda len preukázal. Konkrétne na príklade Slovenskej republiky som dokázala, že Európska stratégia zamestnanosti zaznamenáva úspechy. Jednoduchý regresný model vplyvu výdajov na zamestnaneckú politiku, na zamestnanosť preukázal, že finančné podpory z Európskych štrukturálnych fondov, zo slovenských štátnych zdrojov majú skutočne vplyv na nárast zamestnanosti.

Na záver by som rada poznamenala, že Lisabonské ciele boli nastavené veľmi vysoko a boli dosť ambiciózne i pre pôvodných pätnástich členov Európskej únie. Prijatie nových členov, ktorí boli na ekonomicky nižšej úrovni s väčšou nezamestnanosťou, nižšou produktivitou práce a nižšími výdajmi na výskum hodne skomplikovalo naplnenie cieľov. Napriek tomu Európska únia od plánu neustúpila, čo je pozitívne, lebo hmatateľné výsledky stratégie zamestnanosti existujú. Nie sú tak dobré ako sa očakávalo, ale nesmieme sa vzdávať. Je potrebné naďalej implementovať a modifikovať Európsku stratégiu zamestnanosti, aby sme dané méty čo najskôr dosiahli.

Literatúra:

Ahiakpor James C.W: „Classical macroeconomics: some modern variations and distortions“, Routledge, London, 2003

Arnoldová Anna: „Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení“ I. část, Karolinum, Praha, 2005

Blanchard Olivier: „Macroeconomics – second edition“, Prentice-Hall International, London, 2000

Bokorová Monika, Závodszká Ida: „Výkladový slovník regionálnej politiky“, Ústav vedeckotechnických informácií pre pôdohospodárstvo, Nitra, 2003

Brožová Dagmar: „Společenské souvislosti trhu práce“, Sociologické nakladatelství SLON, Praha, 2003

Brue L. Stanley, McConnell R. Campbell: „Macroeconomics: principles, problems, and policies, McGraw-Hill Publishing Company, New York, 2002

Buchtová Božena a kol.: „Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém“, Grada Publishing, Praha, 2002

Cahlík: „Makroekonomie“, 1998, Praha: Skripta Karolinum

Dornsbuch Rudiger, Fischer Stanley: „Makroekonomie“, Státní pedagogické nakladatelství, Praha, 1994

Evropská komise, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství: „Růst a práce, společně pro budoucnost Evropy – Nový začátek Lisabonské strategie“, Lucemburk, 2005

Fontaine Pascal: „Europe in 12 lessons“, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2004

- Friedman Milton: „The Role of Monetary Policy“. American Economic Review, 1968
a Edmiund S. Phelps, „Phillips Curves, Expectations of Inflation, and Optimal
Unemployment Over Time“ Economica, 1967
- GÁCS János: „A LISSZABONI FOLYAMAT: REJTÉLYEK, ELMÉLETI PROBLÉMÁK
ÉS GYAKORLATI NEHÉZSÉGEK“, Magyar Tudományos Akadémia,
Kzgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2005
- Helísek Mojmir: „Makroekonomie: základní kurs“, Melandrium, Praha, 2002
- Horváth Zoltán: „Príručka EÚ“ Reference Press, Bratislava 2002
- Hušek Roman: „Ekonometrická analýza“ EKOPRESS, Praha, 1999
- Jírová Hana: „Trh práce a politika zaměstnanosti“, VSE, Praha, 1999
- Kadeřábková Božena: „Úvod do makroekonomie: neoklasický přístup“, C.H.Beck, Praha,
2003
- Kotýnková Magdaléna, Němec Otakar: „Lidské zdroje na trhu práce“, Professional
Publishing, Praha, 2003
- Krebs Vojtěch, Durdisová Jaroslava, Poláková Olga, Žižková Jana: „Sociální politika“,
CODEX Bohemia, Praha, 1997
- Liška Václav a kol.: „Makroekonomie“, Professional Publishing, Praha 2002
- Lucas Robert E., „Some International Evidence on Output-Inflation Tradeoffs“, American
Economic Review, 1973

- Mankiw Gregory N.: „Zásady ekonomie“, Grada Publishing, Praha 1999
- Martincová Marta: „Nezamestnanosť ako makroekonomický problém“, Ekonómia, Bratislava, 2005
- Němec Otakar : „Lidské zdroje na trhu práce“, VSE, Praha, 2002
- Phelps E., „A Review of Unemployment“, Journal of Economic Literature, 1992
- Phillips A. W.: „The Relation between Unemployment and Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861-1957“, Economica november 1958
- Pigou Arthur C.: „The theory of unemployment“, Macmillan, London, 1933
- Pindyck, R., Rubinfeld, D.: „Econometric Models and Economic Forecasts“, MacGraw-Hill, New York, 1991
- Samuelson Paul, Nordhaus William: „Ekonómia“, 2000, Bratislava: Elita
- Sirovátka Tomáš: „Politika pracovného trhu“ Brno : Masarykova uiverzita, 1995
- Wallace C. Peterson: „Income, Employment and Economic Growth“, W. Norton & Company, London - New York W., 1987
- Winkler Jiří, Wildmannová Mirka: „Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy“, Computer Press, Praha, 1999
- Zachar Dušan: „REFORMY NA SLOVENSKU 2004 – 2005 Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení, INEKO – projekt HESO, ŠOPA PRINT, Bratislava, 2005

Internet:

Amsterdamská zmluva

Az Európai Közösség Hivatalos Kiadványainak Hivatala: „Európai alkotmány“ , 2004, Luxemburg

Babitz Maroš, Havran Rastislav: „Štrukturálne fondy EÚ na Slovensku a možnosti ich transparentného využívania“, Trasparency International Slovensko, Bratislava, 2005

BACHRATÝ Peter: „Lisabonská stratégia – európska vízia alebo nerealizovateľný plán“, PROFIT 13. december 2004

Bainbridge Timothy: „EU mindentudó“, HVG Press, Budapest, 2004

Bilá Anna: „LISABONSKÁ STRATÉGIA PRE SLOVENSKO – JEJ REÁLNE ZAVÁDZANIE DO ŽIVOTA SPOLOČNOSTI“, Inštitút regionálneho a komunálneho rozvoja, Technická univerzita v Košiciach

Bukvay Róbert: „Lisabonská stratégia zamestnanosti: Reálne ciele alebo zbožné želania?“, Slovo o Európskej únii, 27.6.2005

Cipár Marián: „Štrukturálna a regionálna politika EÚ“, EFEKT 3/2004

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES: „*CONSEIL EUROPEEN – BRUXELLES 16 & 17 juin 2005 CONCLUSIONS DE LA PRÉSIDENTE*“

Commission of the European Communities, DELIVERING ON GROWTH AND JOBS: A NEW AND INTEGRATED ECONOMIC AND EMPLOYMENT CO-ORDINATION CYCLE IN THE EU Companion document to the Communication to the Spring European Council 2005, Brussels, 3.2.2005

Conclusions de la Présidence: Conseil européen de Lisbonne 23 et 24 mars 2000

Conseil de l'Europe, Direction général des droits de l'homme: „Conseil de l'Europe et la protection des droits de l'homme“, Strasbourg, 2001

Dittelová Gabriela, Lipnická Petra: „Slovensko a Európska únia“, Úrad vlády slovenskej republiky, Bratislava, 2004

Dostál Ondrej, Gonda Peter: „Slovensko 2004. Súhrná správa o stave spoločnosti“ Inštitút pre verejné otázky, Bratislava, 2005

European Commission Directorate - General for Employment and Social Affairs: „Stručný průvodce Evropským sociálním fondem pro budoucí členské státy“, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000

European Commission, Office for Official Publications of the European Communities: „*EU employment and social policy 1999-2001: jobs cohesion productivity*“, Luxembourg, 2001

European Commission, Office for Official Publications of the European Communities: „Facing the challenge - The Lisbon strategy for growth and employment“, Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, Luxembourg, november 2004

Európska komisia, Delegácia Európskej komisie v Slovenskej republike: „Lexikón“, Bratislava, 2002

Európska komisia, Directorate - general for Information, Communication, Culture and Audiovisual Media: „Ako funguje Európska Únia?“, Brusel, 1997

Európska komisia Directorate - General for Regional Policy a Directorate-General for Press and Communication: „Regionálna politika Európskej únie“, Kancelária pre oficiálne publikácie Európskeho spoločenstva , Luxemburg, 2001,

Európsky hospodársky a sociálny výbor: „Uplatňovanie Lisabonskej stratégie – Súhrná správa pre Európsku radu (23. a 24. marca 2006)

EURÓPSKY PARLAMENT Delegácie pri zmluvacom výbore, „SPRÁVA O ČINNOSTI
1. máj 1999 - 30. apríl 2004 (piate volebné obdobie Parlamentu)

Európske spoločensvá: „Ústava pre Európu“, 2004, Luxemburgsko: Úrad pre vydávanie
úradných publikácií Európskych spoločensvá

Evropský pakt zameštnanosti v roce 1999, Dokumenty ČR/EU v sociální oblasti, MPSV CR

Fiala, P - Pitrová, M.: Evropská Unie, Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury 2003

Gerbery Daniel, Porubánová Sylvia, Repková Kvetoslava: „KONCEPCIA SOCIÁLNEJ
INKLÚZIE - VYBRANÉ OTÁZKY“, STREDISKO PRE ŠTÚDIUM PRÁCE A RODINY,
Rodina a práca 2/2005, Bratislava, marec 2005

Goetschy Janine: „The European employment strategy from Amsterdam to Stockholm: Has it
reached its cruising speed?“, Industrial relations journal 32.5

Hobza Alexandr: „Koordinačie ekonomických politik v EU“, Integrace, Institut pro evropskou
politiku EUROPEUM 12.7 2001

IMPLEMENTÁCIA LISABONSKEJ STRATÉGIE - PRÍSPEVKY NA ZÁKLADE
POVERENIA EURÓPSKEJ RADY Z 22. A 23. MARCA 2005, Súhrnná správa vypracovaná
v spolupráci s národnými hospodárskymi a sociálnymi radami Európskej únie

Jakabová Martina: „Fondy pred a po vstupe do Európskej únie“

Jelínková Darina: „Európska stratégia zameštnanosti“, Nový deň, 5.3.2001

Komisia Európskych Spoločensvá: „Návrh ROZHODNUTIA EURÓPSKEHO
PARLAMENTU A RADY, ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 2256/2003/ES s ohľadom
na predĺženie programu na rok 2006 a jeho rozšírenie o rozširovanie správnej praxe a
monitorovania zavádzania informačných a komunikačných technológií“, Brusel, 29.7.2005

Kolektiv autorů podle zadání Rady vlády České republiky pro sociální a ekonomickou strategii: „Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost)“, Květen 2002

Maláč Lukáš: „Evropský sociální fond, lidské zdroje a geneze koncepcí“, Working paper, č.14, Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity v Brně, Brno, 2005

McCormick, J.: The European Union: Politics and Policies, Boulder, Westview Press 1996

Ministère des affaires étrangères: „La politique étrangère et de sécurité commune (PESC)“

Ministère du Travail et de l'Emploi: „LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI“

Ministerstvo financií SR: „KONVERGENČNÝ PROGRAM SLOVENSKA NA ROKY 2005 AŽ 2010“, november 2005

Ministerstvo financií SR: „Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 – 2008“, 12. OKTÓBER 2005

Ministerstvo financií SR: „STRATÉGIA ROZVOJA KONKURENCIESCHOPNOSTI SLOVENSKA DO ROKU 2010 - *Lisabonská stratégia pre Slovensko*“

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: „NÁRODNÝ AKČNÝ PLÁN ZAMESTNANOSTI NA ROKY 2004 – 2006“

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR: „ Průvodce fondy Evropské unie“, Praha, 2005

MUDr. Cabrnok Milan: „Sociální politika v souvislostech české a evropské politické scény v listopadu 2005“, přednáška na semináři CEVRO – Liberálně – konzervativní akademie, Kladno, 21. listopadu 2005

NBS, Inštitút menových a finančných štúdií: „Analýza konvergence slovenskej ekonomiky k

Európskej únii“, Bratislava, 2005

Oznámenie Jarnej Európskej Rade - Spoločne pracujeme na hospodárskom raste a zamestnanosti - Nový začiatok lisabonskej stratégie - Oznámenie predsedu Barrosa po dohode s podpredsedom Verheughenom, Brusel, 2.2.2005

Oznámenie Komisie Rade a Európskemu Parlamentu - Spoločné akcie pre rast a zamestnanosť: Lisabonský program Spoločenstva , Brusel 20. 7. 2005

Palpant Catherine: „La Stratégie européenne pour l'Emploi, un instrument de convergence pour les nouveaux Etats membres ?“, Policy paper n. 18 , 2006

Predpis zverejnený v Zbierke zákonov Slovenskej republiky číslo 200 z 27.11.2003 v čiastke 199-201

Rímska zmluva

Stanoviská Slovenskej republiky na Medzivládnej konferencii Európskej únie v r. 2003-2004

White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways into the 21st century

Wooldrige , J. , Introductory econometrics , 2003

Zachová Zuzana: „Ochana ľudských práv a slobôd v Slovenskej republike 1993-2004“ medzinárodná konferencia, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2004

Europédia

EUROSKOP

EUROSTAT

MF SR

MPSVR SR

TASR

Štatistický úrad Poľskej republiky

Štatistický úrad SR

Úrad vlády SR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

WORLD BANK

www.employment.gov.sk

www.epp.eurostat.ec.eu.int

www.esf.gov.sk

www.eu.hu

www.eu-info.hu

www.europa.eu.int

www.euractiv.sk

www.euroinfo.gov.sk

www.europa.sk

www.euroskop.cz

www.evropska-unie.cz

www.finance.cz

www.finance.gov.sk

www.iminerva.sk

www.magyarorszag.hu

www.naseevropa.cz

www.rokovania.sk

www.statistics.sk

www.stat.gov.pl

www.vlada.gov.sk

www.worldbank.org

Tlač:

Národní obroda

Nový deň

Profit

Rodina a práca

Slovo o Európskej únii

Živnostenské noviny

Projekt bakalárskej práce

<i>Termín bakalárskej skúšky:</i>	letný semester 2005/2006
<i>Autor bakalárskej práce:</i>	Margaréta ILKOVÁ
<i>Vedúci bakalárskej práce:</i>	PhDr. Wadim Strielkowski

Názov práce: *Európska stratégia zamestnanosti*
 European Employment Strategy

CIEĽ:

Daná bakalárska práca by mala čitateľa zoznámiť s problematikou vývoja pracovného trhu v Európskej únii vo svetle východného rozšírenia.

Európska pracovná stratégia (EES), ktorej počiatky siahajú do 90tych rokov sa sústreďuje predovšetkým na zaistenie konkurencieschopnosti Európskeho hospodárskeho priestoru prostredníctvom dosiahnutia maximálnej zamestnanosti a blahobytu Európanov.

Vplyvu EES neunikli ani nové členské štáty, preto by som svoju pozornosť chcela venovať aj zmene politiky zamestnanosti po vstupe do Unie a jej dopad na občanov vybraného štátu (SR alebo ČR)

Na základe rozsiahlej analýzy ekonomickej literatúry, materiálov Európskej komisie a odborných statí sa pokúsim priniest vlastný pohľad na tento aktuálny problém a načrtnúť implikácie a komplikácie Európskej zamestnaneckej stratégie v kontexte východného rozšírenia EU.

OSNOVA:

1. Úvod
2. Obecné o zamestnanosti resp. nezamestnanosti – ekonomická podstata
3. EES v rámci EU (štruktúra EU, štrukturálne fondy....), história EES
4. Implementácia a zhodnotenie EES v nových členských štátoch - konkrétne SR
5. Záver

Zoznam predbežnej literatúry:

- www.eures.sk
- www.europa.eu.int
- <http://eu-sr.webpark.sk>
- www.europa.sk
- www.euroinfo.gov.sk
- www.naseevropa.cz
- www.vlada.gov.sk

Employment policies in the EU and in the member states: joint report 2002, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2003

Európsky hospodársky a sociálny výbor: „Uplatňovanie Lisabonskej stratégie – Súhrnná správa pre Európsku radu (23. a 24. marca 2006)

Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, Magdaléna Kotýnková, Otakar Nemeč, Praha: Professional Publishing, 2003

Nezamestnanosť ako makroekonomický problém/ Martincová Marta, , Bratislava: Ekonomia, 2005

More and better jobs for all: European Employment strategy/European Commission Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2004

Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy/ Jiří Winkler, Mirka Wildmannová, Praha : Computer Press 1999

Makroekonomie/ Rudiger Dornsbuch, Stanley Fischer, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1994

Macroeconomics – second edition/ Blanchard Olivier, London: Prentice-Hall International, 2000

Ministère du Travail et de l'Emploi: „LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI“

V Prahe 07.11.2005

Podpis vedúceho bakalárskej práce:

Podpis autora:

